

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

## Le projet de transport léger sur rail (TLR) de Finch West

### Soumission de travaux : Plan d'apprentissage

PRÉPARATION : **Paulette den Elzen, chef des communications  
et des relations avec les intervenants** \_\_\_\_\_

Nom, titre

RÉVISION : \_\_\_\_\_

Yener Aydin, directeur commercial

RÉVISION : \_\_\_\_\_

Stanko Pavlovic, planificateur en chef

APPROBATION : \_\_\_\_\_

Ignacio Velasco, directeur, Conception-construction

Signature

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

### Index de révision

Révision	Description des changements	Date
01 B	Modification du document	2018-12-20
00A	Publication aux fins d'examen	2018-08-03

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

## Table des matières

1.0 PLAN D'APPRENTISSAGE .....	4
1.1 Contexte .....	4
1.2 Avantages communautaires de Finch West .....	4
1.2.1 Buts des partenaires d'apprentissage .....	5
1.2.2 Exigences liées au plan d'apprentissage .....	5
1.2.3 Objectifs du plan.....	5
1.2.4 Stratégies.....	6
1.2.5 Facteurs du projet influant sur les possibilités d'apprentissage .....	6
1.2.6 Partenariat et collaboration .....	7
1.2.6(a) Résidents locaux et communautés historiquement défavorisées. ....	7
1.2.6(b) Toronto Community Benefits Network.....	7
1.2.6(c) Syndicats des métiers de la construction.....	7
1.2.6(d) Partenariat relativement au marché du travail – Construction Connections.....	7
1.2.6(e) Employeurs.....	8
1.2.7 Définition d'un apprenti .....	8
1.3 Possibilités d'apprentissage par métier au sein du projet de TLR de Finch West .....	8
1.3.1 Métiers de la construction.....	8
1.4 Programme d'apprentissage au sein du projet de TLR de Finch West.....	10
1.4.1 Travaux réalisés par le consortium .....	10
1.4.2 Travaux réalisés en sous-traitance .....	10
1.4.3 Programme pour les jeunes à risque, les groupes historiquement défavorisés et les groupes en quête d'équité .....	10
1.4.4 Construction Connections.....	10
1.4.5 Programmes actuels.....	11
1.4.6 Mobilisation des résidents de la communauté .....	11
1.4.7 Mobilisation des jeunes à risque.....	11
1.4.8 Mobilisation des populations racialisées et immigrantes.....	12
1.4.9 Mobilisation des anciens combattants .....	12
1.4.10 Personnes autochtones.....	12
1.4.11 Les femmes œuvrant dans le secteur des métiers .....	13
2.0 PÉRIODE DE MAINTENANCE .....	13
3.0 Achèvement des programmes d'apprentissage initiés par le TLR de Finch West .....	14

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

4.0 Rapports et évaluation..... 15

5.0 Activités de mise en application de l'apprentissage de MTG..... 15

    5.1 Travaux de construction..... 15

    5.2 Communication et facilitation ..... 15

    5.3 Exigences en matière d'apprentissage pour les sous-traitants..... 15

    5.4 Évaluation et rapports ..... 16

Partenaires de MTG appuyant la formation des apprentis..... 17

Appendix A:

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

## 1.0 PLAN D'APPRENTISSAGE

### 1.1 Contexte

Metrolinx et Infrastructure Ontario (IO) ont retenu Mosaic Transit Group (MTG) pour concevoir, construire, financer et maintenir le projet de transport léger sur rail (TLR) de Finch West, lequel fait partie du plan de la Province de l'Ontario de fournir un véritable réseau de transport en commun régional rapide. Le TLR de Finch West reliera la partie nord-ouest de Toronto aux services de métro et de transport en commun de la région de York à la région de Peel.

La ligne de 11 km du TLR de Finch West suivra Finch Avenue, du Humber College (autoroute 27) dans l'ouest à la nouvelle station de métro Finch West à l'est (au coin de Keele Street). Elle sera reliée aux autres lignes actuelles de la TTC et sera exploitée par la TTC. La construction devait débuter au printemps 2019.

Une fois prête et fonctionnelle, la ligne de transport en commun du TLR de Finch West de 1,4 milliard de dollars facilitera comme jamais les déplacements dans l'extrémité nord-ouest de Toronto.

De plus, la construction de la ligne créera des centaines d'emplois au plus fort des travaux et générera d'autres importants avantages économiques.

### 1.2 Avantages communautaires de Finch West

Comme dans le cas du projet de TLR d'Eglinton Crosstown (le Crosstown), la Province de l'Ontario exige par contrat du promoteur, MTG, que les communautés locales, les groupes historiquement défavorisés et les groupes en quête d'équité bénéficient directement de l'investissement de la Province dans le TLR de Finch West.

MTG présentera également des occasions aux fournisseurs locaux et aux entreprises sociales de fournir les biens et services nécessaires au projet lorsque c'est possible.

Les exigences en matière d'avantages communautaires découlent du cadre d'avantages communautaires historique de 2014 que Metrolinx et l'organisme Toronto Community Benefits Network (TCBN) avaient signés au sujet des nouveaux projets de transport en commun. Ces exigences appuient celles de la *Loi sur l'infrastructure au service de l'emploi et de la prospérité* de la province.

MTG reconnaît et convient que la planification de l'infrastructure publique ainsi que les investissements dans une telle infrastructure doivent favoriser la concurrence économique, la productivité, la création d'emplois et les possibilités de formation dans les communautés locales et auprès des groupes prioritaires. Les intervenants manifestent un intérêt marqué pour les progrès de MTG quant aux initiatives d'avantages communautaires; c'est pourquoi Metrolinx et MTG seront peut-être appelés à faire état de résultats mesurables.

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

MTG est un consortium regroupant ACS Infrastructure Canada Inc., Aecon et CRH Canada Group Inc. Toutes ces entreprises participent régulièrement aux efforts de construction et d'investissement dans les communautés où elles évoluent. De plus amples renseignements sur leurs investissements dans la main-d'œuvre et la communauté se trouvent à l'annexe A.

### 1.2.1 Buts des partenaires d'apprentissage

- Metrolinx, IO, MTG, le Toronto Community Benefits Network, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités ainsi qu'United Way du grand Toronto ont l'ambition de permettre l'embauche d'apprentis ou de compagnons d'apprentissage provenant de communautés historiquement défavorisées ou de groupes en quête d'équité pour réaliser 10 % de toutes les heures de travail de métier ou d'artisan requises en construction pendant le projet, métier par métier.
- Ensemble, ils :
  - Collaboreront et feront activement participer les partenaires gouvernementaux, patronaux, syndicaux et communautaires.
  - Encourageront les syndicats de métiers, les programmes de préapprentissage et d'autres organismes de préparation d'apprentis à fournir un bassin d'apprentis et de compagnons d'apprentissage qualifiés prêts à travailler et issus de communautés historiquement défavorisées ou de groupes en quête d'équité.
  - Feront un suivi trimestriel des responsabilités partagées de MTG et d'autres partenaires ainsi que des progrès relatifs à l'atteinte de la cible ambitieuse de 10 % et produiront un rapport annuel en ce sens.
  - Seront responsables et transparents envers les autres à la mise en œuvre des objectifs du programme et à la production de rapport sur ces objectifs.

### 1.2.2 Exigences liées au plan d'apprentissage

Conformément à l'entente de projet, MTG doit inclure dans le plan d'apprentissage un processus :

- Permettant d'atteindre les buts d'apprentissage; MTG étant un consortium d'entreprises, chaque entreprise assume déjà des obligations complexes en matière d'emploi qui doivent être respectées et qui sont assujetties aux lois applicables.

### 1.2.3 Objectifs du plan

- Maximiser le nombre de possibilités d'apprentissage dans les métiers nécessaires à la construction du réseau de transport en commun de Finch West :
  - Créer de bons emplois spécialisés qui fournissent un excellent potentiel de placement futur;
  - Répondre aux besoins de main-d'œuvre de MTG et de ses sous-traitants.
- Contribuer à un processus coordonné et simplifié auprès des gens provenant de communautés historiquement défavorisées et de groupes en quête d'équité et commençant un métier de la

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

construction par la promotion des programmes de formation de syndicat existants ainsi que du programme « Construction Connections » nouvellement créé.

- Faciliter la communication et la coordination et permettre la création de relations entre le Toronto Community Benefits Network ainsi que ses groupes affiliés, les syndicats de métiers, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, la division des services sociaux et de l'emploi de la Ville de Toronto (TESS), United Way de Toronto et d'autres fournisseurs de services sociaux et d'emploi.
- Faire le suivi des résultats du plan d'apprentissage, les évaluer et en faire annuellement état dans un rapport. Les résultats comprennent notamment le nombre d'apprentis à l'emploi dans le cadre du projet du TLR de Finch West et le nombre d'apprentis débutants d'un programme d'apprentissage lié au projet.

#### 1.2.4 Stratégies

- S'entretenir avec les syndicats de métier pour définir des objectifs précis en matière de possibilités d'apprentissage pour le projet, métier par métier.
- S'entretenir avec les syndicats de métier pour cerner les possibilités d'apprentissage pour chaque métier pendant le projet et sélectionner les apprentis de différents horizons (p. ex., jeunes racialisés, femmes, peuples autochtones) avec l'aide de bureaux de placement.
- Recevoir la confirmation que les possibilités d'apprentissage seront inscrites auprès du ministère de la Formation et des Collèges et Universités ainsi que de l'Ordre des métiers de l'Ontario, le cas échéant.
- Faire en sorte que le programme d'apprentissage du projet s'adresse particulièrement aux jeunes à risque, aux groupes historiquement défavorisés, aux gens à faible revenu, aux personnes racialisées, aux anciens combattants, aux femmes, aux autochtones, aux nouveaux arrivants en Ontario, aux personnes à mobilité réduite et aux résidents de la communauté où se déroule le projet.
- Exiger des grands sous-traitants fournissant des postes de métier de la construction dans le cadre du projet de signer la déclaration d'apprentissage, de faire le suivi du nombre d'apprentis embauchés et d'en faire état dans un rapport ainsi que d'envisager les apprentis inscrits sur la liste d'apprentis prêts à être embauchés qui a été préparée par les responsables de Construction Connections, le Toronto Community Benefits Network et les responsables du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario.

#### 1.2.5 Facteurs du projet influant sur les possibilités d'apprentissage

- Comme dans le cas de tout grand projet de construction, la construction du réseau de transport en commun de TLR de Finch West sous-entend de nombreuses activités qui varieront au cours du projet. Ces activités comprennent principalement des travaux civils lourds, comme le déplacement des services publics, de l'étalement, du terrassement et l'utilisation d'armatures le long du corridor, ainsi que le début de la construction des arrêts du TLR, ce qui inclut des

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

travaux d'armature et de coulage de béton. MTG prévoit d'entamer les travaux d'installation des systèmes électriques et mécaniques, des systèmes de communication et de signalisation et des voies dans la dernière moitié du projet.

- Pour assurer la sécurité des travaux plus complexes, des apprentis ou des compagnons d'apprentissage expérimentés provenant des communautés ciblées seront envisagés.
- En vertu d'un contrat de 30 ans, MTG s'occupe de la maintenance et de la réparation des trains, des ouvrages de voies et du système de communication du TLR de Finch West. Si ce contrat laisse entrevoir des possibilités d'apprentissage à long terme, ces possibilités exigeront moins d'heures-personnes de travail en tout temps, et le besoin continu ou le nombre d'apprentis différeront de ceux pendant la période de construction.

## 1.2.6 Partenariat et collaboration

### 1.2.6(a) Résidents locaux et communautés historiquement défavorisées.

Bien que MTG doit assurer un certain nombre d'initiatives d'avantages communautaires qui incluent le plan d'apprentissage, l'atteinte de cette exigence en toute efficacité dépend grandement de la collaboration avec le responsable de projet de même qu'avec les organismes partenaires, en plus de l'accent mis sur un certain nombre de programmes d'emploi, de préapprentissage et d'apprentissage actuels. Le personnel des ressources humaines et les responsables des avantages communautaires de MTG faciliteront les contacts entre ces organismes et les sous-traitants du consortium et mettront en contact les parties concernées en vue de mieux faire connaître et comprendre les processus de préapprentissage et d'apprentissage. Ils aideront également les sous-traitants à mieux comprendre le programme d'apprentissage du projet qui s'adresse particulièrement aux jeunes à risque, aux groupes historiquement défavorisés, aux gens à faible revenu, aux personnes racialisées, aux anciens combattants, aux femmes, aux autochtones, aux nouveaux arrivants en Ontario, aux personnes à mobilité réduite et aux résidents de la communauté où se déroule le projet.

### 1.2.6(b) Toronto Community Benefits Network

Le Toronto Community Benefits Network (TCBN) est une coalition d'organismes ouvriers et communautaires qui promeut le développement économique inclusif de façon que les communautés défavorisées et les groupes en quête d'équité profitent des emplois offerts et des autres possibilités associées aux investissements en infrastructure. Le TCBN travaille avec les communautés de la Ville de Toronto pour garantir que les avantages communautaires fassent partie des grands et nouveaux projets de développement.

MTG, Metrolinx et le TCBN collaboreront par l'intermédiaire du groupe de travail sur les avantages communautaires de Finch West.



MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

### *1.2.6(c) Syndicats des métiers de la construction*

Les syndicats de métier contribueront grandement au succès du plan d'apprentissage de MTG. De nombreux syndicats possèdent leurs propres installations de formation et exécutent des programmes d'apprentissage inscrits auprès du ministère de la Formation et des Collèges et Universités et de l'Ordre des métiers de l'Ontario. De nombreux syndicats financent divers programmes de préapprentissage destinés aux jeunes et aux autres groupes prioritaires et y participent en vue de préparer la clientèle cible à faire carrière dans les métiers concernés. Étant donné que les syndicats fournissent un soutien continu à un programme de préapprentissage, ils jouent un rôle essentiel dans l'achèvement réussi de la formation.

### *1.2.6(d) Partenariat relativement au marché du travail – Construction Connections*

En 2017, la Ville de Toronto ainsi que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités ont lancé le programme Construction Connections, créant ainsi un guichet unique de services d'emploi et d'apprentissage de la main-d'œuvre pour les chercheurs d'emploi et les employeurs à Toronto. Ce programme permet aux chercheurs d'emploi ayant le plus besoin d'aide d'accéder à de la formation et aux emplois de projets d'infrastructure, comme le TLR de Finch West. MTG s'associera à Construction Connections pour évaluer et sélectionner les candidats aptes à occuper un emploi, à suivre une formation et à profiter d'une possibilité de préapprentissage ou d'apprentissage du projet.

### *1.2.6(e) Employeurs*

Comme les sous-traitants de MTG réaliseront la majorité des travaux requis à la mise en œuvre du réseau de transport en commun du TLR de Finch West, ceux-ci fourniront la plupart des emplois en construction aux apprentis et aux autres travailleurs. Les exigences en matière d'apprentissage de MTG sont transférées aux sous-traitants lors du processus de passation des marchés et d'approvisionnement. MTG s'assurera que les sous-traitants comprennent l'importance de ces exigences au début du processus. MTG veillera également à ce qu'ils détiennent les renseignements nécessaires pour embaucher des apprentis auprès des syndicats et des fournisseurs de services d'emploi. MTG informera les sous-traitants que le programme d'apprentissage du projet s'adresse particulièrement aux jeunes à risque, aux groupes historiquement défavorisés, aux gens à faible revenu, aux personnes racialisées, aux anciens combattants, aux femmes, aux autochtones, aux nouveaux arrivants en Ontario, aux personnes à mobilité réduite et aux résidents de la communauté où se déroule le projet.

## **1.2.7 Définition d'un apprenti**

Un apprenti est inscrit auprès du ministère de la Formation et des Collèges et Universités ainsi que de l'Ordre des métiers de l'Ontario et a signé un contrat d'apprentissage avec un syndicat ou un employeur.

## **1.3 Possibilités d'apprentissage par métier au sein du projet de TLR de Finch West**

Comme dans le cas de tout grand projet de construction, la construction du TLR de Finch West sous-entend de nombreuses activités qui varieront au cours du projet.

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

Il est essentiel de comprendre le type de main-d'œuvre requis et la période associée aux besoins de main-d'œuvre pour assurer l'offre adéquate d'une main-d'œuvre qualifiée. Au moment d'élaborer le présent plan d'apprentissage, la planification des métiers de la construction concernant le projet du TLR de Finch West n'était pas terminée. Au printemps 2019, MTG devait fournir aux syndicats de métier, aux sous-traitants et aux responsables de Construction Connections la planification des métiers de la construction connus, puis en envoyer une version mise à jour tous les six mois.

### 1.3.1 Métiers de la construction

Les possibilités d'apprentissage seront maximisées dans la mesure où un métier est exigé dans le cadre du projet du TLR de Finch West. Ci-dessous se trouve une liste exhaustive de tous les métiers de construction tels que l'Ordre des métiers de l'Ontario les définit.

- Technicien ou technicienne du verre et du métal architecturaux
- Briqueteur-maçon ou briqueteuse-maçonne
- Cimentier-finiisseur ou cimentière-finiisseuse
- Opérateur ou opératrice de pompe à béton
- Chaudronnier ou chaudronnière de construction
- Manœuvre en construction
- Mécanicien-monteur ou mécanicienne-monteuse de construction
- Jointoyeur et plâtrier ou jointoyeuse et plâtrière
- Poseur ou poseuse de panneaux muraux secs, de carreaux acoustiques et de lattes
- Électricien ou électricienne — bâtiment et entretien
- Électricien ou électricienne — secteurs domestique et rural
- Technicien ou technicienne de parements extérieurs isolants
- Installateur ou installatrice de revêtements de sol
- Charpentier-menuisier général ou charpentière-menuisière générale
- Travailleur ou travailleuse en décontamination
  
- Poseur ou poseuse de matériaux isolants
- Conducteur ou conductrice d'équipement lourd — boteur
- Conducteur ou conductrice d'équipement lourd — excavatrice
- Conducteur ou conductrice d'équipement lourd — tracto-pelle rétrocaveuse
- Conducteur ou conductrice d'engins de levage — conducteur de grues mobiles 1
- Conducteur ou conductrice d'engins de levage — conducteur de grues mobiles 2
- Conducteur ou conductrice d'engins de levage — conducteur de grues à tour
- Monteur ou monteuse de charpentes métalliques (généraliste)
- Monteur ou monteuse de charpentes métalliques (structurales et ornementales)
- Ouvrier ou ouvrière de construction résidentielle autochtone
- Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice — secteurs commercial et résidentiel
- Peintre-décorateur ou peintre-décoratrice — secteur industriel

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

- Plombier ou plombière
- Technicien ou technicienne de lignes d'énergie électrique
- Monteur ou monteuse de béton préfabriqué
- Finisseur ou finisseuse de béton préfabriqué
- Maçon ou maçonne d'ouvrages en briques réfractaires
- Mécanicien ou mécanicienne en systèmes de réfrigération et de climatisation
- Monteur ou monteuse de barres d'armature
- Poseur ou poseuse de tôles pour systèmes résidentiels (petits immeubles)
- Mécanicien ou mécanicienne en systèmes de climatisation résidentiels
- Maçon ou maçonne en restauration
- Couvreur ou couvreuse
- Tôlier ou tôlière
- Installateur ou installatrice de systèmes de protection contre les incendies
- Monteur ou monteuse de tuyaux de vapeur
- Poseur ou poseuse de carrelage

#### **1.4 Programme d'apprentissage au sein du projet de TLR de Finch West**

*MTG fournira des possibilités d'apprentissage tel que l'exige l'entente de projet pendant les travaux dont le consortium s'occupera directement et durant les travaux que les sous-traitants réaliseront. MTG reconnaît qu'il n'existe actuellement aucun chemin d'apprentissage particulier au sein du secteur de la construction.*

La nature variée des programmes d'apprentissage augmente la complexité de l'application et du suivi d'une stratégie unifiée. MTG reconnaît aussi que ce sont les entrepreneurs et les syndicats qui gèrent conjointement la formation des apprentis en Ontario, le recrutement des apprentis ainsi que la formation sur le terrain. De plus, le consortium doit respecter le contenu des conventions collectives en vigueur entre les syndicats de métier et les entrepreneurs à qui il fournit de la main-d'œuvre.

##### **1.4.1 Travaux réalisés par le consortium**

MTG confiera en sous-traitance la majorité des travaux de construction du TLR de Finch West; par conséquent, il ne réalisera pas lui-même des travaux de façon générale.

##### **1.4.2 Travaux réalisés en sous-traitance**

MTG confiera les exigences en matière d'apprentissage de l'entente de projet aux sous-traitants.

Au début du processus d'approvisionnement, MTG transmettra aux sous-traitants les renseignements et les coordonnées nécessaires leur permettant de respecter les exigences en matière d'apprentissage. De nombreux sous-traitants travaillent déjà avec des syndicats et des fournisseurs de services d'emploi pour engager des apprentis; ils connaissent ou financent donc déjà les programmes de préapprentissage et d'apprentissage.

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

Ces sous-traitants qui sont tenus par contrat de fournir de la formation aux apprentis devront également faire état tous les trimestres du nombre et du type d'apprentis travaillant sur les chantiers du projet. MTG aura le droit de vérifier l'information fournie et de mener des visites sur les chantiers, notamment.

### 1.4.3 Programme pour les jeunes à risque, les groupes historiquement défavorisés et les groupes en quête d'équité

MTG mettra à profit les programmes actuels et nouveaux et en fera la promotion en vue de fournir des possibilités d'apprentissage aux jeunes à risque ainsi qu'aux groupes historiquement défavorisés et aux groupes en quête d'équité. Ces programmes comprennent notamment ceux qui suivent :

#### 1.4.4 Construction Connections

Le programme Construction Connections vise précisément à simplifier le processus et à soutenir les jeunes à risque, les groupes historiquement défavorisés et les groupes en quête d'équité pour qu'ils réussissent à faire carrière dans un métier. Les initiatives de recrutement, de sélection et de préparation à l'emploi du programme s'appuient sur les besoins d'embauche des employeurs et mettent principalement l'accent sur la préparation des chercheurs d'emploi pour qu'ils répondent aux besoins de projets d'infrastructure, comme la construction du réseau de transport en commun de TLR de Finch West. Le TLR de Finch West fait partie des cinq projets pilotes menés par le ministère de l'Infrastructure de l'Ontario qui utilisent les services du programme Construction Connections. En plus de fournir/coordonner la formation professionnelle, le programme comprendra des mesures de soutien globales, comme des services de garde d'enfant et d'assistance à l'achat d'outils ou au paiement des cotisations syndicales initiales, en vue de réduire les obstacles et de mieux garantir l'achèvement de la formation par les apprentis.

#### 1.4.5 Programmes actuels

Si le programme Construction Connections vise précisément à simplifier le processus et à soutenir les jeunes à risque, les groupes historiquement défavorisés et les groupes en quête d'équité souhaitant faire carrière dans un métier, d'autres programmes actuels présentent des objectifs similaires. Les fournisseurs de services d'emploi du ministère de la Formation et des Collèges et Universités et de la division des services sociaux et de l'emploi de la Ville de Toronto (TESS) sont en lien avec bon nombre de ces programmes et certaines personnes désignées dans le cadre du programme Construction Connections seront inscrites aux programmes existants pour suivre une formation en préapprentissage.

#### 1.4.6 Mobilisation des résidents de la communauté

Mosaic Transit Group (MTG) élaborera des plans complémentaires au plan d'apprentissage, notamment le plan des avantages et des relations communautaires et le plan de mobilisation et de relations avec les intervenants de la communauté. Ces plans tiendront compte des besoins particuliers de la communauté; des stratégies visant à informer et à mobiliser les membres de la communauté locale le long du corridor du projet de même qu'à établir des liens avec ces membres feront l'objet de recommandations.

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

#### 1.4.7 Mobilisation des jeunes à risque

MTG étudie une série de programmes visant à faire participer les jeunes à risque et d'autres populations ciblées, qui peuvent inclure, sans s'y limiter, le programme de préapprentissage Hammer Heads, qui est géré par le Central Ontario Building Trades (COBT), Construction Connections, Building Up, Women Transitioning to Trades and Employment du collège George Brown, et d'autres programmes qui offrent une voie d'accès au programme d'apprentissage. Le programme Hammer Heads a été établi par le COBT et ses partenaires alliés qui comprennent les sections locales 183 et 506 de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) et la section locale 793 de l'Union internationale des opérateurs-ingénieurs (UIOE). Les participants au programme Hammer Heads sont âgés de 18 à 26 ans et résident dans un quartier prioritaire ou une communauté aux ressources insuffisantes de la ville de Toronto. Hammer Heads initie les jeunes à différents métiers de la construction tout en leur permettant d'acquérir des compétences importantes pour mener des carrières durables dans ce secteur. Le programme comprend une formation en matière de sécurité, un apprentissage pratique des compétences, du mentorat et de l'encadrement.

Le programme de préapprentissage en charpenterie CHOICE sera également mis à profit pour travailler avec les jeunes à risque. L'objectif de ce programme pour les jeunes à risque, offert en partenariat avec le College of Carpenters and Allied Trades, la section locale 27 du syndicat des charpentiers, la Toronto Community Housing Corporation, Housing Services Inc. et le YMCA, est de stimuler le développement économique des communautés à faible revenu tout en offrant aux jeunes de ces communautés des possibilités de carrière enrichissantes à long terme dans le secteur de la construction.

#### 1.4.8 Mobilisation des populations racialisées et immigrantes

MTG s'appuiera également sur le programme de préapprentissage Hammer Heads pour travailler avec les populations racialisées et immigrantes.

Le programme Hammer Heads a été établi par le COBT et ses partenaires alliés qui comprennent les sections locales 183 et 506 de l'UIJAN et la section locale 793 de l'UIOE. Le COBT collabore avec différents corps de métiers de la construction afin d'établir une main-d'œuvre diversifiée et de maximiser l'apprentissage réussi en mettant en relation les diplômés avec le corps de métier de la construction le mieux adapté à leurs compétences.

#### 1.4.9 Mobilisation des anciens combattants

Helmets to Hardhats (H2H) Canada est un partenariat avec les Syndicats des métiers de la construction du Canada (SMCC) des employeurs de tout le pays et des intervenants gouvernementaux. H2H vise à fournir une formation aux personnes ayant fait leur service (ou qui font leur service et qui désirent une carrière au civil) dans les forces régulières ou dans la réserve des Forces canadiennes. Quelle que soit sa profession militaire, une personne peut choisir d'exercer l'un des 14 métiers applicables et de suivre une formation des apprentis complète, selon les besoins. H2H Canada a établi des partenariats avec 14 syndicats, dont l'UIJAN, l'UIOE et la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique.

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

Le Programme d'aide à la transition de carrière pour les militaires (PAT) est une initiative de recherche d'emploi visant à aider les membres des Forces armées canadiennes (FAC), les réservistes, les anciens combattants et les conjoints de militaires à trouver un emploi dans la population active civile. Le PAT sert de pont entre les FAC et les partenaires de la Compagnie Canada qui sont désireux d'aider les militaires à trouver un emploi. MTG, qui comprend les précieuses compétences que les anciens militaires peuvent apporter à ce projet, encouragera les sous-traitants à explorer les possibilités d'embauche d'anciens combattants et des conjoints de militaires.

#### 1.4.10 Personnes autochtones

Miziwe Biik Aboriginal Employment and Training a été créé en 1991 pour répondre aux besoins uniques des peuples autochtones en matière de formation et d'emploi. Le programme de formation en préapprentissage de 27 semaines intitulé « Carpentry for Women », offert en partenariat avec le collège George Brown et le Mill Centre, prépare les Autochtones à occuper des emplois à long terme pour remédier à la pénurie de charpentiers hautement qualifiés dans la région du grand Toronto.

L'Aboriginal Apprenticeship Board of Ontario (AABO) est un organisme sans but lucratif qui se consacre à accroître le nombre d'Autochtones œuvrant dans le secteur des métiers en Ontario. L'AABO compte l'Operating Engineers Training Institute of Ontario, le Conseil sectoriel de la construction, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité et le Forum canadien sur l'apprentissage parmi ses partenaires.

#### 1.4.11 Les femmes œuvrant dans le secteur des métiers

Women Building Futures (WBF) est un organisme basé à Edmonton, en Alberta, qui accueille des étudiantes de partout au Canada. Bien que le programme soit enseigné dans l'ouest du Canada, il est accessible aux femmes de Toronto.

WBF est un chef de file de la formation dans les métiers pour les femmes, avec une vaste expérience dans le recrutement d'une main-d'œuvre féminine pour l'industrie lourde, à un taux de placement constant de 90 %. WBF offre de la formation à la main-d'œuvre en vue de préparer les femmes à la réussite grâce à la formation professionnelle, à la certification en sécurité et à l'apprentissage scolaire. L'organisme assure l'encadrement de la main-d'œuvre afin de favoriser le maintien de la formation et la réussite professionnelle à long terme; il offre des mesures de soutien en vue de conserver un emploi, assurant ainsi l'apprentissage et son maintien, de même que la garantie et le maintien de l'emploi.

## 2.0 PÉRIODE DE MAINTENANCE

Les possibilités de préapprentissage et d'apprentissage, que MTG est tenue de fournir, se présenteront surtout pendant la période de conception et de construction du projet. Au cours de la période d'exploitation, de maintenance et de modernisation, le réseau de transport en commun sera exploité par la Toronto Transit Commission (TTC), alors que Mosaic Transit Partners Maintenance General Partnership (Mosaic Maintenance) assurera la maintenance et la



MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

modernisation de l'infrastructure (c'est-à-dire les communications et la signalisation) et des véhicules. De plus, bon nombre des activités d'exploitation, de maintenance et de modernisation relevant des compétences de MTG ne font pas partie du champ d'application des métiers admissibles pour les apprentis.

Comme MTG s'est engagée à fournir une formation aux membres de la communauté, elle explorera les possibilités d'apprentissage pendant la période d'exploitation, de maintenance et de modernisation. Étant donné que les apprentis ne sont pas autorisés à travailler seuls, Mosaic Maintenance mettra en place des programmes d'apprentissage dans les activités où les effectifs sont suffisamment importants pour justifier le poste et déterminera ceux qui doivent être pris en compte.

MTG et Mosaic Maintenance sont en train de planifier la maintenance pour les 30 prochaines années et n'ont pas encore décidé quels travaux de maintenance et de modernisation seront exécutés ou confiés en sous-traitance. Les paragraphes suivants décrivent la manière dont l'apprentissage peut être traité selon l'un des deux scénarios possibles :

- Dans un scénario d'auto-exécution, Mosaic Maintenance négociera une convention collective avec un syndicat pour la durée de la période de maintenance. Dans le cadre de cette convention collective, Mosaic Maintenance élaborera et mettra en œuvre des objectifs précis concernant les possibilités d'apprentissage dans les métiers admissibles qui sont applicables aux activités de Mosaic Maintenance.
- Dans un scénario de sous-traitance, Mosaic Maintenance transmettra les exigences en matière d'apprentissage de l'entente de projet pour répondre aux exigences en matière d'apprentissage et en faire rapport. MTG appuiera le programme de participation scolaire « Transit in Your Community » de Metrolinx, le cas échéant.

### 3.0 Achèvement des programmes d'apprentissage initiés par le TLR de Finch West

Comme pour tous les grands projets de construction, la construction du TLR de Finch West comprend de nombreux travaux de construction qui varieront au cours du projet. Il s'agit principalement de travaux de génie civil lourds et d'activités comme le déplacement des services publics, l'étalement, le terrassement et l'armature du béton armé le long du corridor, ainsi que le début de la construction des arrêts du transport léger sur rail, ce qui comprend la pose de béton et de barres d'armature. MTG estime que les travaux d'électricité, de mécanique, de communication, de signalisation et d'installation de la voie sont prévus dans la deuxième moitié du projet. Un certain nombre d'éléments du plan d'apprentissage devraient permettre aux apprentis de recevoir une formation qui les aidera à devenir des compagnons d'apprentissage.

Tout d'abord, MTG s'attend à ce que les apprentis travaillent sur le TLR de Finch West; il s'agit donc d'employés recherchés. Ensuite, la main-d'œuvre du TLR de Finch West est syndiquée et les syndicats appuient leurs apprentis tout au long du processus. Finalement, Construction Connections a l'intention d'offrir une gamme de ressources et de mesures de soutien globales pour éliminer les

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

obstacles traditionnels à l'achèvement de la formation. Au cours de la période de maintenance s'échelonnant sur 30 ans, il est possible de commencer un apprentissage ou de le terminer.

#### 4.0 Rapports et évaluation

Comme l'exige l'entente de projet, MTG présentera un rapport annuel à propos du plan d'apprentissage. À cette fin, MTG :

- Fera le suivi des apprentis qu'il emploie dans le cadre d'un travail exécuté par MTG;
- Exigera des sous-traitants qu'ils rédigent des rapports sur les apprentis employés dans le cadre des travaux de construction de MTG;
- Collaborera avec Construction Connections, le Toronto Community Benefits Network (TCBN) et des partenaires associés à l'élaboration d'un cadre de suivi et d'évaluation.

#### 5.0 Activités de mise en application de l'apprentissage de

##### MTG 5.1 Travaux de construction

MTG et ses sous-traitants doivent fournir le calendrier des travaux de construction aux syndicats et à Construction Connections pour aider à déterminer les besoins en main-d'œuvre.

##### 5.2 Communication et facilitation

MTG organisera une séance d'information sur le plan d'apprentissage avec les syndicats et présentera une mise à jour annuelle.

- Une fois le plan approuvé.

MTG organisera une séance d'information sur le plan d'apprentissage avec les intervenants des programmes de préapprentissage et présentera une mise à jour annuelle.

- Une fois le plan approuvé.

MTG organisera une séance d'information sur le plan d'apprentissage avec les sous-traitants actuels et futurs et présentera une mise à jour annuelle.

- Une fois le plan approuvé.

MTG participera au groupe de travail sur les avantages communautaires.

##### 5.3 Exigences en matière d'apprentissage pour les sous-traitants

MTG doit inclure un module obligatoire sur les avantages communautaires dans l'orientation des sous-traitants.

- Dans le cadre de leur intégration.



MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

MTG doit exiger des sous-traitants qu'ils fassent un rapport trimestriel sur les apprentis travaillant sur les chantiers du TLR de Finch West et un résumé de leur stratégie concernant les possibilités d'apprentissage.

- Une mise à jour sera incluse dans les rapports trimestriels de MTG.

MTG doit exiger une session obligatoire pour les sous-traitants afin de fournir de l'information aux particuliers, aux petites entreprises locales et aux petits fournisseurs locaux sur les possibilités d'apprentissage, d'affaires et de services liées au projet.

- Annuellement/en parallèle avec les séances d'information publiques; planification en partenariat avec Metrolinx et le TCBN.

#### **5.4 Évaluation et rapports**

MTG doit présenter chaque année un rapport sur le plan d'apprentissage au groupe de travail sur les avantages communautaires.

MTC-000-COM-PLN-00003	Plan d'apprentissage	
Révision n° 01B	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

## Appendix A: Partenaires de MTG appuyant la formation des apprentis

### Aecon

Aecon reconnaît l'importance d'une main-d'œuvre formée et compétente et assume ses responsabilités en tant que partenaire local au sein d'une communauté. Aecon s'engage également à maximiser la participation des groupes défavorisés au projet, dans la mesure du possible.

Aecon est fière de ses vastes programmes de mobilisation pour favoriser la diversité qui favorisent l'inclusion, la mobilisation et la participation des communautés autochtones, des personnes handicapées, des femmes et des travailleurs des minorités visibles dans ses projets.

L'équipe d'Aecon comprend parfaitement l'importance d'optimiser les avantages économiques en maximisant l'emploi de la main-d'œuvre et des ressources locales. Aecon développe et favorise le bien-être des travailleurs et renforce les capacités techniques et leurs connaissances.

### Emploi et formation

Aecon travaille généralement en partenariat avec les syndicats pour attirer une main-d'œuvre qualifiée et la former adéquatement. Aecon entretient des relations de longue date avec la section locale 183 de l'UIJAN et la section locale 793 de l'UIOE, les principales sources de main-d'œuvre et d'opérateurs pour le marché de la construction lourde dans le sud de l'Ontario. Les stratégies de développement des RH d'Aecon comprennent également :

- le ciblage des quartiers et des communautés locales prioritaires pour une nouvelle génération de main-d'œuvre;
- la facilitation de l'emploi des femmes et des jeunes;
- l'offre d'emplois à temps partiel aux jeunes et aux personnes âgées;
- la mise en place d'un programme de formation et la collaboration avec les intervenants des programmes de formation parrainés par le gouvernement pour les quartiers prioritaires et les jeunes à risque.

Parmi les grands projets pour lesquels Aecon a mis en œuvre avec succès des stratégies de retombées locales et d'inclusion des groupes défavorisés, mentionnons deux contrats à la centrale nucléaire de Bruce à Kincardine, en Ontario, le projet d'agrandissement d'Inter Pipeline en Alberta, le projet hydroélectrique de la rivière Lower Mattagami en Ontario, le projet de Waneta Power en Colombie-Britannique et le projet de pipeline Alberta Clipper.

Dans le cadre du programme de remplacement de composants majeurs à la centrale nucléaire de Bruce à Kincardine, en Ontario, Aecon Six Nations (A6N), une coentreprise entre Aecon et le conseil de bande élu des Six Nations, effectue des travaux d'excavation et d'hydro-excavation par aspiration

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

conformément au contrat de la phase 2 du centre de distribution électrique du site. De plus, A6N installera de l'équipement pour alimenter en électricité deux bâtiments à construire qui seront situés à la centrale Bruce B. Pour ce qui est du projet hydroélectrique de la rivière Lower Mattagami dans le nord de l'Ontario, la main-d'œuvre locale des communautés du nord de l'Ontario (c'est-à-dire des communautés à risque) a été embauchée et formée par Aecon. Cette main-d'œuvre comprend 271 employés des Premières nations et Métis ayant un niveau minimal de compétences. L'équipe de projet a participé activement aux initiatives d'emploi et de formation de la Première Nation crie de la Moose afin de maximiser la main-d'œuvre locale et autochtone.

### Approvisionnement social et local

Les stratégies d'approvisionnement adoptées antérieurement comprennent :

- le ciblage des entreprises locales afin de promouvoir la création d'emplois et de répartir les avantages économiques;
- l'offre aux entreprises locales d'un accès transparent aux possibilités d'approvisionnement.

La répartition du travail en petites parcelles :

- création de sites Web d'information pour les fournisseurs et organisation d'ateliers;
- communication avec les soumissionnaires non retenus pour les aider à se préparer aux occasions futures.

### Apprentissage d'Aecon

Aecon offre un programme d'apprentissage destiné aux mécaniciens qui comprend des cours subventionnés et un travail garanti au sein de l'organisation Aecon. Grand River Employment and Training (GREAT) est une organisation autochtone qui offre des possibilités d'emploi et de formation aux membres des Six Nations du territoire de Grand River. En partenariat avec GREAT, Aecon a saisi l'occasion d'offrir une formation en cours d'emploi aux membres des Six Nations et de les embaucher à la fin de leur formation. La majorité de ces apprentis des Six Nations formés sont employés par Aecon Utilities et travaillent sur des projets d'Union Gas dans la région.

Kiikenomaga Kilenjigewen Employment Training Services (KKETS), Ontario : En juillet 2013, KKETS et Aecon ont signé un protocole d'entente qui exprimait un engagement formel de collaboration afin d'accroître les possibilités d'apprentissage et de placement d'une main-d'œuvre autochtone qualifiée en plus d'établir une relation officielle pour des possibilités d'emploi actuelles et futures mutuellement avantageuses dans les régions de Thunder Bay et du Cercle de feu concernant les projets d'autoroute, de construction de routes, d'exploitation minière et d'autres projets semblables. Dans le cadre de l'entente, Aecon et KKETS travailleront en collaboration pour créer des « centres de formation à distance » afin de fournir un accès local à l'éducation, aux métiers et à la formation des apprentis en milieu communautaire. Ces centres, situés dans un environnement social et culturel adapté, seront exploités par les Premières nations. Les centres de formation à distance tirent parti

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

des systèmes informatiques de pointe et de l'Internet à large bande par satellite à haute vitesse pour connecter les communautés.

Première nation de Ktunaxa – projet de Waneta Power à Trail en Colombie-Britannique : Collaboration étendue avec la Nation Ktunaxa, comprenant des séances d'exploration de carrière et des programmes de formation continue offerts aux membres. Les membres ont effectué plus de 25 000 heures-personnes.

Divers citoyens ont satisfait aux exigences en matière d'apprentissage dans le cadre de ce projet et ont progressé vers l'obtention de l'attestation Sceau rouge. L'agent de liaison de Ktunaxa, embauché au sein de la Nation Ktunaxa, a travaillé en étroite collaboration avec le gestionnaire de projet pour assurer une participation et une valeur optimales. La reconnaissance des efforts de collaboration des coentreprises est exprimée dans une lettre de recommandation de la Première nation Ktunaxa.

### **Dragados**

L'un des principes fondamentaux de l'entreprise Dragados est d'apporter de la valeur aux communautés dans lesquelles elle opère. En tant que grande entreprise de construction d'infrastructures civiles, Dragados s'engage à créer des emplois de qualité, à diversifier sa main-d'œuvre, à offrir un environnement de travail sûr et éthique, ainsi qu'à favoriser la croissance économique et l'expansion sociale des communautés qu'elle sert.

### **Avantages pour la communauté**

Dragados possède une vaste expérience, à l'échelle locale et internationale, dans l'élaboration et l'exécution de plans d'avantages communautaires et de consultations ayant trait aux répercussions sur les communautés et aux préoccupations de celles-ci. Les stratégies d'intérêt communautaire de Dragados consistent à informer activement les communautés locales, à les faire participer au processus de planification, de communication et de consultation, et à optimiser l'utilisation de la main-d'œuvre et des entreprises locales.

L'un des exemples d'investissement communautaire et de programme de soutien à l'apprentissage auquel l'entreprise a participé est le projet d'amélioration du corridor I-595, en Floride, aux États-Unis, dont la valeur s'élève à 1,575 milliards de dollars. Dragados a mené plusieurs activités communautaires afin de générer une valeur ajoutée, tout en soutenant et en améliorant la communauté. Le projet d'amélioration du corridor I-595 a généré d'importantes possibilités d'emploi et de formation pour les communautés locales du sud de la Floride, qui ont connu des taux de chômage bien supérieurs à la moyenne nationale américaine pendant la longue récession. À son apogée en septembre 2011, le projet comptait 1 400 employés à temps plein et près de 350 employés à temps partiel.

MTC-000-COM-PLN-00003	<b>Plan d'apprentissage</b>	
<b>Révision n° 01B</b>	Responsable : Paulette den Elzen	TLR de Finch West

### Approvisionnement social et local

Dragados a été extrêmement favorable au programme « Disadvantaged Business Enterprise » (DBE), conçu pour aider les entreprises certifiées DBE et les petites entreprises à but lucratif qui participant aux contrats du Federal Department of Transportation (FDOT). Grâce à la mobilisation de Dragados et à ses efforts continus pour encourager la participation des entreprises certifiées DBE, le projet a connu un taux de participation de 12,7 %, bien au-delà de l'objectif de 8,1 % fixé par le FDOT.

### Apprentissage

Dragados a également participé au programme d'apprentissage et de formation conçu pour atteindre la diversité « On-the-Job Training » (OJT). L'objectif de ce programme est d'amener les femmes, les minorités et les personnes défavorisées à occuper des postes qualifiés et semi-qualifiés afin de garantir la disponibilité d'une main-d'œuvre compétente pour répondre aux besoins d'embauche dans le secteur de la construction routière. Au moment de l'achèvement du projet en 2014, Dragados comptait 164 diplômés du programme OJT, dépassant de loin l'objectif initial de 118 diplômés.