



Une stratégie nationale organise la **juste reconversion** des travailleurs et répond aux enjeux de pénurie de main-d'œuvre

Pourquoi ce jalon ?

- L'accélération des changements climatiques, l'érosion de la biodiversité et la fin de l'abondance des ressources condamneront plusieurs secteurs au déclin, dont certaines filières agricoles conventionnelles, aquacoles ou touristiques. D'autres activités incompatibles avec le respect des écosystèmes devront être profondément réorientées ou fermées si l'on souhaite garantir un futur viable (par exemple, les industries polluantes et fossiles, industrie minière, élevage). D'autre part, la transition socio-écologique nécessite la création ou consolidation de certaines professions. De l'économie circulaire à l'électrification, du développement des transports collectifs à l'adaptation et à la rénovation du cadre bâti, de la restauration de la biodiversité à l'agroécologie, de l'écoconception à la psychologie comportementale : de nouveaux emplois et compétences sont nécessaires pour transformer nos manières d'habiter les territoires (jalon 9). Dans une étude de 2019, l'OIT anticipait que dans 32 pays étudiés, 5 millions de travailleurs et travailleuses devraient être réaffectés vers d'autres secteurs, en gardant un emploi similaire, tandis que 1 à 2 millions devront être complètement formés à un nouvel emploi d'ici 2030. Les 25 millions de nouveaux emplois créés par la transition d'ici 2030 réclameront des investissements majeurs dans la formation de la main-d'œuvre. Or, on observe au Québec une inadéquation entre les programmes de formation, les compétences développées et les besoins accrus du marché du travail en emplois en environnement.
- Les organisations et employeurs québécois devront s'adapter rapidement à de nouveaux métiers dans le contexte d'une importante pénurie de main-d'œuvre. En 2021, du fait du départ à la retraite des baby-boomers et du vieillissement de sa population, le Québec occupait le 2^e rang des provinces ayant le plus haut taux de postes vacants au Canada. Le gouvernement prévoit que d'ici 2030, 1,4 million de postes resteraient à combler, alors que le quart de la population sera âgé de 65 ans ou plus. Cette pénurie de main-d'œuvre pourrait freiner l'atteinte de plusieurs jalons exigeants en ressources humaines (voir notamment les jalons 29, 48 et 59).
- Un des éléments clés de la vision 2042 exige de ne laisser personne pour compte. La transition juste repose sur quatre principes : le dialogue social, la protection sociale et le droit au travail¹. Des stratégies d'accompagnement des organisations et des individus devraient donc être mises en place rapidement afin de ne pas laisser les travailleurs et travailleuses de côté. Les reconvertir au service de la transition nécessitera des (re)qualifications et de rendre ces emplois désirables.

Niveau d'avancement



Qui doit être mobilisé?



Gouvernements provincial et fédéral : comités sectoriels de main-d'œuvre, coalition interministérielle avec notamment MÉI, MÉES, MELCC



Société civile : syndicats, ordres et associations professionnelles



Entreprises et organisations publiques, administrations



Secteur financier : banques, fondations, acteurs philanthropiques



Institutions d'éducation et de recherche

Comment pourrait-on s'y rendre?

- **Amorcer un dialogue collectif pour faire converger transition socio-écologique et démographique.** Ces discussions pourraient être portées par des pôles de concertation régionaux et sectoriels dédiés à la transition juste, au sein des entreprises et des industries, et/ou par des régionales, à l'image du Colorado et son *Office of Just Transition* créé en 2019.
 - Sensibiliser et mobiliser toutes les parties prenantes pour développer les métiers de la transition et transformer les pratiques (ex. industries, urbanisme, architecture, agriculture, etc.) : les syndicats, le patronat, la main-d'œuvre, les investisseurs et investisseuses dans tous les secteurs, les établissements d'enseignement, et ce, à l'échelle à la fois provinciale et régionale.
 - Lancer un chantier d'analyse provincial pour documenter les mutations des branches professionnelles, métiers et compétences face aux transformations liées à la transition ainsi que les écarts de compétences. Des recherches prospectives participatives pourraient permettre d'anticiper plusieurs scénarios d'évolution du travail en fonction de différentes variables (immigration, disponibilité de la main-d'œuvre, importance des contraintes écologiques).
 - Identifier les compétences et métiers qui existent déjà et qui ne sont pas suffisamment valorisés comme clés pour la transition (réparation, gestion des matières résiduelles, etc.). Il est important que ces métiers soient repensés en vue d'être plus attractifs, en termes de conditions de travail, mais aussi de normes sociales (jalon 28).
 - Élaborer un référentiel commun sur les compétences du futur prioritaires à développer pour la transition socio-écologique.
- Pour **pallier la pénurie de main-d'œuvre**, le gouvernement du Québec met actuellement en œuvre des mesures fortes. Pour des stratégies pérennes, il pourrait :
 - S'appuyer vigoureusement sur l'immigration pour combler les emplois vacants et bénéficier de nouvelles expertises : faciliter les démarches d'immigration et la reconnaissance de diplômes étrangers; favoriser l'installation de longue durée et l'intégration au marché du travail, surtout dans les secteurs où les besoins sont les plus forts, en garantissant de bonnes conditions d'emploi; encourager l'installation des familles en dehors du Grand Montréal, où le vieillissement démographique est d'autant plus fort.
 - Encourager le maintien en emploi des travailleurs expérimentés et encourager par des primes le retour en emploi de personnes retraitées. C'est ce qui a été fait au Japon et ce que le gouvernement propose pour certains services publics essentiels jusqu'à 2023.
- **Miser fortement sur la formation des travailleurs et travailleuses :**
 - Arrimer politiques environnementales, politiques d'éducation et politiques de l'emploi via des mécanismes de coordination interministérielle.

- Offrir des formations professionnelles et de cycles supérieurs de qualité, formant aux métiers de la transition (jalon 9). Encourager par des bourses et des conseils d'orientation la persévérance des étudiantes et des étudiants, et les diriger vers des filières pertinentes pour la transition.
 - Intensifier le développement d'une culture de formation continue au sein des entreprises pour requalifier la main-d'œuvre en emploi.
 - S'appuyer sur la main-d'œuvre en fin de carrière et les associations de retraités et retraitées pour former la relève sur des métiers en disparition (ex. entretien, réparation et réemploi).
- **Offrir un important soutien financier et technique** aux organisations et aux personnes qui souhaitent se rediriger au service de la transition, en particulier celles issues de secteurs à convertir, à l'image du Fonds pour une transition juste de la Commission Européenne (2020).
- Soutenir financièrement la main-d'œuvre en transition d'emploi : aide à la recherche d'emploi, programmes de perfectionnement et de reconversion professionnelle, maintien des bénéfices sociaux ou conditions d'emploi équivalentes à leur ancien poste.
 - Apporter un appui technique et financier aux secteurs désirables pour la transition : un soutien fort doit être proposé aux petites et moyennes entreprises qui constituent 99 % des entreprises québécoises et dont l'accompagnement est plus complexe (jalon 21).
 - Soutenir la transformation des installations existantes à forte intensité carbone dans les industries et l'investissement dans de nouvelles infrastructures, technologies ou matériaux bénéfiques pour la transition (ex. dans l'énergie, le bâtiment, l'agriculture) par des fonds publics et privés.
- **Se doter d'outils pour réorienter ou fermer des secteurs inadaptés à la transition en respectant les principes de la transition juste :**
- Accroître les exigences écologiques et sociales dans les appels d'offres publics et les subventions philanthropiques afin d'encourager le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre.
 - Créer une écoconditionnalité aux plans de sauvetage portés par le gouvernement pour les entreprises en difficulté.
 - Mettre en place des « protocoles de renoncement – redirection écologique » dans les organisations (voir les travaux de Closing Worlds) : identifier les incompatibilités écologiques de l'organisation et, en cas de fermeture d'entreprises incompatibles avec la transition, enquêter sur les dépendances et attachements des personnes à l'organisation, puis planifier démocratiquement la fermeture, l'abandon ou la réaffectation d'une infrastructure, technologie ou activité incompatible avec les limites planétaires et la disponibilité locale et viable de ressources matérielles.

Qu'est-ce qui peut faciliter ce changement ?

- En 2018, le gouvernement du Canada a créé le Groupe de travail sur la transition équitable pour les collectivités et les travailleurs des centrales au charbon canadiennes, qui a permis de formuler des recommandations pour soutenir les collectivités et la main-d'œuvre concernées. Le gouvernement s'est engagé à investir 185 millions de dollars. Au Québec, la CSN, la FTQ, Fondation, la Fondation David Suzuki, le Fonds de solidarité FTQ, Greenpeace Canada et l'Institut du Nouveau Monde ont amorcé des réflexions sur ces enjeux et ont organisé un Sommet pour une transition énergétique juste en conviant employeurs, investisseurs, société civile, organisations syndicales et environnementales et le chef de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador. En 2021, la CAQ s'est engagée à soutenir les travailleurs et travailleuses impactés par la transition écologique, notamment par un Fonds pour une transition juste^{2, 3}.

- Un ralentissement collectif, une baisse de la consommation et une plus grande considération de l'implication dans des sphères de l'économie non marchande (jalons 46 et 51).
- Un renforcement de la protection sociale et des services publics pour favoriser la résilience, comme préconisé par la SFPQ.

Qu'est-ce qui peut freiner sa mise en œuvre?

- L'absence de consensus sur ce que sont les emplois de la transition socio-écologique, mais aussi les secteurs à fermer et les compétences à développer en priorité.
- Le temps long de la requalification, du développement de compétences, et de l'arrimage entre le marché de l'emploi, la formation professionnelle et la formation de l'enseignement supérieur, contre l'urgence de la requalification des travailleuses et travailleurs de secteurs à fermer.
- Le travail est un enjeu majeur, qui occupe une place importante dans le quotidien, lié à des représentations sociales et des identités. Il est corrélé à des investissements de long terme, l'octroi d'avantages sociaux ou de salaires.

Sources et références

1. Organisation internationale du travail (2016) [Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous](#)
2. Motion de l'Assemblée Nationale du Québec sur la transition juste : voir [p. 4340](#).
3. Assemblée nationale; [projet de loi 395 instituant le Fonds de transition juste](#)

Autres ressources

[Rapport exploratoire sur la transition verte, les changements climatiques et leurs impacts sur l'emploi et la formation de la main-d'œuvre 2021 - EnviroCompétences](#)

[Gouvernement du Québec \(2021\) Opération Main-d'œuvre. Mesures ciblées pour des secteurs prioritaires](#)

[Réseau Action Climat et CFTC \(2017\) Les reconversions professionnelles, clé de réussite d'une transition écologique juste](#)

[G15+ \(2020\) Contribution aux initiatives de relance du gouvernement du Québec Cahier de propositions : Recommandations et fiches-projets](#)

[Bonnet, Emmanuel, Monnin, Alexandre et Landivar, Diego : Closing Worlds Initiative – Origens Medialab](#)