Chambre de Commerce du Canada
Canadian Chamber of Commerce

Former la main-d'œuvre nécessaire à la carboneutralité au Canada

février 2024

Préparé par Carol-Ann Brown, Ben Clark et Shanna Killen, Groupe Delphi

TABLE DES MATIÈRES

3

Résumé

5

Définir le contexte du plan pour les emplois de la carboneutralité

9

Répondre aux risques et aux possibilités en matière de main-d'œuvre

11

Impact et avantages d'un plan pour un milieu de travail carboneutre

14

Comment mettre en place un plan pour les emplois de la carboneutralité?

17

La prochaine étape? Un appel à l'action

RÉSUMÉ

Face à un défi climatique de plus en plus pressant, les gouvernements du monde entier se fixent des objectifs de carboneutralité, et de nombreuses entreprises leur emboîtent le pas. Le Canada s'est fixé un objectif national de réduction des gaz à effet de serre (GES) de 40 à 45 % des émissions d'ici 2030, et de carboneutralité d'ici 2050. La transition vers la carboneutralité contribuera non seulement à limiter le changement climatique, mais elle représente également une formidable opportunité économique. De nouveaux produits et services seront nécessaires, et l'on prévoit que 100 milliards de dollars de capitaux privés seront investis dans l'économie mondiale propre d'ici à 2050.

Le Canada a une occasion générationnelle de former une main-d'œuvre dotée des compétences et des connaissances nécessaires pour bâtir et prospérer dans une économie carboneutre. Cette occasion est influencée par une convergence unique de facteurs, notamment les changements démographiques, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences, la crise climatique et les engagements en faveur de la carboneutralité. Le présent rapport, élaboré pour le compte du Conseil pour la carboneutralité de la Chambre de commerce du Canada, expose la raison d'être, les avantages et les composantes potentielles d'un plan fédéral pour une main-d'œuvre nécessaire à la carboneutralité. Ce plan guiderait le gouvernement, l'industrie et les travailleurs dans cette transition cruciale pour la main-d'œuvre.

Le projet de loi C-50, également connu sous le nom de Loi sur la création d'emplois durables, est le fondement essentiel du Plan pour une main-d'œuvre pour une économie carboneutre. Une main-d'œuvre carboneutre est un sous-ensemble d'emplois durables, mais le présent rapport s'y intéresse tout particulièrement compte tenu de l'urgence de la transition. Tirer parti de la loi sur les emplois durables est une occasion en or de poursuivre un programme plus vaste, notamment de remédier à la pénurie nationale de main-d'œuvre qualifiée et de mettre en œuvre les politiques et les efforts actuellement déployés dans différents secteurs et à différents niveaux de l'administration.

La loi identifie 10 mesures concrètes qui sont essentielles à la transition vers une économie et une main-d'œuvre de la carboneutralité.[1] Un plan pour une main-d'œuvre nécessaire à la carboneutralité qui rende opérationnelles un grand nombre de ces actions aura de nombreux avantages, notamment :

- **Une main-d'œuvre transformée** ayant la possibilité d'appliquer de nouvelles connaissances et compétences pour trouver des solutions au problème du climat.

- **Un secteur privé encouragé à contribuer** aux stratégies d'efficacité du capital physique et humain.
- **Une création d'emplois et une croissance économique durables** fondées sur des approches régionales et sectorielles, tenant compte des effets différenciés des pénuries de main-d'œuvre et de la transition vers la carboneutralité.
- **De nouvelles possibilités pour les groupes historiquement sous-représentés** de participer et de prospérer au sein de l'avenir économique du Canada, centrées sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Pour accélérer l'élaboration du plan pour les emplois de la carboneutralité, la Chambre de commerce du Canada recommande au gouvernement de donner la priorité à trois activités :

Définir les mécanismes et les processus du Secrétariat pour l'emploi durable

- Nommer un comité directeur pour superviser la recherche sur le marché du travail.
- Coordonner un organisme régional et des conseils consultatifs régionaux pour soutenir la collaboration nationale et provinciale.

Soutenir l'aide à l'emploi, aux compétences et à la formation au niveau local

- Associer les approches descendantes et ascendantes des acteurs fédéraux et régionaux pour élaborer une politique accessible et inclusive.
- Favoriser les réseaux de partenariats régionaux et industriels.

Veiller aux perspectives économiques de l'avenir du Canada

- Fournir à l'industrie et aux entreprises des ressources et des outils qui favorisent la compréhension de la transition vers la carboneutralité.
- Continuer à affiner et à développer le plan « Fabriqué au Canada » qui encourage les opportunités d'investissement par le biais de programmes ciblés, de financements stratégiques, de crédits d'impôt, de la tarification de la pollution et de cadres réglementés.

Au cours de l'élaboration du plan pour les emplois de la carboneutralité, il sera également important de donner la priorité à l'engagement autochtone et de s'attaquer aux obstacles à l'entrée dans toutes les industries, d'utiliser la recherche stratégique sur le marché du travail pour comprendre les besoins et les défis des principales industries, et de tirer parti de la consultation ciblée des parties prenantes pour favoriser la collaboration entre les universités, le gouvernement et l'industrie et mettre en œuvre efficacement la formation et l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre.

Le plan pour les emplois de la carboneutralité permettra au Canada d'intensifier ses efforts d'atténuation du changement climatique et de se positionner en vue de sa réussite future. La Chambre de commerce du Canada compte collaborer avec le gouvernement fédéral à la mise en œuvre du plan pour les emplois de la carboneutralité et à la mise en place d'une stratégie qui permettra au Canada de prospérer dans l'économie carboneutre.

DÉFINIR LE CONTEXTE DU PLAN POUR LES EMPLOIS DE LA CARBONEUTRALITÉ

Un plan pour les emplois de la carboneutralité aidera le Canada à relever les défis nationaux et internationaux qui se présenteront lorsque les gouvernements et les entreprises s'engageront dans la prochaine grande transition industrielle et de la main-d'œuvre.

La crise climatique n'attend personne et, cette année, nous avons connu plus de tempêtes, d'incendies de forêt, de sécheresses et d'autres phénomènes météorologiques extrêmes que jamais auparavant. **Plus de 110 pays ont réagi en s'engageant à atteindre des objectifs de carboneutralité,** y compris le Canada. Notre objectif national est de réduire les émissions de 40 à 45 % d'ici à 2030 et de parvenir à la carboneutralité d'ici à 2050. Le secteur des entreprises n'est pas en reste, puisqu' **un tiers des plus grandes sociétés cotées en bourse dans le monde ont adopté des engagements de carboneutralité.**

La transition vers la carboneutralité ne nous aidera pas seulement à éviter des conséquences encore plus graves du changement climatique, mais elle représente également une formidable opportunité économique. De nouveaux produits et services seront nécessaires, et l'on prévoit que **100 milliards de dollars américains en capitaux privés seront investis dans l'économie mondiale propre d'ici à 2050.**

Le Canada est dans une position unique pour tirer parti de ces opportunités économiques.[2] Nos atouts sont notamment l'abondance des ressources naturelles, une main-d'œuvre qualifiée et talentueuse, d'importants investissements ciblés dans les énergies propres et les infrastructures durables, et l'ambition d'atteindre la carboneutralité avant 2050. La question qui se pose est la suivante : Comment former une main-d'œuvre capable non seulement de soutenir cette transition, mais aussi de veiller à ce que nous puissions en tirer des avantages économiques?

Le projet de loi C-50, également connu sous le nom de *Loi sur les emplois durables*, soutient la création d'emplois durables pour les travailleurs et la croissance économique dans une économie carboneutre. Le présent rapport met l'accent sur cette occasion unique et opportune de soutenir un sous-ensemble d'emplois durables : les emplois de la carboneutralité. L'objectif de ce rapport est de présenter les arguments en faveur d'un plan pour les emplois nécessaires à une économie carboneutre au Canada, qui permettrait de créer une masse critique de travailleurs qualifiés qui non seulement prospéreront dans une économie de la carboneutralité, mais nous aideront également à la construire.

L'évolution de la main-d'œuvre au Canada

Ces dernières années, le Canada a connu une forte pénurie de main-d'œuvre dans la plupart des secteurs et des industries. Au deuxième trimestre 2023, il y avait plus de 800 000 emplois vacants au Canada. Il s'agit d'une diminution progressive, mais prometteuse, par rapport au deuxième trimestre 2022, où ce chiffre avait atteint un niveau record de plus d'un million d'emplois vacants.[3]

Pour ajouter à ces défis en matière de main-d'œuvre, le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'emplois vacants est à un niveau historiquement bas. Le rapport entre les nouvelles embauches et les postes vacants a eu tendance à diminuer dans les cinq secteurs d'activité suivants :[4]

- **Construction**
- **Fabrication**
- **Commerce de détail**
- **Soins de santé et assistance sociale**
- **Hébergement et restauration**

La persistance des emplois disponibles est due à une combinaison de facteurs, notamment la disparité entre les salaires offerts pour les postes vacants et le salaire d'embauche.[1] Une situation particulièrement marqué dans le commerce de détail et les services d'hébergement et de restauration.

Les défis démographiques contribuent également aux difficultés liées à l'offre de main-d'œuvre. La population canadienne vieillit. En 2022, un peu plus d'un travailleur canadien sur cinq était âgé de plus de 55 ans.[5] Avec un nombre record de Canadiens qui prennent leur retraite, les pénuries de main-d'œuvre sont exacerbées et les salaires sont poussés à la hausse. La pénurie de main-d'œuvre menace également de faire baisser la productivité du pays, car elle augmente la charge de travail des employés existants et oblige les employeurs à embaucher des candidats moins compétents.

À ce contexte difficile s'ajoute la baisse des taux de natalité, qui atteignent des niveaux historiquement bas. Ensemble, ces réalités créent un environnement précaire pour la main-d'œuvre, avec des pénuries de compétences croissantes et une concurrence pour les employés qualifiés.

Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, le Canada cherche à accueillir des centaines de milliers de nouveaux résidents; par exemple, en 2021 et 2022, le Canada a accueilli un total de 405 999 et 437 180 immigrants, respectivement.[6] Selon le plan national des niveaux d'immigration, le Canada accueillera 500 000 immigrants par an à partir de 2026.[7] Plus de 20 % de ces admissions doivent être classées dans la catégorie des travailleurs hautement qualifiés.[8] L'objectif est non seulement de remédier à la pénurie actuelle de main-d'œuvre et de stimuler l'économie, mais aussi d'apporter à long terme les compétences et la main-d'œuvre nécessaires pour occuper les emplois et les carrières résultant de la réponse du Canada à la crise climatique.

Menaces et possibilités liées à la crise climatique

La crise climatique mondiale est liée à une série de risques environnementaux, sociaux et économiques présents et futurs. Ces risques comprennent la destruction d'habitats, la perte de biodiversité et de ressources naturelles, des infrastructures endommagées et des chaînes d'approvisionnement perturbées. À leur tour, ces risques affectent la sécurité de l'eau, de l'alimentation et de la santé et ont un impact disproportionné sur les communautés vulnérables. Ces risques, ainsi que les possibilités associées à la transition vers la carboneutralité, influencent et façonnent également les compétences, l'expertise et les ressources nécessaires à notre future économie.

La mise en œuvre par le Canada de mesures visant à atténuer ces risques, à réduire les émissions de GES et à mettre en place une économie carboneutre offre de formidables possibilités de transition pour l'économie et la main-d'œuvre. Par ailleurs, les Canadiens sont favorables à l'adoption de telles mesures; un récent sondage a révélé que 56 % d'entre eux pensent que la lutte contre le changement climatique ouvrira des perspectives économiques et créera des emplois.[9]

En fait, la transition pourrait créer plus de 30 millions d'emplois dans le seul secteur des énergies propres d'ici à 2030, y compris de nouveaux rôles pour les travailleurs actuels dans la construction, ainsi que des rôles associés à la fabrication de produits réduisant les émissions comme les véhicules électriques (VE) et les appareils électroménagers hyperefficaces, et au développement et à la mise en œuvre de technologies innovantes comme la production d'hydrogène.[10]

Au Canada, les emplois dans le secteur de l'énergie propre devraient croître de 3,4 % par an entre 2020 et 2030, soit près de quatre fois plus vite que la moyenne canadienne de 0,9 %. D'ici 2030, on estime à 559 400 le nombre d'emplois dans le secteur canadien des énergies propres, y compris les emplois liés à l'amélioration de l'efficacité énergétique des maisons (c'est-à-dire l'isolation des maisons), à la fabrication de bus électriques et à l'entretien et à l'exploitation de parcs éoliens.[11] Bien que cette recherche ait mis en évidence les possibilités de développement de la main-d'œuvre de la carboneutralité, une analyse quantitative continue sera nécessaire pour mieux comprendre les impacts potentiels de la transition de la main-d'œuvre sur les individus et les communautés.

> **Clean Energy Canada prévoit que les emplois dans le secteur de l'énergie propre au Canada augmenteront de 3,4 % par an jusqu'en 2030, soit près de quatre fois plus vite que la moyenne canadienne.**

Le rôle du plan pour les emplois de la carboneutralité

Un plan pour les emplois de la carboneutralité au niveau fédéral nous aidera non seulement à constituer une main-d'œuvre résiliente, mais aussi à réaliser nos objectifs et notre ambition en matière de carboneutralité. De plus, il nous aidera à être compétitifs sur la scène mondiale. En août 2022, le Congrès américain a adopté l'Inflation Reduction Act (IRA), qui représente la législation climatique la plus importante de l'histoire des États-Unis et un investissement de 370 milliards de dollars dans les énergies propres.[12] Bien que le Canada ait réagi avec une série de crédits d'impôt dans le budget 2023, l'IRA créera sans aucun doute une pression supplémentaire sur la capacité du Canada à attirer et à retenir les travailleurs nécessaires pour faire progresser nos objectifs de carboneutralité.

RÉPONDRE AUX RISQUES ET AUX POSSIBILITÉS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE

Clean Energy Canada prévoit que les emplois dans le secteur de l'énergie propre au Canada augmenteront de 3,4 % par an jusqu'en 2030, soit près de quatre fois plus vite que la moyenne canadienne.

Pour faire face aux menaces que représentent la pénurie de main-d'œuvre et la crise climatique, le gouvernement canadien a pris des mesures politiques dans plusieurs domaines. Parmi celles-ci, citons :

- L'introduction du plan d'immigration, qui vise à faire croître l'économie en comblant les pénuries de main-d'œuvre, en réunissant les familles et en offrant l'asile aux réfugiés fuyant les difficultés rencontrées à l'étranger. Le plan d'immigration vise également à veiller à ce que 17 à 22 % des admissions concernent des travailleurs hautement qualifiés.[13]
- Fixer un objectif de carboneutralité, qui signale aux gouvernements et à l'industrie qu'ils doivent donner la priorité à l'atténuation des impacts de plus en plus graves associés au changement climatique. Entre 2015 et 2025, on estime que le changement climatique aura entraîné une perte de 25 milliards de dollars du PIB national. Cet impact économique devrait croître de manière exponentielle à l'avenir.[14]
- Établissement de la Loi canadienne sur la responsabilité en matière de carboneutralité, qui comprend la législation canadienne relative aux engagements en matière de carboneutralité d'ici à 2050[15] et création d'un organe consultatif sur la carboneutralité. Le rôle de l'organe consultatif n'est pas seulement de faire des rapports et de donner des conseils sur les objectifs, les plans et les réductions d'émissions, mais aussi d'identifier les prochaines étapes clés qui permettront de développer l'économie, d'améliorer l'accessibilité financière et, en fin de compte, d'atteindre la carboneutralité[16]

En 2019, le Canada s'est également engagé à créer une législation pour soutenir les travailleurs et les communautés. Cela a conduit à l'introduction en 2023 de la *Loi sur les emplois durables* (projet de loi C-50), qui sert de mesure provisoire jusqu'à la publication du plan complet en 2025. Le projet de loi C-50 constitue une base sur laquelle construire le plan pour les emplois de la carboneutralité. La loi se concentre sur dix mesures clés (énumérés ci-dessous). Ces domaines d'action clés peuvent être développés davantage pour guider le gouvernement et l'industrie tout au long de la transitionéconomique et de la transition de la main-d'œuvre.[17]

- Mettre en place le Secrétariat pour des emplois durables.
- Créer un Conseil du partenariat pour des emplois durables.
- Élaborer des stratégies économiques dans le cadre des tables rondes régionales sur l'énergie et les ressources.
- Introduire une filière d'emplois durables dans le cadre du programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical.
- Faire progresser le financement du développement des compétences en vue de la création d'emplois durables.
- Promouvoir les solutions autochtones et un cadre national de partage des bénéfices.
- Améliorer la collecte, le suivi et l'analyse des données relatives au marché du travail.
- Motiver les investisseurs et faire appel aux dirigeants de l'industrie pour soutenir les travailleurs.
- Collaborer et jouer un rôle de premier plan sur la scène internationale.
- Établir une législation qui veille à un engagement et à une responsabilisation continus.

Les membres de la Chambre de commerce du Canada et d'autres chefs d'entreprise peuvent jouer un rôle clé dans la défense et l'information du plan. Les chefs d'entreprise du Canada ont une expérience de première main de l'impact des tendances actuelles en matière d'emploi, y compris dans des secteurs critiques tels que l'exploitation minière et l'énergie propre. Ils peuvent également s'associer à la mise en œuvre efficace d'un plan pour les emplois de la carboneutralité au niveau fédéral.

La transition vers la carboneutralité offre de grandes possibilités pour la création d'emplois de qualité, bien rémunérés et durables en vue de la croissance des industries durables.

IMPACT ET AVANTAGES D'UN PLAN POUR UN MILIEU DE TRAVAIL CARBONEUTRE

Une étude réalisée par Foresight Canada a mis en évidence l'idée fausse selon laquelle les emplois dans le domaine des technologies propres nécessitent des connaissances techniques spécialisées et approfondies, alors qu'il est souvent possible de mettre en œuvre des compétences courantes en adoptant un point de vue différent.

Un plan pour les emplois de la carboneutralité permettra de débloquer un énorme potentiel économique. Les sections suivantes décrivent les avantages de l'utilisation du projet de loi C-50 comme fondement du plan.

Une main-d'œuvre transformée ayant la possibilité d'appliquer de nouvelles connaissances et compétences aux solutions climatiques.

L'exploitation des relations existantes entre le gouvernement et les syndicats et les chefs d'entreprise des secteurs de l'énergie et des ressources naturelles sera essentielle pour la requalification et la formation de la main-d'œuvre dans ces secteurs. Cela est d'autant plus important que ces secteurs sont susceptibles de connaître des problèmes de main-d'œuvre plus aigus étant donné qu'ils devront moderniser leurs opérations pour répondre aux exigences en matière de faibles émissions de carbone - et que de nouvelles industries émergent dans le cadre d'une économie carboneutre.[18]

Si les syndicats ont un rôle important à jouer dans la représentation des intérêts des travailleurs et la défense d'emplois décents, ils ont également un rôle unique à jouer dans le renforcement des capacités par le biais de formations accessibles et de l'amélioration des compétences. Des efforts sont déjà en cours au sein des syndicats pour évaluer la portée et l'exécution des programmes de formation pour une variété d'apprentissages, et pour intégrer les compétences et les connaissances en carboneutralité dans les parcours professionnels.[19]

Un secteur privé encouragé à contribuer aux stratégies d'efficacité du capital physique et humain.

De nombreux acteurs du secteur privé ont reconnu l'opportunité économique associée à la lutte contre le changement climatique, notamment en développant des technologies innovantes et des stratégies commerciales qui s'alignent sur la valeur des consommateurs.[20] Pour soutenir ces efforts, le gouvernement fédéral s'est engagé à apporter une aide financière par l'intermédiaire du Fonds pour une économie à faibles émissions de carbone.[21] Ce type de soutien vise à stimuler la création d'emplois, à faire progresser les objectifs climatiques et à signaler que la croissance économique dans une économie carboneutre est une priorité absolue.[22] De plus, les crédits d'impôt liés à de bonnes conditions de travail soutiendront la transition de la main-d'œuvre.[23]

Par exemple, le ministère des Finances est en train d'élaborer un nouveau crédit d'impôt pour les investissements dans les technologies propres qui comprend des exigences en matière de main-d'œuvre.[24]

Une création d'emplois et une croissance économique durables fondées sur des approches régionales et sectorielles, tenant compte des effets différenciés des pénuries de main-d'œuvre et de la transition vers la carboneutralité.

Alors que de nombreuses compétences dans les différents secteurs seront transférables à la nouvelle activité économique de carboneutralité, l'ampleur de la transformation économique ne générera pas d'opportunités de remplacement emploi par emploi.

Des contributions et des priorités régionales et sectorielles sont nécessaires pour faire face aux effets différenciés des pénuries de main-d'œuvre et des pertes d'emplois qui se feront sentir dans des secteurs particuliers au cours de la transition vers la carboneutralité. Une approche de gouvernance à plusieurs volets comprenant un secrétariat pour l'emploi durable et un conseil consultatif régional permettra une collaboration efficace, tout en fournissant des informations sur les obstacles régionaux et sectoriels uniques.[25 26]

Les experts régionaux et sectoriels ont informé les décisions du gouvernement fédéral sur les voies à suivre pour parvenir à la carboneutralité, démontrant ainsi l'efficacité de ce type d'approche.[27]

De nouvelles possibilités pour les groupes historiquement sous-représentés de participer et de prospérer au sein de l'avenir économique du Canada.

Le projet de loi C-50 vise à lever les obstacles particuliers à l'emploi que rencontrent les personnes historiquement marginalisées. Pour surmonter ces obstacles, il est possible de tirer parti de partenariats avec des syndicats et des experts de l'industrie qui ont l'expérience de la participation des groupes sous-représentés à la formation de la main-d'œuvre.[28] Le Canada se trouve dans une position privilégiée vis-à-vis de cette priorité, car l'évolution du paysage juridique[29] est axée sur la réconciliation, les partenaires de l'industrie créant des voies de réconciliation économique.[30] Alors que les peuples autochtones récupèrent leurs droits et l'exploitation de leurs terres, ce processus offre une formidable opportunité de remédier à l'histoire de l'inégalité économique et de l'inégalité en matière d'emploi par le biais d'emplois en carboneutralité et de la formation professionnelle. Il est également possible de reconnaître les opportunités économiques pour tous dans le cadre d'efforts plus larges de réconciliation autochtone.

Actuellement, au Canada, environ 430 500 personnes sont employées dans des secteurs qui soutiennent l'économie de la carboneutralité. Ce nombre devrait atteindre 639 200 d'ici à 2030.

COMMENT METTRE EN PLACE UN PLAN POUR LES EMPLOIS DE LA CARBONEUTRALITÉ?

Une étude récente passant en revue 48 pays a révélé que seul un travailleur sur huit possède les compétences nécessaires à une économie carboneutre.[31] Cette étude a également conclu qu'il existe une demande croissante de travailleurs ayant des compétences carboneutralité, et que cette demande n'est pas satisfaite par la main-d'œuvre actuelle.

À l'heure actuelle, le Canada compte environ 430 500 personnes employées dans le secteur des énergies propres, et ce chiffre devrait grimper à 639 000 personnes d'ici à 2030.[32] Par ailleurs, un rapport réalisé par le Conseil des technologies de l'information et des communications a présenté les chiffres de l'emploi total en 2017 et les chiffres de l'emploi projeté pour 2030 comme suit.[33]

Il est possible de combler l'écart entre le nombre de rôles et les emplois de la carboneutralité nécessaires à l'économie carboneutre en donnant la priorité aux domaines suivants dans un plan pour les emplois de la carboneutralité.

Sous-secteur de l'énergie propre	Emplois en 2017	Emplois en 2030
Bâtiments propres	19600	110600
Transports propres	171350	363700
Approvisionnement en énergie propre	59800	111000
Infrastructure de réseau	47000	29900

La participation des Premières Nations

Le projet de loi C-50 donne la priorité à la diversité et à l'inclusion dans la transition vers la carboneutralité. Conformément à cette priorité, et indépendamment des efforts connexes en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI), il est essentiel d'établir une base de référence de la représentation autochtone dans certaines industries. Dans certaines des industries offrant le plus d'opportunités et d'autres présentant le plus de défis, le taux de participation des travailleurs autochtones, métis, inuits et des Premières Nations est plus élevé que dans d'autres secteurs. Par exemple, en 2020, les travailleurs des Premières Nations représentaient 14,6 %[34] du secteur minier, soit trois fois plus que la moyenne de l'ensemble de l'industrie.[35] L'élimination des obstacles à l'accès aux emplois de la carboneutralité permettra d'intégrer un ensemble diversifié de compétences et de points de vue lors de la transition de la main-d'œuvre et s'alignera sur les objectifs de diversité et d'inclusion du projet de loi C-50.

L'industrie à l'avant-garde

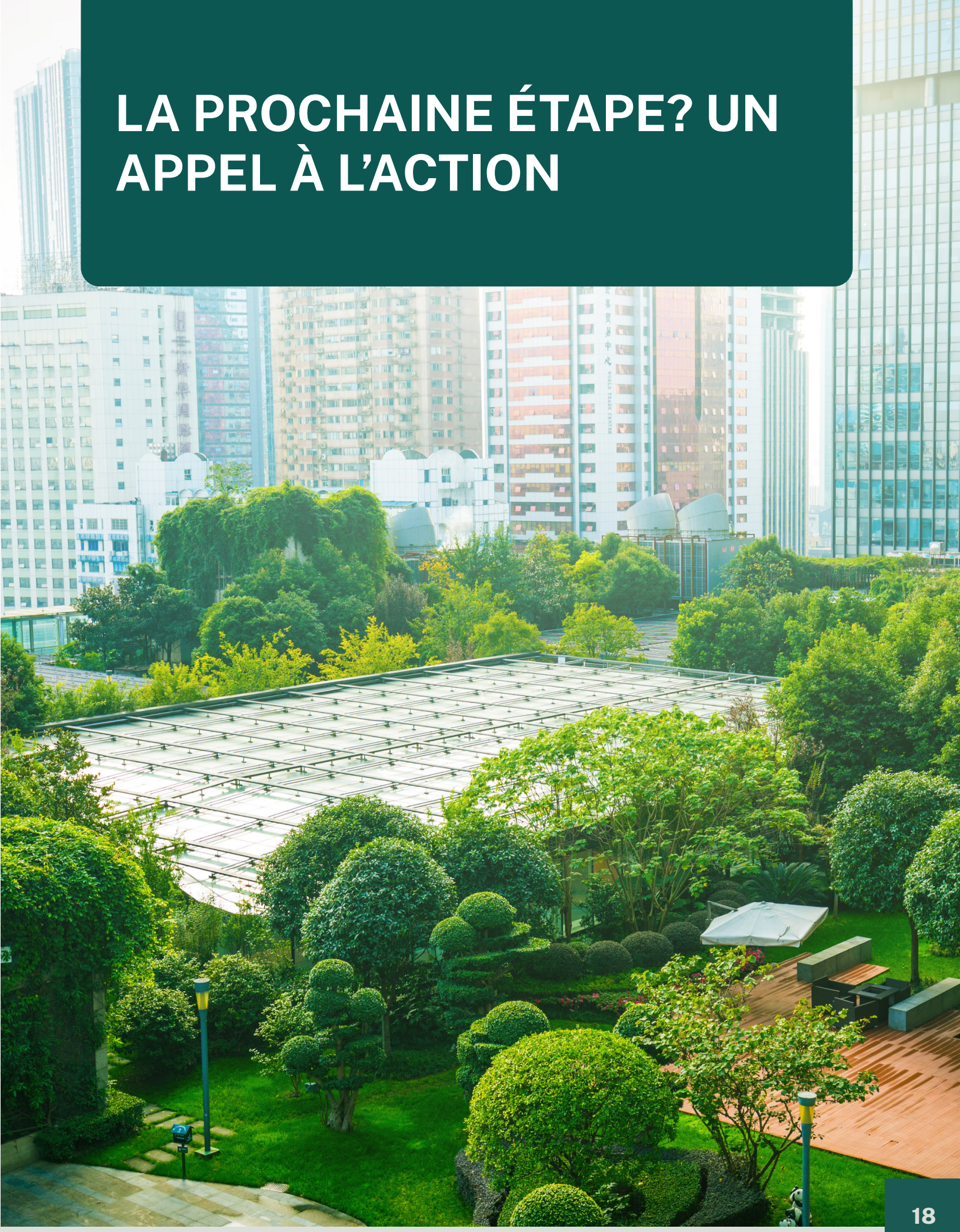
Une compréhension approfondie des besoins et des défis de l'industrie canadienne est nécessaire pour élaborer des politiques efficaces en matière de main-d'œuvre. Une étude stratégique du marché du travail peut permettre d'identifier les secteurs qui subissent des pertes d'emplois et/ou qui risquent d'être progressivement éliminés lors de la transition vers la carboneutralité. Par exemple, une collaboration accrue entre les établissements de formation et les chefs d'entreprise pour identifier (1) les compétences en demande et (2) les compétences détenues par les travailleurs dans le secteur « à risque » permettra d'identifier les chevauchements et/ou les possibilités d'amélioration des compétences.

On pense souvent à tort que les emplois dans les technologies propres exigent des connaissances techniques spécialisées approfondies; or, les compétences courantes peuvent souvent être facilement adaptées pour rester pertinentes et demandées. Cette idée fausse existe également lorsque le terme « emploi de la carboneutralité » est utilisé, et souligne la nécessité d'une communication et d'une éducation ciblées pour sensibiliser les travailleurs à la place qu'ils occupent dans une économie carboneutre.

Mobiliser les établissements d'enseignement et de formation

Il est primordial de créer et de développer du matériel pédagogique pour soutenir la transition vers la carboneutralité. La consultation du public et des parties prenantes, les ateliers communautaires, les groupes de discussion et les enquêtes sectorielles peuvent contribuer à combler les lacunes et à proposer des parcours de perfectionnement. En encourageant la collaboration entre le monde universitaire, les pouvoirs publics et l'industrie, chacun ayant un rôle unique à jouer dans la transition vers la carboneutralité, il est possible de combler les lacunes et les possibilités en matière de formation et d'amélioration des compétences.[36]

LA PROCHAINE ÉTAPE? UN APPEL À L'ACTION



Face à la convergence des pénuries de main-d'œuvre et de compétences de la carboneutralité, du changement climatique, des évolutions démographiques et des engagements en matière de carboneutralité, la réponse la plus efficace consistera à aligner les politiques et les stratégies actuelles sur une vision unique pour les secteurs public et privé. Bien que l'élaboration de cette réponse soit une entreprise complexe et de longue haleine, nous proposons trois domaines clés dans le cadre du plan pour les emplois de la carboneutralité afin que le projet de loi C-50 serve de plateforme utile.

Définir les mécanismes et les processus du Secrétariat pour l'emploi durable

- Nommer un comité directeur pour superviser la recherche sur le marché du travail.
- Coordonner un organisme régional et des conseils consultatifs régionaux pour soutenir la collaboration nationale et provinciale.
- Identifier les obstacles à la participation des groupes marginalisés à la transition.
- Tirer parti des connaissances acquises par les conseils consultatifs régionaux pour concevoir des modèles de formation adaptés aux communautés rurales, éloignées et autochtones.
- Soutenir le développement d'outils permettant de quantifier et de communiquer les tendances évolutives du marché du travail.

Support localized job support.

- Associer les approches descendantes et ascendantes des acteurs fédéraux et régionaux pour élaborer une politique accessible et inclusive.
- Favoriser les réseaux de partenariats régionaux et industriels.
- Réduire les obstacles à la participation des petites entreprises à la transition.
- Travailler en étroite collaboration avec les établissements d'enseignement pour dispenser des cours de perfectionnement et de microcertificat.
- Aider les établissements d'enseignement à adapter leurs programmes afin d'incorporer un apprentissage « pratique » pour les étudiants afin d'améliorer leur préparation à l'emploi.

Ensure the economic opportunity of Canada's energy future.

- Fournir à l'industrie et aux entreprises des ressources éducatives qui favorisent la sensibilisation et la compréhension de la transition vers la carboneutralité.
- Continuer à affiner et à développer le plan « Fabriqué au Canada » qui encourage les opportunités d'investissement dans la carboneutralité par le biais de programmes ciblés, de financements stratégiques, de crédits d'impôt, de la tarification de la pollution et de cadres réglementés.
- Mettre l'accent sur la mobilité de la main-d'œuvre et les mesures d'attraction, en particulier pour les secteurs qui auront le plus d'impact sur la main-d'œuvre, en prenant les mesures suivantes :

» Éliminer les obstacles intraprovinciaux à la mobilité des travailleurs qualifiés.

» Envisager de renforcer les politiques qui attirent les talents internationaux :

A. Rationalisation des processus d'immigration, et considérations pour optimiser le programme des travailleurs étrangers temporaires, qui fournit des travailleurs qualifiés pour répondre aux lacunes critiques en matière de compétences dans tous les secteurs.

B. Améliorer la reconnaissance des diplômes étrangers.

C. Accords de collaboration internationale pour attirer les compétences internationales.

- Collaborer avec l'industrie, le monde universitaire et d'autres établissements de formation pour veiller à ce que les programmes de formation, les diplômes et les certificats soient alignés sur les compétences nécessaires pour soutenir la croissance de l'emploi prévue, stimulée par les investissements dans la carboneutralité.

Le projet de loi C-50 jette les bases d'un plan pour les emplois de la carboneutralité qui guidera, soutiendra et habilitera la main-d'œuvre canadienne à réaliser la transition vers un avenir carboneutre, fournira à l'industrie la certitude nécessaire pour investir dans des possibilités économiques carboneutres et positionnera le Canada comme une superpuissance dans l'économie propre.

RÉFÉRENCES

[1] Loi canadienne sur les emplois durables.

[2] Linda Nazareth. Globe and Mail. The fifth industrial revolution is coming. Othe countries are embracing it as Canada falls behind.

[3] Statistique Canada.

[4] Statistique Canada.

[5] CBC.

[6] Gouvernement du Canada, estimations de la population du Canada : croissance démographique record en 2022

[7] Gouvernement du Canada, 2022 Plan pluriannuel des niveaux.

[8] Canada Visa.

[9] Data Sciences Inc., base de référence de la carboneutralité, octobre 2023.

[10] Agence internationale de l'énergie.

[11] Clean Energy Canada.

[12] Guide de la loi sur la réduction de l'inflation.

[13] Canada Visa.

[14] L'institut climatique du Canada.

[15] La carboneutralité d'ici 2050.

[16] Groupe consultatif pour la carboneutralité.

[17] Loi canadienne sur les emplois durables.

[18] Projet de loi C-50 : Loi concernant la responsabilité, la transparence et l'engagement en appui à la création d'emplois durables pour les travailleurs et à une croissance économique dans une économie carboneutre, 44e législature, 2021.

[19] SkillPlan, Building it Green.

[20] A Sustainable Jobs Blueprint. 2023. Pembina Institute.

[21] Gouvernement du Canada, 2023, Le Fonds pour une économie à faibles émissions de carbone.

[22] Ministère des ressources naturelles, 2023, Plan pour des emplois durables.

[23] Ministère des ressources naturelles, 2023, Plan pour des emplois durables.

[24] EY, 2023, Proposed clean technology investment credit.

[25] Ministère des ressources naturelles, 2023, Plan pour des emplois durables.

[26] Ministère des ressources naturelles, 2023, Plan pour des emplois durables.

[27] Gouvernement du Canada, Groupe consultatif pour la carboneutralité.

[28] Projet de loi C-50 : Loi concernant la responsabilité, la transparence et l'engagement en appui à la création d'emplois durables pour les travailleurs et à une croissance économique dans une économie carboneutre, 44e législature, 2021.

[29] Ministère de la Justuce, 2023, Plan d'action de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

[30] Indigenomics Institute, 100 Billion.

[31] LinkedIn, 2023, Global Green Skills Report.

[32] Clark, A. and Matthews, M., avril 2023. L'énergie propre et les voies vers la carboneutralité : Emplois et compétences pour les futures dirigeantes/futurs dirigeants. Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC).

[33] Clark, A. and Matthews, M., avril 2023. L'énergie propre et les voies vers la carboneutralité : Emplois et compétences pour les futures dirigeantes/futurs dirigeants. Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC).

[34] Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2020). Aperçu sur 10 ans du marché du travail dans l'industrie minière au Canada.

[35] Gouvernement du Canada, 2019, L'emploi dans le secteur des minéraux.

[36] Foresight Canada, 2022, Building Skills for a Clean Economy: Guiding Workforce Transitions as Canada Shifts to Net-zero Emissions.

Chambre de Commerce du Canada
Canadian Chamber of Commerce

Chamber.ca @CdnChamberofCom