

**Rapport rédigé par Core pour la
CCFSIMT
Analyse environnementale et
analyse comparative des
structures syndicales et des
accords sur les avantages
communautaires dans
différentes juridictions
canadiennes**

15 juillet 2025



Résumé

Cette analyse juridictionnelle offre une analyse comparative complète des structures syndicales et des accords d'avantages communautaires (AAC) dans toutes les provinces et tous les territoires canadiens, examinant comment ces deux mécanismes s'entrecroisent pour façonner le paysage du développement des infrastructures publiques, de la participation de la main-d'œuvre et de la croissance économique équitable. Alors que la densité syndicale, le pouvoir de négociation collective et les normes d'emploi varient considérablement d'une juridiction à l'autre, les CBA sont apparus comme un outil flexible permettant d'intégrer les objectifs économiques et sociaux locaux dans les grands projets d'investissement, fonctionnant souvent comme un levier politique compensatoire lorsque les protections législatives en matière de travail sont faibles ou appliquées de manière inégale.

En cartographiant la présence, la structure et l'influence des syndicats parallèlement à l'évolution et à la mise en œuvre des CBA ou d'accords équivalents (tels que les accords sur les retombées et les avantages et les accords de suivi socio-économique), cette analyse identifie des modèles permettant d'utiliser les investissements dans les infrastructures pour favoriser le développement ciblé de la main-d'œuvre, des pratiques d'embauche inclusives et la création de richesse communautaire

Une attention particulière est accordée à la manière dont les gouvernements provinciaux, les communautés autochtones, les autorités municipales et les promoteurs immobiliers exploitent (ou contournent) ces outils pour lutter contre les inégalités systémiques en matière d'accès à des emplois de qualité, à des filières de formation et à des opportunités d'approvisionnement, en particulier pour les groupes en quête d'équité et historiquement exclus. Cette analyse sert de base à l'élaboration de politiques futures, en fournissant des informations sur les meilleures pratiques et les occasions manquées dans l'utilisation des EBC et des capacités syndicales pour promouvoir une économie des infrastructures plus inclusive, plus résiliente et plus ancrée dans les communautés à travers le Canada.

Méthodologie Notre recherche s'appuie sur un examen interjuridictionnel des lois, des cadres politiques, des lignes directrices en matière d'approvisionnement, des rapports des associations industrielles et des études de cas accessibles au public. Pour chaque province et territoire, nous avons examiné :

- La force et la densité de la présence syndicale dans les secteurs de la construction et des métiers spécialisés
- L'existence et l'administration des conventions collectives ou d'accords analogues (par exemple, les accords sur les retombées et les avantages, les accords de suivi socio-économique)
- Le rôle du gouvernement (provincial/municipal/territorial) dans la formalisation des attentes en matière d'avantages pour la communauté
- Exemples de projets illustrant l'application concrète des analyses coûts-avantages et des partenariats entre le monde du travail et les collectivités

Cette analyse fait également référence à plus de 30 sources uniques, notamment des archives législatives, des livres blancs sectoriels et des documents relatifs aux marchés publics, afin de garantir son exactitude et sa pertinence actuelle.

Principales conclusions comparatives

- Les provinces syndiquées où les normes du travail sont élevées (par exemple, la Colombie-Britannique et l'Ontario) ont tendance à intégrer les conventions collectives dans les mandats relatifs aux infrastructures publiques, en tirant parti de la capacité des syndicats à mettre en œuvre des objectifs en matière de formation, d'apprentissage et d'équité de la main-d'œuvre.



- Dans les provinces où les normes d'emploi sont faibles ou inégales (par exemple, l'Alberta, la Saskatchewan, l'Île-du-Prince-Édouard), les syndicats et les conventions collectives comblent souvent les lacunes politiques en offrant des protections salariales, des clauses de non-grève et des pratiques d'embauche ciblées, même lorsque la législation provinciale ne le prévoit pas.
- Les gouvernements territoriaux et les communautés autochtones ont mis au point des modèles hybrides innovants, tels que les accords de suivi socio-économique et les accords sur les répercussions et les avantages, qui fonctionnent de manière similaire aux conventions collectives et mettent l'accent sur l'emploi local, le renforcement des capacités et l'inclusion culturelle.
Les administrations dotées de cadres d'analyse coûts-avantages émergents (p. ex. Manitoba, Terre-Neuve-et-Labrador) utilisent les projets d'infrastructure comme projets pilotes pour de nouveaux mandats d'approvisionnement inclusif et de formation locale.
- Si l'innovation au niveau municipal est courante (p. ex. à Vancouver et à Winnipeg), l'absence de politique provinciale cohérente dans de nombreuses régions entraîne une fragmentation et des mécanismes d'application limités.

Cadre fondé sur le travail et l'équité

Bien que les syndicats et les accords d'avantages communautaires (AAC) soient des mécanismes distincts, ils fonctionnent souvent en tandem. Les structures syndicales fournissent la main-d'œuvre et l'infrastructure d'application qui rendent les AAC viables, tandis que les AAC introduisent des outils politiques supplémentaires (p. ex. objectifs d'embauche, avantages locaux) qui étendent l'impact des syndicats à des résultats plus larges en matière d'équité.

Dans le contexte canadien, les syndicats ne sont pas seulement des vecteurs de négociation collective et de défense des droits au travail, ils sont également des partenaires essentiels dans la promotion de l'équité sociale. Grâce à leur participation aux accords d'avantages communautaires (AAC), en particulier dans les domaines des infrastructures et de la construction, les syndicats sont devenus des acteurs de plus en plus actifs dans l'élaboration d'un développement économique équitable. Ces accords relient souvent les investissements publics à des résultats sociaux, tels que la formation des groupes marginalisés, l'embauche locale et les parcours d'emploi à long terme.

Du point de vue des travailleurs, les CBA offrent un cadre concret pour garantir que les subventions gouvernementales, les crédits d'impôt et les fonds destinés aux infrastructures ne servent pas uniquement à construire des routes, mais aussi à renforcer l'équité. Ils créent des passerelles vers des emplois sûrs et syndiqués pour les communautés qui méritent l'équité, notamment les femmes, les peuples autochtones, les travailleurs racialisés, les personnes handicapées et les jeunes.

Les syndicats en tant que partenaires stratégiques dans les CBA

Les syndicats, en particulier les syndicats du bâtiment (BTU), ont joué un rôle déterminant dans la négociation, la mise en œuvre et la promotion des CBA à travers le Canada. Leur implication garantit non seulement le contrôle de la qualité et la sécurité sur les chantiers, mais aussi l'accès à des avantages sociaux, à des filières d'apprentissage et à des parcours professionnels durables.

Les conventions collectives comprennent généralement :

- Des salaires syndicaux obligatoires (salaires en vigueur)
- Des objectifs en matière d'apprentissage et des dispositions relatives à la formation
- Des objectifs d'équité en matière d'embauche
- Quotas d'embauche locale
- Processus de consultation communautaire



Comme l'a souligné le BC Building Trades Council, les conventions collectives accordent la priorité aux « emplois pour les résidents locaux et garantissent des possibilités d'emploi aux apprentis, aux travailleurs autochtones et aux femmes, tout en offrant des salaires et des avantages sociaux syndicaux ». Les BTU considèrent les conventions collectives comme un moyen d'aligner leurs objectifs de justice sociale sur les résultats concrets des projets.

Les professionnels de l'ingénierie, souvent classés dans des ordres professionnels autoréglementés, sont particulièrement peu syndiqués et bénéficient de peu de soutien structurel pour leur représentation collective. Contrairement aux travailleurs qualifiés, les ingénieurs sont rarement couverts par des conventions collectives et peuvent être exclus des possibilités d'emploi liées aux conventions collectives, en particulier lorsque les critères de financement des projets incluent la participation de main-d'œuvre syndiquée.

Cela accroît leur vulnérabilité et justifie :

- Une exploration plus approfondie des modèles hybrides professionnels-syndicaux ;
- L'inclusion de clauses d'équité qui s'appliquent à la fois aux rôles syndiqués et non syndiqués dans les conventions collectives ;
- Et des orientations politiques plus claires encourageant les partenariats entre les syndicats et les conventions collectives dans les projets d'infrastructure menés par des ingénieurs.

Élan fédéral : changement de politique en 2024

En juin 2024, le gouvernement du Canada a introduit des conditions de travail et des exigences en matière d'avantages pour la collectivité pour pouvoir bénéficier de crédits d'impôt à l'investissement, notamment :

- Une exigence obligatoire relative au salaire en vigueur
- Des ratios d'apprentissage et des objectifs d'emploi local

Il s'agit de l'intervention fédérale la plus forte depuis des décennies visant à lier les dépenses d'infrastructure à l'équité en matière de travail. Les syndicats des métiers de la construction du Canada (CBTU) ont salué cette initiative et ont demandé qu'elle soit adoptée à plus grande échelle dans tous les marchés publics fédéraux et en partenariat avec les provinces.

Aperçu des juridictions : où les conventions collectives sont-elles mises en œuvre ?

Province	Utilisation des conventions collectives	Participation Implication	Salaires en vigueur Loi	Exemples notables
BC	Courant dans les infrastructures publiques	Forte implication du BTU	Via des accords de projet	Métro Broadway, remplacement du pont Pattullo
ON	Utilisation croissante au niveau municipal (par exemple à Toronto)	Soutenu par les conseils du travail	Pas de salaire en vigueur à l'échelle provinciale	Eglinton Crosstown (Metrolinx)
QC	Cadre conventionnel formel limité	Forte densité syndicale ; équité intégrée dans les accords	Les négociations sectorielles couvrent souvent les salaires minimums Pas de loi sur	Hydro-Québec, projets d'infrastructure
MB	Utilisation dans certains projets pilotes Rare à inexistante	Participation syndicale mitigée	les salaires en vigueur Pas de salaire en vigueur	Manitoba Hydro
AB		Faible soutien politique ; faible implication syndicale densité		Opposition du gouvernement UCP
Réforme de l'ITC prévue par le gouvernement fédéral pour 2024	La réforme de l'ITC de 2024 inclut l'apprentissage et les exigences en matière de salaire en vigueur Exigences	Approuvée par la CBTU	S'applique à certains flux de financement fédéraux	Infrastructures vertes, rénovations énergétiques



Densité syndicale et accès : une perspective interprovinciale

Dans les provinces où la couverture syndicale est plus élevée (par exemple, le Québec, Terre-Neuve-et-Labrador, le Manitoba), il existe une base institutionnelle plus solide pour la mise en œuvre des conventions collectives. La densité syndicale est corrélée à la faisabilité d'atteindre des objectifs à grande échelle en matière d'équité au sein de la main-d'œuvre, notamment en ce qui concerne les femmes et les groupes méritant l'équité dans les métiers. Nous pouvons déduire l'influence des syndicats à travers :

- Une protection élevée des travailleurs allant de pair avec une forte densité syndicale
- La capacité d'application de la réglementation
- Les structures de négociation sectorielles

Exemples

Province	Couverture syndicale (2024)	Protection des travailleurs Renforcement	Remarques
Québec	39,3%(le plus élevé)	Protections solides	3 semaines de vacances après 3 ans ; normes élevées en matière de repos ; normes sectorielles dans la construction
Manitoba	34	Modérées à fortes	Semaine de 40 heures, heures supplémentaires rémunérées à 1,5 fois le salaire normal salaire, 3 semaines après 5 ans
Alberta	23,5 % (le plus bas)	Faible à modéré	Salaires inférieurs au minimum, exemptions élevées, semaine de 44 heures, repos minimal Faible nombre de jours fériés, accès limité aux congés,
Terre-Neuve-et-et	38,9	Mixte	règles peu strictes en matière d'heures supplémentaires

Dans les juridictions où les protections de base sont faibles, les syndicats et les conventions collectives sont essentiels pour améliorer les conditions minimales des travailleurs marginalisés et précaires, en particulier dans les secteurs de la construction, des métiers spécialisés et (potentiellement) des technologies et des énergies propres.

- Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve : heures supplémentaires rémunérées à 1,5 fois le salaire minimum. Les conventions collectives peuvent garantir 1,5 fois le salaire normal et l'accès aux avantages sociaux.
- Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard : semaine de travail de 48 heures, accès différé aux congés. Les conventions collectives peuvent limiter les heures de travail et offrir des avantages sociaux plus rapides grâce à des accords syndicaux.
- Alberta : faible densité syndicale, recours important au salaire inférieur au salaire minimum. Les conventions collectives assorties de conditions de travail avantageuses (salaire en vigueur, garanties d'apprentissage) peuvent contrebalancer la déréglementation provinciale.

Province	Taux de couverture syndicale (2024)
Québec	39,3
Terre-Neuve-et-et	38,9
Manitoba	34,0
Île-du-Prince-Édouard	33,2
Saskatchewan	33,2
Nouvelle-Écosse	30,8
Colombie-Britannique	30,4



Nouveau-Brunswick	30,2
Canada	30,2
Ontario	26,0
Alberta	23,5

La faible densité syndicale et la résistance politique à la protection des travailleurs font de l'Alberta un cas particulier en matière d'adoption des modèles de convention collective. En revanche, le Québec bénéficie de structures de négociation à l'échelle de l'industrie et d'une gouvernance du travail plus cohésive.

Bien que le taux de couverture syndicale spécifique pour les T.N.-O. en 2024 n'ait pas été accessible aux fins du présent rapport, il est raisonnable de supposer que le secteur public, qui est un employeur important dans le territoire, a probablement un taux de couverture plus élevé que le secteur privé, à l'instar de la tendance nationale.

Ingénierie : une lacune flagrante dans l'accès aux syndicats

Contrairement aux métiers et à la construction, les professionnels de l'ingénierie ne sont généralement pas représentés par un syndicat. Ils sont régis par des organismes d'autoréglementation (par exemple, l'APEGA en Alberta, le PEO en Ontario), qui accordent la priorité à la sécurité publique et à l'octroi de licences, et non aux droits du travail ou aux conditions de travail.

Cette exclusion structurelle signifie que :

- Les ingénieurs, en particulier les femmes et les ingénieurs issus de minorités ethniques, ne disposent d'aucun mécanisme officiel pour lutter contre la discrimination ou les conditions de travail dangereuses.
- Il n'existe aucune convention collective sectorielle traitant de l'équité salariale ou du congé parental.
- Les conventions collectives ne couvrent actuellement pas les ingénieurs, ce qui représente une occasion manquée d'intégrer l'équité dans les secteurs professionnels ainsi que dans les métiers.

Recommandations d'un point de vue syndical et équitable

1. Rendre obligatoires les conventions collectives dans les projets d'infrastructure financés par le gouvernement fédéral, avec des objectifs clairs en matière d'embauche locale et d'équité.
2. Étendre les règles de 2024 relatives aux salaires en vigueur et à l'apprentissage à tous les marchés publics fédéraux et à tous les accords provinciaux-fédéraux.
3. Créer des modèles de CBA inclusifs qui vont au-delà des métiers et intègrent des services professionnels tels que l'ingénierie, avec des mécanismes de responsabilité appropriés.
4. Soutenir la planification de la CBA par plusieurs parties prenantes, notamment les syndicats, les organisations pour l'équité, les municipalités et les prestataires de formation.
5. Financer des parcours d'apprentissage et de mentorat spécifiquement destinés aux femmes, à la communauté 2ELGBTQI+, aux travailleurs racialisés, aux nouveaux arrivants et aux personnes handicapées.
6. Étudier le potentiel de modèles alternatifs de représentation collective dans l'ingénierie et d'autres professions SIMT non syndiquées.



Analyse comparative des structures syndicales dans les différentes juridictions canadiennes

Pour comprendre dans quelle mesure l'engagement syndical est réalisable à travers le Canada, en particulier dans les secteurs émergents ou sous-représentés, nous devons d'abord examiner comment fonctionne la certification syndicale et où subsistent des obstacles structurels. Au Canada, la certification syndicale est régie aux niveaux provincial et fédéral, chaque juridiction définissant ses propres seuils, procédures et garanties. Si les principes d'organisation syndicale sont communs, le niveau d'accessibilité, d'engagement démocratique et de restrictions imposées par les employeurs varie considérablement, ce qui a une incidence sur la capacité des travailleurs, en particulier dans les secteurs SIMT, à s'organiser et à bénéficier d'une représentation collective.

Seuils de certification

La plupart des provinces utilisent un système à deux niveaux pour la certification syndicale :

- Seuil initial : un pourcentage minimum d'employés doit signer des cartes d'adhésion au syndicat pour déclencher un vote.
- Certification automatique : si un pourcentage plus élevé de soutien est démontré, un syndicat peut être certifié sans vote.

L'Alberta et la Colombie-Britannique ont des seuils de certification automatique relativement progressifs ($\geq 65\%$ et $\geq 55\%$, respectivement), ce qui permet aux syndicats de contourner le scrutin lorsque le soutien des travailleurs est fort, réduisant ainsi les possibilités d'ingérence de l'employeur.

Le Nouveau-Brunswick offre une flexibilité similaire : la certification automatique est accordée si plus de 60 % des travailleurs signent des cartes, tandis qu'un taux de 40 à 60 % déclenche un vote. Au Québec, la certification automatique est encore plus accessible, avec un seuil de 50 % + 1, ce qui témoigne du soutien de longue date de la province aux droits du travail.

En revanche, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario exigent un vote obligatoire, même si une majorité qualifiée a déjà signé les cartes. Cette étape supplémentaire peut devenir un terrain d'influence ou de retard pour les employeurs, en particulier dans les secteurs non réglementés ou les lieux de travail marginalisés. Terre-Neuve-et-Labrador présente un défi unique : la certification n'est accordée que si 70 % de l'unité participe au vote, une exigence de participation inhabituellement élevée qui crée un obstacle procédural supplémentaire.

Procédures de vote et confidentialité

Toutes les juridictions garantissent la confidentialité des signataires de la carte de membre du syndicat, afin que les employeurs ne puissent pas exercer de représailles contre les efforts de syndicalisation. Les votes, lorsqu'ils sont requis, sont secrets, ce qui garantit la participation démocratique.

Cependant, l'obligation de voter, lorsqu'elle n'est pas compensée par une clause de certification automatique, peut encore placer les travailleurs dans une position vulnérable, en particulier dans les domaines SIMT non syndiqués comme l'ingénierie, où la syndicalisation est rare et où les représailles des employeurs sont souvent implicites, voire directes.

Influence des syndicats dans les juridictions où les normes sont peu strictes

Lorsqu'on les compare aux normes provinciales en matière d'emploi (d'après la cartographie de Normes d'emploi Canada), les juridictions où la protection des travailleurs est plus faible imposent souvent des contraintes procédurales plus lourdes à la syndicalisation.



- L'Alberta se classe parmi les derniers en matière de normes minimales telles que les congés, les préavis de licenciement et la protection des salaires. Cependant, sa clause de certification automatique relativement souple (à 65 %) offre aux syndicats une voie essentielle vers la syndicalisation, ce qui est particulièrement important dans les secteurs de la construction, des métiers et de l'énergie, où les accords communautaires (Community Benefit Agreements, CBA) sont les plus courants.
- L'Ontario et la Nouvelle-Écosse, bien que plus stricts en matière de normes d'emploi, exigent un vote obligatoire, ce qui crée des frictions pour la syndicalisation dans des secteurs comme la technologie ou l'ingénierie, où la syndicalisation est rare.

Les conventions collectives constituent un outil parallèle en matière d'équité lorsque la réglementation gouvernementale est insuffisante, et leur succès dépend souvent de la force et de l'accessibilité des structures syndicales dans une juridiction donnée. Lorsque les protections législatives sont minimales, la densité syndicale et les conventions collectives comblent le vide grâce à des mécanismes tels que :

- Des clauses d'apprentissage qui favorisent le développement des compétences des groupes sous-représentés.
- Des objectifs d'emploi pour les populations méritant l'équité.
- Des clauses sur les salaires en vigueur qui réduisent l'écart salarial racialisé.
- Des modèles de bourses de l'emploi qui réduisent la discrimination dans l'attribution des emplois.

Cette interaction entre les normes d'emploi, les mécanismes de certification syndicale et le déploiement stratégique des conventions collectives illustre comment les structures syndicales peuvent soit renforcer, soit entraver les efforts en matière d'équité. Afin de mieux comprendre comment ces dynamiques se manifestent à travers le Canada, le tableau suivant résume les principales législations du travail, les modèles de certification syndicale et les dispositions relatives à la sécurité syndicale dans chaque juridiction. Cet aperçu comparatif fournit une base fondamentale pour évaluer l'environnement favorable aux outils d'équité dirigés par les syndicats, tels que les conventions collectives, et pour identifier les domaines dans lesquels des changements de politique pourraient améliorer l'accès et les résultats pour les travailleurs sous-représentés.

Tableau comparatif : structures syndicales législatives par juridiction				
Territoire	Principales lois du travail	Certification syndicale	Sécurité syndicale	Caractéristiques distinctives
Fédéral	Code canadien du travail	Vérification des cartes (≥55 %) ou vote	Formule Rand	Couvre environ 6 % des travailleurs
Ontario	Loi de 1995 sur les relations de travail	Vote obligatoire	Formule Rand	Recul partiel du système de vérification des cartes dans les années 1990 ; reprise des discussions sur les négociations sectorielles
Colombie-Britannique	Code des relations de travail	Vérification des cartes (≥55 %) ou vote	Formule Rand	Modèle progressif ; rétablissement de la vérification des cartes en 2019



Alberta	Code des relations de travail (modifié en 2022)	Vérification des cartes ($\geq 65\%$) ou vote	Formule modifiée	Des changements récents ont réduit les pouvoirs des syndicats (par exemple, piquetage, limites d'information sur les cotisations)
Saskatchewan	Loi sur l'emploi de la Saskatchewan	Vote obligatoire	Prélèvement volontaire autorisé	Loi de 2008 sur les services essentiels (jugée inconstitutionnelle, puis révisée)
Manitoba	Loi sur les relations de travail	Vérification des cartes $\geq 50\% + 1$ → automatique	Formule Rand	Considérée comme favorable aux syndicats
Québec	Code du travail	Vérification des cartes $\geq 50\% + 1$ * automatique	Formule Rand	Tradition syndicale très forte ; négociations sectorielles/à l'échelle de l'industrie courantes
Nouvelle-Écosse	Loi sur les syndicats	Basée sur le vote	Formule Rand	Modèle traditionnel, densité syndicale modérée
Nouveau-Brunswick	Loi sur les relations industrielles	Basée sur le vote	Formule Rand	Cadre conservateur mais stable
Î.-P.-É.	Loi sur le travail	Basé sur le vote	Formule Rand	Présence syndicale à petite échelle
Terre-Neuve-et-Labrador	Loi sur les relations de travail	Basé sur le vote	Formule Rand	Forte dans le secteur de la construction et le secteur public
Yukon	Loi sur les normes du travail, Loi sur les relations de travail dans la fonction publique	Basé sur le vote	Formule Rand	Gouverné comme les provinces
Territoires du Nord-Ouest	Loi sur la fonction publique, Loi sur les normes du travail	Basé sur le vote	Formule Rand	Modèle influencé par le gouvernement fédéral



Nunavut	Loi sur les normes du travail, Loi sur la fonction publique	Basé sur le vote	Formule Rand	Reflète souvent la législation des Territoires du Nord-Ouest
---------	---	------------------	--------------	--

Ressources citées

- **InstitutFraser.** *Comparaison des lois sur les relations de travail dans les provinces canadiennes.* Institut Fraser. <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/ComparisonofLabourRelationsLaws.pdf>
- **StikemanElliottLLP.** *Bilan du vote par carte : la Colombie-Britannique enregistre un record de 20 ans en matière d'activité syndicale.* <https://www.stikeman.com/en-ca/kh/canadian-employment-labour-pension-law/check-in-on-card-check-british-columbia-sees-20-year-record-in-union-organizing-activity>
- **Comité d'examen du Code des relations du travail de la Colombie-Britannique.** *Recommandations visant à modifier le Code des relations du travail.* Gouvernement de la Colombie-Britannique. <https://engage.gov.bc.ca/app/uploads/sites/121/2018/10/Labour-Relations-Code-Review-Panel-Report-1.pdf>
- **Wikipédia.** *Formule Rand.* https://en.wikipedia.org/wiki/Rand_formula
- **SCFP.** *Le processus d'accréditation.* Syndicat canadien de la fonction publique. <https://cupe.ca/certification-process>
- **Les syndicats des métiers de la construction du Canada (CBTU).** *Salaires en vigueur et avantages communautaires.* <https://www.buildingtrades.ca/en/issues-prevailing-wage-community-benefits/>
- **Réseau des accords sur les avantages communautaires (AAC).** *Que sont les AAC?* <https://communitybenefitsagreements.ca/#:~:text=Community%20Benefits%20Agreements%20are%20formal,the%20completion%20of%20the%20project>
- **Cardus.** *Accords sur les avantages communautaires : vers un cadre équitable, ouvert et inclusif pour le Canada.* <https://www.cardus.ca/research/work-economics/reports/community-benefits-agreements-toward-a-fair-open-and-inclusive-framework-for-canada/#:~:text=En outre, ce rapport s'interroge sur la question de savoir si les accords communautaires, en tant que spectre syndical, excluent le reste>
- **David Doorey.** *Types de structures de négociation au Canada.* Université York. <https://www.yorku.ca/dooorey/hrm3422/blog/wp-content/files/Types-of-Bargaining-Structures-in-Canada.pdf>
- **Alberta Worker.** *L'Alberta avait le pire taux de syndicalisation en 2024.* <https://albertaworker.ca/news/alberta-had-worst-unionization-rate-in-2024/#:~:text=Alberta%20was%20at%20the%20bottom%20of%20the%20covered%20by%20a%20collective%20agreement%2C%20or%20both>
- **Congrès du travail du Canada.** *Normes d'emploi.* <https://canadianlabour.ca/employment-standards/>



Analyse approfondie des accords d'avantages communautaires et de leurs applications

Alors que le Canada continue d'investir massivement dans les infrastructures et le développement, un nouveau cadre redéfinit la manière dont ces fonds se traduisent en valeur sociale : l'accord d'avantages communautaires (AAC). Si les dépenses publiques ont longtemps été justifiées par la croissance économique et la création d'emplois, les AAC offrent une approche plus intentionnelle et axée sur l'équité, garantissant que les grands projets ne se limitent pas à la construction de structures physiques, mais qu'ils améliorent également les communautés qui les entourent.

À la base, un CBA est un outil contractuel utilisé pour intégrer des résultats sociaux dans les projets de construction, d'infrastructure et de développement. Ces résultats peuvent inclure l'embauche inclusive, la formation et l'apprentissage, des achats locaux et sociaux, ainsi que des objectifs plus larges de développement communautaire. Les CBA peuvent être juridiquement contraignants ou structurés comme des cadres politiques formels, mais leur objectif reste le même : garantir que les avantages du développement profitent aux populations méritant l'équité.

Intégrer l'impact social dans le développement

Les CBA suivent généralement un processus en trois étapes : mandat, conception et mise en œuvre.

- Le mandat fait référence à l'autorité qui impose l'inclusion des avantages pour la communauté. Il peut s'agir d'une politique gouvernementale, de règles d'approvisionnement ou de négociations locales entre les parties prenantes.
- La conception implique la définition d'objectifs mesurables (par exemple, 15 % d'embauches issues de la diversité ou 25 apprentissages), l'implication des communautés et la mise en place de mécanismes de responsabilisation.
- La mise en œuvre nécessite une action continue : formation du personnel, suivi des résultats, collaboration avec les partenaires communautaires et adaptation à l'évolution de la portée du projet.

Cette approche structurée a permis aux CBA de devenir une solution évolutive pour l'équité dans les infrastructures, en particulier dans les secteurs historiquement dominés par une main-d'œuvre peu diversifiée, comme les métiers spécialisés.

Accès au marché du travail

L'un des principaux atouts des CBA est leur capacité à mobiliser des réserves de main-d'œuvre sous-utilisées. En s'associant à des agences pour l'emploi et à des organisations à but non lucratif, les maîtres d'ouvrage peuvent entrer en contact avec des travailleurs confrontés à des obstacles systémiques à l'emploi, notamment les femmes, la communauté 2ELGBTQI+, les travailleurs racialisés, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées. Ces agences offrent également des « aides globales », telles que du coaching, des salaires subventionnés et des bourses d'apprentissage qui réduisent les risques liés à l'intégration et augmentent la rétention. Associés à des programmes de formation et à des processus d'intégration inclusifs, les CBA contribuent à diversifier non seulement les personnes embauchées, mais aussi celles qui restent et s'épanouissent. Les CBA font également appel à des fournisseurs à valeur sociale, c'est-à-dire des entreprises ayant une vocation sociale ou une structure de propriété inclusive, afin d'atteindre leurs objectifs en matière d'approvisionnement. Ce faisant, ils élargissent la définition de la réussite économique pour y inclure le bien-être social et culturel.

Formats des CBA

Les accords d'avantages communautaires (AAC) peuvent être unis par un principe commun, mais leur mise en œuvre prend des formes multiples dans le paysage du développement au Canada. De l'extraction des ressources aux infrastructures publiques, de l'immobilier privé aux marchés publics sociaux, les AAC s'adaptent aux contextes réglementaires, géographiques et communautaires dans lesquels ils s'inscrivent. À mesure que leur utilisation se généralise, il devient de plus en plus important de comprendre comment ils sont conçus, qui ils englobent et sur quels mécanismes ils s'appuient pour produire des effets.



Les CBA se répartissent globalement en trois catégories structurelles :

1. **Les CBA privées** sont négociées directement entre les promoteurs et les groupes communautaires. Elles sont souvent utilisées dans le cadre de projets du secteur privé où les défenseurs locaux négocient directement avec les promoteurs les objectifs d'embauche, les pratiques d'approvisionnement et les investissements communautaires.
2. **Les CBA publiques** intègrent des exigences en matière d'avantages dans les appels d'offres (RFP) et les processus de passation de marchés publics. Dans ces cas, le gouvernement devient le garant des résultats axés sur la communauté.
3. **Les CBA hybrides** impliquent des accords multipartites entre les gouvernements, les promoteurs et les parties prenantes communautaires. Elles offrent le plus grand potentiel d'alignement et de responsabilité, mais nécessitent également une coordination plus complexe.

Modèles de soutien

Si les CBA constituent un modèle phare en matière de valeur sociale dans le domaine du développement, elles ne fonctionnent pas seules. Une multitude de politiques et d'accords connexes fonctionnent parallèlement aux CBA, voire à leur place, et poursuivent souvent des objectifs similaires :

- **Programmes d'achats sociaux (PAS)** : dans des villes comme Toronto et Vancouver, les administrations locales ont mis en place des programmes d'achats sociaux qui intègrent la diversité des fournisseurs et la valeur sociale dans les achats. Ces programmes créent des voies d'accès pour les entreprises sociales et les petites entreprises qui souhaitent entrer dans les écosystèmes des marchés publics, traditionnellement favorables aux fournisseurs plus importants et mieux établis. En tirant parti du pouvoir d'achat, les PAS redistribuent les opportunités et stimulent la résilience économique locale.
- **Accords de projet de travail (APT)** : les APT sont largement utilisés dans le secteur de la construction au Canada. Ces accords, généralement conclus entre les maîtres d'ouvrage et un ou plusieurs syndicats, définissent les règles sur le lieu de travail et préviennent les conflits sociaux. De plus en plus, les APT intègrent des objectifs d'équité en matière d'embauche et des exigences en matière d'apprentissage, ce qui correspond bien aux objectifs des CBA. Associés à l'engagement communautaire, les APT peuvent constituer un puissant vecteur d'équité en matière d'emploi.
- **Accords sur les répercussions et les avantages (ARA)** : Les ARA sont le plus souvent utilisés dans le secteur des ressources, en particulier dans les projets impliquant les communautés des Premières Nations. Ces accords vont au-delà des avantages économiques pour reconnaître les droits des Autochtones, les titres fonciers, la gestion environnementale et les obligations constitutionnelles. Bien que distincts des AEC, les ARA partagent une philosophie commune : le développement doit tenir compte des personnes qu'il affecte. En fait, de nombreuses nations autochtones vont désormais au-delà des IBA pour s'orienter vers la participation au capital des grands projets, une tendance qui a des implications importantes pour la réconciliation économique.
- **Mesures ciblées en matière de formation et d'apprentissage** : Dans les juridictions où les CBA ne sont pas réglementées par la loi, les gouvernements ont adopté des outils politiques qui servent des objectifs similaires. La Colombie-Britannique, par exemple, impose l'embauche d'apprentis pour les grands projets d'infrastructure de plus de 15 millions de dollars. Les entrepreneurs principaux doivent engager des apprentis enregistrés dans les métiers du Sceau rouge, afin d'assurer le développement à long terme de la main-d'œuvre. Le Manitoba avait autrefois des lois similaires, mais les a abrogées en 2021, invoquant des préoccupations liées à la flexibilité des marchés publics. Cela met en évidence une tension fondamentale : l'application de l'équité contre la déréglementation des marchés publics.

Les piliers de l'impact des CBA

En fin de compte, la valeur d'une EPC ne réside pas dans son format, mais dans les quatre piliers sur lesquels elle s'appuie pour générer de la valeur pour la communauté :



1. **Emploi et formation** : y compris les objectifs d'embauche en priorité et d'apprentissage pour les travailleurs locaux méritant l'équité. De nombreuses EEC visent un taux d'embauche équitable de 10 à 25 %, y compris dans les professions professionnelles et techniques (emplois PAT).
2. **Diversité des fournisseurs** : tirer parti des achats sociaux pour faire appel à des entreprises appartenant à des personnes racialisées, à des femmes, à la communauté 2ELGBTQI+, à des nouveaux arrivants ou à des personnes handicapées, autant de groupes souvent exclus des marchés publics à grande échelle.
3. **Développement économique** : Soutenir les entreprises sociales et les initiatives de développement local qui garantissent que les fonds alloués aux projets continuent de circuler au sein des communautés longtemps après la fin des travaux.
4. **Améliorations communautaires** : financer des actifs durables (garderies, logements abordables, centres communautaires) qui répondent directement aux besoins locaux dans les zones touchées par le développement.

Ressources citées

- Buy Social Canada. *Accords sur les avantages communautaires au Canada : guide à l'intention des dirigeants municipaux et autres responsables du secteur public*. Conseil canadien pour les partenariats public-privé (CCPPP). <https://www.pppcouncil.ca/getattachment/3db80d17-53c6-464b-aed0-4a2118109903/Community-Benefits-Agreements-In-Canada-FINAL.pdf>
- Cardus. *Accords sur les avantages communautaires : vers un cadre équitable, ouvert et inclusif pour le Canada*. <https://www.cardus.ca/research/work-economics/reports/community-benefits-agreements-toward-a-fair-open-and-inclusive-framework-for-canada/>



Comment les accords sur les avantages communautaires diffèrent-ils à travers le Canada : aperçu comparatif

Bien que les accords d'avantages communautaires (AAC) soient encore relativement nouveaux dans le paysage politique canadien, ils gagnent rapidement en popularité en tant qu'outil permettant de promouvoir le développement économique inclusif et l'équité grâce à des investissements dans les infrastructures. À mesure que les marchés publics s'alignent davantage sur des mandats de valeur sociale plus larges, les CBA apparaissent comme l'un des mécanismes les plus concrets pour mettre en œuvre ces objectifs. Bien que leur adoption reste inégale entre les provinces et les territoires, une tendance claire se dessine : les juridictions ont de plus en plus recours aux CBA pour remédier à la pénurie de compétences, diversifier la main-d'œuvre dans les secteurs de la construction et des métiers, renforcer les filières d'apprentissage et garantir que les fonds publics génèrent des retombées localisées et équitables.

Plutôt que de suivre un modèle unique, la mise en œuvre des CBA est façonnée par les conditions du marché du travail provincial, la volonté politique, l'influence des syndicats et les cadres d'approvisionnement préexistants. Dans la pratique, cela s'est traduit par un mélange de mandats législatifs, de cadres politiques, d'accords spécifiques à des projets et d'initiatives municipales.

Des provinces comme la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse ont adopté des mandats formalisés assortis d'objectifs exécutoires, tandis que d'autres, comme l'Ontario, ont intégré les principes des CBA dans des lois plus générales sur la planification des infrastructures.

Au niveau municipal, des villes comme Toronto et Vancouver utilisent des programmes d'achats sociaux et des cadres d'avantages communautaires pour tester et déployer à grande échelle des CBA qui reflètent les besoins des communautés locales. Dans l'ensemble, les CBA sont de plus en plus reconnues non seulement comme un moyen d'atténuer les effets néfastes des projets de développement, mais aussi comme une stratégie proactive pour le développement de la main-d'œuvre, l'inclusion économique et la résilience communautaire.

Alberta

L'Alberta s'est lancée dans les CBA de manière plus hésitante et politique. En 2018, sous le gouvernement néo-démocrate de la première ministre Rachel Notley, l'Alberta a fait part de son intention d'intégrer les CBA dans les projets d'infrastructure à coûts partagés dans le cadre du plan fédéral Investir dans le Canada, en invoquant les avantages pour l'embauche locale et l'apprentissage. Cependant, avec les changements de gouvernement qui ont suivi, l'étendue de la mise en œuvre n'est pas claire. L'Alberta continue d'accuser un retard par rapport aux autres provinces en matière de taux de syndicalisation et compte moins de mandats provinciaux officiels en matière de conventions collectives. La dynamique autour des conventions collectives en Alberta repose en grande partie sur des cadres fédéraux et des initiatives municipales plutôt que sur une politique provinciale.

Colombie-Britannique

La Colombie-Britannique est largement considérée comme un chef de file national dans la mise en œuvre des CBA grâce à la création de BC Infrastructure Benefits (BCIB), une société d'État provinciale qui fournit une main-d'œuvre qualifiée pour les projets d'infrastructure publique régis par des CBA. Ces accords mettent l'accent sur la main-d'œuvre syndiquée, la formation en apprentissage et l'embauche ciblée de groupes sous-représentés. L'approche de la province est considérée comme centralisée et formalisée, utilisant souvent des accords de projet (PLA) pour intégrer les objectifs des CBA. Ce modèle a été à la fois salué et critiqué pour son fort alignement sur les syndicats, mais il a clairement institutionnalisé les avantages pour la communauté dans la planification des grandes infrastructures.

Terre-Neuve-et-Labrador

Terre-Neuve-et-Labrador a concentré ses efforts en matière d'analyse comparative des avantages et des inconvénients dans le cadre des conventions collectives de projet (CCP). Ces conventions comprennent des objectifs en matière d'avantages pour la communauté, en particulier ceux visant à accroître la



la participation des femmes dans les métiers. Trades Newfoundland a fait pression pour que les objectifs de participation des femmes soient fixés entre 15 et 20 %, dépassant ainsi la moyenne provinciale de 13 à 14 %. Bien qu'ils ne soient pas inscrits dans un cadre législatif plus large en matière d'accords collectifs, ces objectifs intégrés dans les PLA constituent un moyen pragmatique d'obtenir des résultats axés sur l'équité dans les projets publics.

Nouvelle-Écosse

La Nouvelle-Écosse a adopté une approche politique en matière de CBA, en établissant un seuil clair : à compter de mars 2020, tout projet provincial de plus de 100 000 dollars doit inclure une CBA. Ces accords doivent répondre à des exigences spécifiques :

- 25 % des heures de travail manuel doivent être effectuées par des apprentis enregistrés,
- 10 % des heures d'apprentissage doivent provenir de groupes sous-représentés,
- 10 % de l'effectif total doit provenir de groupes sous-représentés.

L'approche de la Nouvelle-Écosse se distingue par sa clarté, son caractère exécutoire et son alignement sur les priorités en matière de développement de la main-d'œuvre. Elle se démarque comme une province qui a intégré les objectifs des conventions collectives directement dans sa politique d'approvisionnement sans s'appuyer sur des accords parallèles ou des négociations ad hoc.

Ontario

L'approche de l'Ontario en matière d'ACC est davantage axée sur la législation et les politiques. La province a adopté en 2015 la loi sur les infrastructures pour l'emploi et la prospérité (IJPA), qui impose que la planification des infrastructures tienne compte d'objectifs de valeur sociale, notamment l'apprentissage et les avantages pour la communauté. Les soumissionnaires pour les projets provinciaux sont tenus de présenter des plans d'utilisation de l'apprentissage, et la province a mis l'accent sur l'alignement avec des objectifs plus larges en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. L'Ontario a également expérimenté des CBA municipales et pilotes, en particulier à Toronto, où les administrations locales ont élaboré des cadres d'avantages communautaires (CBF) et établi des partenariats avec des coalitions de défense des intérêts. Cela fait de l'Ontario l'une des rares provinces à aborder les CBA à la fois par le biais d'une loi provinciale et d'innovations au niveau local.

Tendances nationales et municipales

Au niveau fédéral, le cadre des avantages communautaires en matière d'emploi (CEB) fournit des orientations pour que les projets financés par le gouvernement fédéral incluent des résultats en matière de développement de la main-d'œuvre et d'équité. Cependant, son application est incohérente et sa mise en œuvre incombe en grande partie aux provinces ou aux municipalités.

Des municipalités comme Toronto et Vancouver jouent également un rôle clé dans la promotion des accords d'impact communautaire, souvent par le biais de politiques d'achats sociaux et de cadres d'avantages communautaires. Ces stratégies locales servent parfois de bancs d'essai pour l'adoption de politiques provinciales plus larges. Les villes se sont particulièrement concentrées sur l'embauche inclusive, les achats auprès des petites entreprises et des entreprises sociales, et le développement économique local, reconnaissant leur proximité avec les besoins de la communauté et organisant leurs efforts.



Études de cas

Alberta

Bien que l'Alberta n'ait pas encore légiféré sur un cadre provincial pour les accords d'avantages communautaires, la province s'intéresse de plus en plus à l'utilité de ces accords en tant qu'outil stratégique pour aligner le développement privé sur les intérêts publics et communautaires. Le potentiel des CBA en Alberta réside dans leur capacité à rassembler les promoteurs, les communautés locales, les entreprises et les syndicats dans un cadre commun qui favorise les avantages mutuels, en particulier dans une province où le développement, les infrastructures énergétiques et la diversification économique sont des questions politiques prioritaires.

Les CBA en Alberta sont présentées comme des solutions gagnant-gagnant : elles permettent de rationaliser les procédures d'octroi de permis et d'approbation pour les promoteurs, tout en offrant une valeur tangible et durable aux communautés touchées par les grands projets.

Les promoteurs bénéficient d'une prévisibilité et d'une bonne volonté locale, notamment l'accès à une main-d'œuvre qualifiée avec des

clauses de non-grève, des incitations fiscales et des processus d'octroi de permis plus efficaces. Les communautés locales, quant à elles, peuvent obtenir des possibilités d'emploi et de formation, des investissements directs dans les infrastructures communautaires et des mesures de protection de l'environnement. L'accent est également mis explicitement sur l'élargissement des possibilités pour les entreprises et les métiers locaux, notamment par le biais de la désagrégation des contrats (division des grands contrats en plusieurs petits contrats), des dispositions relatives à l'apprentissage et de la diversification de la main-d'œuvre, qui inclut les travailleurs autochtones et les femmes dans les métiers.

D'un point de vue politique, les CBA sont considérées comme une occasion pour le gouvernement de l'Alberta d'aligner les grands projets d'infrastructure sur des objectifs sociaux et économiques plus larges, sans créer de nouveaux régimes législatifs. En intégrant les CBA dans les processus réglementaires et de planification existants, la province peut favoriser la conformité, réduire les coûts de mise en œuvre et stimuler le développement de la main-d'œuvre qualifiée, tout en renforçant la résilience des communautés et en élargissant son assiette fiscale.

Le projet de transport d'électricité de 500 kV à Fort McMurray West, reconnu à l'échelle nationale pour son modèle de financement et ses résultats socio-économiques, en est un exemple phare. Le projet a intégré la participation financière et la passation de marchés aux Autochtones, attribuant 85 millions de dollars de contrats à des entreprises autochtones. Ces investissements ont généré des emplois, des formations professionnelles et la croissance des entreprises, tout en renforçant le modèle de développement collaboratif et axé sur les avantages.

axé sur les avantages. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un accord de développement communautaire formalisé en vertu de la loi provinciale, le projet démontre comment le secteur des infrastructures de l'Alberta peut appliquer efficacement les principes des accords de développement communautaire, en particulier par le biais de partenariats public-privé (PPP), afin d'obtenir des rendements inclusifs au niveau communautaire.

Dans une province souvent caractérisée par des tensions entre le développement industriel et les résultats sociaux, les EEC représentent une nouvelle occasion de combler ce fossé, en fournissant une feuille de route pour une croissance équitable qui concilie la main-d'œuvre locale, la réconciliation avec les Autochtones et la diversification économique.

Ressources citées – Alberta

- Conseil canadien pour les partenariats public-privé. *Les accords sur les avantages pour la collectivité au Canada : considérations pour les gouvernements, l'industrie et les collectivités.* (2021). Extrait de : <https://www.pppcouncil.ca/getattachment/3db80d17-53c6-464b-aed0-4a2118109903/Community-Benefits-Agreements-In-Canada-FINAL.pdf>



- Building Trades of Alberta. *Qu'est-ce qu'un accord sur les avantages pour la communauté ?* Extrait de : <https://bta.ca/part-1-community-benefits-agreements/#:~:text=What%20is%20a%20Community%20Benefits%20monitoring%20and%20fulfillment%20requirements.>

Colombie-Britannique

La Colombie-Britannique a mis en œuvre l'une des approches les plus étendues et centralisées en matière d'accords sur les avantages communautaires au Canada, transformant ce qui était traditionnellement des accords négociés spécifiques à un projet en un cadre provincial. Plutôt que de considérer les CBA comme des outils flexibles adaptés aux besoins d'une communauté ou d'un projet local, la Colombie-Britannique les a institutionnalisés à travers un modèle descendant conçu pour répondre aux objectifs provinciaux en matière de main-d'œuvre, d'inclusion et d'approvisionnement, principalement par le biais de grands projets de développement d'infrastructures.

Au cœur de ce cadre se trouve BC Infrastructure Benefits Inc. (BCIB), une société d'État créée pour agir en tant qu'employeur de tous les travailleurs participant à des projets d'infrastructure financés par le gouvernement. BCIB est responsable du recrutement, de la gestion de la paie et du prélèvement des cotisations syndicales. Si ce modèle offre une cohérence administrative et une application centralisée des objectifs d'inclusion, il a été critiqué pour avoir perturbé les structures traditionnelles de gestion des entrepreneurs. Les entrepreneurs ne sont plus les principaux employeurs sur leurs propres projets, ce qui constitue un renversement des pratiques standard en matière d'approvisionnement et de gestion de projets.

Le cadre CBA de la Colombie-Britannique fixe des objectifs clairs en matière de main-d'œuvre :

- Les travailleurs doivent être embauchés dans un rayon de 100 kilomètres autour du projet.
 - L'embauche prioritaire est obligatoire pour les Autochtones, les femmes dans les métiers et autres groupes méritant l'équité.
 - L'objectif est d'atteindre un taux d'apprentissage de 25 %.
 - Tous les travailleurs doivent percevoir un salaire syndical dans le cadre d'un accord structuré, avec une augmentation annuelle de 2 % jusqu'en 2024.
 - Une clause stricte interdisant les grèves et les lock-out est appliquée.
- Les travailleurs doivent adhérer à l'un des 19 syndicats du bâtiment agréés dans les 30 jours suivant leur embauche.

Ces exigences reflètent étroitement la structure et les effets d'un accord de projet de travail (PLA), ce qui soulève des questions quant à la distinction entre un PLA et une convention collective dans ce contexte. Les détracteurs affirment que le modèle de la Colombie-Britannique risque de confondre les deux, en mettant l'accent sur la réglementation du travail plutôt que sur la négociation d'avantages sociaux à l'initiative de la communauté.

Bien que les objectifs d'inclusion soient louables – mettre l'accent sur l'emploi local, la diversité dans les métiers et les marchés publics sociaux –, le modèle de la Colombie-Britannique a rencontré des résistances. Les dépassements de coûts, les contraintes en matière d'offre de main-d'œuvre et la réduction de la concurrence dans les appels d'offres sont des problèmes récurrents. Par exemple, dans le cadre du projet de remplacement de l'hôpital du district de Cowichan, seules deux offres ont été soumises et le projet a déjà enregistré des dépassements de coûts de 559 millions de dollars.

Les entrepreneurs autochtones ont également fait part de leurs préoccupations quant à leur exclusion de la participation en raison de l'obligation d'adhérer à un syndicat, une contradiction qui sape les objectifs d'équité déclarés de la CBA. Dans au moins un cas, le gouvernement a accordé une exemption, reconnaissant tacitement la rigidité du cadre.

Pour remédier à certains de ces problèmes, la Colombie-Britannique a également mis en place des accords d'inclusion et de développement renforcés (EIDA) - des accords basés sur les performances et assortis d'incitations financières pour les entrepreneurs et les sous-traitants qui dépassent les objectifs d'inclusion de la main-d'œuvre ou favorisent la participation économique des Autochtones.

Les initiatives municipales ont ajouté une autre dimension à l'écosystème des CBA de la province. La ville de Vancouver a mis en œuvre une politique CBA pour les projets de rezonage à grande échelle de plus de 500 000 pieds carrés, exigeant :



- 10 % d'emplois locaux (en mettant l'accent sur les groupes méritant l'équité),
- 10 % d'achats sociaux auprès d'entreprises axées sur l'équité ou l'impact,
- 10 % d'approvisionnement local auprès d'entreprises de la région métropolitaine de Vancouver ou de la Colombie-Britannique.

Ces accords municipaux sont appliqués par le biais de conditions d'octroi de permis, et la ville se réserve le droit de refuser des permis aux promoteurs qui ne s'y conforment pas. Des modèles similaires sont actuellement testés sur l'île de Vancouver dans le cadre de l'initiative Coastal Communities Initiative, notamment dans le district régional de Comox Valley, qui a intégré les objectifs fédéraux en matière d'avantages pour l'emploi communautaire (CEB) dans ses processus d'approvisionnement. L'héritage des CBA en Colombie-Britannique remonte au village olympique de Vancouver en 2010, où une CBA négociée par l'organisation à but non lucratif Building Opportunities with Business (BOB) a contribué à garantir des emplois et des opportunités d'approvisionnement pour les résidents et les entreprises des quartiers défavorisés. Cependant, le modèle actuel de la province s'écarte fortement de cette origine communautaire et locale.

En résumé, l'approche de la Colombie-Britannique reflète un changement politique délibéré vers une inclusion institutionnalisée via les infrastructures, mais elle révèle également des tensions entre standardisation et flexibilité, inclusion et contrôle. Bien qu'elle ait créé un mécanisme clair pour promouvoir la diversité de la main-d'œuvre et le développement économique local, sa structure rigide, ses coûts élevés et l'exclusivité syndicale posent des défis à une participation plus large et à la durabilité à long terme.

Ressources citées – Colombie-Britannique

- Conseil canadien pour les partenariats public-privé. *Accords sur les avantages communautaires au Canada : considérations pour les gouvernements, l'industrie et les communautés.* (2021). Extrait de : <https://www.pppcouncil.ca/getattachment/3db80d17-53c6-464b-aed0-4a2118109903/Community-Benefits-Agreements-In-Canada-FINAL.pdf>
- Gouvernement de la Colombie-Britannique. *Réponse à la demande d'accès à l'information AED-2018-86376.* (2018). Extrait de : https://docs.openinfo.gov.bc.ca/Response_Package_AED-2018-86376.pdf
- Cardus. *Des avantages pour qui ? L'accord communautaire malavisé de la Colombie-Britannique.* (2023). Extrait de : <https://www.cardus.ca/research/work-economics/reports/benefits-for-whom/Ville-de-Vancouver-Accords-sur-les-avantages-communautaires>. Extrait de :
- <https://vancouver.ca/people-programs/community-benefit-agreements.aspx>
- Buy Social Canada. *Avantages communautaires dans le secteur de la construction : guide pour faire progresser les achats sociaux.* (2024). Extrait de : <https://www.buysocialcanada.com/wp-content/uploads/Community-Benefits-in-Construction-Guide-2024.pdf>
- Infrastructure BC. *Accord amélioré d'inclusion et de développement (EIDA).* Extrait de : <https://www.infrastructurebc.com/publications/eida/>

Manitoba

L'approche du Manitoba en matière d'accords sur les avantages communautaires (AAC) a été façonnée par un effort ciblé visant à soutenir l'inclusion des Autochtones, les infrastructures rurales et l'équité régionale grâce à des mécanismes axés sur les achats. Le modèle du Manitoba met en évidence la manière dont les AAC peuvent combler de manière stratégique les lacunes en matière d'infrastructures tout en favorisant la réconciliation avec les Autochtones et la mobilité économique. Bien qu'il n'existe pas de politique officielle en matière d'ACC à l'échelle de la province, les organismes publics et les autorités de la Couronne du Manitoba ont prouvé que la politique d'approvisionnement et la planification des infrastructures peuvent être mises à profit pour intégrer les objectifs d'équité en matière d'emploi et de développement régional. Le modèle de l'ESRA, en particulier, constitue un exemple de bonnes pratiques : consultation proactive, mandats d'embauche ciblés et investissement dans les entreprises communautaires locales. Ces enseignements sont précieux dans l'ensemble de la province.



juridictions, en particulier celles qui comptent des régions éloignées, mal desservies ou à majorité autochtone. Le Manitoba a mis au point des applications localisées et axées sur des projets particulièrement efficaces, notamment dans le cadre de son initiative East Side Road et des pratiques d'approvisionnement municipal à Winnipeg.

Le Manitoba a utilisé des accords de participation communautaire spécifiques à des projets, administrés à la fois par les autorités provinciales et les administrations municipales. Ces accords ont été mis en œuvre soit *de manière indépendante*, soit dans le cadre d'initiatives plus larges telles que l'Aboriginal Procurement Initiative, qui vise à accroître la participation des Autochtones aux marchés publics.

Au niveau municipal, la ville de Winnipeg a adopté une attitude proactive. Dans une démarche remarquable, la ville a adopté une motion au conseil municipal visant à inclure des exigences en matière d'avantages pour la communauté dans les futurs appels d'offres, ce qui constitue une étape vers l'intégration de considérations d'équité dans les investissements dans les infrastructures publiques. Le North End Water Pollution Control Centre est un exemple de grand projet d'infrastructure qui devrait inclure des dispositions relatives aux avantages pour la communauté dans ses futurs appels d'offres.

L'utilisation la plus ambitieuse et la plus influente sur le plan structurel des accords d'avantages communautaires au Manitoba est le fruit du travail de l'East Side Road Authority (ESRA). Créée pour mener à bien un projet de développement sur 30 ans visant à relier les communautés isolées de la rive est du lac Winnipeg, l'ESRA a intégré des accords d'avantages communautaires directement dans ses projets de construction de routes et de ponts.

Ces accords communautaires n'étaient pas symboliques : ils ont permis d'injecter plus de 80 millions de dollars dans les communautés des Premières Nations et comprenaient des clauses exécutoires en matière d'emploi et de formation, notamment

- 30 % du total des heures contractuelles pour la construction de routes devaient être effectuées par des résidents des communautés de la rive est
- 20 % du nombre total d'heures consacrées à la construction du pont doivent respecter la même règle
- Contrats directs et renforcement des capacités pour les entreprises de construction appartenant à la communauté
- Formation professionnelle dans les domaines de la construction, de la conduite d'engins lourds et du travail manuel

Les accords ont permis de créer plus de 600 emplois et de renforcer les capacités locales à gérer et à contribuer aux projets d'infrastructure. Les améliorations apportées aux infrastructures dans le cadre de l'ESRA, telles que les ponts de Red Sucker River, Loon et Longbody Creek, ainsi que celui de Wanipigow River, ont permis d'étendre l'accès aux transports, de créer des filières de formation et de relier de manière permanente des communautés isolées comme la Première Nation de Bloodvein au réseau routier praticable en toutes saisons du Manitoba pour la première fois depuis des décennies.

Ressources citées – Manitoba

- Buy Social Canada. *Guide des avantages communautaires dans le secteur de la construction 2024*. Extrait de : <https://www.buysocialcanada.com/wp-content/uploads/Community-Benefits-in-Construction-Guide-2024.pdf>
- Conseil canadien pour les partenariats public-privé. *Accords sur les avantages pour la collectivité au Canada : Considérations pour les gouvernements, l'industrie et les communautés* (2021). Extrait de : <https://www.pppcouncil.ca/getattachment/3db80d17-53c6-464b-aed0-4a2118109903/Community-Benefits-Agreements-In-Canada-FINAL.pdf>
- Gouvernement du Manitoba. *Budget 2013 – Aperçu du Centre de contrôle de la pollution de l'eau du nord de la ville*. Extrait de : <https://www.gov.mb.ca/finance/budget13/pubs/north.pdf>



Nouveau-Brunswick

Il existe peu ou pas de preuves publiques de l'existence d'accords formels sur les avantages communautaires actuellement en vigueur au Nouveau-Brunswick. Contrairement à des provinces comme la Colombie-Britannique ou l'Ontario, le Nouveau-Brunswick n'a pas institutionnalisé les AAC par le biais de politiques municipales ou de cadres provinciaux. Cependant, il existe des programmes gouvernementaux connexes qui font écho à l'esprit des AAC, à savoir les investissements fédéraux-provinciaux dans les infrastructures qui donnent la priorité à l'équité, à la croissance et au développement de la main-d'œuvre.

Bien qu'il ne s'agisse pas techniquement d'un accord communautaire, le Fonds canadien pour l'infrastructure du logement (FCIL) et sa mise en œuvre au Nouveau-Brunswick reflètent l'intérêt du gouvernement fédéral pour l'intégration de l'équité et de l'inclusion économique dans les grandes infrastructures publiques. Dans le cadre du FCIL, le Nouveau-Brunswick recevra 150,5 millions de dollars pour soutenir les infrastructures d'approvisionnement en eau, de traitement des eaux usées, de gestion des eaux pluviales et de gestion des déchets qui permettront le développement futur de logements. Ces fonds sont ciblés dans le cadre d'un accord de 10 ans et se recoupent avec d'autres programmes tels que le Programme d'investissement dans l'infrastructure du Canada (PIIC).

Conjointement avec la Stratégie de croissance de l'Atlantique, qui met l'accent sur les compétences, la croissance propre, l'innovation et les infrastructures, ces mécanismes de financement injectent des capitaux dans des secteurs généralement associés aux CBA dans d'autres provinces, comme le logement et la construction. Bien qu'il n'existe aucune politique officielle en matière de CBA, ces investissements révèlent un fort potentiel pour de futures approches de type CBA, en particulier si les gouvernements locaux ou les coalitions communautaires plaident en faveur de mesures d'équité plus ciblées.

Ressources citées – Nouveau-Brunswick

- *Logement, Infrastructure et Collectivités Canada*. (2025). Communiqué de presse – Le Canada et le Nouveau-Brunswick investissent dans des infrastructures favorisant le logement. Extrait de : <https://www.canada.ca/en/housing-infrastructure-communities/news/2025/03/the-government-of-canada-and-new-brunswick-invest-in-housing-enabling-infrastructure.html>
- *Agence de promotion économique du Canada atlantique*. Aperçu de la Stratégie de croissance de l'Atlantique. Extrait de : <https://www.canada.ca/en/atlantic-canada-opportunities/atlanticgrowth.html>

Terre-Neuve-et-Labrador

À Terre-Neuve-et-Labrador, les pratiques en matière d'avantages pour les collectivités ont toujours été axées sur les accords sur les répercussions et les avantages (ARA) liés aux grands projets dans le domaine des ressources et de l'énergie, l'accent étant mis en particulier sur la priorité accordée à l'emploi, à la formation et à l'investissement communautaire des Autochtones. Bien que la province ne dispose pas encore d'une politique officielle en matière d'accords sur les avantages communautaires (AAC) ni d'un cadre d'approvisionnement à l'échelle de la province comme la Colombie-Britannique ou l'Ontario, son bilan reflète une utilisation intensive des AAC spécifiques à des projets, en particulier lorsque les communautés autochtones et l'extraction des ressources se croisent.

Le projet Muskrat Falls, qui fait partie du développement hydroélectrique du Bas-Churchill, est un exemple significatif de cette approche. Le projet comprend des dispositions claires et contraignantes en matière d'avantages pour la communauté, notamment en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi et la formation pour la nation innue. Dans le cadre de la convention collective régissant le projet, les priorités en matière d'embauche ont été conçues par niveaux, en accordant explicitement la priorité aux :

1. aux Innus du Labrador,
2. les résidents qualifiés du Labrador,
3. les résidents qualifiés de Terre-Neuve,
4. D'autres Canadiens, et enfin,
5. D'autres travailleurs internationaux.



Cette hiérarchie reflète un engagement significatif et contraignant en faveur de l'intégration de la main-d'œuvre locale et autochtone, offrant non seulement des emplois, mais aussi des possibilités de formation, d'avancement et de développement de carrière à long terme. La conception du projet comprenait également des éléments d'investissement communautaire destinés à soutenir le développement économique et les infrastructures locales dans les régions touchées.

Ces pratiques sont renforcées par le travail du CEIBA (Centre d'expertise sur les ententes sur les répercussions et les avantages), qui opère conjointement pour le Québec et le Labrador. Créé en 2016 par l'Institut de développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador (IDDPNQL), le CEIBA soutient les gouvernements autochtones dans la négociation, l'administration et la mise en œuvre des ententes sur les avantages. Dans le contexte de Terre-Neuve-et-Labrador, le CEIBA a joué un rôle particulièrement important en veillant à ce que les communautés des Premières Nations et des Innus puissent s'engager de manière significative auprès des exploitants de ressources, faire valoir leurs droits et maximiser les avantages liés à leurs terres ancestrales et aux développements industriels.

Grâce à la CEIBA et aux accords sur les avantages liés aux projets, Terre-Neuve-et-Labrador a efficacement mis à profit l'exploitation des ressources comme vecteur d'équité en matière d'emploi, de formation et de réconciliation, même en l'absence d'une politique provinciale normalisée en matière d'accords sur les avantages liés aux projets. Son approche démontre comment les accords de travail et les cadres d'avantages adaptés aux priorités autochtones peuvent fonctionner comme des accords sur les avantages liés aux projets de facto, garantissant non seulement l'atténuation des préjudices, mais aussi la création d'une valeur locale durable.

Ressources citées – Terre-Neuve-et-Labrador

- Boreal Infrastructure Services. *Gestion d'un accord sur les avantages pour la communauté*. Extrait de : <https://www.boreal-is.com/blog/managing-a-community-benefits-agreement/>
- Canadian Building Trades Unions. *CBA in Construction: Report*. Extrait de : https://mainlandbuildingtrades.ca/documents_2/CBTU_CBA_Report.pdf

Territoires du Nord

Dans le Nord canadien, l'application des accords sur les avantages communautaires (AAC) et des cadres socio-économiques connexes est étroitement liée aux impératifs de réconciliation, de restauration environnementale

, du renforcement des capacités régionales et de la participation équitable au développement des ressources. Bien que ces territoires ne disposent pas encore d'une législation officielle sur les CBA similaire à celle de l'Ontario (IJPA) ou de la Colombie-Britannique (BCIB), l'utilisation d'accords spécifiques à des projets — souvent initiés dans le cadre de projets de développement des ressources ou de travaux de remise en état par le gouvernement — offre un parallèle fonctionnel aux CBA.

Ces accords prennent souvent la forme d'accords de surveillance socio-économique (SEMA) négociés entre le secteur privé, les gouvernements autochtones et les autorités territoriales ou fédérales. Un exemple fondateur est l'accord conclu en 1999 entre Diavik Diamond Mines Inc. (une filiale de Rio Tinto), cinq organisations autochtones locales et le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GNWT).

Cet accord officialise les engagements pris par Diavik :

- Offrir des possibilités de formation, d'emploi et d'affaires aux résidents des Territoires du Nord-Ouest et de West Kitikmeot (Nunavut)
- Mettre en place des mécanismes clairs pour suivre les résultats sociaux et économiques
- Partager équitablement les avantages avec les communautés autochtones environnantes



Cet accord est devenu un exemple largement cité de ce que le partenariat entre l'industrie et les communautés autochtones peut accomplir lorsque le partage proactif des bénéfices, les garanties d'emploi et l'investissement communautaire sont au cœur des engagements du projet.

Le projet d'assainissement de la mine Giant en est un autre exemple illustratif. En 2021, le gouvernement du Canada a signé trois accords officiels avec la Première Nation des Dénés Yellowknives, dont un accord sur les avantages pour la communauté d'une valeur de 20 millions de dollars sur dix ans. Bien que le principal signataire de l'accord soit un acteur gouvernemental (plutôt qu'une entreprise), la structure et les objectifs de l'accord sont conformes aux principes des ACC :

- Financement direct du renforcement des capacités de la communauté
- Partenariat à long terme pour la remise en état de l'environnement
- Engagements en matière d'emploi, de formation et de participation à la prise de décision

Cette adaptation des principes de l'accord d'avantages communautaires au contexte de la remise en état souligne la flexibilité avec laquelle les cadres d'accord d'avantages communautaires peuvent être utilisés, en particulier dans les régions où les dommages environnementaux et l'exploitation coloniale ont eu un impact disproportionné sur les peuples autochtones.

Bien que sa population et le volume de ses investissements dans les infrastructures soient plus modestes, le Nunavut a participé à des accords sur les retombées principalement dans le cadre de projets conjoints avec des administrations voisines et des exploitants de ressources. L'accord SEMA de Diavik mentionné ci-dessus couvrait également la région de West Kitikmeot au Nunavut, affirmant ainsi la collaboration régionale au-delà des frontières territoriales.

Ces accords sont essentiels au Nunavut en raison de ses infrastructures internes et de ses capacités de gouvernance limitées. Lorsque des projets de développement industriel à grande échelle sont mis en œuvre, les accords sur les retombées communautaires (ARC) ou les cadres similaires sont souvent les seuls outils viables pour garantir l'embauche locale, l'approvisionnement auprès des Autochtones et l'investissement communautaire.

À l'heure actuelle, le Yukon ne dispose pas d'une politique officielle en matière d'accords de répercussions et d'avantages communautaires, ni d'exemples largement médiatisés équivalents à ceux de Diavik ou de Giant Mine. Cependant, la sensibilisation croissante à ces accords grâce aux tendances politiques nationales et aux programmes fédéraux de financement des infrastructures commence à susciter un intérêt pour l'intégration des avantages communautaires dans les marchés publics territoriaux liés aux infrastructures.

Compte tenu du solide réseau de traités modernes et d'accords d'autonomie gouvernementale autochtone du Yukon, il existe un alignement naturel entre les valeurs des CBA et le paysage de gouvernance négocié du territoire. Cela suggère un fort potentiel pour l'utilisation des CBA — ou de structures similaires — dans les futurs efforts d'infrastructure ou d'assainissement environnemental, en particulier lorsque un partenariat avec les gouvernements des Premières Nations est nécessaire.

Ressources citées – Territoires du Nord

- Conseil canadien pour les partenariats public-privé. *Les accords sur les avantages communautaires au Canada : considérations pour les gouvernements, l'industrie et les communautés* (2021). Extrait de : <https://www.pppcouncil.ca/getattachment/3db80d17-53c6-464b-aed0-4a2118109903/Community-Benefits-Agreements-In-Canada-FINAL.pdf>
- Boreal Integrated Solutions. *Gérer un accord sur les avantages pour la communauté*. Extrait de : <https://www.boreal-is.com/blog/managing-a-community-benefits-agreement/>

Ontario

Un changement majeur en faveur des avantages pour la communauté en Ontario a été initié par l'adoption de la loi sur les infrastructures pour l'emploi et la prospérité (IJPA) en 2015. Cette loi stipule que la planification des infrastructures dans la province



doive non seulement être fondée sur des données probantes et stratégique, mais aussi conçue pour soutenir la création d'emplois, les possibilités de formation et la croissance économique à long terme. L'une des principales dispositions de la loi est l'obligation pour les promoteurs, lors du processus d'approvisionnement pour les grands projets d'infrastructure publique, de soumettre un plan indiquant le nombre d'apprentis à embaucher et le soutien disponible pour les groupes en quête d'équité, en particulier les femmes, les nouveaux arrivants, les peuples autochtones, les jeunes à risque et les anciens combattants. Bien que la loi ne prescrive pas de format rigide pour l'analyse comparative des avantages et des inconvénients, elle intègre des objectifs d'équité dans le cycle de vie des projets, incitant les entrepreneurs et les promoteurs à mettre en œuvre des pratiques d'embauche et de développement de la main-d'œuvre inclusives dans le cadre des marchés publics.

Le Plan d'infrastructure à long terme (PILT) publié en 2017 s'appuie sur ce mandat en fournissant une feuille de route stratégique pour l'application des avantages communautaires aux infrastructures publiques dans toute la province. Il engage la province à élaborer un cadre politique complet en matière d'avantages communautaires, comprenant notamment :

- Objectifs de développement de la main-d'œuvre pour les travailleurs sous-représentés et les résidents locaux ;
- Stratégies d'approvisionnement social visant à s'approvisionner en biens et services auprès d'entreprises locales ou axées sur l'équité ;
- Initiatives supplémentaires en faveur de la communauté, adaptées aux besoins des quartiers concernés.

Le LTIP définit également un plan visant à tester des projets d'avantages communautaires, à affiner les meilleures pratiques et à étendre le cadre à toutes les grandes constructions d'infrastructures d'ici 2020. Bien que leur mise en œuvre ait été inégale, ces documents représentent un changement important au niveau provincial vers l'intégration des CBA dans l'écosystème plus large des infrastructures.

Les engagements de l'Ontario ont été mis en œuvre par l'intermédiaire d'organismes tels que Metrolinx, Infrastructure Ontario et divers services municipaux chargés des marchés publics. Des projets tels que le tramway Eglinton Crosstown et le tramway Finch West ont intégré des clauses de type CBA exigeant des objectifs en matière d'apprentissage et d'équité dans l'embauche. Ces projets ont servi de pilotes pour tester la préparation de la main-d'œuvre, la coordination entre les syndicats et la communauté, et le suivi des résultats des CBA.

Au niveau local, la ville de Toronto est devenue un chef de file dans la mise en œuvre des CBA par le biais de politiques et de marchés publics. Son cadre communautaire, adopté en 2019, s'applique aux marchés publics, aux ventes de terrains et aux rezonages menés par la ville. La politique exige l'identification précoce des avantages potentiels et définit des mécanismes de suivi, de responsabilité et d'engagement des parties prenantes. La ville travaille également en étroite collaboration avec des intermédiaires tels que le Toronto Community Benefits Network (TCBN), une coalition locale qui a joué un rôle central dans la négociation des CBA, la coordination des initiatives de préparation à l'emploi et la garantie que les voix de la communauté influencent la conception et la mise en œuvre des projets. Le cadre donne la priorité à l'emploi et à la formation des communautés méritant l'équité, à l'embauche locale, aux marchés publics sociaux et à la participation des organismes communautaires, en particulier pour les projets d'infrastructure d'une valeur supérieure à 5 millions de dollars. Il convient de noter que la ville se réserve le droit d'exiger des avantages communautaires de la part des promoteurs privés dans le cadre des autorisations d'utilisation des sols et de zonage, en particulier lorsque des terrains publics sont concernés.

Exemples de projets

- LRT Eglinton Crosstown : exemple phare d'un accord communautaire en action, Metrolinx a inclus des clauses exigeant que l'entrepreneur offre au moins 10 % des heures de travail aux apprentis et aux compagnons issus de communautés historiquement défavorisées. Ce projet a été soutenu par le Toronto Community Benefits Network (TCBN), qui a aidé à coordonner les efforts de préparation de la main-d'œuvre avec les agences locales pour l'emploi et les prestataires de formation.



- Réaménagement du West Park Healthcare Centre : Dans le cadre du processus d'approvisionnement d'Infrastructure Ontario, un cadre d'accord sur les avantages pour la collectivité a été utilisé pour impliquer les communautés locales dans les parcours d'emploi et de formation liés au réaménagement de l'hôpital.
- Agrandissement du casino Woodbine : La ville de Toronto a négocié un accord sur les avantages pour la communauté avec le promoteur immobilier, exigeant l'embauche de main-d'œuvre locale, des partenariats syndicaux et l'accès à l'emploi pour les personnes racialisées et autochtones, les personnes handicapées et les jeunes.

Malgré des bases politiques solides, le paysage des EEC en Ontario a été confronté à des défis en matière d'application, de collecte de données et de responsabilité. Si l'IJPA et le LTIP créent des conditions favorables, aucun des deux n'impose de consultation communautaire détaillée, et les rapports publics sur les résultats des EEC restent limités. Une grande partie du travail de mise en œuvre a été confiée aux municipalités, aux coalitions à but non lucratif et aux groupes de travail spécifiques à chaque projet. En conséquence, l'adoption et la qualité des EEC varient considérablement d'une région à l'autre de la province.

Néanmoins, l'Ontario demeure l'une des provinces canadiennes les plus actives en matière d'ABC, grâce à un cadre à plusieurs niveaux qui combine un soutien législatif, le leadership des organismes et la mobilisation communautaire. Son expérience montre que les infrastructures intermédiaires (telles que les organisations de coalition et les réseaux de main-d'œuvre) sont essentielles pour transformer les intentions politiques en résultats mesurables, en particulier en l'absence d'un mécanisme d'application à l'échelle de la province.

Ressources citées – Ontario

- Ontario Nonprofit Network. *Community Wealth Building: Community Benefits Agreements*
Extrait de : <https://theonnc.ca/topics/policy-agenda/community-wealth-building/community-benefits-agreements/>
- Réseau canadien de développement économique communautaire. *Accords sur les avantages communautaires (2022)*. Extrait de : https://ccednet-rcdec.ca/sites/ccednet-rcdec.ca/wp-content/uploads/2022/09/110_community_benefits_agreements_1.pdf
- Buy Social Canada. *Guide sur les avantages communautaires dans le secteur de la construction (2024)*. Consulté à l'adresse : <https://www.buysocialcanada.com/wp-content/uploads/Community-Benefits-in-Construction-Guide-2024.pdf>
- Conseil canadien pour les partenariats public-privé. *Les ententes sur les avantages communautaires au Canada : considérations pour les gouvernements, l'industrie et les collectivités (2021)*. Source : <https://www.pppcouncil.ca/getattachment/3db80d17-53c6-464b-aed0-4a2118109903/Community-Benefits-Agreements-In-Canada-FINAL.pdf>
- Gouvernement de l'Ontario. *Loi de 2015 sur les infrastructures pour l'emploi et la prospérité*. Source : https://www.ontario.ca/laws/statute/15i15?_ga=2.14005567.927313028.1585923552-283119224.1585923552
- Metrolinx. *Redonner à la communauté : Programme d'aide et de soutien communautaire de Metrolinx*. Extrait de : <https://www.metrolinx.com/en/projects-and-programs/community-benefits/giving-back-metrolinx-community-benefits-and-supports-program>

Île-du-Prince-Édouard

Contrairement aux provinces qui ont mis en place des programmes de retombées communautaires descendants, dirigés par le gouvernement, l'approche de l'Île-du-Prince-Édouard en matière d'ACC est ascendante et civique. Bien que la province n'ait pas encore adopté de législation officielle ni rendu obligatoires les ACC dans les marchés publics, ni produit d'ACC à grande échelle comme celles que l'on trouve en Ontario ou en Colombie-Britannique, le Réseau des retombées communautaires fonctionne comme un mécanisme civique proactif pour



façonner les résultats du développement. Le réseau encourage la conclusion d'accords tripartites entre les résidents locaux, les conseils municipaux et les promoteurs immobiliers. Ces accords sont souvent liés à des objectifs tels que la fourniture de logements abordables, la mise en place d'équipements collectifs ou la mise en œuvre d'initiatives locales, et jettent les bases d'un cadre de bénéfices communautaires, en particulier dans les régions soumises à des pressions de développement. Alors que les municipalités de l'Île-du-Prince-Édouard s'efforcent de respecter leurs engagements en matière de logement abordable, le CBN encourage les promoteurs immobiliers à intégrer directement des exigences d'accessibilité financière dans leurs demandes de permis de construire, afin de garantir que les nouveaux projets soient conformes aux objectifs de la politique sociale locale.

L'un des exemples les plus prometteurs vient du comté de Prince Edward, où le Prince Edward Learning Centre (PELC) et Thrive PEC ont mis en place un réseau d'avantages communautaires (CBN). Financée par la County Foundation et United Way, cette initiative rassemble des résidents, des promoteurs immobiliers, des entreprises et des dirigeants municipaux afin de négocier des accords d'avantages communautaires pour des projets de développement publics et privés.

Ce réseau n'est pas imposé par le gouvernement, mais représente un outil d'organisation et de défense des intérêts de la communauté. L'objectif est de garantir que les développements futurs, en particulier ceux qui concernent l'utilisation des terres, les infrastructures ou le logement, génèrent des retombées tangibles pour les personnes qui y vivent. Le modèle met l'accent sur l'engagement inclusif, en particulier pour les populations historiquement exclues ou défavorisées. La gestion des initiatives en faveur de la communauté reste décentralisée et est assurée par des associations locales à but non lucratif et des groupes communautaires. Toutefois, ces premières expériences pourraient servir de base à une adoption plus large à l'échelle provinciale à l'avenir, d'autant plus que l'adaptation au changement climatique, le renouvellement des infrastructures rurales et l'accessibilité au logement occupent une place de plus en plus importante dans l'agenda politique. La petite taille de la province et son environnement civique très soudé pourraient en fait constituer un avantage pour tester des modèles d'analyse des avantages communautaires plus intégrés et participatifs. Si les gouvernements provinciaux ou municipaux décidaient d'officialiser cette approche, ils s'appuieraient sur des précédents locaux solides.

Ressources citées – Île-du-Prince-Édouard

- Picton Gazette. *All In Together*. (22 novembre 2023). Extrait de : <https://pictongazette.ca/post/all-in-together>

Québec

Au Québec, l'utilisation d'accords formels sur les avantages pour la communauté (CBA) est moins répandue que dans des provinces comme la Colombie-Britannique ou l'Ontario, où les projets d'infrastructure publique intègrent souvent des cadres CBA dans leur politique d'approvisionnement. Au Québec, l'approche en matière d'avantages pour la communauté a plutôt évolué grâce à des initiatives spécifiques à des projets, sectorielles et adaptées à chaque région, en particulier dans le secteur des ressources naturelles et en collaboration avec les communautés autochtones.

L'un des exemples les plus notables est le Fonds Restor-Action Nunavik, une initiative fondée sur le partenariat qui reflète l'esprit des EBC même si elle ne suit pas le modèle conventionnel. Créé pour lutter contre la dégradation de l'environnement causée par d'anciennes activités d'exploration minière dans le nord du Québec, ce fonds a été financé conjointement par le gouvernement du Québec et des sociétés minières, et administré avec la participation de l'Administration régionale Kativik. L'objectif du fonds était double : réhabiliter les sites miniers abandonnés et créer des emplois et des possibilités de formation pour les communautés locales, en particulier les populations inuites.

Grâce à ce travail, le fonds a renforcé la préparation et les capacités locales des communautés, montrant ainsi que la restauration de l'environnement peut également servir les objectifs de développement économique et social. Il illustre une approche pratique et axée sur la communauté qui allie la justice environnementale à des stratégies d'emploi à long terme, une caractéristique de nombreux accords sur les avantages et les inconvénients couronnés de succès.



Dans un contexte plus large, les ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) ont été un vecteur dominant des avantages communautaires dans les secteurs d'extraction des ressources au Québec. Ces ententes sont généralement négociées entre des entreprises minières, forestières ou énergétiques et des gouvernements ou des communautés autochtones, et sont conçues pour garantir que les populations locales profitent des avantages des développements qui ont lieu sur leurs terres. Les dispositions comprennent souvent :

- Priorité à l'embauche de travailleurs autochtones
- Des programmes de formation pour développer une main-d'œuvre locale qualifiée
- Préférences contractuelles pour les entreprises appartenant à des Autochtones
- Des accords de partage des revenus ou d'équité
- Protection culturelle et mesures de protection de l'environnement
-

Conscient de la complexité et de l'importance de ces négociations, l'Institut de développement durable des Premières Nations du Québec et du Labrador (IDDPNQL) a créé en 2016 le Centre d'expertise sur les ententes sur les répercussions et les avantages (CEIBA). Le CEIBA aide les communautés autochtones du Québec à élaborer des stratégies de négociation, à comprendre les cadres juridiques et à faire valoir leurs intérêts dans les accords de mise en valeur des ressources. En renforçant les capacités de négociation locales, le CEIBA joue un rôle clé pour garantir que les accords de partage des avantages soient équitables, applicables et conformes aux priorités des communautés.

Dans l'ensemble, bien que le Québec ne dispose pas encore d'une politique officielle à l'échelle de la province en matière d'accords sur les avantages et les inconvénients des infrastructures publiques, comme l'Ontario ou la Colombie-Britannique, son modèle de fonds régionaux, d'accords sectoriels et de renforcement des capacités dirigé par les Autochtones s'aligne fortement sur les principes des accords sur les avantages et les inconvénients. L'expérience de la province montre comment des accords localisés et adaptés à la culture, en particulier dans le contexte autochtone, peuvent apporter des avantages tangibles sur le plan environnemental, économique et de l'emploi, enracinés dans les priorités des communautés.

Ressources citées – Québec

- Conseil canadien pour les partenariats public-privé. *Les accords sur les avantages pour la communauté au Canada : considérations pour les gouvernements, l'industrie et les communautés (2021)*. Extrait de : <https://www.pppcouncil.ca/getattachment/3db80d17-53c6-464b-aed0-4a2118109903/Community-Benefits-Agreements-In-Canada-FINAL.pdf>
- Boreal Infrastructure Services. *Gérer un accord sur les avantages communautaires*. Extrait de : <https://www.boreal-is.com/blog/managing-a-community-benefits-agreement/>
- Hydro-Québec. *Relations avec les Autochtones : ententes sur les répercussions et les avantages*. Extrait de : <https://www.hydroquebec.com/indigenous-relations/agreements.html>

Saskatchewan

En Saskatchewan, le concept des accords sur les avantages communautaires (AAC) a été source de tensions politiques et économiques importantes. Contrairement aux provinces qui ont officiellement intégré les AAC dans leur législation sur les infrastructures et les marchés publics, l'utilisation des avantages communautaires en Saskatchewan a évolué grâce à une combinaison d'instruments politiques temporaires, de pressions exercées par les parties prenantes et de révisions réactives. Il en résulte un paysage disparate où les AAC ont été mis en œuvre de manière incohérente, voire controversée dans certains cas.

La Saskatchewan a brièvement intégré des critères d'avantages communautaires dans ses marchés publics par l'intermédiaire de SaskBuilds and Procurement, l'organisme provincial chargé de superviser les investissements dans les infrastructures. Ces critères, introduits à la suite de la COVID-19 dans le cadre d'un plan de relance de 7,5 milliards de dollars, ont permis d'accorder des points supplémentaires



aux soumissionnaires qui recouraient à la main-d'œuvre de la Saskatchewan. L'intention était claire : stimuler l'emploi local et la reprise en encourageant l'embauche locale, les achats auprès d'entreprises basées en Saskatchewan et la participation des groupes sous-représentés.

Cependant, l'engagement du gouvernement envers cette approche a vacillé. Un accord conclu en 2020 entre le ministère des Transports et de l'Infrastructure et le secteur de la construction routière visant à supprimer les critères de l'ACE dans certains appels d'offres spécifiques a marqué un recul. Cette décision a suscité les critiques des groupes de défense des entreprises, en particulier de la Chambre de commerce de la Saskatchewan (SCC), qui avait défendu l'ACE comme un outil essentiel pour uniformiser les règles du jeu pour les entreprises de la Saskatchewan et favoriser la compétitivité à long terme de la province.

Depuis, la SCC a demandé à la province de rendre obligatoire l'utilisation des CBA dans tous les appels d'offres, d'étendre leur champ d'application au-delà de la main-d'œuvre locale et d'améliorer la transparence et la responsabilité dans les systèmes d'approvisionnement interprovinciaux. L'approche hésitante de la province illustre la tension entre les objectifs de développement économique régional et les contraintes des accords commerciaux interprovinciaux tels que le New West Partnership Trade Agreement (NWPTA) et l'Accord de libre-échange canadien (CFTA). Alors que le gouvernement a tenté de concevoir des critères d'avantages conformes aux règles commerciales, en les axant sur l'utilisation de la main-d'œuvre locale plutôt que sur des préférences géographiques directes, cet équilibre s'est avéré précaire.

Ces tensions ont abouti à une procédure d'arbitrage dans le cadre d'un appel d'offres impliquant l'entrepreneur albertain West-Can Seal Coating Inc., qui a allégué que le processus d'appel d'offres de la Saskatchewan favorisait systématiquement les soumissionnaires locaux. L'utilisation par le ministère des Transports d'une grille de notation pondérée attribuant jusqu'à 25 points (sur 110) aux avantages liés à la main-d'œuvre locale était au cœur du litige. Dans le cas du contrat HWY-H20126, l'arbitre a conclu que les critères d'avantages communautaires de la Saskatchewan enfreignaient les obligations commerciales en créant une préférence de facto pour les entreprises basées en Saskatchewan. La décision a souligné la difficulté de mettre en œuvre des CBA dans une juridiction où les marchés publics ouverts et non discriminatoires sont légalement obligatoires au-delà des frontières provinciales. Cette décision a eu un effet dissuasif sur le développement des CBA dans la province, renforçant les hésitations des décideurs politiques. En Saskatchewan, les CBA, lorsqu'elles sont utilisées, sont généralement gérées par SaskBuilds and Procurement ou directement par des ministères sectoriels tels que celui des Transports et des Infrastructures. La province a expérimenté des systèmes formels à points évaluant l'utilisation déclarée de main-d'œuvre locale, infligeant des pénalités en cas de non-conformité et récompensant les soumissionnaires qui donnaient la priorité aux travailleurs de la Saskatchewan. En théorie, ces mécanismes s'alignaient sur les meilleures pratiques en matière de CBA, en liant l'exécution des contrats aux résultats en matière de développement économique.

Cependant, leur application était inégale et le manque de transparence des résultats des marchés publics frustrait les entreprises. La SCC a exhorté la province à mettre en place des mécanismes de communication des résultats des appels d'offres, afin de mieux comprendre où les entreprises de la Saskatchewan perdent des marchés et comment les soutenir dans leurs futures offres.

Les considérations relatives à la main-d'œuvre ont également inclus des propositions visant à intégrer des possibilités d'apprentissage, l'emploi des Autochtones et des objectifs de durabilité, mais ces définitions plus larges des avantages pour la communauté n'ont pas encore été adoptées de manière systématique.

Le plan d'investissement de 7,5 milliards de dollars mis en place par la province à la suite de la pandémie était une occasion évidente d'institutionnaliser les accords d'investissement communautaire. Les investissements dans les autoroutes, les écoles, les hôpitaux, les services publics et les infrastructures municipales ont été présentés comme des outils de relance économique susceptibles d'apporter des avantages sociaux et en matière d'emploi. Cependant, l'absence de soutien politique durable a limité l'ampleur de leur mise en œuvre. La suppression des accords d'investissement communautaire de certains appels d'offres, en particulier dans des secteurs tels que la construction routière, a sapé les efforts visant à faire des avantages pour la communauté une caractéristique standard des investissements publics.



Au lieu de cela, les principes des CBA sont souvent restés discrétionnaires ou dépendants de la volonté politique, plutôt que d'être intégrés dans la législation ou appliqués par le biais de pratiques d'approvisionnement cohérentes.

Ressources citées – Saskatchewan

- ML T Aikins. *L'investissement de 7,5 milliards de dollars de la Saskatchewan dans les infrastructures peut-il concilier les avantages économiques et communautaires avec le respect des accords commerciaux ?* Extrait de : <https://www.mltaikins.com/insights/can-saskatchewans-7-5b-infrastructure-investment-balance-economic-and-community-benefits-with-trade-agreement-compliance/>
- Chambre de commerce de la Saskatchewan. *Rapport sur les avantages pour la communauté*. Décembre 2023. Extrait de : <https://saskchamber.com/assets/2023/12/community-benefits-report-final.pdf>
- Bureau des achats. *La Saskatchewan enfreint l'accord CFTA en matière d'avantages pour la communauté*. Extrait de : <https://procurementoffice.com/saskatchewan-community-benefits-breach-cfta/>