

# Plan pour les emplois durables

Première partie : Recommandations  
ayant trait à la gouvernance pour  
aider la main-d'œuvre et l'économie  
de l'énergie propre au Canada

---

Septembre 2023



Écrivaine principale : Megan Gordon

Contributrices/contributeurs : Kendall Anderson, Alex, Callahan, Carolyn Kim, Avery Parkinson, Emily Trudeau

Droits d'auteur : 2023 The Pembina Institute

Tous droits réservés. L'autorisation est autorisée à reproduire tout ou partie de ce publication à caractère non commercial, à condition de citer la source.

Citation recommandée : Gordon, Megan, Plan pour les emplois durables Première partie : Recommandations ayant trait à la gouvernance pour aider la main-d'oeuvre et l'économie de l'énergie propre au Canada. The Pembina Institute, 2023

#802, 322 – 11 Avenue SW  
Calgary, AB  
T2R 0C5 Canada  
Téléphone : 403-269-3344  
Télécopier : 587-606-6423

# Au sujet de la série des documents du Plan pour les emplois durables

Le Pembina Institute et le Congrès du travail du Canada se sont associés pour dresser un Plan pour les emplois durables qui comprend des recommandations sur les politiques et les investissements nécessaires pour aider la main-d'œuvre canadienne à passer à une économie carboneutre. Ceci est le premier rapport d'une série sur la planification des emplois durables au Canada pour appuyer la création et le maintien d'emplois décents dans l'ensemble du pays. La Première partie indique un cadre de gouvernance nécessaire à l'adoption d'une solide approche à l'égard des emplois durables au Canada et comprend des recommandations sur les mesures que les gouvernements peuvent prendre.

La Deuxième partie comprend des recommandations sur l'établissement d'un plan de mise en œuvre à l'aide du cadre de gouvernance qui aidera le mieux les travailleurs et travailleuses et les communautés.

Le Plan pour les emplois durables est fondé sur des recherches qualitatives et quantitatives, y compris une recherche informatique, une recherche internationale des meilleures pratiques, une modélisation des voies d'accès à la carboneutralité, des conversations avec des spécialistes de nombreuses disciplines et des entrevues, des groupes de discussion et des sondages avec des travailleurs et travailleuses. Les conclusions que nous tirons de ces travaux indiquent les défis et les possibilités, les voies d'accès possibles à la carboneutralité et des recommandations sur les politiques et pratiques du Canada à l'égard des emplois durables, afin d'aider les travailleurs et travailleuses à réussir et de réduire les incidences de la transition sur la main-d'œuvre dans toutes les régions et tous les secteurs économiques jusqu'en 2050.

La Deuxième partie de ce Plan sera publiée plus tard à l'automne 2023.

*Veillez nous faire savoir si nous avons négligé des informations ou des points de vue importants en écrivant à [kendalla@pembina.org](mailto:kendalla@pembina.org).*

## À propos du Pembina Institute

The Pembina Institute est un cercle de réflexion national non partisan qui préconise des politiques fortes et efficaces en faveur de la transition du Canada vers l'énergie propre. Nous employons des approches très coopératives à volets multiples pour favoriser le changement. Pour produire des recherches et des analyses crédibles fondées sur des preuves, nous consultons directement les organisations afin de concevoir et de mettre en œuvre des solutions en matière d'énergie propre et nous réunissons un vaste éventail d'intervenants afin de trouver des solutions communes et de favoriser leur réalisation.

[pembina.org](http://pembina.org)



[twitter.com/pembina](https://twitter.com/pembina)



[facebook.com/pembina.institute](https://facebook.com/pembina.institute)

## À propos du Congrès du travail du Canada

Le Congrès du travail du Canada est l'organisation syndicale la plus grande du Canada. Il rassemble des douzaines de syndicats nationaux et internationaux, les fédérations provinciales et territoriales du travail et les conseils du travail du niveau communautaire qui représentent plus de 3 millions de travailleurs et travailleuses dans l'ensemble du pays.

Des travailleurs et travailleuses affiliés au CTC travaillent dans chaque région du Canada et presque tous les secteurs de l'économie.

La direction, les politiques et les priorités du CTC sont choisies par les syndicats et les plus de 3 millions de travailleurs et travailleuses affiliés au Congrès.

## Remerciements

Nous remercions les nombreux experts gouvernementaux, syndicaux et d'organisations environnementales non gouvernementales que nous avons rencontrés pour éclairer nos idées et les travailleurs et travailleuses que nous avons interviewés pour produire la présente série de rapports. Nous remercions particulièrement les conseillers spéciaux Pedro Barata (directeur général, Centre des Compétences futures), Diana Junquera Curiel (directrice de l'industrie énergétique et de la transition juste, IndustriALL Global Union) et Binu Jeyakumar (directrice de programme – Électricité, Pembina Institute) des conseils qu'ils nous ont apportés aux fins de ce projet. Nous sommes reconnaissants

du leadership éclairé et des analyses antérieures d'autres organisations qui nous ont aidé à renforcer et à étoffer nos travaux. Nous assumons l'entière responsabilité de toute erreur que nous avons pu commettre.

Nous sommes reconnaissants aux travailleurs et travailleuses syndiqués qui ont été interrogés et sondés aux fins de nos travaux. Ils nous ont montré que les personnes travaillant dans le secteur de l'énergie peuvent et veulent faire partie de la solution à apporter aux changements climatiques. Il suffit de leur donner un plan pour qu'ils aient la confiance nécessaire afin d'y participer.

Le Pembina Institute reconnaît que la portée de son travail et les lieux où vivent les personnes qu'il sert englobent le territoire de bien des nations autochtones. Nous reconnaissons respectueusement que le siège de notre organisation se trouve sur les terres traditionnelles et ancestrales de la Confédération des Pieds-Noirs, qui comprend les bandes des Siksikas, Piikanis et Kainai, les Nations Îyârhe Nakoda, dont les bandes de Goodstoney, Chiniki et Bearspaw et les Tsuut'ina Dené. Il s'agit aussi des terres ancestrales de la Nation métisse de l'Alberta — région 3 dont les membres ont une relation étroite avec la terre.

Le siège national du CTC se trouve sur les terres traditionnelles et ancestrales de la nation algonquine. Elles constituent le territoire non cédé et jamais abandonné des Anishnabés. Le [Centre de ressources sur les droits et la justice autochtones](#) du CTC présente de l'information permettant aux travailleurs et travailleuses de favoriser les droits et la justice autochtones en milieu de travail dans toutes les régions.

Ces reconnaissances font partie des premiers pas d'un cheminement qui durera plusieurs générations. Nous les partageons dans un esprit de vérité, de justice et de réconciliation pour contribuer à un avenir plus équitable et plus inclusif pour tous les membres de la société.

# Table des matières

Précis.....	1
1. Introduction .....	5
Ce que nous aons entendu .....	10
Vers un plan .....	11
Grandes lignes du rapport .....	12
2. La planification des emplois durables au Canada.....	13
État des approchesd aux emplois durables au Canada .....	15
Que dit le mouvement syndical? .....	18
3. La transition de la main-d’œuvre de l’énergie .....	22
Engagements climatques et action mondiale .....	24
La transition du Canada vers la carboneutralité – une occasion pour les travailleurs et travailleuses .....	24
L’énergie canadienne et les marchés mondiaux .....	25
Tendances du marché du travail intérieur .....	27
4. Cadre pour une robuste approche à l’égard des emplois durables .....	29
Facteurs propices .....	31
Critères de gouvernance .....	34
5. Recommaendations sur la gouvernance pour des emplois durables .....	39
Renforcer la Loi.....	40
Outiller le Conseil du partenariat pour le succès .....	46
Établir un Secrétariat efficace .....	51
6. Conclusion et prochaines étapes .....	56

# Précis

## Contexte

Les effets des changements climatiques sont de plus en plus clairs, et les pays commencent à réagir. Pour réduire au minimum les nouveaux changements climatiques en maintenant notre stabilité économique, la demande d'énergie à plus faibles émissions de carbone augmente — et il y a lieu d'aider les personnes travaillant dans les secteurs à fortes émissions pendant la transition vers une économie à énergie propre. Les gouvernements doivent aider les régions les plus impactées par la transition à se préparer à ce qui a déjà commencé à se produire et à prendre des mesures proactives pour éviter que des actifs et des effectifs soient délaissés. D'autres pays comprenant l'Allemagne, l'Espagne, l'Écosse, la Nouvelle-Zélande, les États-Unis et le Danemark ont déjà adopté des composantes de gouvernance fructueuse pour appuyer la transition vers des emplois durables.

En 2023, le Canada a produit son premier Plan pour des emplois durables. Ce premier plan fédéral provisoire a été suivi du dépôt, en juin 2023, d'un projet de loi sur les emplois durables qui indique une ligne de conduite à suivre pour créer un avenir carboneutre prospère pour tous les Canadiens et les Canadiennes. Cela constitue le début de l'établissement d'un cadre permettant de voir à ce que les travailleurs et travailleuses et les communautés soient à la table plutôt qu'au menu. Différentes organisations syndicales et environnementales ont approuvé ce projet de loi en tant que mesure qui promet d'inscrire les travailleurs et travailleuses au cœur de la conversation; elles maintiennent, toutefois, qu'il faut que des amendements y soient apportés afin de voir à ce que sa mise en œuvre réalise son potentiel. Comme il a été indiqué après les transitions les moins réussies, les travailleurs et travailleuses veulent voir un plan pratique afin de pouvoir prendre des décisions éclairées au sujet de leur avenir. Ils doivent voir des politiques répondant à leurs inquiétudes et il est plus que jamais nécessaire qu'ils entendent parler de solutions efficaces de messagers auxquels ils font confiance. Les travailleurs et travailleuses doivent participer à sa planification pour que la transition soit réussie.

Toute transition énergétique donnera indéniablement lieu à des changements socioéconomiques au Canada. En fait, cela a déjà commencé à se produire — les travailleurs et travailleuses possédant des compétences transférables à des industries à faibles émissions de carbone sont de plus en plus recherchés pour appuyer les filières

nouvelles. La réglementation sur le climat et les décisions au sujet des politiques ne sont qu'un des facteurs déterminants du changement. Dans un milieu mondialisé qui se réchauffe rapidement et qui avance sur le plan technologique, de nombreuses tendances influencent l'emploi et l'économie. Outre les changements climatiques, ces tendances comprennent l'évolution démographique, la migration humaine et l'innovation technologique. Les gouvernements proactifs et réceptifs peuvent poser des bases stables en procédant à des transitions qui favorisent la résilience de la main-d'œuvre et des communautés et permettent de voir à ce que les changements socioéconomiques soient positifs. Ces bases comprennent d'importants facteurs propices et mécanismes de collaboration, de reddition de comptes et de mise en œuvre.

Ce rapport est le premier d'une série de rapports qui porteront sur différents thèmes de politiques associés à la législation sur les emplois durables. Collectivement, ces rapports constitueront un Plan pour les emplois durables à l'intention du gouvernement du Canada, des provinces, des territoires et d'autres parties intéressées qui visera à éclairer les décisions sur les politiques à court terme et à long terme.

## Facteurs propices

Les facteurs propices sont les éléments qui créent des conditions favorables au succès de l'ensemble des initiatives relatives aux emplois durables :

- **Ressources suffisantes** : Les ressources financières qui doivent accompagner le virage sont importantes et doivent être suffisamment grandes pour renforcer la main-d'œuvre qui alimentera la nouvelle économie canadienne en matière d'énergie.
- **Alignement sur la carboneutralité** : Les plans de transition de la main-d'œuvre du Canada vers des emplois durables doivent permettre de voir à ce que les emplois soient bel et bien alignés sur l'objectif de la carboneutralité économique.
- **Stratégie et vision cohérentes** : Le programme du gouvernement du Canada sur le climat doit englober un plan sur les emplois durables.
- **Collaboration des régions** : Les transitions se déroulent aux niveaux régional et local; tout plan national pour des emplois durables doit témoigner de leur diversité.
- **Dialogue social** : Dans toute la mesure du possible, les travailleurs et travailleuses, les communautés et les groupes sous-représentés devraient participer aux structures de gouvernance et à la mise en œuvre des plans pour les emplois durables.



- **Appropriation par les travailleurs et travailleuses** : Ces éléments doivent être indiqués aux travailleurs et travailleuses par des voies de confiance afin qu'ils estiment que les initiatives finiront pas répondre à leurs besoins.

## Cadres de gouvernance nécessaires à une nouvelle économie du secteur de l'énergie

L'établissement d'un robuste cadre de gouvernance est la base du rassemblement des gouvernements, de l'industrie, des travailleurs et travailleuses et des communautés pour orienter les décisions sur les politiques et la planification et créer une main-d'œuvre prospère dans le secteur de l'énergie à court terme et à long terme. À la lumière de notre examen de la situation dans différentes compétences et de nos entrevues avec des spécialistes, nous recommandons d'incorporer cinq critères à la planification des emplois de l'économie carboneutre :

- **Mécanismes de reddition de comptes** : Les mécanismes de reddition de comptes obligent les décideurs à tenir leurs engagements en indiquant clairement les intentions, en traçant des lignes de conduite qui permettent de mesurer les progrès et en les adaptant au fil du temps.
- **Mécanismes de coordination fédéraux** : La coordination fédérale consiste à déléguer des responsabilités et à trouver des moyens d'aligner les efforts.
- **Mécanismes de coordination régionaux** : Une coordination entre les provinces et le gouvernement national est nécessaire pour mieux appuyer les régions et les communautés subissant une diversification énergétique et économique.
- **Mécanismes de consultation et d'engagement** : Les gouvernements devraient créer des organismes consultatifs chargés d'écouter directement les groupes d'intérêts et les spécialistes au cours de l'établissement des politiques.
- **Organisme de mise en œuvre spécialisé** : L'établissement d'un organisme de mise en œuvre peut permettre de voir à ce qu'il y ait un groupe central ayant pour mandat de superviser l'avancement des politiques.

## Recommandations pour poser les bases

Cette année est marquante car le gouvernement du Canada commence à mettre en œuvre son Plan d'action pour les emplois durables provisoire et vise à mettre la dernière main à la Loi sur les emplois durables. Afin de poser des bases solides, le Pembina Institute et le Congrès du travail du Canada (CTC) présentent les recommandations suivantes :

- **Apporter des amendements au projet de loi de manière à renforcer les principes directeurs et les exigences sur les futurs plans d'action. Nous recommandons plus précisément que le gouvernement du Canada :**
  - ajoute des principes directeurs au préambule du projet de loi;
  - tient compte des circonstances particulières des communautés rurales, isolées, qui dépendent des ressources naturelles et qui sont en transition;
  - renforce les principales définitions et en ajoute;
  - renforce les exigences de présentation de rapports sur des sujets clés des politiques;
  - assure une coordination entre les plans pour les emplois durables et les plans de réduction des émissions.
- **Assurer le succès du Conseil du partenariat en le dotant des outils nécessaires pour bien tracer la trajectoire des plans pour les emplois durables. Nous recommandons plus précisément que le gouvernement du Canada :**
  - établisse un mandat aligné sur les principes de base de la loi;
  - crée des groupes de travail chargés d'examiner des questions précises ayant trait aux emplois durables;
  - affecte des ressources suffisantes pour qu'il soit tenu compte de toutes les possibilités comme de tous les risques que présente la transition;
  - officialise la relation entre le Conseil du partenariat et le Groupe consultatif pour la carboneutralité (GCC).
- **Crée un Secrétariat efficace qui améliorera l'intégration des politiques et la coordination et constituera une source d'information et de soutien pour les travailleurs et travailleuses. Nous recommandons plus précisément que le gouvernement du Canada:**
  - définisse les secteurs d'intervention du Secrétariat en fonction des principes de la loi;
  - adopte une approche stratégique à l'égard de la structure du Secrétariat en concluant des ententes avec des ministères clés.

Ces recommandations sont fondées sur un examen de ce que d'autres pays ont fait de la planification de l'économie et de la main-d'œuvre de leur secteur de l'énergie, ce que nous avons appris d'autres transitions de la main-d'œuvre au Canada et les commentaires des travailleurs et travailleuses et d'autres intervenants. Elles sont destinées à aider le gouvernement du Canada à renforcer sa politique et sa planification sur les emplois durables afin que leur mise en œuvre aide les travailleurs et travailleuses et les communautés.

# 1. Introduction

Les travailleurs et travailleuses, les communautés et les industries du Canada reconnaissent de plus en plus les effets que le réchauffement climatique a sur nos vies quotidiennes, notre travail et notre économie. La crise climatique a atteint un point de basculement et les gouvernements investissent dans des économies plus propres et fixent d’ambitieux objectifs climatiques pour restreindre le réchauffement du globe à 1,5 degré Celsius. Environ 70 pays ont fixé un objectif de zéro émission nette, à atteindre d’ici 2050, couvrant environ 76 % des émissions mondiales.<sup>1</sup> Les entreprises intègrent de plus en plus souvent la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) à leurs engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

En juin 2023, la Régie de l’énergie du Canada a modélisé les résultats énergétiques de l’atteinte de la carboneutralité mondiale. Selon ce scénario, la REC prévoit que l’utilisation des combustibles fossiles pourrait diminuer de 65 % de 2021 à 2050 et celle de l’électricité pourrait doubler pendant la même période.<sup>2</sup> La réalisation de ce scénario donnera lieu à d’importants changements dans la main-d’œuvre canadienne — et le Canada a besoin d’un plan pour voir à ce que pareil changement sans précédent de nos systèmes énergétiques soit fructueux.

Le Canada ne peut nullement éviter la transformation énergétique en cours. Il doit s’y préparer. Le rapport *Avenir énergétique du Canada en 2023* établi par la Régie de l’énergie du Canada indique en outre que les principaux effets sur le système énergétique mondial tiennent aux marchés mondiaux et aux mesures prises dans d’autres grandes économies et que le changement est donc inévitable au Canada car celui-ci est un important producteur et exportateur d’énergie.

Le gouvernement du Canada se tient responsable d’atteindre l’objectif de zéro émission nette en vertu de la *Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité*, et il se peut que nous assistions à la création de centaines de milliers d’emplois au Canada d’ici 2050 selon ce scénario.<sup>3</sup> La transition vers une économie carboneutre peut, si elle

---

<sup>1</sup> Nations Unies, *Pour un climat vivable : les engagements en faveur du zéro émission nette doivent être étayés par des mesures crédibles*. <https://www.un.org/fr/climatechange/net-zero-coalition>

<sup>2</sup> Régie de l’énergie du Canada, *Avenir énergétique du Canada en 2023 : Offre et demande énergétiques à l’horizon 2050* (2023), p. 7. <https://www.cer-rec.gc.ca/fr/donnees-analyse/avenir-energetique-canada/2023/resume/>

<sup>3</sup> Clean Energy Canada, *A Pivotal Moment* (2023). <https://cleanenergycanada.org/report/a-pivotal-moment/>

est appuyée par des plans, des politiques et des investissements appropriés, nous aider à accroître la croissance économique, à créer des emplois décents et à permettre aux personnes travaillant dans des secteurs à fortes émissions d'accéder à de bons emplois stables carboneutres dont les avantages seraient distribués équitablement dans l'ensemble de la société. C'est là la base de la transition juste.

La planification de la transition exige notamment de fortes indications sur la façon dont le pays relèvera les défis ayant trait aux désastres naturels, à l'évolution des marchés internationaux, aux programmes de décarbonisation, à l'automatisation, aux tendances ESG du monde des affaires et à d'autres forces. L'effet cumulatif de ces facteurs déterminants du changement crée une grande incertitude pour la main-d'œuvre et l'économie. Bien que bon nombre des changements subis par les travailleurs et travailleuses aient un caractère mondial, il appartient au gouvernement du Canada de donner le pas en posant les bases appropriées à la collaboration avec les gouvernements d'autres ordres, le mouvement syndical, l'industrie et les peuples autochtones et à la mise en œuvre d'une stratégie globale aidant à gérer le changement.

Le Canada n'est pas seul à entreprendre la transition. De nombreux autres pays ont adopté des stratégies de gouvernance pour mettre en œuvre des soutiens pour les travailleurs et travailleuses ainsi que diversifier et renforcer les économies régionales. L'Allemagne, l'Espagne, la Nouvelle-Zélande et bon nombre d'autres pays éloignent leur secteur de l'énergie du charbon et d'autres sources à fortes émissions — en même temps qu'ils planifient la transition et profitent des occasions que présente le virage vers la carboneutralité. Certains pays en sont à un stade de planification plus avancé que le Canada; ces pays nous donnent une possibilité d'en apprendre d'eux et des preuves de la prospérité qu'une transition bien gérée vers la carboneutralité peut engendrer.

## Risques que comporte la négligence du problème

Le Canada a longtemps compté sur son secteur des ressources naturelles. Il s'ensuit que la transition ne lui est pas étrangère. Ce secteur primaire a une volatilité inhérente au fil des surchauffes et des récessions, souvent causées par l'épuisement des ressources ou des influences étrangères. Nous savons que les transitions régionales dans les secteurs minier, forestier, manufacturier et des pêches ont fait perdre aux travailleurs et travailleuses la confiance qu'ils avaient en la capacité du gouvernement de gérer le changement d'une manière qui permet à toutes les parties intéressées de participer à la prise des décisions et qui prévient les difficultés excessives. Les répercussions du changement et du déclin de certains secteurs sans la participation des travailleurs et travailleuses, des communautés et des employeurs sont bien documentées. Le

changement dans le secteur primaire et le secteur de l'énergie est inévitable, mais le Canada a une occasion d'agir plus proactivement en faveur des travailleurs et travailleuses et des communautés et de ne pas commettre les mêmes erreurs que par le passé.

## Le mouvement syndical et les syndicats donnent le pas

Depuis des décennies, le mouvement syndical du monde entier lutte inlassablement pour obliger les gouvernements à répondre à l'évolution de la situation économique et aux incidences que des décisions sur les politiques ont sur les travailleurs et travailleuses. Bien que les syndicats négocient au nom des travailleurs et travailleuses syndiqués, leurs victoires peuvent profiter à tous les travailleurs et travailleuses — qu'ils soient syndiqués ou non — en établissant une norme de conditions de travail acceptables. Actuellement, dans le monde entier, le mouvement syndical continue à mener la charge dans le domaine des emplois durables, reconnaissant que l'action climatique est dans l'intérêt à long terme des travailleurs et travailleuses.

En 2015, l'Organisation internationale du Travail a adopté les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, qui posent un cadre de politique et un outil destinés à aider les pays à préparer et à gérer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Les Principes directeurs ont été rédigés par un groupe d'experts tripartite, et la transition juste pour la main-d'œuvre y a été intégrée en tant que principe clé de mise en œuvre dans l'Accord de Paris en 2015, en même temps que les principales parties s'engageaient à fixer des contributions déterminées au niveau national pour restreindre le réchauffement planétaire à 2 degrés Celsius et à se rapprocher le plus possible de 1,5° C.

Le Congrès du travail du Canada (CTC), organisation syndicale la plus grande du Canada représentant trois millions de travailleurs et travailleuses, reconnaît que le Canada doit virer vers une économie propre et croit que cela peut, si la planification est appropriée, créer des possibilités économiques de très grande portée et des emplois décents qui paient bien.

*« Nous ne pouvons pas nous permettre de négliger la menace imminente d'une crise climatique. Les économies du monde entier évoluent pour s'adapter aux changements climatiques, ce qui signifie que les emplois et le travail évolueront également. Les travailleurs et travailleuses et les syndicats doivent participer à la prise des décisions pour s'assurer que personne ne soit laissé pour compte ».*<sup>4</sup>

- Bea Bruske, présidente du Congrès du travail du Canada (printemps 2023)

Pendant son Assemblée générale de 2023, le Congrès du travail du Canada a adopté deux résolutions sur les politiques qui se recoupent. La première vise à s'attaquer à la crise climatique en s'assurant qu'aucun travailleur ou travailleuse ne soit laissé pour compte au cours de la transition vers une économie carboneutre. La deuxième consiste à accroître le recours aux énergies propres et à créer de bons emplois syndiqués grâce à la politique industrielle. Ces deux impératifs — agir pour le climat et stimuler la création d'emplois décents — sont les deux côtés de la médaille. Ils exigent tous deux que le gouvernement du Canada collabore avec les gouvernements des autres ordres pour dresser un solide plan intégré afin de procéder à une transition ordonnée et d'assurer des résultats équitables aux travailleurs et travailleuses.

---

<sup>4</sup> Congrès du travail du Canada, « Jour de la Terre 2023 : les syndicats du Canada incitent les gouvernements à faire passer les travailleurs et travailleuses et les collectivités avant tout », communiqué de presse du 21 avril 2023. <https://congresdutravail.ca/jour-de-la-terre-2023-les-syndicats-du-canada-incident-les-gouvernements-a-faire-passer-les-travailleurs-et-travailleuses-et-les-collectivites-avant-tout/>

## Qu'est-ce qu'un emploi « décent »?

L'Organisation internationale du Travail a chargé un groupe d'experts de trouver un moyen de mesurer la qualité de l'emploi, qui s'appelle l'Agenda pour le travail décent.<sup>5</sup> Cet Agenda repose sur quatre piliers : 1) le plein emploi productif, 2) les droits au travail, 3) la protection sociale et 4) la promotion du dialogue social. Les 10 indicateurs du travail décent comprennent :

1. les possibilités d'emploi
2. le salaire suffisant et un travail productif
3. les heures de travail décentes
4. la conciliation du travail, de la famille et de la vie personnelle
5. le travail qu'il faudrait abolir
6. la stabilité et la sécurité du travail
7. l'égalité des chances et du traitement en emploi
8. un milieu de travail sécuritaire
9. la sécurité sociale
10. le dialogue social et la représentation des employeurs et des travailleurs

Dans tout le Canada, des communautés ont prospéré grâce à la main-d'œuvre très spécialisée du secteur des ressources naturelles et du secteur de l'énergie. Les travailleurs et travailleuses s'enorgueillissent à juste titre des communautés qu'ils ont contribué à bâtir et des compétences qu'ils ont acquises. La future économie carboneutre doit elle aussi créer des emplois décents qui soutiennent des communautés.

Le gouvernement du Canada doit s'assurer que les nouvelles possibilités d'emploi dans des secteurs émergents offrent des normes d'emploi égales ou supérieures comme le méritent les travailleurs et travailleuses — y compris la représentation syndicale, des salaires équitables, des avantages sociaux, une protection des pensions et la sécurité d'emploi — et sont ancrés dans les communautés où vivent les travailleurs et travailleuses. Nous notons que la prospérité dans les secteurs à fortes émissions a été alimentée par la négociation collective, qui a accru les salaires et les avantages sociaux et la sécurité des travailleurs et travailleuses syndiqués et haussé le plancher pour ceux qui n'étaient pas syndiqués, et que la négociation collective est le meilleur moyen d'accéder aux éléments du travail décent.

---

<sup>5</sup> Organisation internationale du Travail, *Indicateurs du travail décent*.  
[https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS\\_189392/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--fr/index.htm)

## Ce que nous avons entendu

Notre approche de recherche est exceptionnelle car nous avons fondé nos recommandations sur ce que nous ont dit les travailleurs et travailleuses potentiellement affectés. Au cours d'entrevues et de discussions en groupe de consultation, nous avons parlé à près de 50 personnes travaillant dans des secteurs à fortes émissions pour connaître leur point de vue et éclairer nos travaux.

Dans les différentes industries et régions, les personnes qui travaillent dans des secteurs à fortes émissions sont bien conscientes des changements climatiques. Elles croient que la crise climatique est bien réelle et elles y voient des occasions. En même temps, les travailleurs et travailleuses sont sceptiques à cause du manque perçu de planification, de communication et d'information au sujet de ce à quoi leur avenir peut ressembler, et ils ne font pas confiance à l'action gouvernementale.

Nous avons entendu que les consultations du gouvernement sur la transition n'ont pas allégé leur inquiétude parce qu'il est rare que cela donne lieu à de l'action. Toutefois, ils font confiance à leur syndicat pour ce qui est de communiquer avec eux au sujet de la transition. Quand leur syndicat participe aux négociations sur les politiques et à la prise des décisions, les travailleurs et travailleuses ont confiance qu'il défendra leurs intérêts.

Les entrevues et les groupes de discussion nous ont appris que la planification des emplois durables devrait :

- maintenir les salaires actuels
- permettre aux syndicats de négocier avec le gouvernement au nom des travailleurs et travailleuses
- garantir une formation en cours d'emploi dans les nouveaux emplois
- protéger les pensions durement gagnées
- mettre les compétences actuelles au service de nouvelles industries si possible

Nous avons présenté différentes politiques fondées sur les meilleures pratiques au Canada et dans le monde pour voir lesquelles trouvaient le plus résonance auprès des travailleurs et travailleuses et ce qui aiderait à rétablir leur confiance à l'égard du gouvernement et leur donnerait confiance en l'avenir.

Nous procédons actuellement à des enquêtes pour mettre à l'épreuve les réponses et les attitudes à l'égard des politiques en question. Nous donnerons des précisions à ce sujet dans un rapport subséquent.



## Vers un plan

Pour aider le gouvernement du Canada à intensifier ses efforts visant à aider les travailleurs et travailleuses et les communautés à vivre la transition, le Congrès du travail du Canada et le Pembina Institute se sont unis afin de dresser un Plan pour les emplois durables. Dans ce premier rapport, nous présentons les principales mesures que le gouvernement du Canada devrait prendre pour établir un fort cadre de gouvernance — comprenant des volets de reddition de comptes, de coordination et d'intégration pour poser les bases de la planification des emplois durables au Canada. Des tactiques — outils d'établissement de politiques, communication, investissements et programmes faisant fond sur ces bases — seront traitées dans un rapport subséquent. Dans les deux rapports, nous soulignons l'importance d'une approche à l'égard des emplois durables qui fait passer les intérêts et les priorités des travailleurs et travailleuses et des communautés avant tout.

### Qui devrait prendre part à la planification des emplois durables?

Le Pembina Institute et le Congrès du travail du Canada reconnaissent que toutes les personnes vivant au Canada peuvent avoir un intérêt dans la planification des emplois durables. Il faut tenir compte de nombreux intérêts au cours de la transition vers une économie et des communautés carboneutres.

Nos conseils et recommandations sont destinés à défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses et des collectivités. Il s'agit des travailleurs et travailleuses syndiqués et non syndiqués, de ceux qui travaillent dans des secteurs subissant des transformations ou un déclin éventuel, de ceux des secteurs où la main-d'œuvre est susceptible de croître et de ceux qui se lancent sur le marché du travail pour la première fois — ainsi que des communautés et régions où ils vivent.

Dans nos recommandations au gouvernement du Canada que comprend le Plan, nous nous efforcerons d'indiquer des rapports sous lesquels il faut défendre les intérêts des groupes en quête d'équité tels que les femmes, les personnes 2SLGBTQI+, les personnes en situation de handicap et les jeunes ainsi que les droits et les intérêts des personnes autochtones. Nous recommanderons les recherches plus poussées qui sont nécessaires pour témoigner de ces intérêts de façon plus détaillée et plus approfondie dans notre rapport subséquent.

## Grandes lignes du rapport

Ce rapport commence par décrire le contexte de l'établissement de la politique sur les emplois durables en 2023 et les projets actuels du gouvernement fédéral. Il présente les grandes lignes de certaines des tendances les plus pressantes qui recourent et chevauchent les engagements du Canada en matière de changements climatiques de telle sorte que cela crée un avenir incertain pour les travailleurs et travailleuses. La deuxième moitié de ce rapport traite des principes et concepts sur lesquels devrait reposer un plan sur les emplois durables. Elle se termine par la recommandation de mesures concrètes que le gouvernement du Canada devrait prendre pour créer de fortes structures de gouvernance.

## 2. La planification des emplois durables au Canada

En 2023, le gouvernement du Canada a réalisé des progrès considérables dans l'élaboration d'approches à l'égard des emplois durables au Canada. Il s'agit notamment du Plan pour des emplois durables publié en février 2023 et du dépôt du projet de loi 50, *Loi concernant la responsabilité, la transparence et la mobilisation à l'appui de la création d'emplois durables pour les travailleurs et de la croissance économique dans une économie carboneutre* (ci-après appelée Loi sur les emplois durables), en juin 2023. Ces deux documents sont décrits de façon plus détaillée dans cette section, mais nous tenons d'abord à définir l'emploi durable et à contextualiser notre utilisation de ce terme par rapport à la politique environnementale du Canada.

### Qu'est-ce qu'un emploi durable?

Le gouvernement du Canada comprend qu'un « emploi durable » signifie tout emploi compatible avec le cheminement du Canada vers un avenir carboneutre et résilient au changement climatique. L'expression « emplois durables » reflète également la notion d'emplois décents bien rémunérés et de grande qualité, qui peuvent soutenir les travailleurs et leurs familles au fil du temps, en plus de comprendre des éléments tels qu'un revenu équitable, la sécurité de l'emploi, la protection sociale et le dialogue social.

— « Une définition en constante évolution », dans le Plan pour des emplois durables publié en 2023<sup>6</sup>

La définition du gouvernement du Canada est importante à deux égards — elle illustre la notion de durabilité d'un point de vue environnemental et elle décrit ce qui fait qu'un emploi est de qualité. Pour qu'un emploi soit jugé durable, il doit être un emploi décent contribuant à l'atteinte des objectifs de réduction des émissions du Canada selon le scénario consistant à restreindre le réchauffement à 1,5 degré qui donne la priorité à la réduction des émissions et emploie des compensations au besoin, selon les

---

<sup>6</sup> Gouvernement du Canada, *Plan pour des emplois durables* (2023).  
<https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/emplois-durables/plan.html>

recommandations du Groupe consultatif pour la carboneutralité.<sup>7</sup> Cela s'applique non seulement aux emplois directement liés à l'atteinte de la carboneutralité (p. ex. ceux des techniciens en panneaux solaires) mais aussi à tout emploi compatible avec la carboneutralité.

Les emplois doivent en outre être durables dans le sens où ils assurent de bonnes conditions de travail et le maintien de normes de travail décent afin que les travailleurs et travailleuses puissent se sentir en sécurité et subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille à long terme. Les emplois qui sont de faible qualité ou ne cadrent pas avec la transition vers la carboneutralité pourraient mener à des culs-de-sac, causant encore plus de perturbation inutile pour les travailleurs et travailleuses au cours des prochaines décennies.

## Transition juste ou emplois durables

Les ensembles de politiques appuyant les travailleurs et travailleuses et les communautés dans le contexte de la transition vers la carboneutralité ont souvent été qualifiés d'approche de « transition juste ». Les universitaires, les organismes de gouvernance internationale tels que la Confédération syndicale internationale et des gouvernements nationaux d'Europe, d'Asie et d'Océanie ont employé le terme pour décrire les mesures prises à la fin de mettre en œuvre des initiatives de promotion de la participation des travailleurs et travailleuses à la prise des décisions et à la mise en œuvre de programmes de soutien. En 2018, le Canada a créé le Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes<sup>8</sup> et s'est engagé à déposer un projet de loi et à prendre des mesures

---

<sup>7</sup> Groupe consultatif pour la carboneutralité, *Trajectoires vers la carboneutralité : Observations initiales* (2021). [https://ehq-production-canada.s3.ca-central-1.amazonaws.com/7d8e9a2dc8ab581386381e5ef47cb0c2e8db7aad/original/1625061496/b4fa0d21b92bac24f1499410d25dca89\\_GCPC\\_-\\_R%C3%A9sum%C3%A9\\_-\\_Trajectoires\\_vers\\_la\\_carboneutralit%C3%A9\\_-\\_FR.pdf?X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIA4KKNQAKIOR7VAOP4%2F20230917%2Fca-central-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-Date=20230917T021840Z&X-Amz-Expires=300&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=71601fa81090545b76462479d4c60e59c66af9132ec2d97c53df407e25ee1a5b](https://ehq-production-canada.s3.ca-central-1.amazonaws.com/7d8e9a2dc8ab581386381e5ef47cb0c2e8db7aad/original/1625061496/b4fa0d21b92bac24f1499410d25dca89_GCPC_-_R%C3%A9sum%C3%A9_-_Trajectoires_vers_la_carboneutralit%C3%A9_-_FR.pdf?X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIA4KKNQAKIOR7VAOP4%2F20230917%2Fca-central-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20230917T021840Z&X-Amz-Expires=300&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=71601fa81090545b76462479d4c60e59c66af9132ec2d97c53df407e25ee1a5b)

<sup>8</sup> Environnement et Changement climatique Canada, *Groupe de travail : Transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes*. <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/changements-climatiques/groupe-travail-transition-equitable.html>

globales pour assurer une transition juste dans la lettre de mandat du ministre des Ressources naturelles de 2021.<sup>9</sup>

Le gouvernement fédéral actuel a depuis rejeté le terme « transition juste » pour parler d’emplois durables — principalement à cause de l’idée fautive que les politiques de transition juste sont mises en œuvre avec l’intention explicite d’éliminer de façon échelonnée l’utilisation des combustibles fossiles. Ce que la transition juste comporte, selon la vaste définition qu’en donne l’Organisation internationale du Travail, c’est « rendre l’économie plus verte d’une manière qui soit aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités de travail décent et en ne laissant personne de côté ». <sup>10</sup> Les politiques de transition juste sont une approche globale de gestion du changement et ne permettent pas en elles-mêmes d’atteindre l’objectif d’éliminer peu à peu l’utilisation des combustibles fossiles causant des pertes d’emplois. Elles comportent plutôt la réduction des effets sur l’économie et la population active d’une foule de changements — y compris la recherche de la carboneutralité — par l’affectation de fonds aux régions, à des programmes de formation de la main-d’œuvre, à des approches proactives à l’égard du développement économique et, dans certains cas, à des programmes aidant à accroître globalement l’équité sociale et économique.

Dans le présent rapport, nous présentons des pratiques exemplaires internationales — bon nombre desquelles sont placées sous le thème de la transition juste — qui donnent des occasions d’élargir et de renforcer la planification des emplois durables au Canada.

## État des approches aux emplois durables au Canada

La discussion sur les emplois durables au Canada n’est pas nouvelle (voir le ligne du temps ci-dessous). Depuis 2018, le gouvernement du Canada prend des initiatives ayant trait aux emplois durables, en commençant par le Groupe de travail sur la transition équitable créé pour donner suite à son engagement à accélérer l’élimination échelonnée de la production d’électricité à partir du charbon avant 2030. Mettant l’accent sur les travailleurs et travailleuses et les collectivités dépendant du secteur du charbon, le

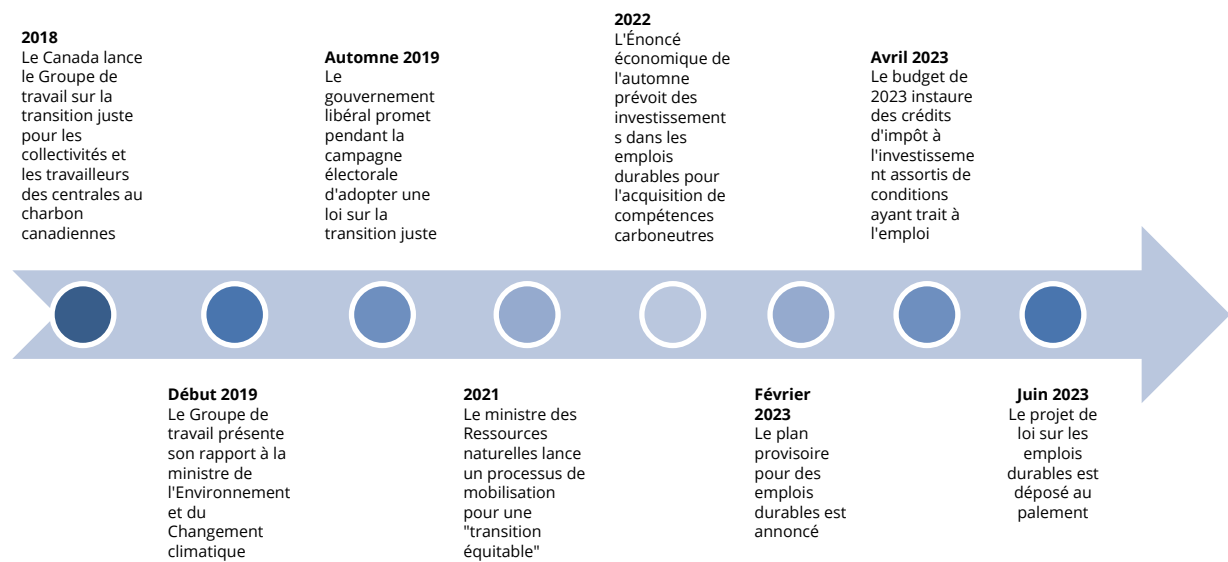
---

<sup>9</sup> Premier ministre du Canada, *Lettre de mandat du ministre des Ressources naturelles, 2021*.  
<https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-du-ministre-des-ressources-naturelles>

<sup>10</sup> Organisation internationale du Travail, « Foire aux questions sur la transition juste ».  
[https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS\\_824705/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_824705/lang--fr/index.htm)

Groupe de travail a présenté un rapport final comprenant 10 recommandations pour assurer une « transition équitable » à l'industrie du charbon au Canada.<sup>11</sup> Reconnaisant qu'il y avait lieu d'en faire davantage pour les personnes travaillant dans d'autres secteurs, le Parti libéral a fondé sa campagne électorale sur la promesse de déposer un projet de loi sur la transition juste à l'automne de 2019; toutefois, aucun progrès n'a été réalisé dans ce dossier pendant plusieurs années. En 2022, l'Énoncé économique de l'automne annonçait l'affectation de 250 millions de dollars à un Secrétariat des emplois durables, à un volet des emplois durables et à un Centre de formation pour les emplois durables.<sup>12</sup>

## Évolution du Canada en matière d'emplois durables



En février 2023, le gouvernement du Canada a annoncé son plan provisoire pour des emplois durables qui comprenait 10 mesures principales :<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Groupe de travail sur la transition équitable, *Rapport final du Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes* (2018).

<https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/changements-climatiques/groupe-travail-transition-equitable/rapport-final.html>

<sup>12</sup> Ministère des Finances du Canada, « Énoncé économique de l'automne de 2022 ».

<https://www.budget.canada.ca/fes-eea/2022/home-accueil-fr.html>

<sup>13</sup> *Plan pour des emplois durables*, p. 4.

## Plan pour des emplois durables **provisoire du Canada pour 2023-2025**

1. Créer le Secrétariat des emplois durables
2. Créer un Conseil du partenariat pour des emplois durables
3. Élaborer des stratégies économiques par le biais des tables de concertation régionales sur l'énergie et les ressources
4. Introduire un volet sur les emplois durables dans le cadre du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical
5. Avancer le financement du développement des compétences permettant de décrocher des emplois durables
6. Promouvoir des solutions menées par des Autochtones dans un cadre national de partage des avantages
7. Améliorer la collecte, le suivi et l'analyse des données sur le marché du travail
8. Motiver les investisseurs et attirer les dirigeants de l'industrie pour soutenir les travailleurs
9. Collaborer et assurer un leadership sur la scène mondiale
10. Établir des lois qui assurent une mobilisation et une responsabilisation continues

Le Plan pour des emplois durables du Canada témoigne du fait que les investissements actuels contribuent à la croissance des emplois durables et engage à adopter des mécanismes de gouvernance par l'entremise du Secrétariat (point 1), du Conseil du partenariat (point 2) et du projet de loi (point 3). Le budget de 2023 prévoit en outre des crédits d'impôt assortis de conditions relatives à la main-d'œuvre qui sont indiqués en tant qu'outil contribuant à l'approche du gouvernement à l'égard des emplois durables. Toutefois, il n'y a pas d'autres programmes ou ressources adaptés au but.

Le projet de loi C-50 (*Loi canadienne sur les emplois durables*), déposé en juin 2023, donne au gouvernement du Canada une autre occasion de mieux tenir son engagement à faire avancer une approche sur les emplois durables. Si ce projet de loi était adopté, le Secrétariat et le Conseil du partenariat seraient créés officiellement en vertu de la loi. De plus, le projet de loi prévoit que le ministre responsable des emplois durables dresse des plans d'action quinquennaux pour les emplois durables pour accroître la transparence et la responsabilisation. Ces plans indiqueraient comment le gouvernement fédéral s'y prendrait afin « de faciliter et de promouvoir la croissance économique, la création d'emplois durables et le soutien pour les travailleurs et les collectivités au Canada dans la transition vers une économie carboneutre » et les

mesures que chaque ministre responsable doit prendre, la façon de les mettre en œuvre et un résumé des données économiques disponibles.<sup>14</sup> La section 5 de ce rapport présente nos conseils sur la manière de renforcer les piliers de gouvernance sur lesquels reposent les plans du Canada pour les emplois durables.

## Que dit le mouvement syndical?

Le mouvement syndical lutte depuis longtemps pour des politiques améliorant la gestion de la transition : plus de responsabilité gouvernementale, une meilleure planification, une meilleure communication et plus de ressources affectées aux travailleurs et travailleuses vivant des perturbations. Pour mettre notre cadre en contexte, nous avons indiqué ci-dessous plusieurs des principaux sentiments exprimés par les travailleurs et travailleuses et les organisations syndicales.

Les travailleurs et travailleuses doivent avoir un mot à dire dans la prise des décisions

Le mouvement syndical affirme qu'il doit participer aux discussions et à la prise des décisions qui le concernent — rappelant souvent que « rien sur nous ne se fera sans nous ». La création d'un forum permettant aux travailleurs et travailleuses de prendre part à la planification est un des moyens les plus importants de voir à ce que le processus de planification des emplois durables soit équitable, et cela passe par la participation à la prise des décisions. On peut y arriver en suivant une procédure de dialogue social, qui peut être adoptée selon les principes directeurs de l'OIT sur la transition juste et l'Accord de Paris.

*« Il faut faire participer les collectivités et les gens, être à l'écoute de leurs besoins et travailler avec eux à la création de solutions. » – président de section locale syndicale représentant des mineurs de la Colombie-Britannique*

---

<sup>14</sup> Projet de loi C-50, Loi concernant la responsabilité, la transparence et la mobilisation à l'appui de la création d'emplois durables pour les travailleurs et de la croissance économique dans une économie carboneutre, 1<sup>re</sup> session, 44<sup>e</sup> législature, 2023. <https://www.parl.ca/LegisInfo/fr/projet-de-loi/44-1/c-50>



La transition vers la carboneutralité ne donne lieu à aucune perte nette d'emploi

Même si l'analyse la plus crédible<sup>15</sup> prévoit que la décarbonisation et la transition énergétique au Canada et dans le monde entier donneront lieu, en fait, à une croissance nette de l'emploi, il y a lieu de répéter ce point. Certains travailleurs et travailleuses risquent quand même de rester en plan s'ils ne reçoivent pas l'information, les conseils, le soutien et la formation nécessaires pour profiter des occasions nouvelles. Dans un même ordre d'idées, bien des emplois durables ne se trouveront pas dans les collectivités où vivent les travailleurs et travailleuses déplacés, dans lesquelles nous verrons peut-être une certaine diminution de l'emploi. L'intervention et le soutien du gouvernement en faveur des travailleurs et travailleuses peuvent éviter un scénario où les effets varieraient selon la partie du pays où se trouvent les travailleurs et travailleuses.

Les travailleurs et travailleuses ont besoin de voies d'accès claires

Les travailleurs et travailleuses interviewés aux fins de l'établissement de notre plan ont indiqué qu'il n'y a pas toujours des voies d'accès claires des industries « traditionnelles » aux industries « vertes ». Certains ont besoin de formation, mais ils doivent avant tout recevoir de l'information sur les genres d'emplois en vue desquels ils devraient se recycler. Le gouvernement a pour responsabilité de mieux faire savoir où et comment les travailleurs et travailleuses peuvent accéder aux possibilités à mesure qu'ils prennent des décisions sur l'action climatique.

*« Des intervenants comme nous, qui travaillons dans l'industrie qui sera affectée, doivent recevoir de l'information sinon bien des personnes seront très nerveuses et auront très, très peur. » – président de section locale syndicale du secteur de l'automobile de l'Ontario*

Un moyen de communication consiste à de rendre publique une vision nationale convenue d'une économie carboneutre dans une politique industrielle claire. Les travailleurs et travailleuses doivent savoir quelles sont les options à rechercher — et quels sont emplois auxquels ils devraient chercher à passer.

---

<sup>15</sup> Agence internationale de l'énergie, *Net Zero by 2050: A Roadmap for the Global Energy Sector* (2021). <https://www.iea.org/reports/net-zero-by-2050>

## La transition ne devrait pas réduire la qualité des emplois

Bien qu'il y ait un grand potentiel de transfert de compétences, il se peut que les possibilités qui se présentent dans les industries « vertes » n'offrent pas les mêmes avantages et protections si ces industries n'atteignent pas le même taux de syndicalisation que les industries traditionnelles. Si les travailleurs et travailleuses peuvent négocier collectivement et que leurs conventions en vigueur sont maintenues, les nouveaux secteurs de croissance peuvent créer des conditions de travail décentes qui attirent et conservent des employés ou employées et leur permettent de subvenir aux besoins de leur famille et de soutenir leur train de vie. Il y a lieu de prendre des mesures concrètes pour voir à ce que les emplois dans une économie carboneutre répondent aux principes de base du travail décent énoncés par l'OIT et à des indicateurs du travail décent tels que la suffisance de la rémunération, la stabilité et la sécurité, l'accès à l'égalité et un milieu de travail sécuritaire.<sup>16</sup> Dans un même ordre d'idées, quand des entreprises se réorganisent en fonction de la carboneutralité, il est de la plus haute importance que la main-d'œuvre en place ait la possibilité de demeurer au service du même employeur, que les conventions collectives et la qualité d'emploi soient maintenues et que le recyclage soit assuré dans toute la mesure du possible.

## Les travailleurs et travailleuses ont besoin de plans adaptables à l'évolution des circonstances

Les travailleurs et travailleuses comprennent que la voie à suivre pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 est semée d'incertitudes, en raison des marchés mondiaux, des avancées technologiques et des choix politiques. La voie à suivre d'ici 2030 est moins incertaine : l'atteinte de l'objectif de 2030 de restreindre le réchauffement planétaire à 1,5 degré Celsius exige un investissement massif dans des technologies propres et efficaces et leur expansion, et des technologies clés, par exemple éoliennes et solaires, sont de plus en plus concurrentielles sur le plan des prix.<sup>17</sup> Toutefois, des progrès technologiques considérables sont nécessaires pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et les voies technologiques sont plus incertaines. Par ailleurs, le contexte politique risque de fluctuer et les possibilités économiques devraient être à l'abri de ses fluctuations.

---

<sup>16</sup> Organisation internationale du Travail, « Indicateurs du travail décent ».

<sup>17</sup> Agence international de l'énergie, *Net Zero by 2050*.

*« Je crois qu'il nous faut un engagement un peu plus profond de telle sorte que si les organismes publics changent, ils ne puissent pas faire marche arrière dans des efforts déjà entrepris. » – travailleur de l'automobile de l'Ontario*

Les principes décrits dans ce document sont en constante évolution, comme la définition des emplois durables, et doivent être appliqués et évoluer avec le temps.

### 3. La transition de la main-d'œuvre de l'énergie

Les nombreux points de vue contradictoires au sujet des causes du changement et de ses répercussions sur la société sont un des obstacles à une discussion productive sur la façon dont le Canada devrait aider les travailleurs et travailleuses et les collectivités au cours des quelques prochaines décennies.

Une transition énergétique donnera lieu à une combinaison de transformations — la façon dont nous nous déplaçons et nous chauffons nos bâtiments, fabriquons des biens et produisons de l'énergie ne sera plus la même. Or, ces transformations exigeront en général des compétences différentes et donneront de nouvelles possibilités d'emploi à la main-d'œuvre canadienne.

Il importe de souligner par ailleurs que la transition dont nous parlons — principalement associée à la transformation de nos systèmes énergétiques — a déjà commencé. Les emplois dans le secteur du pétrole et du gaz sont passés d'un sommet de 390 000 atteint en 2014 à 294 000 en 2022.<sup>18</sup> En même temps, le gouvernement du Canada prévoit qu'il y aura une pénurie d'électriciennes et d'électriciens à mesure que la demande d'électricité propre augmente.<sup>19</sup>

Dans la section qui suit, nous traiterons de certaines des forces qui alimentent la transition dans le secteur de l'énergie.

---

<sup>18</sup> Statistique Canada, « Tableau 36-10-0489-01 Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie ».

[https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610048901&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610048901&request_locale=fr)

<sup>19</sup> Gouvernement du Canada, « Perspectives d'emploi : Électricien/électricienne au Canada », site de Guichet-emplois. <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/perspectives-profession/20684/ca>

## Un examen de l'industrie canadienne du charbon

Dans son rapport de 2021 intitulé *From Coal to Clean*, le Pembina Institute indique plusieurs des principales influences qui ont contribué à l'éloignement de l'énergie électrique tirée du charbon au Canada et dans d'autres parties du globe :

- **Action climatique** : Les gouvernements ont réussi à prouver qu'ils pouvaient réaliser d'importants progrès en vue de l'atteinte de leurs objectifs de réduction des émissions en remplaçant la production d'électricité à l'aide du charbon — source d'énergie comportant le plus d'émissions — par des énergies renouvelables plus propres.
- **Inquiétudes relatives à la qualité de l'air et à la santé publique** : Des citoyennes et citoyens ont milité en faveur de réductions de l'utilisation du charbon en se fondant sur des inquiétudes au sujet du rejet de polluants tels que les oxydes d'azote, de dioxyde de soufre et les particules.
- **Mauvaises conditions économiques** : Le coût de l'électricité produite à l'aide du charbon a augmenté à mesure qu'augmentaient les normes environnementales et la rigueur de la réglementation alors que des sources d'énergie plus propres devenaient plus faciles d'accès et plus compétitives sur le plan du coût.
- **Marchés financiers mondiaux** : Les investisseurs réduisent leurs placements dans les actifs des centrales au charbon alors que des multinationales cherchent à tirer de leurs activités de l'énergie comportant moins d'émissions.

Même si le gouvernement de l'Alberta (en 2015) et celui du Canada (en 2018) ont fixé à 2030 la date de l'élimination de la production d'électricité à l'aide du charbon, la dernière centrale au charbon est censée mettre un terme à ses activités d'ici la fin de 2023 — *sept ans avant la date prévue*. De nombreuses personnes estiment que c'est l'œuvre uniquement du gouvernement du Canada, mais bon nombre des entreprises privées en cause ont décidé de mettre fin à leurs activités ou de les transformer pour des raisons économiques. Le personnel impacté est demeuré sans soutiens appropriés — et bien que le Groupe de travail sur la transition équitable ait présenté des recommandations au gouvernement fédéral, celles-ci n'ont pas toutes été mises en œuvre même si nous continuons à espérer que le gouvernement les adopte. Cela souligne la nécessité que le gouvernement, l'industrie et le mouvement syndical se préparent aux transformations qui se produisent à cause de *tendances qui se renforcent mutuellement* et qui accélèrent la transition.

## Engagements climatiques et action mondiale

L'atteinte de la carboneutralité d'ici 2050 est une de ces tendances mondiales. Pourtant, certaines personnes dissocient les engagements canadiens à réduire les émissions de GES des forces plus vastes qui sont indépendantes de notre volonté. Des modélisations récentes portent à croire que même si le Canada n'adopte pas des politiques climatiques comme celle de la tarification du carbone, nous assisterons à une diminution des emplois dans les secteurs à fortes émissions desquels nous avons traditionnellement tiré notre énergie selon un scénario où les prix du pétrole atteindront 30 USD le baril en 2050.<sup>20</sup> La retenue de l'action climatique au Canada ne contribuera guère au maintien des niveaux actuels de l'emploi dans les secteurs des combustibles fossiles si le monde compte de moins en moins sur le pétrole et le gaz.

L'atteinte de la carboneutralité est bonne pour l'humanité car elle prévient les conséquences les plus catastrophiques des changements climatiques. Chaque degré de réchauffement prévenu améliore grandement notre planète et notre santé ainsi que la qualité de vie des générations futures et la sécurité au travail et réduit les frais d'adaptation potentiels. L'atteinte de la carboneutralité peut de surcroît créer un grand nombre d'emplois, ce qui comporterait énormément d'avantages pour les travailleurs et travailleuses — si les plans appropriés sont en place.

## La transition du Canada vers la carboneutralité – une occasion pour les travailleurs et travailleuses

Le gouvernement du Canada a annoncé son engagement à réaliser ses ambitions en matière de carboneutralité et a franchi de nouvelles étapes depuis quelques années :

- En juin 2021, le Canada a adopté la *Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité* (LCRMC), qui officialise l'engagement du Canada à réduire à zéro ses émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2050 et à ramener d'ici 2030 ses émissions de GES à de 40 % à 45 % sous les niveaux de 2005.
- En 2022, le Canada a adopté le Plan de réduction des émissions pour 2030 (PRE) qui indique comment il prévoit atteindre ses objectifs d'ici 2030. Les recommandations que comprend le PRE indiquent là où le gouvernement se dirige et les investissements et politiques qu'il prévoit pour décarboniser les secteurs à fortes émissions et honorer les engagements de réduction des GES qu'il a pris dans la Loi.

---

<sup>20</sup> Clean Energy Canada, *A Pivotal Moment*, p. 11.

- Dans son rapport de 2023 sur l'avenir énergétique, la Régie de l'énergie du Canada présente des prévisions modélisées de l'offre et de la demande d'énergie jusqu'en 2050 afin d'aider les décideurs à comprendre différents moyens de ramener les émissions nettes à zéro.

Le Canada prend des mesures pour diversifier sa palette énergétique et imposera un plafonnement au secteur du pétrole et du gaz, adoptera une Stratégie pour les bâtiments verts et affectera des centaines de millions de dollars à l'expansion de l'infrastructure de recharge et de réapprovisionnement des véhicules sans émissions. En 2022, le gouvernement du Canada a instauré des crédits d'impôt pour les investissements dans des technologies carboneutres importantes comme celles de l'hydrogène et de l'électricité propre et des technologies propres, des crédits supplémentaires étant offerts aux entreprises qui sont disposées à offrir un salaire au taux courant et à engager un certain pourcentage d'apprentis, ce qui constitue un pas dans la bonne direction. Même si ces initiatives créeront des emplois pour les Canadiens et Canadiennes, la gestion du changement des emplois et la prévention des pertes d'emploi exigeront un effort résolu et une volonté politique pour qu'aucun travailleur ou travailleuse ne soit laissé pour compte.

Ce qu'il y a lieu de ne pas oublier, c'est que la stratégie canadienne sur le climat est aussi une stratégie économique. Le monde se dirige vers la carboneutralité, et si le Canada ne procède pas aux changements nécessaires dès maintenant, il risque de manquer d'énormes occasions et de voir des travailleurs et travailleuses aller chercher des emplois dans des pays plus ambitieux sur le plan climatique.

## L'énergie canadienne et les marchés mondiaux

L'économie du secteur canadien de l'énergie est très mondialisée; elle compte fortement sur les relations commerciales avec d'autres pays et elle est par conséquent influencée par les événements mondiaux et la fluctuation des prix des produits de base qui se produit à l'extérieur de ses frontières. Par exemple, l'effondrement des prix mondiaux du pétrole qui a eu lieu en 2014 sous l'effet d'une croissance rapide de la production d'huile de schiste aux États-Unis et des décisions de l'OPEP a donné lieu à une offre excédentaire sur les marchés de l'énergie et causé la perte de plus de 35 000 emplois dans le domaine des sables bitumineux au Canada avant la fin de 2015.<sup>21</sup> La

---

<sup>21</sup> Wen-Hao Chen et René Morissette, *Comment les travailleurs des secteurs de production d'énergie s'en sortent-ils après avoir perdu leur emploi? Données de l'industrie du pétrole et du gaz*, Statistique Canada – Aperçus économiques (2020). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2020021-fra.htm>

fluctuation des prix du pétrole a aussi été influencée par la guerre que la Russie livre à l'Ukraine, laquelle affecte les travailleurs et travailleuses et les collectivités dépendant du secteur de l'énergie.

L'adoption, en 2022, de l'Inflation Reduction Act (IRA - loi sur la réduction de l'inflation) aux États-Unis illustre l'interdépendance des éléments du secteur mondial de l'énergie. L'IRA présente plus précisément de nouveaux défis au Canada pour ce qui est d'attirer des capitaux étrangers et des investissements dans l'énergie propre à cause des milliards de dollars de subventions et de stimulants fiscaux accordés par son voisin du sud. Les économistes ont incité le gouvernement du Canada à consacrer autant de fonds aux technologies propres afin de s'assurer que le Canada conserve une attractivité comparable pour les investisseurs dans les secteurs de l'automobile, de l'acier et de la fabrication.<sup>22</sup> Cela stimulerait la création d'emplois et la croissance économique.

Le monde des affaires a en outre tendance à développer sa conscience environnementale et sociale, ce qui a incité les industries à se doter de forts objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pour demeurer compétitives.<sup>23</sup> Il arrive de plus en plus souvent que les investisseurs soient attirés par les organisations qui ont de forts impératifs ESG, souvent sous la forme d'engagements en matière de carboneutralité, de diversité et d'inclusion et/ou de conformité. La finance privée a commencé à réaliser l'occasion que donne la lutte contre les changements climatiques par l'entremise de l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux modèles opérationnels et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement de manière à créer de la valeur pour les consommateurs et consommatrices. Dans un même ordre d'idées, les banques, les régimes de retraite et les gestionnaires de portefeuille sont de plus en plus motivés à s'aligner sur la finance privée en adoptant des priorités en matière de carboneutralité en raison de l'évolution des priorités des consommateurs et consommatrices et des investisseurs.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Meghan Potkins, « Canada's auto, steel and manufacturing sectors sound alarm over U.S. inflation act » dans le *Financial Post* du 2 novembre 2022. <https://financialpost.com/commodities/energy/u-s-inflation-act-impact-canada>

<sup>23</sup> Doron Telem, « The ESG imperative: Leveraging an integrated strategy to foster transformative ESG change » dans KPMG Insights. <https://kpmg.com/ca/en/home/insights/2022/09/the-esg-imperative.html>

<sup>24</sup> Nations Unies, « Mark Carney : investir dans des solutions climatiques neutres en émissions crée de la valeur et procure des avantages ». <https://www.un.org/fr/climatechange/mark-carney-investing-net-zero-climate-solutions-creates-value-and-rewards>



## Tendances du marché du travail intérieur

Il n'y a pas que les forces mondiales qui influencent le secteur de l'énergie; d'autres tendances sur la scène intérieure impacteront le personnel du secteur de l'énergie et bien d'autres secteurs de l'économie canadienne :

**Emplois vacants** : Le ratio chômeurs-postes vacants n'a jamais été aussi bas au Canada, ce qui signifie qu'il n'y a que peu de personnes en chômage pouvant occuper chaque emploi.<sup>25</sup> La croissance de l'emploi dans les domaines de la construction, des transports et de l'entreposage en Alberta a laissé 100 000 emplois vacants car les compétences des travailleurs et travailleuses ne correspondent pas à celles qu'exigent les emplois disponibles.<sup>26</sup>

**Évolution démographique** : Le taux d'activité qui était de 65,2 % en 2016 n'était plus que de 63,7 % en 2021 à cause des départs à la retraite des baby-boomers. En raison de l'augmentation de la demande de services de santé associée au vieillissement de la population, le nombre des membres du personnel de la santé a augmenté de plus de 200 000 pendant la même période.<sup>27</sup> L'immigration, l'augmentation de la participation des personnes autochtones et racialisées à la population active et l'exode urbain sont d'autres facteurs qui influenceront positivement ou négativement la disponibilité de la main-d'œuvre.

**Automatisation** : Les industries remplacent des travailleurs et travailleuses par des machines depuis des décennies, et les travailleurs et travailleuses auxquels nous avons parlé s'inquiètent des incidences que cela aura sur leur sécurité d'emploi. Près d'un Canadien ou Canadienne sur cinq a un emploi qui pourrait être automatisé dans le futur, ce qui pourrait comporter une perte de 90 000 emplois.<sup>28</sup> Une étude d'EY Canada sur l'automatisation potentielle des emplois du secteur du pétrole et du gaz a conclu que le niveau d'emploi dans des catégories clés comprenant celles des conducteurs d'équipement, de l'exploitation des installations et des métiers pourrait diminuer d'une proportion pouvant atteindre 65 % d'ici 2040.<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> Statistique Canada, « Tendances relatives à la pénurie de main-d'œuvre au Canada », 2022. [https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail/\\_tendances-penurie-main-oeuvre-canada](https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail/_tendances-penurie-main-oeuvre-canada)

<sup>26</sup> Lisa Johnson, « Alberta job gains surpass expectations as skilled labour shortage continues to plague province » dans *l'Edmonton Journal* du 6 janvier 2023. <https://edmontonjournal.com/news/politics/alberta-job-gains-surpass-expectations-as-skilled-labour-shortage-continues-to-plague-province>

<sup>27</sup> Statistique Canada, « Emplois au Canada : comprendre les marchés du travail locaux en transformation », 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221130/dq221130b-fra.htm>

<sup>28</sup> Rosalie Wyonch, *La prochaine vague : Le marché du travail canadien face à l'automatisation* (C.D. Howe Institute, 2020), p. 1. <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/la-prochaine-vague-le-marche-du-travail-canadien-face-a-lautomatisation/>

<sup>29</sup> Lance Mortlock, *Rethinking the oil and gas workforce in 2040* (EY Canada, 2020), p. 14. [https://www.ey.com/en\\_ca/oil-gas/rethinking-the-oil-and-gas-workforce-in-2040](https://www.ey.com/en_ca/oil-gas/rethinking-the-oil-and-gas-workforce-in-2040)

**Intérêts des actionnaires** : Dans le secteur privé, la compétitivité des entreprises porte à prendre des décisions qui influencent leur main-d'œuvre. En réponse au changement des conditions des marchés et des pressions faites par les actionnaires, les entreprises réduisent souvent les frais de main-d'œuvre en comprimant leurs effectifs. Selon un rapport de PetroLMI, la diminution de 7 260 emplois subie par le secteur du pétrole et du gaz en 2021 pourrait être attribuable à la restructuration des entreprises, à la réduction des immobilisations et à des fusions et acquisitions.<sup>30</sup>

**Changements climatiques** : L'augmentation de la gravité et de la fréquence des conditions météorologiques extrêmes et des désastres naturels qui est associée aux changements climatiques transforme le marché du travail. Le Canada aura de plus en plus besoin de travailleurs et travailleuses qui possèdent les compétences nécessaires pour répondre aux dommages causés par les désastres naturels découlant du dérèglement climatique et les prévenir en adaptant l'infrastructure, les bâtiments et les logements afin qu'ils résistent mieux aux effets de conditions climatiques plus extrêmes. Il se peut en outre que des emplois soient éliminés dans les secteurs de l'énergie et des ressources naturelles car les changements climatiques et les conditions météorologiques extrêmes nuiront à notre capacité d'accéder aux ressources.

**Croissance dans les domaines environnementaux** : La demande d'emplois environnementaux est censée augmenter de 8,1 %, soit de 50 100 emplois, dans les domaines de l'efficacité énergétique, des énergies propres et alternatives, des technologies propres, de la conservation de la nature, des transports durables, des bâtiments verts, de la construction et de la qualité de l'eau et 183 400 emplois supplémentaires deviendront vacants parce qu'on voudra remplacer les personnes qui prendront leur retraite dans les domaines environnementaux d'ici 2029, la proportion de croissance la plus élevée se produisant en Alberta.<sup>31</sup> Cette croissance prévue de l'emploi dépasse le nombre de Canadiens et Canadiennes en emploi dans le secteur des services d'utilité publique en 2022.<sup>32</sup> Et ces nombres pourraient augmenter s'il y a des investissements publics supplémentaires.

---

<sup>30</sup> PetroLMI, *Labour Market Outlook 2021 - 2023* (2021), 5. <https://careersinenergy.ca/wp-content/uploads/2021/08/Labour-Market-Outlook-2021-to-2023-FINAL-3.pdf>

<sup>31</sup> Eco Canada, *De la récession à la reprise : emploi en environnement et tendances d'embauche au cours des dix prochaines années* (2020). <https://eco.ca/new-reports/perspectives-de-la-demande-de-main-doeuvre-2020/>

<sup>32</sup> Statistique Canada, « Emploi selon l'industrie, données annuelles ». [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410020201&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410020201&request_locale=fr)

## 4. Cadre pour une robuste approche à l'égard des emplois durables

L'établissement d'une forte architecture des emplois durables est la première étape à suivre pour s'assurer que le Canada soit en mesure de mener une ambitieuse planification des emplois durables en même temps que la transition vers la carboneutralité. C'est pour cela que nous avons posé un cadre qui peut servir à voir à ce que tous les éléments nécessaires à une robuste approche sur les emplois durables au Canada soient en place. Pour établir ce cadre, nous avons consulté les *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* établis par l'Organisation internationale du Travail, examiné les approches à l'égard des emplois durables adoptées par l'Allemagne, les États-Unis, l'Écosse, la Nouvelle-Zélande, l'Espagne et le Danemark, tenu des réunions avec des spécialistes et des maîtres à penser de cercles de réflexion, des universitaires, des syndicalistes et des ONG environnementales, procédé à des entrevues et à des groupes de consultation avec des travailleurs et travailleuses, et validé les résultats grâce à des sondages.

## Cadre d'approche robuste à l'égard des emplois durables



Ce graphique présente les principaux éléments nécessaires pour dresser des plans des emplois durables :

- Des **critères de gouvernance** sont nécessaires pour poser le cadre de gouvernance approprié à l'établissement d'approches à l'égard des emplois durables assurant leur succès à long terme.
- Les **tactiques de mise en œuvre** sont les politiques et programmes précis adoptés par les gouvernements pour favoriser l'atteinte des objectifs de la planification des emplois durables.
- Les **facteurs propices** sont les éléments qui assureront le succès des initiatives en matière d'emplois durables.

Pris ensemble, ces éléments concourent à la création d'un solide cadre de planification des emplois durables. Une robuste *structure de gouvernance*, fondée sur les critères que nous recommandons, permettrait de *mettre en œuvre les tactiques appropriées* pour aider les travailleurs et travailleuses et les communautés au cours de la transition vers la carboneutralité. Ces tactiques peuvent comprendre le financement stratégique, l'imposition de conditions au financement public, des programmes de formation professionnelle bien développés ou des crédits pour frais de scolarité, qui entrent dans les grandes catégories du développement économique, de la mise en valeur de la main-d'œuvre et de la sécurité sociale.

Nous indiquerons et étofferons les critères de gouvernance que nous recommandons dans la partie suivante de cette section, et nous traiterons des tactiques de mise en œuvre de façon plus détaillée dans un rapport subséquent. Les *facteurs propices* s'appliquent à la fois à la structure de gouvernance et aux plans de mise en œuvre et nous en traiterons ci-dessous.

## Facteurs propices

### Ressources suffisantes

À l'échelle mondiale, le virage technologique vers la carboneutralité exigera 275 billions de dollars de dépenses publiques d'ici 2050.<sup>33</sup> Les ressources financières nécessaires à ce virage qui causera des changements économiques et sociaux sont importantes et ne doivent pas être négligées. La transition vers une économie carboneutre fondée sur des emplois durables influencera des centaines de milliers de travailleurs et travailleuses et de communautés — y compris ceux qui vivent directement la transition, ceux qui cherchent un emploi et ceux qui sont sous-représentés sur le marché du travail et les marchés économiques. Il importe de se rappeler que les emplois durables comprennent non seulement ceux qui sont directement liés à l'économie carboneutre, comme ceux de la production d'énergie renouvelable, de remédiation des puits orphelins et de capture, utilisation et stockage du carbone, mais aussi tout autre emploi compatible avec la carboneutralité. Cela signifie que les ressources nécessaires à une transition ordonnée et juste doivent témoigner de l'envergure et du rythme de la transition — et permettre à nos systèmes sociaux et de travail de se réaligner sur les technologies de décarbonisation et tous les autres secteurs sur lesquels la société compte pour fonctionner, des soins de santé à l'éducation et aux services d'autobus.

Dans ce cadre, les ressources sont celles qu'il faut pour que la gouvernance de la carboneutralité fonctionne bien et que les organismes faisant partie de la structure de gouvernance, comme l'organisme consultatif ou le secrétariat, puissent s'acquitter efficacement de leurs responsabilités. Les tactiques de mise en œuvre – investissements et programmes favorisant les emplois durables – doivent eux aussi se voir affecter des ressources suffisantes pour avoir un effet positif sur les travailleurs et travailleuses, les communautés et les groupes sous-représentés.

---

<sup>33</sup> <https://www.mckinsey.com/capabilities/sustainability/our-insights/the-economic-transformation-what-would-change-in-the-net-zero-transition>

## Alignement sur la carboneutralité

Les plans de transition de la main-d'œuvre du Canada vers les emplois durables doivent permettre de s'assurer que les emplois soient bel et bien durables. En l'absence d'une véritable compatibilité avec la carboneutralité et de repères alignés sur l'atteinte des objectifs de réduction des émissions de GES du Canada, les plans de transition risquent de laisser pour compte les travailleurs et travailleuses et les collectivités. Les plans de mise en œuvre et la gouvernance doivent réaliser pleinement le potentiel de la carboneutralité et éviter le risque de l'emprisonnement des travailleur et travailleuses dans des secteurs en déclin. Par exemple, les centrales au charbon qui ont été réaménagées en centrales au gaz naturel devront être adaptées de nouveau au cours des prochaines décennies si les émissions demeurent élevées — ce qui peut avoir des répercussions importantes sur leur personnel.

## Stratégie et vision cohérentes

Une vision et une stratégie claires pour atteindre la carboneutralité d'ici 2050 n'ont pas encore été établies. Le Plan de réduction des émissions pour 2030 dressé par le gouvernement du Canada comprend les mesures que le gouvernement prendra pour atteindre ses objectifs de réduction des émissions de GES d'ici 2030. Toutefois, les effets de ce plan sur les travailleurs et travailleuses ne sont pas bien indiqués dans le plan, qui ne comprend pas de soutiens supplémentaires pour aider les travailleurs et travailleuses. Au-delà de 2030, les technologies à employer et les voies à suivre pour que le Canada puisse procéder aux réductions des émissions lui permettant d'honorer son engagement international sont plus incertaines. C'est pourquoi un plan pour les emplois durables doit être incorporé au programme global du gouvernement du Canada en matière de climat afin que les travailleurs et travailleuses et les communautés comprennent les voies à suivre pour l'avenir et puissent planifier en conséquence. Une politique industrielle claire pour la carboneutralité et une stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre pour des emplois durables donneraient aux travailleurs et travailleuses et aux communautés une indication des industries dont le Canada entend favoriser la croissance et profiter, créant ainsi des emplois et des possibilités de croissance économique.

## Collaboration des régions

Puisque les transitions se déroulent aux niveaux régional et local, les efforts faits pour dresser un plan national pour les emplois durables doivent être le reflet des communautés, régions, provinces et territoires divers que comprend le Canada. Les tactiques de mise en œuvre doivent être fondées sur des valeurs locales et permettre

directement de relever les défis et de profiter des occasions propres à chaque localité et région. Par exemple, les communautés urbaines ont des défis qui diffèrent de ceux des communautés rurales, isolées ou fondées sur les ressources naturelles en matière de transition, et il faut en tenir compte au cours de l'établissement des soutiens du développement et de la diversification économiques.<sup>34,35</sup>

Les structures de gouvernance pour des emplois durables doivent en outre comprendre un fort élément de collaboration entre les gouvernements des différents ordres. Certains de ceux-ci sont stratégiquement mieux en mesure que les autres de mettre en œuvre des composantes clés des plans des emplois durables, d'après le partage constitutionnel des pouvoirs. Le fait d'officialiser la collaboration dans le cadre des structures de gouvernance pour des emplois durables rendra d'autant plus probable que le Canada puisse faire front commun pour procéder à une transition ordonnée et juste vers la carboneutralité d'une manière qui aide les travailleurs et travailleuses, les communautés et les groupes sous-représentés.

## Dialogue social

Comme il est indiqué dans la section 2, nous avons entendu les travailleurs et travailleuses et le mouvement syndical nous dire qu'ils doivent pouvoir participer à la prise des décisions. Un moyen concret de voir à ce que les plans des emplois durables soient éclairés par les personnes qu'influence la transition est d'établir un engagement à l'égard du dialogue social.

Les syndicats et les organisations syndicales ont milité inlassablement pour que le concept du dialogue social soit un élément principal de la planification de la transition vers la carboneutralité. Tel que défini par l'Organisation internationale du Travail, le dialogue social inclut « tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun ».<sup>36</sup> De plus, le gouvernement du Canada s'est déjà engagé à suivre le processus de dialogue social dans son plan provisoire pour des emplois durables — mais des mécanismes concrets sont nécessaires pour que cela se déroule bien.

---

<sup>34</sup> Vancouver Economic Commission, *Best Practices for a Just Transition in Vancouver* (2021).  
<https://vancouvereconomic.com/research/best-practices-for-a-just-transition-in-vancouver/>

<sup>35</sup> Wilderness Committee, *Voices and Vision of Northern British Columbia* (2021).  
<https://www.wildernesscommittee.org/publications/voices-and-vision-northern-british-columbia>

<sup>36</sup> Page de l'OIT sur le dialogue social

Le dialogue social fait participer tous les intervenants du domaine du travail : travailleurs et travailleuses, employeurs et gouvernements. On peut faire appel à d'autres participants afin de profiter de leurs connaissances spécialisées et d'établir un consensus. Si c'est approprié, des parties intéressées telles que les communautés, les groupes sous-représentés et les établissements d'enseignement devraient être consultés dans le cadre des structures de gouvernance pour les emplois durables et incitées à participer à la conception des tactiques de mise en œuvre, à leur utilisation et à leur amélioration avec le temps pour qu'elles continuent d'être utiles. Il faut à tout le moins donner la priorité à la communication avec les groupes affectés non seulement pour informer les travailleurs et travailleuses, les communautés et les groupes sous-représentés des soutiens et des possibilités qui leur sont offerts mais aussi pour établir un dialogue au sujet de l'orientation et de la forme de la transition vers la carboneutralité à mesure qu'elle avance.

## Appropriation par les travailleurs et travailleuses

Pour que le Canada atteigne des objectifs climatiques audacieux et ambitieux, le monde du travail devra inévitablement changer. Les travailleurs et travailleuses eux-mêmes sont des facteurs de changement et ils seront plus favorables aux changements s'ils se sentent en sécurité au sujet de leur avenir, s'ils ont les outils et l'information appropriés et s'ils sont respectés. Si ces conditions ne sont pas réunies, ils pourraient résister au changement et cela risquerait de donner au Canada du mal à atteindre ses objectifs climatiques et les objectifs économiques indiqués par la Loi. Les structures de gouvernance doivent appuyer des politiques efficaces qui sont clairement communiquées aux travailleurs et travailleuses par des voies auxquelles ils font confiance. Nous traiterons de cette question de façon plus poussée dans notre prochain rapport.

## Critères de gouvernance

### Mécanismes de reddition de comptes

Les mécanismes de reddition de comptes font partie intégrante de tout bon modèle de gouvernance : ils tiennent les décideurs responsables de leurs engagements. Il y a plusieurs formes différentes que peuvent prendre ces mécanismes et elles comportent l'indication claire des intentions, l'établissement de moyens de mesurer les progrès et leur adaptation au fil du temps.

Les principes directeurs sont un des moyens d'établir une orientation de haut niveau que toutes les parties responsables doivent suivre. Ils sont les fondements qui devraient



éclairer tous les programmes, politiques et investissements publics. Pour être efficaces, les principes directeurs doivent être adoptés sincèrement et mis en pratique. Leur établissement n'est donc que la première étape de tout cadre de reddition de comptes. La fixation d'indicateurs de rendement clés pourrait aider à établir d'importants points de référence et repères contre lesquels mesurer les progrès.

Le degré de reddition de comptes le plus élevé est celui où les engagements sont assujettis à la loi de manière à obliger légalement le gouvernement à honorer ses obligations en matière de politiques, améliorant ainsi son image. L'Espagne et l'Allemagne ont adopté des « lois sur la juste transition » qui accompagnent leurs engagements à décarboniser leur économies et à éliminer progressivement les secteurs à fortes émissions tels que celui du charbon.

## Mécanismes de coordination fédéraux

La coordination fédérale — ou une approche pangouvernementale — reconnaît les nombreux secteurs de dépenses intersectionnels que met en cause l'atteinte d'un objectif en matière de politiques tels que la transition vers des emplois durables et la carboneutralité. L'approche pangouvernementale a servi à la lutte contre les changements climatiques et à la réconciliation avec les Autochtones — deux défis complexes à volets multiples. Chaque ministère ou secteur de dépenses est un élément critique de l'avancement des efforts faits pour atteindre un but, et c'est pourquoi les ministères doivent coordonner leurs activités et collaborer.

La coordination fédérale peut consister à attribuer des responsabilités à des ministères gouvernementaux en vue d'atteindre un objectif et à tenir des réunions périodiques pour aligner les efforts et résoudre les difficultés de la manière la plus efficace possible. Une approche pangouvernementale à l'égard de la planification des emplois durables pourrait consister à incorporer des principes directeurs aux objectifs d'un ministère en matière de politiques et de programmes.

Un groupe spécialisé du gouvernement pourrait être créé afin de coordonner les efforts de partage d'information et de coopérer avec les ministères pour atteindre un objectif précis en matière de politiques. Par exemple, le gouvernement de l'Écosse a créé un cadre national de la transition juste et créé un poste de ministre de second plan, soit celui de ministre de la Transition juste, de l'Emploi et du Travail équitable, pour fixer des objectifs et diriger la coordination. En l'absence d'un « champion des emplois durables » ou d'un effort de coordination, les objectifs concurrents relatifs aux politiques risqueraient de cacher l'objectif plus vaste de réaliser la transition vers des emplois durables et la carboneutralité.

L'intégration des politiques est un résultat critique de la coordination fédérale, particulièrement pour ce qui est des changements climatiques, des emplois durables et de la croissance économique. La coordination fédérale pourrait donner lieu à des politiques favorisant simultanément de nombreux objectifs, comme les crédits d'impôt à l'investissement qui sont assortis de conditions stimulant l'investissement dans les technologies de l'énergie propre et qui exigent que l'industrie verse à son personnel un salaire équitable. Par exemple, la loi étatsunienne sur la réduction de l'inflation exige la conclusion de conventions sur la main-d'œuvre de tous les grands projets de construction financés par le gouvernement fédéral. Ces conventions collectives stipulent les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail et assurent des protections en matière de santé et de sécurité.

## Mécanismes de coordination régionaux

La coordination régionale est un autre critère de gouvernance nécessaire aux approches sur les emplois durables. Au chapitre de la planification des emplois durables au Canada, il importe de signaler que les secteurs de la fabrication et de l'énergie, dont les émissions sont élevées, sont concentrés régionalement et qu'il s'ensuit que le changement s'y déroulera de façon inégale dans les différentes parties du pays.

La création de mécanismes de coordination régionaux entre le gouvernement fédéral et les provinces et entre les différentes provinces peut aider à distribuer les ressources plus efficacement, par exemple en affectant des fonds précis pour aider à la diversification économique de régions en changement ou de lieux économiquement défavorisés.

Bien que le Canada soit une fédération complexe ayant une dynamique régionale distincte, des leçons peuvent être tirées de l'expérience d'autres pays. L'Espagne a employé des ententes de transition juste, outils de co-gouvernance entre le gouvernement national et les communautés autonomes, pour dresser des plans d'action de transition juste régionaux à l'égard des communautés houillères. Dans un même ordre d'idées, des ententes de croissance municipale et régionale ont été conclues entre les gouvernements locaux, le gouvernement de l'Écosse et le Royaume-Uni afin d'identifier les possibilités de diversification économique.

## Mécanisme de consultation et d'engagement

Les gouvernements créent couramment des organismes consultatifs pour joindre différents groupes d'intérêts et spécialistes et entendre directement leur avis avant ou pendant l'établissement de politiques. La portée du travail des organismes consultatifs peut varier, mais il arrive souvent qu'elle comprenne la prestation d'avis indépendants,

l'incitation des intervenants à s'impliquer et la supervision de l'action gouvernementale.

Selon notre examen international des meilleures pratiques, la structure idéale de l'organisme consultatif de planification des emplois durables fait intervenir le mouvement syndical et d'autres groupes qui ont un intérêt dans la transition vers la carboneutralité. Les organismes ainsi constitués ont pu offrir un ensemble exceptionnel de points de vue et de compétences qui ont ajouté de la valeur à la conception des politiques en indiquant les besoins des groupes intéressés aux décideurs. Bien que les membres de ces organismes offrent des connaissances spécialisées, il arrive souvent que des groupes procèdent à leurs propres processus d'engagement afin d'identifier et de synthétiser des points de vue supplémentaires.

Par exemple, l'Allemagne a lancé une commission sur le charbon comprenant 28 personnes pour qu'elle conseille le gouvernement en réponse à sa décision de mettre fin aux subventions au charbon. Les membres de la commission comprenaient des syndicats et des travailleurs ainsi que d'autres intervenants représentant un vaste éventail d'intérêts. Les recommandations qu'elle a présentées au gouvernement allemand ont été adoptées et assujetties à une nouvelle loi appuyant les travailleurs et travailleuses et les régions en transition. Dans ce cas, l'acceptation des conseils a aidé à légitimer le processus.

Dans un autre cas, la Nouvelle-Zélande a créé le Taranaki Transition Lead Group qui comprenait des travailleurs et travailleuses et des personnes représentant les régions impactées, et des mesures ont été prises pour que les Māori, peuple autochtone des îles principales de la Nouvelle-Zélande, soient des partenaires à part entière de la planification de la transition. Les recommandations établies par ce groupe ont été transformées en plan pour aider la région à atteindre la carboneutralité d'ici 2050. La participation du peuple et des communautés autochtones ainsi que des groupes en quête d'équité peut favoriser l'inclusion dans de nouvelles voies économiques et niveler les obstacles à la participation à la population active.

## Organisme de mise en œuvre spécialisé

L'organisme de mise en œuvre spécialisé se voue à la mise en œuvre d'éléments cruciaux de la politique globale. Dans le cadre que nous recommandons, l'organisme de mise en œuvre pourrait être établi au sein de l'administration publique pour faire avancer toutes les composantes du cadre de gouvernance, y compris la reddition de comptes, la coordination fédérale et régionale et les mécanismes de consultation et d'engagement.

La création d'un organisme de mise en œuvre spécialisé peut assurer l'existence d'un groupe clair et central ayant pour mandat de voir à la supervision, au suivi, à la coordination et à l'atteinte d'objectifs tels que la transition vers des emplois durables et la carboneutralité. Ce groupe peut remplir une fonction explicite stratégique et de recherche afin d'ajouter un éclairage et des capacités en vue d'atteindre les objectifs en matière de politiques.

Par exemple, le gouvernement de la Nouvelle-Zélande a créé la Just Transition Unit (JTU) à l'intérieur de l'administration publique et l'a divisée en deux : stratégie de transition et partenariats de transition juste. Le groupe de la stratégie de transition examine les effets à long terme de la politique climatique sur tout un éventail d'intervenants tandis que le deuxième groupe supervise les opérations et travaille avec les parties affectées pour résoudre les difficultés qu'elles éprouvent actuellement. L'JTU a donné lieu à la création de groupes de travail régionaux chargés de dresser des plans pour les régions en transition de la Nouvelle-Zélande.

## 5. Recommandations sur la gouvernance pour des emplois durables

Dans la section précédente, nous avons posé le cadre de ce qui serait une robuste approche à l'égard des emplois durables au Canada en nous fondant sur le besoin de mettre les travailleurs et travailleuses au cœur de cette approche. La présente section indique les recommandations sur la gouvernance concernant les mesures que le gouvernement du Canada devrait prendre à court terme pour renforcer l'approche actuelle à l'égard des emplois durables.

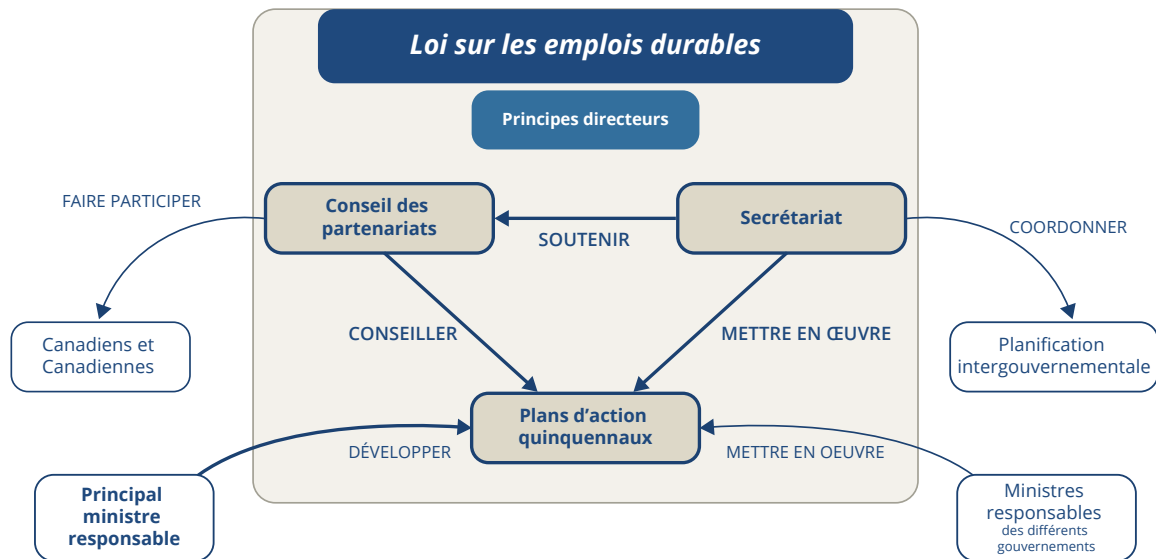
Le projet de loi C-50, *Loi concernant la responsabilité, la transparence et la mobilisation à l'appui de la création d'emplois durables pour les travailleurs et de la croissance économique dans une économie carboneutre* (ci-après appelée Loi sur les emplois durables) a été déposé à la Chambre des communes le 15 juin 2023 par le ministre des Ressources naturelles. Cette loi s'inscrit dans le cadre du Plan d'action pour les emplois durables provisoire publié en février 2023 et pose un cadre juridique visant à faciliter la création d'emplois durables et à aider les travailleurs et travailleuses et les communautés pendant que le monde vire à la carboneutralité.

À un haut niveau, la Loi :

- Indique des **principes directeurs** pour faciliter l'engagement et la reddition de comptes et axer l'action sur des pratiques exemplaires;
- Ordonne la création d'un **Conseil du partenariat pour des emplois durables** chargé de conseiller le gouvernement à la lumière de l'avis des travailleurs et travailleuses, des communautés et d'autres intervenants;
- Ordonne la création du **Secrétariat des emplois durables** pour épauler la mise en œuvre de la Loi, appuyer le Conseil du partenariat et coordonner le travail de différents ministères fédéraux;
- Ordonne la création d'un **Plan d'action pour des emplois durables** tous les 5 ans et de rapports d'étape permettant d'assurer la transparence du gouvernement et la reddition de comptes sur ses engagements en matière d'emplois durables.

La Loi est un premier pas important. Le fait d’y stipuler les organismes de gouvernance, les exigences de présentation de rapports et les principes directeurs illustre l’intention du gouvernement du Canada d’avancer dans le domaine. Nous sommes heureux du dépôt de la Loi et de l’établissement des piliers de gouvernance qui en découlera. Nous jugeons que ces premiers pas s’accordent avec notre cadre.

Piliers de l’approche de gouvernance du Canada à l’égard des emplois durables :



Dans ce chapitre, nous présenterons les conseils du Pembina Institute et du Congrès du travail du Canada (CTC) sur les modifications que nous voudrions voir apporter en priorité à la Loi et la mise en œuvre de la structure et des opérations des éléments de gouvernance qui seront créés par la Loi une fois qu’elle aura été adoptée. Ces conseils sont répartis entre les trois sujets suivants d’après notre cadre de gouvernance :

- Renforcer la **Loi**
- Outiller le **Conseil du partenariat** pour le succès
- Établir un **Secrétariat** efficace.

## Renforcer la Loi

### Ajouter des principes directeurs au préambule de la Loi

Le préambule de la Loi sur les emplois durables comprend un ensemble de principes directeurs qui comprend des notions de dialogue social, de travail décent, de promotion de l’équité et de coopération internationale qui sont toutes indispensables au succès des efforts relatifs aux emplois durables.

Toutefois, nous avons relevé bon nombre de principes supplémentaires que nous aimerions voir exprimer dans la Loi afin d'orienter le gouvernement fédéral dans la mise en œuvre de stratégies sur les emplois durables et ses travaux d'atténuation des changements climatiques et d'adaptation à ceux-ci :

**a. Aligner les investissements, programmes et soutiens relatifs à la main-d'œuvre avec des moyens d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et de restreindre le réchauffement planétaire à 1,5 degré Celsius.**

Les emplois durables sont compatibles avec les moyens d'atteindre zéro émissions nettes de gaz à effet de serre d'ici 2050; il est donc crucial que le volet de la durabilité de la Loi sur les emplois durables soit clairement décrit et respecté. Les moyens pratiques d'appliquer ce principe dans le cadre proposé pour des emplois durables pourraient comprendre la création d'un rapport législatif entre la Loi sur les emplois durables et la *Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité* ou l'établissement d'une procédure officielle de liaison entre le Plan de réduction des émissions et le Plan pour des emplois durables afin qu'ils se renforcent l'un l'autre. Ces idées sont étoffées plus loin dans la présent document.

**b. Préserver la qualité de l'emploi des personnes passant à des emplois durables.**

De nombreux emplois dans des industries rejetant de grandes quantités d'émissions sont réputés comporter de bons salaires, un taux de syndicalisation élevé, des avantages sociaux, des protections en matière de santé et de sécurité, la sécurité d'emploi et des pensions. Le mouvement syndical nous rappelle que les syndicats sont des agents de changement importants et ont, au fil de décennies, haussé les normes du travail dans les différentes industries en négociant des conventions collectives et en participant aux relations de travail avec les employeurs. Les normes du travail établies par le mouvement syndical dans les industries à fortes émissions doivent être reportées dans les industries compatibles avec la carboneutralité. Bien qu'il y ait de nombreux moyens technologiques d'atteindre la carboneutralité, ils doivent tous être fondés sur la promesse de travail décent.

**c. Éviter de perturber inutilement les travailleurs et travailleuses, si possible.**

Les travailleurs et travailleuses nous ont dit qu'un résultat équitable doit les perturber le moins possible. Sur le plan pratique, cela signifie que si les travailleurs et travailleuses doivent changer d'emploi, ils veulent rester dans la collectivité où ils vivent, avoir des possibilités de recyclage locales et si possible demeurer au service du

même employeur dans des fonctions semblables comportant une rémunération similaire. Le fait de ne pas déraciner les travailleurs et travailleuses tient aller les communautés et les économies régionales. Par exemple, les personnes travaillant dans une usine de véhicules à moteur à combustion interne préféreraient travailler dans la même usine une fois qu'elle aura été réoutillée pour fabriquer des véhicules électriques.

Une transition ordonnée et équitable permet de voir à ce que les changements apportés aux systèmes énergétiques n'affectent pas démesurément les travailleurs et travailleuses.

**d. Élargir le principe de l'équité et de l'inclusion de manière à répondre aux besoins précis des travailleurs et travailleuses déplacés, des jeunes et des nouveaux venus.**

Actuellement, la Loi sur les emplois durables comprend un principe directeur qui exige que l'approche soit inclusive et aborde les obstacles à l'emploi en mettant l'accent sur la création d'emplois pour les personnes sous-représentées sur le marché du travail, notamment les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes autochtones, noires et racialisées, les personnes 2SLGBTQI+ et les autres groupes en quête d'équité. Les avantages économiques de la transition vers la carboneutralité doivent être distribués de manière plus équitable entre les différents membres de la population, et les effectifs doivent être un meilleur reflet de la population du Canada, et cela doit être atteint grâce à des investissements et à des programmes prévus dans les plans pour des emplois durables. Par ailleurs, d'autres groupes ont un intérêt spécial dans le dialogue sur les emplois durables et ils doivent être explicitement pris en compte dans le paysage global :

- Les *travailleurs et travailleuses déplacés* sont un groupe d'intérêt clé aux fins des plans et des approches pour des emplois durables. Les travailleurs et travailleuses qui n'ont pas d'option simple en matière d'emploi ou qui comprennent mal les possibilités de transfert de compétences et les options de recyclage risquent de tomber entre les mailles du filet. Les personnes qui perdent leur emploi à cause de la transition doivent recevoir de l'information et un soutien les aidant à cheminer vers une carrière compatible avec la carboneutralité.



- Les *jeunes* sont les travailleurs et travailleuses de l’avenir; les choix qu’ils font tôt au cours de leurs études influencent la trajectoire de la main-d’œuvre future. Les jeunes doivent être explicitement informés de leurs options, recevoir de l’information accessible sur le marché du travail et jouir du soutien nécessaire pour accéder à des carrières durables et réussir dans celles-ci. C’est d’une importance cruciale dans un monde de forte demande prévue de main-d’œuvre dans des secteurs de croissance durable et de pénuries de main-d’œuvre dans des industries clés.
- Il est indispensable de prévoir un soutien précis pour les *personnes nouvellement venues au Canada*. Les nouveaux venus apportent des compétences et des points de vue exceptionnels qui peuvent ajouter de la valeur aux entreprises canadiennes et aider à combler les pénuries de main-d’œuvre – c’est pourquoi il faut leur permettre de participer aux secteurs durables et leur donner le soutien qu’il leur faut à cette fin, compte tenu de leurs besoins linguistiques et en vérification des titres de compétence.

### Tenir compte des circonstances propres aux communautés rurales, isolées, qui dépendent des ressources naturelles et qui sont en transition

Les régions ne subiront pas toutes les mêmes changements sur le chemin de la carboneutralité. La transition se déroulera de façon inégale, et les nouvelles industries et possibilités ne se créeront pas toutes aux mêmes endroits. Tous les gouvernements infranationaux, y compris les provinces, les territoires, les régions, les municipalités et les gouvernements autochtones — dans l’est comme dans l’ouest, au nord comme au sud et dans les régions isolées, rurales et urbaines — ont des défis et des possibilités qui leur sont propres et des outils différents pour les relever ou en profiter.

Les solutions créées dans les plans pour des emplois durables doivent témoigner du besoin d’une approche adaptée et distincte correspondant à l’immensité du Canada ainsi qu’à la complexité et à la diversité de son économie, de ses valeurs et de ses paysages géographiques. Par exemple, certaines communautés peuvent être naturellement dotées d’ensoleillement et de vent qui les rend compétitives sur le marché des énergies renouvelables, les collectivités rurales et isolées peuvent être en mesure d’attirer de nouvelles industries créant de nouveaux centres économiques, et les petites communautés peuvent collaborer pour obtenir des fonds publics. On pourrait s’appliquer à voir à ce que le développement des industries renouvelables ou à faibles émissions de carbone se déroule surtout dans des communautés où les secteurs à forte intensité carbonique sont en déclin. Par exemple, le supplément de crédit d’impôt pour

les communautés énergétiques établi par l'IRA aux États-Unis s'applique aux projets situés dans des communautés énergétiques. Le gouvernement du Canada doit garder ces communautés à l'esprit quand ils crée des programmes et accorde des soutiens et des investissements pour favoriser l'atteinte d'objectifs climatiques et relatifs aux emplois durables.

## Renforcer et ajouter des définitions clés

La Loi présente plusieurs définitions d'entrée de jeu pour éclaircir les termes et mieux véhiculer sa teneur et son intention globales. Nous conseillons de voir à ce que l'alignement des plans pour des emplois durables sur les voies d'accès à la carboneutralité soit prévu non seulement dans les principes directeurs de la Loi mais aussi dans ses définitions.

### a. **Économie carboneutre**

L'**économie carboneutre** est alignée sur les engagements du Canada à l'égard des changements climatiques et fait appel aux moyens les plus susceptibles de ramener les émissions nettes à zéro d'ici 2050 d'une manière qui fait passer la réduction des émissions avant l'absorption des GES.

### b. **Emploi durable**

L'**emploi durable** est tout emploi décent, de qualité élevée qui paie bien et qui est compatible avec l'économie carboneutre (définie ci-dessus) et un avenir résilient aux changements climatiques pouvant faire vivre les travailleurs et travailleuses et leurs familles à long terme et comportant des éléments tels qu'un revenu équitable, la sécurité d'emploi, une protection sociale et un dialogue social.

Ces termes sont employés souvent dans le texte de la Loi, et c'est pourquoi il est d'une importance cruciale de pouvoir bien les comprendre d'entrée de jeu.

## Renforcer les exigences de présentation de rapports à des sujets importants

La Loi sur les emplois durables exige que le ministre responsable dresse des plans d'action prospectifs sur les emplois durables publiés tous les cinq ans à partir de 2025 et indiquant comment le gouvernement du Canada entend faciliter et promouvoir la croissance économique, la création d'emplois durables et le soutien des travailleurs et travailleuses et des communautés au cours du virage vers l'économie carboneutre ainsi que les mesures que doivent prendre les ministres appropriés pour atteindre des objectifs clés. Les plans d'action doivent comprendre un résumé des données disponibles sur la croissance économique et le marché du travail dans une économie

carboneutre et une description des progrès réalisés dans l'atteinte des jalons visés dans les plans précédents. La Loi exige aussi que le ministre responsable publie des rapports d'étape indiquant les mesures prises pour mettre en œuvre les plans antérieurs au milieu de chaque période de cinq ans.

D'après nos recherches, nous avons relevé les principaux domaines dans lesquels nous nous attendons à voir le gouvernement agir pour faire avancer les plans pour des emplois durables. Nous recommandons que ces domaines soient nommés dans le texte de la Loi afin de bien englober tous les éléments des approches à l'égard des emplois durables et de prévoir un programme global.

Les plans d'action devraient à tout le moins créer et/ou renforcer des mesures dans les quatre domaines suivants :

1. **Actions de gouvernance**, qui pourrait comprendre :
  - indiquer comment le gouvernement entend continuer à améliorer son approche à l'égard des emplois durables en respectant les critères que prévoit le cadre (p. ex. reddition de comptes, coordination fédérale et coordination régionale)
2. **Développement économique**, qui pourrait comprendre :
  - stratégies d'investissement et de diversification pour les régions en transition
  - stratégies industrielles, notamment pour assortir de conditions associées au travail des outils tels que les crédits d'impôt à l'investissement, les ententes sur les avantages communautaires qui portent sur la formation, les salaires et d'autres facteurs, etc.
  - transferts financiers stratégiques
3. **Développement de la main-d'œuvre**, qui pourrait comprendre :
  - collecte et analyse de données sur le marché du travail
  - centres de transition d'emploi et services d'aide à la recherche d'emploi
  - crédits d'impôt pour frais de scolarité à l'intention des jeunes
  - programmes de recyclage pour les travailleurs et travailleuses déplacés
  - programmes de formation à l'intention de groupes sous-représentés
4. **Sécurité sociale**, qui pourrait comprendre :
  - modernisation et adaptation de l'assurance-emploi
  - aide à la retraite anticipée
  - programmes en santé mentale pour les travailleurs et travailleuses

Les idées énumérées sous chaque thème ne sont pas censées être une liste exhaustive. Le Pembina Institute et le CTC prévoient examiner des tactiques et des outils d'intervention stratégiques précis sur lesquels le gouvernement du Canada devrait axer ses efforts initiaux dans le cadre du plan provisoire pour des emplois durables et le Plan pour des emplois durables 2023-2025. Les conclusions de notre examen seront présentées dans le prochain rapport de cette série.

## Assurer la coordination entre les plans d'action pour des emplois durables et les plans de réduction des émissions

Le ministre de l'Environnement et du Changement climatique du Canada et le ministre responsable désigné dans la Loi sur les emplois durables doivent collaborer à l'établissement des plans de réduction des émissions et des plans pour des emplois durables. À cette fin, les deux ministres doivent consulter le Groupe consultatif pour la carboneutralité et le Conseil du partenariat sur les emplois durables et tenir compte de leurs conseils.

Cette recommandation peut nécessiter la modification de la *Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité*. L'établissement d'un lien législatif entre les deux plans renforcera la cohérence des politiques sur le climat, la mise en valeur de la main-d'œuvre et le développement économique, ce qui peut améliorer les résultats pour les travailleurs et travailleuses et les communautés.

## Outiller le Conseil du partenariat pour le succès

La Loi proposée crée le Conseil du partenariat sur les emplois durables qui sera chargé de donner des conseils indépendants au ministre responsable et aux autres ministres précisés au sujet des mesures pouvant favoriser la création d'emplois durables et aider les travailleurs et travailleuses, les communautés et les régions à virer vers une économie carboneutre. Si elle est adoptée, la Loi exigera que le ministre responsable établisse le mandat du Conseil du partenariat. Dans la section qui suit, nous présenterons nos conseils sur le mandat pour que le Conseil du partenariat soit bien structuré, qu'on lui donne le mandat et les outils nécessaires à l'accomplissement de son travail et qu'il joue un rôle valable dans l'orientation des futurs plans pour les emplois durables.

## Établir un mandat aligné sur les principes de base de la Loi

Le mandat dictera la portée, la structure et la conduite du Conseil. Il devrait donner suffisamment d'indications aux membres du Conseil et à son personnel de soutien au

sujet de la façon d’accomplir leur travail et prévoir clairement leurs fonctions et responsabilités.

#### **a. Préciser la composition du Conseil et le bagage de ses membres**

##### **Réserver au moins un tiers des places de membres du Conseil à des représentantes ou représentants syndicaux**

Actuellement, le texte de la Loi porte à croire qu’il doit y avoir un équilibre entre les membres du Conseil représentant le mouvement syndical, les organisations autochtones et l’industrie. Les membres représentant le mouvement syndical doivent venir d’un syndicat ou d’une centrale syndicale reconnus afin qu’il soit sûr qu’ils défendent les intérêts et présentent l’avis de ses membres et des travailleurs et travailleuses. Ceux-ci sont, par l’entremise de leurs syndicats, des partenaires sociaux au même titre que les gouvernements et les employeurs. La pleine participation des travailleurs et travailleuses au Conseil est indispensable au respect par le Canada de la définition du dialogue social donnée par l’OIT et des engagements pris dans la Loi tels qu’ils sont énoncés dans le plan provisoire pour des emplois durables.

##### **Voir à ce que tous les membres s’engagent à faire avancer la transition vers la carboneutralité et à aider les travailleurs et travailleuses**

Compte tenu du mandat du Conseil du partenariat de consulter la population canadienne et de conseiller le gouvernement, il est indispensable que ses membres participant au dialogue appuient l’élan nécessaire pour transformer les industries et l’économie afin de répondre à la crise climatique. Aucune personne qui préconise le statu quo ou des solutions échelonnées peu ambitieuses qui risqueraient de compromettre la mise en œuvre du plan du Canada pour l’atteinte de ses objectifs climatiques ne pourra participer à un dialogue constructif au sujet de la transition. Il est important que les industries de l’avenir participent au Conseil du partenariat pour éclairer l’établissement de plans de perfectionnement des compétences permettant à ces industries d’accéder à une main-d’œuvre possédant les compétences appropriées.

##### **Incorporer la compréhension des régions en transition — et particulièrement des communautés rurales, isolées et dépendant des ressources naturelles — aux critères sur les connaissances, les compétences et l’expérience**

Les travailleurs et travailleuses qui risquent de subir une perturbation à cause de la transition sont aussi susceptibles d’avoir un attachement à l’égard des lieux où ils

vivent qu'à celui de leur situation d'emploi. La transition relative au charbon et à d'autres ressources naturelles nous a appris que les collectivités doivent faire face à des effets particuliers quand les industries constituant leur pierre angulaire se transforment ou déclinent. C'est particulièrement vrai dans le cas des communautés rurales, isolées et/ou dépendantes des ressources naturelles qui sont vulnérables aux effets d'entraînement de la transition sous la forme de recettes fiscales perdues, d'exode de la population, de baisse de la valeur des habitations et d'augmentation de la demande de service sociaux. Le Conseil du partenariat doit comprendre des membres ayant des connaissances approfondies ou beaucoup d'expérience pour ce qui est des répercussions de la transition sur les communautés afin que le Conseil ait la capacité de voir la transition dans une optique holistique.

### **b. Préciser les responsabilités**

Le mandat devrait indiquer clairement le but, les fonctions et les activités du Conseil du partenariat. Actuellement, la Loi stipule que le Council est chargé de conseiller les ministres responsables sur les moyens de créer et d'accroître les emplois durables, de traiter des effets de la transition vers la carboneutralité sur la main-d'œuvre, de renforcer les données sur l'économie et le marché du travail et d'améliorer l'efficacité des programmes et des politiques. Le Conseil doit en outre engager un dialogue avec les partenaires et les intervenants. Les leçons tirées des travaux d'organismes consultatifs passés et actuels peuvent être appliquées par le Conseil du partenariat afin de garantir son succès.

Nous recommandons que le mandat soit élargi pour préciser les deux principaux domaines de responsabilité du Conseil du partenariat des manières suivantes :

#### **Responsabilités d'engagement**

Le Conseil du partenariat serait chargé d'établir et de mettre en œuvre une vaste stratégie de consultation et d'engagement qui aurait pour élément la tenue de rencontres directement avec les communautés, les travailleurs et travailleuses et les groupes sous-représentés dans tout le Canada. Les résultats de cet engagement poseraient les bases des conseils donnés au gouvernement.

Il y a lieu d'imiter le Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes, qui s'est rendu dans les communautés des quatre provinces impactées par l'élimination échelonnée de l'utilisation du charbon pour parler en personne aux travailleurs et travailleuses et aux populations locales. Les membres du Groupe de travail ont entendu des personnes

affectées par l'élimination échelonnée et ont pu mieux comprendre les effets complexes et nuancés subis par les communautés et les travailleurs et travailleuses afin d'établir un ensemble de recommandations à l'intention du gouvernement qui étaient axées sur les travailleurs et travailleuses et les collectivités. Les membres du Conseil pourraient déléguer leurs responsabilités d'engagement à des membres de son personnel de soutien.

### **Prestation de conseils au gouvernement**

Le Conseil devrait être consulté périodiquement par le principal ministre responsable au sujet des plans d'action pour des emplois durables. Il devrait aussi être consulté sur les moyens d'évaluer, de contrôler et de signaler les progrès de la planification des emplois durables, notamment les moyens de mesurer le succès. En dernier lieu, il devrait être consulté sur les dépenses du budget annuel, les ajustements des programmes et les plans de réduction des émissions.

Selon la Loi, le ministre responsable est tenu de tenir compte des conseils donnés par le Conseil au cours de l'établissement des plans d'action pour des emplois durables. Pour que les efforts du Conseil du partenariat valent la peine, il doit avoir périodiquement l'occasion de parler directement avec les décideurs afin d'accroître la probabilité de l'adoption de ses conseils. Une approche plus coopérative à l'égard de l'établissement des plans d'action pourrait contribuer à des modifications valables des politiques et à leur acceptation. De plus, elle respecterait le principe du dialogue social et permettrait aux décisions de mieux témoigner des intérêts des travailleurs et travailleuses, des communautés et des groupes sous-représentés.

Le mandat devrait exiger que le ministre responsable et le Conseil tiennent des réunions périodiques, par exemple trimestrielles, afin de discuter de l'avancement de l'établissement des plans d'action et de donner au Conseil du partenariat l'occasion de donner des conseils et des orientations. Dans un même ordre d'idées, le Conseil devrait pouvoir donner des conseils sur les moyens de mesurer les progrès et travailler avec le ministre responsable à l'établissement des mesures d'évaluation à employer dans les rapports d'étape exigés par la Loi.

Puisque les plans d'action ne sont publiés que tous les cinq ans, le Conseil du partenariat devrait avoir des occasions supplémentaires d'éclairer les investissements et les programmes ayant trait aux emplois durables, notamment dans le cadre du cycle budgétaire, des ajustements et améliorations des programmes et de la structure de gouvernance globale pour les emplois durables. Comme nous l'avons déjà mentionné dans ce rapport, cela doit englober une procédure permettant au Conseil du partenariat

de présenter des commentaires et des conseils sur les plans de réduction des émissions et de traiter directement avec le ministre de l'Environnement et du Changement climatique afin d'assurer l'alignement entre les plans climatiques et les plans pour des emplois durables.

### Créer des groupes de travail chargés d'examiner des questions précises ayant trait aux emplois durables

Pour traiter des emplois durables, il faut posséder des connaissances à de nombreux sujets différents. Des groupes de travail peuvent être créés pour permettre aux membres de mieux s'occuper de leurs domaines de compétence et d'intérêt.

### Affecter des ressources suffisantes pour qu'il soit tenu compte de toutes les possibilités comme de tous les risques associés à la transition

Des ressources suffisantes doivent être affectées afin que le Conseil du partenariat ait les outils et les capacités nécessaires pour traiter des défis complexes et multiformes que présente la politique sur les emplois durables et la capacité d'exécuter tous les volets de son mandat ambitieux.

Nous recommandons que le Conseil du partenariat soit doté d'un effectif possédant des connaissances spécialisées dans les domaines de la recherche, de l'analyse des politiques, de l'engagement, de la stratégie gouvernementale et de la capacité administrative.

Il faut notamment engager un nombre suffisant de membres à plein temps du personnel de soutien ayant des capacités de recherche et d'analyse pouvant traduire les résultats de l'engagement et des délibérations en des conseils judicieux et réalisables à l'intention du gouvernement. Le personnel de soutien du Conseil du partenariat doit en outre comprendre des personnes ayant les capacités administratives et logistiques nécessaires pour que les membres du Conseil puissent assumer leurs responsabilités de consultation et d'engagement. Les leçons tirées des capacités exigées par le GCC et l'ampleur du travail et de l'engagement qu'on attend du Conseil indiquent clairement qu'il y a lieu de consacrer beaucoup plus de ressources humaines au Secrétariat des emplois durables.



## Officialiser le rapport avec le Groupe consultatif pour la carboneutralité

Le fait d'officialiser la relation entre le GCC et le Conseil du partenariat accroîtra la probabilité que les conseils de ces organismes tiennent compte de tous les volets des emplois durables et de la carboneutralité afin d'accroître la cohérence des politiques.

Nous recommandons que le rapport entre le Groupe consultatif pour la carboneutralité (GCC) et le Conseil du partenariat soit officialisé dans un protocole d'entente. Ce protocole devrait donner au GCC et au Conseil du partenariat des possibilités de collaboration, particulièrement pour donner des conseils sur les plans de réduction des émissions et les plans pour des emplois durables, et prévoir des réunions périodiques entre les deux organismes et des efforts communs de consultation et de communication s'il y a lieu. Cela aidera à mieux faire connaître ces organismes et, partant, les dossiers qu'ils s'efforcent de faire avancer. Le protocole d'entente devrait indiquer clairement aux décideurs et au gouvernement que les deux organismes consultatifs doivent être jugés égaux et que les conseils de l'un ne devraient pas l'emporter sur les conseils de l'autre.

## Établir un Secrétariat efficace

Bien que de nombreuses organisations aient recommandé la création d'un ministère ou d'une institut de la transition juste, comme ceux qui ont été établis en Écosse et en Nouvelle-Zélande, le Secrétariat des emplois durables peut – s'il est dûment établi et doté des ressources, de cibles et de responsabilités appropriées – améliorer l'intégration politique pangouvernementale des politiques et la coordination provinciale, territoriale et fédérale ainsi que donner une très nécessaire source d'information et de soutien aux travailleurs et travailleuses. Dans la section qui suit, nous décrirons les domaines de travail que le gouvernement du Canada devrait définir pour que le Secrétariat mette de l'avant des approches progressistes en matière d'emplois durables.

## Définir les secteurs d'intervention du Secrétariat en fonction des principes de la loi

Nous recommandons que le gouvernement du Canada répartisse le travail du Secrétariat des emplois durables entre les domaines d'intervention suivants :

### **Mise en valeur de la main -d'œuvre**

La création d'une équipe de mise en valeur de la main-d'œuvre aiderait à faire avancer un processus pancanadien de détermination des besoins en éducation, en formation et en perfectionnement des compétences dans le contexte précis des plans pour des emplois durables. Cette équipe serait chargée de procéder à l'acquisition de données sur le marché du travail, à leur analyse et à l'identification des lacunes, à la convocation des intervenants (p. ex. les établissements d'enseignement, les syndicats et les employeurs) pour établir un dialogue national sur la mise en valeur de la main-d'œuvre et à l'établissement d'instructions sur la mise en valeur de la main-d'œuvre par le perfectionnement des compétences en vue de la carboneutralité et des emplois durables à l'intention des provinces et des territoires.

Actuellement, il n'y a pas d'approche concertée de mise en valeur de la main-d'œuvre au Canada. Bien que le gouvernement du Canada ait créé des programmes de formation et de perfectionnement des compétences pour les travailleurs et travailleuses, comme par exemple le Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical, le développement de la main-d'œuvre et développement du marché du travail relèvent de la compétence constitutionnelle des provinces. Le gouvernement fédéral verse des fonds aux provinces pour favoriser le développement de la main-d'œuvre dans le cadre d'ententes de transfert conclues avec chaque province. L'équipe de mise en valeur de la main-d'œuvre du Secrétariat viserait à porter le dialogue sur les emplois durables dans l'ensemble du Canada afin d'harmoniser les politiques des gouvernements des différents ordres pour favoriser la mise en œuvre des plans pour des emplois durables.

### **Prestation de programmes et de services**

Faisant fond sur l'engagement pris dans l'Énoncé économique de l'automne 2022 de créer une « guichet unique » pour les travailleurs et travailleuses, l'équipe de la prestation de programmes et de services se vouerait à la prestation et à la gestion de services et d'ouverture aux travailleurs et travailleuses et aux communautés. Cette équipe aiderait les travailleurs et travailleuses et les communautés à trouver des programmes et des fonds de réemploi, de recyclage, de soutien en santé mentale, de renforcement des capacités communautaires, de bonification de l'AE et de réinstallation ainsi que de planification du développement et de la diversification économiques pour les régions en transition. De concert avec le Centre de formation pour les emplois durables, l'équipe de prestation des programmes aiderait à relever les lacunes de la prestation des services pour éclairer l'élaboration des programmes et gérerait une banque d'emplois établie en collaboration avec les employeurs de domaines d'emplois durables. Le personnel de l'équipe serait chargé de diffuser de l'information et de faciliter l'accès des travailleurs et travailleuses à des programmes fédéraux et

provinciaux dans leur province pour qu'ils puissent étudier toutes les options et tous les soutiens disponibles.

Les travailleurs et travailleuses avec lesquels nous avons parlé ont souvent indiqué le manque de clarté de l'information et des soutiens ayant trait à la transition vers la carboneutralité. Les communautés bénéficieraient elles aussi de l'existence d'une source d'information centralisée mais accessible aidant à comprendre les options pour se préparer à supporter les effets éventuels de la transition. L'équipe donnerait donc la priorité à la prestation de services et d'informations pour faire participer les travailleurs et travailleuses et les communautés à un dialogue sur la transition et les aider à obtenir les meilleurs renseignements et soutiens possibles.

### **Coordination fédérale**

Une équipe de coordination fédérale faciliterait la planification pangouvernementale des emplois durables. Cette équipe serait chargée de créer des structures internes indiquant clairement les rôles et les responsabilités des différents ministères fédéraux, notamment dans les domaines de la politique industrielle et des changements climatiques. Des membres de l'équipe de coordination fédérale seraient incorporés au personnel de portefeuilles clés des ministères intéressés pour accroître la connectivité.

Les approches à l'égard des emplois durables concernent de nombreux domaines d'intervention publique, y compris sans y être restreints l'environnement, la croissance économique, la sécurité sociale, le développement régional, les relations entre la Couronne et les Autochtones et l'immigration. Ces domaines sont complexes et divers. C'est pourquoi l'équipe verrait à ce que les mécanismes appropriés soient en place pour faire avancer les plans et les programmes pour des emplois durables d'une manière concertée et coordonnée, trouver des synergies entre différents ministères fédéraux et assurer une prise en compte globale des priorités relatives aux emplois durables.

### **Coordination régionale**

Une équipe de coordination régionale faciliterait les relations et la coordination avec les gouvernements locaux, régionaux, provinciaux et territoriaux pour faire progresser le développement et la diversification économiques dans les régions en transition. Une des principales fonctions de cette équipe serait d'évaluer le travail des tables régionales sur l'énergie et les ressources et de faire fond dessus afin d'établir des stratégies globales de diversification économique axées sur le territoire dans des régions en transition, et particulièrement les communautés rurales, isolées et fondées sur les ressources naturelles.

Dans certaines provinces comme la Colombie-Britannique, les tables régionales sur l'énergie et les ressources ont commencé à établir des forums de collaboration productive pour cerner et favoriser des possibilités prometteuses pouvant aider le Canada à accroître son avantage concurrentiel dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, promouvoir la mise en valeur durable des ressources et élargir l'économie régionale. Dans les provinces où le travail des tables a progressé, l'équipe de la coordination régionale profiterait des forums de coordination en place pour analyser les besoins des régions en transition et orienter les investissements actuels et futurs en tenant particulièrement compte de l'économie des collectivités rurales, isolées et fondées sur les ressources naturelles.

### Adopter une approche stratégique à l'égard de la structure du Secrétariat en concluant des ententes avec des ministères clés

Nous recommandons que le Secrétariat signe des protocoles d'entente avec des ministères clés afin de s'assurer de demeurer accessible et intégré aux travaux en cours pour bien s'acquitter de ses responsabilités. Une équipe de base du Secrétariat demeurerait au sein du ministère dirigé par le ministre responsable. Les relations pourraient être officialisées au niveau du domaine d'intervention de la manière indiquée ci-dessus.

#### **Mise en valeur de la main-d'œuvre**

Un groupe de travail de l'équipe de mise en valeur de la main-d'œuvre devrait faire participer Emploi et Développement social Canada, Travail Canada, Statistique Canada, Environnement et Changement climatique Canada et Innovation, Sciences et Développement économique Canada à l'établissement de liens entre la mise en valeur de la main-d'œuvre, le développement économique et la lutte contre les changements climatiques. L'équipe devrait en outre signer un protocole d'entente avec le Centre des Compétences futures, le Centre de formation pour les emplois durables et l'équipe de la coordination régionale du Secrétariat afin de promouvoir les partenariats régionaux.

#### **Prestation de programmes et de services**

Puisque cette équipe serait conçue de la manière la plus accessible aux travailleurs et travailleuses, grâce à un soutien par les pairs adapté et individualisé en personne et en ligne, un protocole d'entente pourrait être signé avec les agences de développement régional qui ont déjà des relations dans les communautés.

### **Coordination fédérale**

L'équipe de la coordination fédérale devrait avoir un comité de travail comprenant des personnes représentant chacun des principaux ministères participant à la planification des emplois durables, y compris Ressources naturelles Canada, Environnement et Changement climatique Canada, Emploi et Développement social Canada, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, les agences de développement régional, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, Statistique Canada et peut-être d'autres.

### **Coordination régionale**

L'équipe de la coordination régionale devrait collaborer avec les agences de développement régional pour profiter de leurs compétences et de leurs relations avec les provinces et les territoires.

## 6. Conclusion et prochaines étapes

Dans tout ce rapport, nous avons tenté de présenter des arguments en faveur de l'établissement d'un robuste cadre de gouvernance pour les emplois durables et nous avons proposé les meilleurs moyens d'y arriver à la lumière de nos recherches. Il y a nettement lieu que le gouvernement fédéral agisse de manière plus ambitieuse à l'égard des emplois durables et le fasse rapidement et de façon déterminée pour préparer les travailleurs et travailleuses et les communautés à la transition et préparer nos institutions à répondre aux changements qui commencent déjà à se produire. Rappelons quelques-uns des principaux messages de ce rapport :

- **Les travailleurs et travailleuses et les communautés doivent être au cœur de la planification des emplois durables** : Il s'ensuit que le gouvernement doit faire de la place au dialogue social pour éclairer ses plans actuels et futurs. La première étape consiste à outiller le Conseil du partenariat pour le succès.
- **La carboneutralité n'est qu'un des nombreux facteurs déterminants du changement de la main-d'œuvre et de l'économie du Canada** : Il s'ensuit que le gouvernement doit être le mieux préparé possible à faire face aux effets socioéconomiques de la transition vers la carboneutralité qui se produit à l'intérieur du Canada et dont le rythme et l'intensité sont dictés par des tendances mondiales.
- **La recherche de la carboneutralité crée des possibilités pour les travailleurs et travailleuses et les communautés à condition que des plans appropriés soient adoptés** : Il s'ensuit que le Canada doit prendre sa place parmi les chefs de file de l'énergie propre et profiter des énormes occasions d'investissement et de croissance économique que présente la transition mondiale vers la carboneutralité. Il doit y voir grâce à une planification réfléchie, à une consultation inclusive et à des dépenses et programmes stratégiques.
- **Les emplois décents sont la base de la carboneutralité** : Il s'ensuit que les politiques publiques doivent voir à ce que les personnes travaillant dans des industries en transition subissent le moins de perturbation possible et aient accès à des normes égales ou supérieures dans des emplois carboneutres.

## Qu'est-ce qui vient ensuite?

La mise en œuvre d'un cadre de gouvernance est la prochaine étape critique pour le gouvernement du Canada. Le Pembina Institute et le Congrès du travail du Canada ont hâte de voir leurs recommandations prises en compte à mesure que cette étape du plan pour des emplois durables se poursuit. Il est d'une importance cruciale que ce cadre de gouvernance ait pour complément un fort train de mesures de mise en œuvre. Dans notre prochain rapport, nous indiquerons des tactiques stratégiques et donnerons des conseils sur des mesures, des investissements, des politiques et des programmes précis que le gouvernement du Canada devrait adopter en matière de développement économique, de perfectionnement de la main-d'œuvre et de sécurité sociale.

institut  
PEMBINA



shirato: Fotofix