



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Plan d'action 2026-2030 sur les emplois durables présenté
au Secrétariat fédéral pour les emplois durables

Octobre 2025

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Sans frais : 1 877-897-0057
www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4e trimestre 2025
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-89639-597-1

Table des matières

Résumé	5
Introduction	7
Q1. Priorités du Plan d'action 2026–2030 (Transition juste centrée sur les travailleurs)	8
Q2. Accès et utilisation des données du marché du travail pour la planification de la transition	12
Sources d'information mobilisées et collaborations	12
Utilisation des données dans la planification et la prise de décision	13
Q3. Défis d'accès et de gestion des données du marché du travail	15
Q4. Données prioritaires pour combler les lacunes de compétences dans l'économie à faible carbone	16
Clarifier et actualiser la reconnaissance des emplois verts et durables	17
Collecter des statistiques granulaires par région, secteur et métier	17
Renforcer la prospective des besoins futurs en compétences	18
Cartographier les besoins de formation et de requalification	18
Suivre des indicateurs de performance pour une transition juste	19
Q5. Actions prioritaires pour le perfectionnement, l'appariement et la collaboration	20
Axe 1 – Consolider les leviers fédéraux existants	20
Axe 2 – Collaborer avec les partenaires externes	21
Axe 3 – Inclusion et accès équitable à la formation	21
Axe 4 – Gouvernance, reddition et transparence	22
Q6. Diversifier la main-d'œuvre dans l'économie à faible carbone : actions fédérales et initiatives réussies	23
Principales mesures fédérales à court terme pour diversifier la main-d'œuvre	23
Financer et inciter l'embauche de groupes sous-représentés	23
Élargir les programmes de formation et d'apprentissage inclusifs	23
S'attaquer aux obstacles structurels en collaboration avec les provinces	24
Mettre en œuvre la Loi canadienne sur les emplois durables avec une optique d'équité	24
Initiatives réussies d'inclusion dans l'économie à faible carbone	24
Q7. Contribution de la FTQ à la transition carboneutre et aux emplois durables	26
Mobiliser les travailleurs et travailleuses pour la transition	26

Communiquer, former et sensibiliser autour des enjeux climatiques	26
Accompagner les entreprises et agir concrètement sur le terrain	27
Soutenir la recherche et l'innovation sociale pour une transition juste	28
Q8. Enjeux géopolitiques et pression économique sur la transition juste (analyse et réponses syndicales)	29
Guerre tarifaire USA–Canada	29
Priorités gouvernementales	29
Mobilisation citoyenne	30
Montée des extrêmes politiques	30
Innovations sociales québécoises et rôle des syndicats	30
Syndicats et qualité de vie	31
Solidarité interrégionale	31
Conclusion	32
Annexe 1 – Glossaire bilingue des principaux termes	33

Résumé

- **Transition juste centrée sur les travailleurs**

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) propose que le Plan d'action 2026-2030 de la Loi canadienne sur les emplois durables (LCED) mette les travailleuses et travailleurs au cœur de la transition juste, conformément aux principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) : dialogue social, protections sociales, travail décent et respect des droits du travail. Le plan doit mobiliser exclusivement des leviers fédéraux, en complément des actions du Québec, pour assurer une transition équitable dans toutes les régions du pays.

- **Investir dans la formation et les compétences : Priorité à un écosystème de formation robuste et équitable.**

Il faut bonifier durablement le Fonds pour la formation aux emplois durables (Fonds pour la formation aux emplois durables [FFED ou SJTF]) et le Programme de formation et d'innovation syndicales Programme de formation et d'innovation syndicales (PFIS ou UTIP), en ciblant les métiers stratégiques de la transition et non pas simplement des secteurs. Le gouvernement fédéral doit augmenter et stabiliser le financement de ces programmes, rétablir et rehausser les transferts aux Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT ou LMDAs) afin de soutenir la requalification régionale, et adapter l'Assurance-emploi pour faciliter la formation à temps plein et les transitions de carrière.

- **Garantir des emplois de qualité par la formation et l'inclusion**

La FTQ recommande que tous les investissements publics liés à la transition soient assortis de conditions claires favorisant la création d'emplois durables et inclusifs. Le gouvernement fédéral devrait soutenir les employeurs et les organisations qui s'engagent à recruter, former et retenir des travailleuses et travailleurs issus de groupes sous-représentés, notamment dans les régions rurales, éloignées et autochtones. Ces programmes de soutien devraient inclure des plans de formation structurés élaborés en collaboration avec les syndicats et les établissements d'enseignement, ainsi qu'une offre de formation adaptée aux réalités locales et accessibles directement dans les communautés.

- **Planifier la transition à l'échelle régionale**

Pour arrimer la transition aux réalités locales, il faut instaurer des tables multipartites régionales réunissant syndicats, peuples autochtones, municipalités, provinces, employeurs et société civile, dans la continuité des Tables régionales de l'énergie et des ressources. Chaque région devrait développer une stratégie de transition juste incluant un plan de développement des compétences et un calendrier d'investissements publics. La FTQ propose de créer un Fonds fédéral d'infrastructures de transition pour soutenir des projets structurants (électrification des réseaux interprovinciaux, rénovations écoénergétiques, bornes de recharge) générateurs d'emplois locaux, en cohérence avec les objectifs climatiques 2030.

- **Renforcer l'équité, l'inclusion et la participation autochtone**

La transition juste doit également être une transition socialement juste. Il est impératif de co-concevoir et co-gouverner les volets "emplois durables" avec les gouvernements et organisations autochtones, notamment via un volet autochtone dédié au sein du SJTF et un appui

à la planification énergétique des communautés. Le Plan d'action doit accélérer la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) pour les nouveaux arrivants, en mobilisant l'Assurance-emploi et les ententes fédérales-provinciales. Enfin, il faut protéger les travailleurs migrants en réformant en profondeur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) [abolition des permis fermés, voies vers la résidence permanente, etc.], afin d'éliminer la précarité inacceptable que subissent ces travailleurs essentiels.

- **Gouvernance et suivi interministériel**

La FTQ réclame un pilotage fort et cohérent de l'État pour les emplois durables. Le Secrétariat fédéral aux emplois durables doit être outillé pour devenir le pilier central de la coordination de la LCED, assurant la cohérence des actions de tous les ministères impliqués (Ressources naturelles, Emploi et Développement social, Innovation, Finances, etc.). Il devra imposer des indicateurs communs, fixer des cibles nationales 2026-2030 et publier les résultats régulièrement (tableau de bord public trimestriel, rapport annuel au Parlement). De plus, il faut clarifier la définition des *emplois durables*, adapter les outils statistiques (Classification nationale des professions, Système de projection des professions) et mesurer les résultats en termes de nombre d'emplois créés, qualité de ces emplois, accès équitable et amélioration de la santé-sécurité.

- **Réglementation climatique et grandes orientations**

Les Règlements sur l'électricité propre (REP), adoptés en 2024, exigent désormais une mise en œuvre rigoureuse et coordonnée. Pour ce qui en est du plafonnement des émissions du secteur pétrolier et gazier, le cadre réglementaire ainsi qu'un projet de règlement ont également été publiés. La priorité est dorénavant de publier la version finale sans affaiblissement et d'en assurer l'application (calendrier, conformité, transparence), malgré les pressions politiques contraires. En parallèle, accélérer les interconnexions électriques interprovinciales afin de bâtir un réseau propre, fiable et créateur d'emplois de qualité.

En somme, la FTQ préconise un Plan d'action ambitieux qui rejette les approches néo-libérales fondées sur le laisser-faire du marché ou les partenariats public-privé à tout prix, et qui affirme le rôle central de l'État et des travailleurs dans la transition. Les recommandations détaillées dans ce mémoire visent à ce que la transition écologique se traduise par davantage d'emplois de qualité, une main-d'œuvre mieux formée, plus diversifiée et en santé, et un renforcement des droits des travailleurs. La réussite de ce plan repose sur une volonté politique forte de transformer notre économie de manière juste et durable, main dans la main avec les travailleuses et travailleurs.

Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), qui représente plus de 600 000 membres dans tous les secteurs économiques du Québec, s'implique activement depuis des décennies pour promouvoir une transition juste face aux changements climatiques. Forte de ses valeurs syndicales de solidarité et de justice sociale, la FTQ a adopté de nombreuses positions officielles appelant à concilier action climatique ambitieuse et protection des travailleurs. Elle a notamment réclamé la mise en place de comités de transition juste en milieu de travail, l'élévation des normes du travail et l'investissement public dans les énergies propres, afin que la lutte contre la crise climatique devienne aussi une opportunité de progrès social. Ces principes fondateurs guident la FTQ dans sa réponse au présent appel de soumissions du Secrétariat fédéral aux emplois durables pour le Plan d'action 2026–2030 de la LCED.

Une transition “durable” ne peut réussir sans être équitable. La FTQ insiste pour que les travailleuses et travailleurs – y compris ceux des secteurs appelés à se transformer profondément – soient parties prenantes des décisions et bénéficient concrètement des nouvelles opportunités économiques. Cela implique de rejeter les approches néo-libérales qui misent sur la déréglementation, la privatisation ou la seule main invisible du marché. Au contraire, la FTQ prône un rôle actif de l'État stratège, capable d'orienter les investissements, de réguler pour assurer des emplois décents, et de déployer un filet de sécurité robuste. Plutôt que de s'en remettre à d'hypothétiques partenariats public-privé dictés par la logique du profit, il faut renforcer les capacités publiques et les services collectifs, en partenariat avec les syndicats et les communautés locales, pour garantir une transition au service du bien commun.

Le présent mémoire répond aux huit questions posées par le Secrétariat fédéral aux emplois durables. La FTQ y formule des recommandations précises et concrètes visant à : 1) développer massivement les compétences de la main-d'œuvre et assurer une transition juste dans chaque région (Q1, Q5); 2) utiliser stratégiquement les données du marché du travail pour planifier la transition et combler les lacunes de compétences (Q2, Q3, Q4); 3) diversifier la main-d'œuvre et éliminer les obstacles systémiques qui freinent la participation des femmes, des jeunes, des Autochtones et des autres groupes sous-représentés aux emplois verts (Q6); 4) mettre en lumière la contribution du mouvement syndical à la carboneutralité et aux emplois durables, par ses initiatives de mobilisation, de formation et d'innovation sociale (Q7); 5) anticiper les défis géopolitiques et économiques susceptibles d'affecter la transition (compétition commerciale, montée du populisme) et proposer des réponses structurelles centrées sur la protection des travailleurs, la cohésion sociale et le respect des compétences du Québec (Q8).

Tout au long du document, les droits des travailleuses et des travailleurs, la justice sociale et le respect des compétences québécoises auront une place centrale. Les propositions avancées s'appuient sur les politiques officielles de la FTQ adoptées depuis 2009, sur ses expériences de terrain (p. ex. comités environnementaux en entreprise, laboratoires de transition juste) ainsi que sur les meilleures pratiques internationales (OIT, ONU) en matière de transition équitable. Enfin, une conclusion politique vient synthétiser les bénéfices attendus pour les travailleuses et les travailleurs, l'importance d'un dialogue social renforcé et l'appel à un leadership fédéral cohérent avec ces principes.

La FTQ remercie le gouvernement fédéral de cette consultation et réitère sa volonté de collaborer activement à l'élaboration et à la mise en œuvre du Plan d'action pour des emplois durables 2026–2030. L'urgence climatique nous oblige à transformer notre économie; saisissons cette occasion pour améliorer la qualité de vie de toutes et tous, protéger les plus vulnérables, et bâtir un avenir à la fois carboneutre et socialement juste.

Q1. Priorités du Plan d'action 2026–2030 (Transition juste centrée sur les travailleurs)

Pour la Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ), le Plan d'action 2026–2030 doit, en application de la Loi canadienne sur les emplois durables (LCED), consolider une transition juste centrée sur les travailleuses et travailleurs, conforme aux principes de l'Organisation internationale du travail¹ (OIT) : dialogue social, protections sociales, travail décent et respect du droit du travail et équité en mobilisant les leviers fédéraux. À cette fin, la FTQ propose six priorités appuyées par des actions structurantes et des mécanismes d'application interministériels :

1) Bâtir un écosystème de formation robuste et équitable

Le gouvernement du Canada doit relancer et bonifier durablement le Fonds pour la formation aux emplois durables (Fonds pour la formation aux emplois durables [FED ou SJTF]) et le Programme de formation et d'innovation syndicales (Programme de formation et d'innovation syndicales [PFIS ou UTIP]) afin d'outiller les centres de formation, notamment syndicaux, et identifier les secteurs aux prises avec la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers de la transition. En parallèle, il convient de rétablir et rehausser les transferts dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (LMDAs), avec des indicateurs nationaux et une exécution provinciale, pour financer des parcours de requalification accessibles aux personnes éloignées du marché du travail et aux travailleuses et travailleurs migrants. Plus particulièrement, dans le cadre de l'entente avec le gouvernement du Québec, la FTQ est d'avis que l'enveloppe dédiée du UTIP (PFIMS) à hauteur de 39,4 millions de dollars sur cinq ans (2023–2028) devrait également être rehaussée pour soutenir une plus grande ambition climatique de la province. L'Assurance-emploi (Employment Insurance – EI) doit être conséquemment adaptée, par la création d'un fonds dédié à la transition incluant une participation financière du gouvernement, de sorte qu'elle puisse permettre la formation à temps plein sans pénalité et soutenir les transitions sectorielles; par exemple des ponts à la retraite pourraient être envisagés pour les personnes de 55 ans et plus qui ne souhaitent pas se requalifier, des incitatifs pour le retour aux études ou des primes d'éloignement pourraient également être considérés.

¹ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), *Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 16 juin 20232, [En ligne] www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_886720.pdfOrganisation internationale du travail (OIT)].

2) Garantir des emplois de qualité par la formation et l'inclusion

La FTQ recommande que tous les investissements publics fédéraux liés à la transition soient assortis de conditions claires favorisant la création d'emplois durables, qualifiés et inclusifs, ainsi que l'atteinte des cibles de carboneutralité, dans le respect des compétences du Québec et des provinces. Ces conditionnalités devraient s'appliquer à l'ensemble des leviers fédéraux – crédits d'impôt, contributions, subventions, marchés publics et instruments financiers – tels que le Fonds stratégique pour l'innovation, la Banque de l'infrastructure du Canada et les agences de développement régional.

Les projets soutenus devraient comporter un plan de formation structuré, élaboré conjointement avec les syndicats et les établissements d'enseignement, pour accompagner les travailleuses et travailleurs dans l'adaptation aux nouvelles technologies et aux métiers émergents. Ces plans devraient comprendre une offre de formation accessible directement dans les communautés, notamment dans les régions rurales, éloignées et autochtones, afin de renforcer la main-d'œuvre locale et prévenir les pénuries.

La FTQ recommande que le gouvernement du Canada renforce le Code national du bâtiment afin d'y intégrer des normes plus rigoureuses sur la performance énergétique, la santé-sécurité et les impacts environnementaux. Une telle révision nationale contribuerait à stimuler l'adoption de codes plus exigeants par les provinces et à accélérer la modernisation des formations techniques dans le secteur du bâtiment.

Enfin, ces conditionnalités devraient être encadrées par un dialogue social formalisé : des comités paritaires ou des tables régionales de concertation réunissant les syndicats, les employeurs, les gouvernements et les institutions de formation. Une telle gouvernance garantirait que chaque dollar public investi dans la transition contribue à élever les compétences, à favoriser l'inclusion et à assurer des retombées durables pour les communautés.

3) Planifier la transition au plus près des réalités régionales

La planification doit s'appuyer sur des instances de concertation régionales multipartites – réunissant les travailleuses et travailleurs (et leurs syndicats), les peuples autochtones, les municipalités, les provinces/territoires, l'industrie et la société civile – dans la continuité des Tables régionales de l'énergie et des ressources (Regional Energy and Resource Tables – RERT) déjà mises en place. Chaque stratégie régionale devrait inclure un plan de développement des compétences, un calendrier d'investissements et un arrimage avec les outils fédéraux existants (FSI, BIC, ADR). La FTQ propose de créer un Fonds fédéral d'infrastructures de la transition dédié à l'électrification, à l'efficacité énergétique et au déploiement des infrastructures de recharge pour véhicules électriques. Un tel fonds permettrait de soutenir des projets structurants générant des emplois locaux tout en contribuant directement aux objectifs de réduction des émissions à l'horizon 2030.

4) Renforcer la justice sociale, l'équité et l'inclusion – y compris l'égalité réelle pour les peuples autochtones

Le Plan doit être fondé sur la co-conception et la co-gouvernance avec les gouvernements et organisations autochtones, en réservant des volets spécifiques aux Autochtones dans les

programmes fédéraux (notamment des enveloppes dédiées au sein du SJTF). La FTQ est d'avis que le seuil actuel de 5 % des contrats fédéraux attribués à des entreprises autochtones, bien qu'il constitue un point de départ, demeure nettement insuffisant pour répondre aux impératifs de justice économique, de réconciliation et de participation pleine et entière des peuples autochtones à la transition. Le gouvernement fédéral doit rehausser cette cible de façon progressive et ambitieuse, en visant au moins 10 % d'ici 2030, tout en accompagnant cette mesure d'un cadre de reddition de comptes transparent et de mécanismes de formation et de transfert de compétences dans les communautés concernées : une telle approche permettrait non seulement de renforcer l'autonomie économique autochtone, mais aussi d'ancrer la transition juste dans une logique de partenariat durable, fondée sur la reconnaissance des savoirs, la création d'emplois locaux et la répartition équitable des retombées économiques, et en soutenant la planification énergétique communautaire des Premières Nations, Métis et Inuits. Il doit aussi faciliter l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes, notamment par la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), en mobilisant les leviers fédéraux (Assurance-emploi, LMDAs) en partenariat avec les provinces et les partenaires du marché du travail².

5) Améliorer la gouvernance, les données et l'application interministérielle de la LCED

Le gouvernement devrait outiller le Secrétariat fédéral aux emplois durables afin qu'il devienne la véritable instance de coordination de la LCED. Concrètement, cela signifie assurer la cohérence des actions de tous les ministères concernés (Ressources naturelles Canada – RNCAN, Emploi et Développement social Canada – EDSC, Innovation, Sciences et Développement économique – ISDE, Services publics et Approvisionnement, Revenu national, etc.), imposer des indicateurs communs et comparables, et fixer des cibles 2026–2030 pour la création d'emplois durables. Ces résultats devraient être rendus publics dans un tableau de bord mis à jour trimestriellement (via EDSC et Statistique Canada) et faire l'objet d'une reddition annuelle au Parlement. En parallèle, la FTQ recommande des mesures précises pour améliorer l'information et la prospective sur les emplois durables : clarifier et étendre la définition de ce qui constitue des « technologies et emplois durables » afin d'assurer une compréhension commune dans l'ensemble des programmes gouvernementaux; adapter la Classification nationale des professions (CNP/NOC) pour refléter les nouvelles réalités sectorielles (métiers des énergies renouvelables, de l'efficacité énergétique, etc.) et reconnaître les compétences émergentes; améliorer les projections du marché du travail à travers le Système canadien de projection des professions (COPS) afin d'anticiper les besoins réels de compétences; et publier des indicateurs de résultats clairs (nombre d'emplois créés, qualité des conditions de travail, équité dans l'accès, amélioration de la santé-sécurité) pour mesurer concrètement les progrès.

² FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ), Communiqué de presse, « Changements au Programme des travailleurs étrangers temporaire – Les gouvernements lancent de la poudre aux yeux, mais ignorent les droits des travailleurs étrangers », 27 août 2024, [En ligne][[Changements au Programme des travailleurs étrangers temporaires - Les gouvernements lancent de la poudre aux yeux, mais ignorent les droits des travailleurs étrangers - Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec \(FTQ\)](#)]; NATIONS UNIES, Rapport du rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage, y compris leurs causes et leurs conséquences, Tomoya Obokata, 22 juillet 2024, 26 p., [En ligne][<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g24/120/98/pdf/g2412098.pdf>].

6) Règlements sur l'électricité propre³ : mise en œuvre intégrale / Plafond pétrolier et gazier : maintenir l'ambition et finaliser

Les Règlements sur l'électricité propre (REP) [DORS/2024-263], adoptés en 2024, doivent maintenant faire l'objet d'une mise en œuvre rigoureuse et concertée : calendrier clair, accompagnement des travailleuses et travailleurs et des entreprises, suivi public transparent, et coordination étroite entre le fédéral, le Québec et les autres provinces/territoires, dans le respect des champs de compétences.

S'agissant du plafonnement des émissions du secteur pétrolier et gazier, la FTQ réitère sa demande au gouvernement fédéral de publier en 2025 la version finale, sans en réduire la portée ni en retarder l'entrée en vigueur, d'augmenter ou à tout le moins, de maintenir l'ambition annoncée (*environ 35 % sous 2019 à l'horizon 2030–2032⁴*) et de respecter l'échéancier (*premières obligations de déclaration dès 2026⁵*). Par souci de prévisibilité pour les travailleuses et travailleurs comme pour les entreprises, la FTQ invite le gouvernement à réaffirmer publiquement cet engagement et à en assurer l'application en dialogue avec les syndicats, les peuples autochtones et les gouvernements provinciaux.

En parallèle, la FTQ encourage Ottawa à accélérer, via la Régie de l'énergie du Canada, les interconnexions électriques interprovinciales et les investissements dans les réseaux intelligents, afin d'intégrer davantage de renouvelables, de renforcer la fiabilité du réseau et de soutenir la création d'emplois syndiqués de qualité, en collaboration avec les partenaires régionaux.

Un plan d'action crédible devrait s'appuyer sur ces mécanismes clairs et intégrés afin d'assurer la mise en œuvre efficace de la LCED. Plus précisément, il devrait : soutenir le développement des compétences par un financement structuré via le SJTF, l'UTIP et les LMDAs, afin d'accompagner l'évolution du marché du travail; prévoir des conditions favorables à l'emploi associées à tout financement fédéral lié à la transition, de façon à maximiser les retombées positives pour la main-d'œuvre; mettre en place des instances de concertation régionales et un Fonds dédié aux infrastructures de transition, permettant d'arrimer les investissements aux besoins réels identifiés par les communautés; garantir une approche de co-gouvernance autochtone et inclure des mesures d'équité transversales, pour refléter la diversité des réalités et s'assurer que tous les groupes concernés participent pleinement; instaurer un mécanisme de reddition de comptes annuel appuyé sur des indicateurs partagés, afin de mesurer les progrès et d'assurer la transparence envers le Parlement du Canada et le public. De cette façon, la LCED pourra générer,

³ GOUVERNEMENT DU CANADA, *Règlement sur l'électricité propre (DORS/2024-263)*, Éditeur officiel du Canada, [En ligne] [<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2024-263/index.html>].

⁴ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur le cadre réglementaire pour plafonner les émissions de gaz à effet de serre du secteur pétrolier et gazier*, 2 février 2024, 12 p.

⁵ GOUVERNEMENT DU CANADA, *Cadre réglementaire pour plafonner les émissions de gaz à effet de serre du secteur pétrolier et gazier*, Éditeur officiel du Canada, [En ligne] [www.canada.ca/fr/services/environnement/meteo/changementsclimatiques/plan-climatique/plafonnement-emissions-secteur-petrolier-gazier/cadre-reglementaire.html].

dès 2026, des résultats concrets et mesurables pour les travailleuses et travailleurs, en conformité avec les principes d'une transition juste.

Q2. Accès et utilisation des données du marché du travail pour la planification de la transition

Sources d'information mobilisées et collaborations

La FTQ s'appuie sur de multiples sources de données du marché de l'emploi, en plus de participer activement à diverses instances de concertation. Au Québec, la FTQ siège notamment à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) – l'organisme provincial réunissant gouvernement, syndicats, employeurs et milieux de l'éducation ayant comme mandat d'identifier les enjeux sur l'adéquation formation et emploi. À travers la CPMT et ses Conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), ainsi que via les Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) dans différents secteurs industriels, la FTQ accède à des analyses régulières sur les tendances de l'emploi, les besoins de formation et les projets économiques régionaux. Ces lieux de concertation lui permettent également de partager l'expertise du terrain syndical et d'orienter les stratégies de développement des compétences en fonction des réalités du marché du travail.

Au niveau fédéral, la FTQ exploite les données et analyses produites par les organismes nationaux compétents. Par exemple, Statistique Canada fournit des informations clés via l'Enquête sur la population active, le recensement et d'autres études sectorielles, ce qui permet de suivre l'évolution de l'emploi par industrie, région et groupe de population. De même, Emploi et Développement social Canada (EDSC) offre des outils de prospective, dont le Système canadien de projection des professions (COPS), que la FTQ peut utiliser pour anticiper les fluctuations de l'offre et de la demande de main-d'œuvre à moyen terme. La FTQ consulte également les données et scénarios du secteur énergétique publiés par la Régie de l'énergie du Canada (Canada Energy Regulator – CER), notamment les projections contenues dans les rapports *Avenir énergétique du Canada*. Ces renseignements aident à évaluer l'impact des politiques climatiques sur les industries (pétrole, gaz, énergies renouvelables, etc.) et à prévoir les besoins en reconversion ou en création d'emplois dans le cadre de la transition énergétique.

Par ailleurs, la FTQ entretient de nombreux partenariats de recherche et réseaux d'expertise qui enrichissent sa collecte de données et d'analyses. Elle collabore avec des instituts et groupes de réflexion tels que le Centre for Future Work, l'Institut international du développement durable (IISD), l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), l'Université du Québec à Montréal (UQAM), l'Université de Montréal (UdeM) ou encore l'Institut climatique du Canada (Canadian Climate Institute), afin de suivre de près les études sur l'avenir du travail, les impacts économiques de la transition bas-carbone et les politiques publiques innovantes. De plus, la FTQ participe activement ou entretient des liens étroits avec de nombreux réseaux de la société civile et du mouvement syndical engagés dans la transition juste, dont notamment le Chantier de l'économie sociale, Trajectoires Québec, le Réseau action climat Canada (CAN-Rac), le collectif G15+ (regroupement de grandes organisations québécoises pour un développement durable), les Conseils régionaux de l'environnement (CRE), l'Association québécoise des médecins pour l'environnement (AQME), le Regroupement des organismes environnementaux en énergie (ROÉE),

le Réseau intersyndical pour le climat (RIC), le mouvement « Ensemble pour la suite du monde » (pour la justice climatique) et plusieurs autres. Ces collaborations facilitent le partage d'informations pointues – par exemple sur les trajectoires de réduction des émissions, les initiatives locales d'économie verte ou les enjeux sociaux de la transition – que la FTQ intègre à sa réflexion. En somme, grâce à son ancrage dans ces différentes instances et réseaux, l'organisation obtient à la fois des données quantitatives fiables (statistiques d'emploi, projections, etc.) et des informations qualitatives de terrain (retours des travailleurs, études de cas régionales), formant une base de connaissances solide pour éclairer ses décisions.

Utilisation des données dans la planification et la prise de décision

La FTQ analyse et utilise ces données du marché du travail pour orienter son action syndicale et ses propositions, en particulier dans le contexte de la transition énergétique. Les informations recueillies servent plusieurs finalités complémentaires :

- **Planification énergétique future**

Les données sur l'emploi et les compétences sont essentielles pour planifier la transition vers une économie à faibles émissions. En examinant, par exemple, les perspectives d'emplois dans les filières des énergies renouvelables, de l'efficacité énergétique ou du transport durable, la FTQ (par l'entremise des syndicats affiliés) peut anticiper les besoins de main-d'œuvre qualifiée dans ces domaines et identifier les secteurs et régions vulnérables (comme les industries fossiles ou les communautés mono-industrielles). Ces analyses alimentent les discussions aux tables de concertation provinciales, mais l'une des conditions d'un véritable **dialogue social** serait qu'un siège soit offert aux centrales syndicales dans le cadre la **Table de collaboration Québec-Canada sur l'énergie et les ressources**, nouvellement créée en février 2025. Ainsi, la transition énergétique pourrait s'appuyer sur une stratégie de développement de l'emploi qui soit juste et proactive. Concrètement, les données permettent de proposer des mesures de formation ou de reconversion ciblées bien à l'avance, de sorte que les travailleuses et travailleurs des secteurs en déclin puissent se rediriger vers les secteurs d'avenir sans perte de revenus ni de dignité.

- **Promotion de l'équité et de l'inclusion**

Les données socio-économiques détaillées (p. ex. la répartition des emplois par genre, âge, origine ethnoculturelle ou statut d'immigration) doivent être exploitées pour s'assurer que personne ne soit laissé pour compte dans la transition. La FTQ porte une attention particulière aux impacts différenciés des mutations du marché du travail sur les femmes, les jeunes, les travailleurs migrants, les populations autochtones ou les minorités visibles. Ces informations permettent de documenter les inégalités ou les obstacles spécifiques (écarts de taux d'emploi, de salaire, d'accès à la formation) et de revendiquer des mesures correctrices. Par exemple, grâce aux données, la FTQ peut appuyer des initiatives visant à augmenter la présence des femmes dans les métiers traditionnellement masculins liés à la transition (comme les métiers de l'électricité ou de la construction) ou encore proposer des programmes fédéraux d'accompagnement particuliers pour les travailleurs plus âgés dans les régions carbonifères. L'équité étant un principe central d'une transition juste, ces statistiques désagrégées guident la FTQ dans l'élaboration de solutions bénéficiant à l'ensemble des travailleuses, travailleurs et communautés, y compris les plus vulnérables.

- **Santé et sécurité du travail**

Les données servent également à protéger la santé et la sécurité des travailleurs dans un contexte de changements technologiques et climatiques rapides. En suivant les indicateurs liés aux conditions de travail (taux d'accidents, maladies professionnelles par industrie, exposition à de nouveaux risques liés aux technologies vertes, etc.), la FTQ peut identifier les secteurs où la transformation en cours pourrait introduire des risques émergents. Par exemple, la croissance de l'industrie des batteries ou du recyclage de technologies propres peut comporter de nouveaux dangers chimiques ou ergonomiques. De plus, ces données essentielles permettent d'aborder les impacts des changements climatiques sur la santé et la sécurité des emplois. Le stress thermique pour plusieurs métiers extérieurs et intérieurs cause des lésions professionnelles pouvant aller jusqu'aux décès. La pollution atmosphérique, notamment causée par les feux de forêt provoquent une tension sur le système de santé public et cause des maladies chroniques allant jusqu'à des décès prématurés, finalement l'augmentation des maladies vectorielles met en danger les personnes travaillant à l'extérieur. Munie de ces données, la FTQ travaille à faire bonifier les normes de santé-sécurité et à promouvoir la prévention dans les secteurs en transition (formation aux nouveaux risques, équipements de protection adaptés, etc.). Les informations sur les conditions de travail alimentent aussi le dialogue avec les gouvernements pour bonifier les réglementations et programmes de santé au travail dans le contexte économique actuel.

- **Négociation de clauses d' « emploi durable » ou « clauses vertes »**

Enfin, l'information sur le marché de l'emploi outille la FTQ dans l'orientation ses négociations collectives afin de sécuriser les mécanismes de transition juste au niveau des **milieux de travail**. Concrètement, les données sur les prévisions d'emplois ou sur les besoins en formation dans un secteur donné peuvent permettre aux négociateurs syndicaux d'appuyer des demandes novatrices dans les conventions collectives. Par exemple, si les projections indiquent qu'une usine devra éventuellement transformer sa production pour adopter une technologie plus propre, le syndicat pourra négocier à l'avance des clauses prévoyant la mise en place de programmes de **formation** des salariés, la création de comités paritaires de transition au sein de l'entreprise, ou encore des garanties de maintien des acquis en cas de restructuration liée à des objectifs climatiques. De même, la FTQ a commencé à proposer l'inclusion de comités paritaires **sur la transition juste** ou « verts » en milieu de travail – communément appelés *laboratoires de transition juste* – afin que les travailleurs participent activement aux plans de décarbonation de leur entreprise. Toutes ces clauses d'emplois durables visent à ce que les changements technologiques ou énergétiques se fassent sans pertes brutales d'emplois ni détérioration des conditions de travail, et que les salariés soient partie prenante des solutions. Les données de marché du travail fournissent la crédibilité et la base factuelle nécessaires pour justifier ces revendications auprès des employeurs comme des gouvernements.

En somme, qu'il s'agisse d'orienter la formation de la main-d'œuvre, de défendre l'égalité des chances, de protéger la santé des travailleurs ou de négocier des engagements pour des emplois de qualité, la FTQ fait un usage stratégique des données du marché de l'emploi. Ces informations sont intégrées à la planification syndicale autant qu'aux interventions publiques de la FTQ, dans le

but d'arrimer les politiques sociales, climatiques, énergétiques et économiques avec la réalité du monde du travail.

Q3. Défis d'accès et de gestion des données du marché du travail

Malgré l'importance de ces informations, la FTQ fait face à plusieurs défis pour accéder aux données du marché du travail et en tirer pleinement parti dans un contexte de transition :

- **Accès aux données**

Bon nombre de données spécialisées demeurent **difficiles d'accès**, éclatées entre différentes sources, ou disponibles uniquement via des abonnements aux tarifs inabordables. Par exemple, obtenir des données très pointues (au niveau local ou sur une niche industrielle) peut nécessiter des démarches auprès de multiples organismes. La FTQ, comme d'autres partenaires, plaide pour un meilleur accès public aux statistiques du marché du travail, idéalement par le biais de portails ouverts et centralisés. Un accès accru est une condition de base pour que tous les acteurs – syndicats, communautés, employeurs – puissent planifier efficacement la transition.

- **Granularité insuffisante**

Les données disponibles ne sont pas toujours assez granulaires ou détaillées pour répondre aux besoins du terrain. Souvent, les statistiques d'emploi sont publiées à un niveau provincial ou national, ce qui masque d'importantes disparités régionales. De même, certains secteurs émergents de l'économie verte ne sont pas clairement identifiés dans les systèmes de classification actuels, rendant leur suivi statistique ardu. La FTQ éprouve donc des difficultés à obtenir des chiffres précis, par exemple sur le nombre de soudeurs spécialisés disponibles dans une région donnée pour des projets d'énergie propre, ou sur la situation des travailleuses autochtones dans telle industrie spécifique. Une plus grande finesse dans les données par région, par industrie, par métier et par groupe démographique est nécessaire pour bien cibler les mesures de transition juste.

- **Interopérabilité et compatibilité des données**

Un autre défi tient à l'interopérabilité des informations provenant de diverses sources. Chaque organisme producteur de données (Statistique Canada, EDSC, ministères provinciaux, etc.) a ses propres définitions, périodicités et formats. Par exemple, les catégories d'industries ou de professions utilisées par Statistique Canada peuvent ne pas correspondre exactement aux catégories utilisées dans les Comités sectoriels de main-d'œuvre du Québec, ce qui complique les analyses croisées. De même, croiser des données économiques (p. ex. projections d'investissement énergétique) avec des données de main-d'œuvre nécessite un important travail d'harmonisation. La FTQ doit souvent concilier des bases de données hétérogènes pour obtenir un portrait complet – un processus lourd et complexe. Cette fragmentation souligne le besoin d'une meilleure coordination entre institutions productrices de données, afin d'assurer une compatibilité et un partage aisé de l'information.

- **Temporalité et actualité des données**

Enfin, le décalage temporel entre l'évolution réelle du marché du travail et la disponibilité des données constitue un enjeu majeur. Les changements liés à la transition climatique peuvent être rapides (fermeture accélérée d'une mine, déploiement soudain d'un programme d'infrastructures

vertes créant des emplois locaux, etc.), alors que les statistiques officielles arrivent souvent avec retard. Par exemple, les données annuelles de recensement ou même les projections comme le COPS peuvent ne pas capter immédiatement les tournants conjoncturels ou les annonces de projets majeurs. La FTQ et ses affiliés doivent donc composer avec une information souvent en décalage par rapport aux besoins pressants de planification. Idéalement, il faudrait des mises à jour plus fréquentes et des mécanismes de suivi en temps quasi réel de certains indicateurs (offres d'emploi dans tel secteur, inscriptions aux programmes de formation, etc.), pour ajuster rapidement le tir. L'enjeu de temporalité implique aussi la difficulté à obtenir des données prospectives fiables sur le long terme : si des décisions énergétiques sont prises aujourd'hui pour 2030, il faut pouvoir estimer dès maintenant quels seront les métiers en croissance ou en décroissance à cet horizon, ce qui comporte une part d'incertitude. La FTQ est d'avis qu'il faut également élargir la base des indicateurs utilisés, de façon à définir plus largement le concept de progrès économique – au-delà du PIB – en mesurant la portée et l'interdépendance de l'économie, de la société et de l'environnement (p. ex. indicateurs de bien-être⁶, empreinte carbone par secteur, etc.).

Ces défis – accès, granularité, interopérabilité, actualisation des indicateurs – complexifient le travail d'analyse de la FTQ. Ils n'entament pas la détermination de l'organisation à fonder ses interventions sur des données probantes, mais soulignent l'importance de renforcer les systèmes d'information sur le marché du travail au Canada dans le contexte de la transition juste. Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer pour améliorer la collecte, la diffusion et l'harmonisation de ces données, en partenariat avec le Québec et les autres provinces, afin que tous les acteurs disposent d'une intelligence commune de la transition.

Q4. Données prioritaires pour combler les lacunes de compétences dans l'économie à faible carbone

Dans le contexte de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, il est essentiel de mieux cerner les lacunes de compétences actuelles et futures afin d'adapter la formation et la planification de la main-d'œuvre. La FTQ souligne que sans un diagnostic précis, on risque à la fois de manquer de main-d'œuvre qualifiée dans les nouveaux métiers « verts » (p. ex. un déficit d'électriciens spécialisés en panneaux solaires ou de techniciens d'éoliennes) et de subir des pertes d'emplois brutales dans les secteurs en déclin si la transition n'est pas anticipée. Des études internationales⁷ confirment d'ailleurs que les pénuries de compétences constituent un frein réel à l'écologisation de l'économie, aussi bien dans les pays industrialisés que dans les pays en

⁶ LES INDICATEURS, *Les Indicateurs du bien-être au Québec*, [En ligne] [<https://indicateurs.quebec/>] (Consulté le 23 octobre 2025).

⁷ OIT, *Skills for a Greener Future: A Global View*, Synthèse mondiale, 32 pays, 2019; OCDE, *Assessing and Anticipating Skills for the Green Transition: Unlocking Talent for a Sustainable Future*, Getting Skills Right, 2023; OCDE, *Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market* (chap. sur les compétences); IRENA & OIT, *Renewable Energy and Jobs: Annual Review*, 2024; Extrait : « Several skills challenges threaten to hinder the global transition to renewable energy; growth is outpacing a suitably skilled workforce. » (résumé des constats).

développement. Pour pallier ces lacunes, voici les types de données et d'informations prioritaires que le gouvernement fédéral devrait recueillir dans le cadre du Plan 2026–2030.

Clarifier et actualiser la reconnaissance des emplois verts et durables

La Loi canadienne sur les emplois durables définit désormais un « emploi durable » comme tout emploi compatible avec la transition vers une économie carboneutre et résiliente aux changements climatiques, et qui incarne les principes du travail décent (sécurité d'emploi, revenu équitable, protections sociales et dialogue social). Toutefois, cette définition doit encore être pleinement traduite dans les politiques publiques et les outils statistiques du marché du travail. Pour que la Loi atteigne son plein potentiel, il est nécessaire d'assurer une compréhension commune et une application cohérente de cette définition dans l'ensemble des ministères, programmes et secteurs économiques. **Le gouvernement fédéral doit aussi reconnaître les métiers et professions en transformation** – c'est-à-dire ceux dont les tâches contribuent directement ou indirectement à la transition écologique – afin d'élargir la portée du concept d'emploi durable au-delà des seuls secteurs environnementaux ou énergétiques.

Une mise à jour concertée des cadres de reconnaissance et de suivi des professions s'impose pour refléter les nouvelles compétences liées à l'économie bas-carbone : efficacité énergétique, adaptation aux changements climatiques, innovation technologique, économie circulaire, etc. Cela permettrait de mieux anticiper les besoins de formation, de suivre l'évolution du marché du travail et d'assurer une reddition de comptes conforme aux exigences de transparence et de suivi prévues par la Loi.

Enfin, la FTQ recommande la mise sur pied d'un mécanisme permanent de concertation entre les ministères concernés, les partenaires syndicaux, les milieux de recherche et les représentants des peuples autochtones, afin de maintenir un cadre de référence commun et évolutif des emplois durables au Canada. Ce mécanisme garantirait que la transition économique s'accompagne d'un renforcement des droits, des protections et de la qualité des emplois, conformément à la Loi et aux principes d'une transition juste.

Collecter des statistiques granulaires par région, secteur et métier

Ensuite, le gouvernement doit améliorer la collecte et la diffusion de données sur le marché du travail en lien avec la transition. Les consultations fédérales ont révélé que les données actuelles sont insuffisantes, dispersées entre de multiples ministères, et rarement désagrégées de façon utile. Pour permettre une planification efficace des métiers en expansion, il faut des statistiques plus fines, ventilées par région, par industrie et par profession, y compris pour les nouveaux secteurs de l'économie propre (énergies renouvelables, bâtiments verts, minéraux critiques, etc.) qui ne sont pas encore bien capturés par les systèmes actuels. Le gouvernement fédéral devrait donc soutenir des enquêtes régionales et sectorielles plus détaillées et rendre les données ouvertes et facilement exploitables par tous les partenaires du marché du travail (syndicats, formateurs, entreprises, provinces). Par exemple, il a été recommandé de créer un cadre commun ou un suivi centralisé de l'offre de formation pour les compétences pertinentes, afin d'aider à mieux harmoniser le développement de la main-d'œuvre avec les besoins de la transition. Une collaboration renforcée avec les provinces, notamment via les Ententes sur le développement du

marché du travail (EDMT/LMDAs), sera également cruciale pour combler les lacunes actuelles. En démocratisant l'accès à des données complètes et désagrégées (jusqu'au niveau local), on outillera tous les acteurs pour planifier la formation, la mobilité de la main-d'œuvre et le soutien aux travailleurs de manière proactive.

Renforcer la prospective des besoins futurs en compétences

Il ne suffit pas de regarder la situation actuelle, le gouvernement doit aussi anticiper les besoins futurs en compétences de la filière à faibles émissions. La FTQ recommande d'améliorer les outils de prévision comme le Système canadien de projection des professions (COPS) pour mieux estimer l'évolution de l'offre et de la demande de main-d'œuvre à moyen et long terme. Concrètement, cela implique d'intégrer l'expertise des partenaires sectoriels (syndicats, CSMO, associations industrielles, etc.) dans les modèles de projection afin d'affiner les scénarios, notamment au niveau régional. Par exemple, les informations du terrain sur des projets d'investissement ou des difficultés de recrutement peuvent grandement améliorer la fiabilité des prévisions de pénurie ou de surplus dans tel métier spécialisé. Le nouveau Secrétariat fédéral aux emplois durables – créé par la LCED – devrait jouer un rôle central de veille et de concertation en la matière. Il pourrait coordonner un partage des données interinstitutions, reliant les ministères clés (Ressources naturelles, EDSC, Innovation, Transports, Statistique Canada, etc.) et les partenaires externes, possiblement via une plateforme d'information commune ou un **observatoire national de la transition juste**. L'objectif étant que tout le monde travaille à partir d'une lecture commune des tendances d'emploi et de compétences, évitant les approches en silo. Grâce à cette prospective renforcée, on pourra repérer à l'avance les métiers qui émergeront (p. ex. techniciens en hydrogène, spécialistes du stockage d'énergie, installateurs de bornes de recharge) et ceux qui déclineront, afin d'ajuster les efforts de formation en conséquence. Comme le souligne l'OIT, les efforts déployés pour remédier aux pénuries actuelles et pour anticiper les besoins futurs en compétences sont indispensables à la réussite d'une transition écologique. Cela signifie qu'il faut dès maintenant développer une capacité d'anticipation systématique, fondée sur des données robustes, afin que la transition ne soit pas ralentie par un maillon faible de compétences manquantes.

Cartographier les besoins de formation et de requalification

Parallèlement, le gouvernement fédéral devrait recueillir des informations précises sur les besoins de formation et de requalification liés à la transition. Il s'agit de cartographier l'offre et la demande en matière de formation aux compétences vertes. D'une part, il faut inventorier l'offre de formation existante : recenser les programmes de formation (collèges, cégeps, centres de formation syndicaux ou patronaux, programmes d'apprentissage) dans les domaines de l'énergie propre, de la construction bas-carbone, de la maintenance de véhicules électriques, des technologies propres, etc., et suivre le nombre de places offertes, le taux d'inscription et le taux d'achèvement de ces programmes. D'autre part, il convient d'évaluer la demande future : combien de travailleurs devront être formés ou requalifiés dans chaque filière? Quelles compétences spécifiques les employeurs rechercheront-ils le plus (p. ex. soudeurs pour l'éolien, ingénieurs en efficacité énergétique, opérateurs de machinerie lourde électrique)? Cette évaluation doit aussi identifier qui a besoin de formation : par exemple, les travailleurs des secteurs fossiles en reconversion vers

d'autres industries, les nouveaux diplômés qui s'orientent vers les emplois verts, ou encore les chômeurs de longue durée qui pourraient trouver des débouchés dans la croissance verte. Établir un **bilan national** des besoins en compétences dans la filière bas-carbone est une étape indispensable pour adapter les parcours de formation. Un tel bilan permettrait de cibler les investissements fédéraux (via le SJTF ou le UTIP, déjà existants) sur les filières où les écarts sont les plus criants. Il faciliterait aussi la mise en place de programmes de formation sur mesure répondant aux besoins pointus de certains secteurs émergents. Enfin, cette cartographie devrait intégrer un souci d'équité et d'inclusion : collecter des données sur la participation des groupes sous-représentés (femmes, Autochtones, minorités, jeunes, travailleurs migrants) dans les formations vertes, afin de corriger les obstacles.

Suivre des indicateurs de performance pour une transition juste

Au-delà des données brutes, le gouvernement doit mettre en place un suivi régulier des résultats de la transition, tant sur le marché du travail que sur le bien-être des personnes et des communautés. La FTQ recommande que le gouvernement établisse un tableau de bord public fondé sur deux volets complémentaires :

1) Emploi et compétences

Suivre, de façon comparable dans tout le pays : les emplois créés, perdus ou transformés par filière et par région; la qualité des emplois (rémunération, stabilité, protection collective, santé et sécurité du travail); l'accès équitable (participation des femmes, des jeunes, des personnes autochtones, des personnes racisées, des personnes immigrantes et des personnes en situation de handicap); la formation et la requalification (nombre de travailleurs formés, apprentissage sur les chantiers, adéquation entre formation et besoins réels).

2) Des indicateurs élargis de bien-être⁸

En complément, la FTQ propose d'intégrer des indicateurs élargis de bien-être comme boussole concernant l'adoption de politiques publiques ayant autre chose que le PIB comme principal référent. Cette approche évalue la transition à travers deux dimensions indissociables : un plancher social, qui garantit à toutes et tous un revenu décent, l'accès au logement et aux services essentiels, la réduction des inégalités, la réussite éducative et la participation citoyenne; et un plafond écologique qui veille à limiter les émissions de gaz à effet de serre, à préserver la qualité de l'air et de l'eau, à encourager l'économie circulaire, à protéger les écosystèmes, la réussite éducative et à accroître la part d'électricité propre et l'efficacité énergétique. Cette approche évalue la transition à travers deux dimensions indissociables : un plancher social, qui garantit à toutes et tous un revenu décent, l'accès au logement et aux services essentiels, la réduction des inégalités, la réussite

3) Publication et gouvernance

La FTQ recommande que ce tableau de bord soit mis à jour chaque année, déposé au Parlement du Canada et accessible en ligne sous forme de données ouvertes, avec des résultats par région

⁸ INDICATEURS.QUEBEC, *op. cit.*, p. 16

et par groupe de population. La coordination devrait être assurée par le Secrétariat fédéral aux emplois durables, en collaboration avec Statistique Canada, les ministères concernés, les peuples autochtones, le Québec et les autres provinces et territoires, dans le respect des compétences de chacun.

4) Cibles et ajustements

Pour les indicateurs clés, fixer des cibles simples et lisibles (p. ex. hausse de la qualité des emplois, réduction des écarts d'accès entre les groupes, amélioration de la santé et sécurité du travail, baisse de l'intensité carbone par emploi). Organiser des revues périodiques avec les syndicats, les communautés et les partenaires sectoriels afin d'analyser les résultats et corriger le tir rapidement si des dérives apparaissent (salaires trop bas dans les nouveaux emplois verts, régions oubliées, obstacles persistants pour certains groupes).

La transparence et la redevabilité sont essentielles pour maintenir la confiance des travailleuses et travailleurs et des communautés. En mesurant ce qui importe, de bons emplois, un accès équitable, des milieux de vie en santé et des limites écologiques respectées, le Canada pourra ajuster ses politiques sans délai et s'assurer que chaque dollar public soutient des emplois durables de qualité et une transition réellement juste.

Q5. Actions prioritaires pour le perfectionnement, l'appariement et la collaboration

Le perfectionnement et la requalification constituent l'un des éléments clés d'une transition juste : sans sécurité du revenu ni accès effectif à la formation, les travailleuses et travailleurs ne peuvent occuper les emplois durables créés par la décarbonation. Le gouvernement fédéral doit donc consolider les instruments déjà en place et les arrimer aux besoins concrets des secteurs sobres en carbone, plutôt que de multiplier de nouveaux dispositifs⁹.

Axe 1 – Consolider les leviers fédéraux existants

Accroître et stabiliser le Fonds pour la formation aux emplois durables (SJTF) et le Programme de formation et d'innovation syndicales (UTIP), avec un accès prioritaire aux centres de formation syndicaux et aux parcours des métiers spécialisés. Cibler les filières prioritaires (électrification, rénovation écoénergétique, batteries, mobilité électrique) et financer des cohortes rapides avec emploi garanti à la sortie¹⁰.

Adapter l'Assurance-emploi pour la requalification. Permettre la formation à temps plein avec maintien du revenu, assouplir les règles d'admissibilité en cours de formation, prévoir des congés

⁹FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur la transition équitable axée sur l'humain*, 29 septembre 2021, 39 p.

¹⁰ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec pour les consultations prébudgétaires – Budget fédéral 2025-2026*, 4 mars 2025, 13 p.; FTQ & partenaires, *Shared Priorities for the 2025 Sustainable Jobs Action Plan*, 2024.

de formation rémunérés et explorer des ponts vers la retraite pour les 55 ans et plus qui ne souhaitent pas se requalifier¹¹.

Rétablir et rehausser les transferts aux Ententes sur le développement du marché du travail (LMDAs). Donner aux provinces – et particulièrement au Québec – les moyens d’offrir des parcours régionaux et sectoriels de requalification (stages rémunérés, mobilité, outils de reconnaissance des acquis) dans le respect des compétences provinciales¹².

Axe 2 – Collaborer avec les partenaires externes

- **Avec les provinces et le Québec (respect des compétences)**

Arrimer les leviers fédéraux (SJTF, LMDAs, Assurance-emploi) aux instances québécoises (Commission des partenaires du marché du travail – CPMT; Conseils régionaux des partenaires du marché du travail – CRPMT) et aux Comités sectoriels de main-d’œuvre (CSMO), pour éviter les dédoublements et répondre aux besoins régionaux.

- **Avec les syndicats, les entreprises, les CSMO et les établissements d’enseignement**

Co-concevoir des parcours courts menant à des attestations reconnues (microprogrammes, passerelles vers des métiers verts), soutenir les centres de formation syndicaux (équipements, formateurs pairs) et actualiser rapidement les curriculums collégiaux et techniques en fonction des besoins validés aux tables sectorielles¹³.

- **Avec les communautés autochtones (co-conception et co-gouvernance)**

Créer un volet autochtone dédié au sein du SJTF (financement pluriannuel, appui à la planification énergétique communautaire, objectifs d’emploi et de formation), en cogouvernance avec les autorités autochtones et en articulation avec les projets d’infrastructures soutenus par Ottawa.

Axe 3 – Inclusion et accès équitable à la formation

- **Accélérer la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)**

Financer des guichets RAC-express : bilans de compétences accélérés, parcours de rattrapage modulaires, examens de qualification plus rapides, en partenariat avec les provinces, les ordres professionnels et les CSMO¹⁴.

- **Promouvoir l’égalité femmes-hommes et l’accès des groupes sous-représentés**

Fixer des cibles d’admission et de diplomation dans les programmes financés par Ottawa; financer des mesures de soutien (services de garde d’enfants adaptés, allocations de formation, ÉPI – équipements de protection individuelle – conçus pour les femmes) et du mentorat pour les femmes, les jeunes, les personnes racisées et les personnes en situation de handicap.

¹¹ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec prébudgétaire fédéral 2025–2026*, op. cit.

¹² FTQ, *Positions marché du travail et formation, 2023–2025*.

¹³ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec prébudgétaire 2025–2026*, op. cit.; FTQ & partenaires, op.cit.

¹⁴ FTQ, *Positions marché du travail et immigration, 2023*; FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec prébudgétaire fédéral 2025–2026*, op. cit.

- **Protéger et intégrer les travailleurs migrants**

Réformer le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) pour abolir les permis fermés, renforcer les inspections des lieux de travail et ouvrir des voies accélérées vers la résidence permanente dans les métiers critiques de la transition¹⁵.

- **Valoriser les modèles syndicaux de formation**

Reconnaître les centres de formation syndicaux comme partenaires stratégiques : financement d'équipements, mise à l'échelle des programmes éprouvés (formations en santé-sécurité, apprentissage sur chantier, requalification accélérée) et interopérabilité avec les certifications publiques¹⁶.

Axe 4 – Gouvernance, reddition et transparence

- **Outils du Secrétariat fédéral aux emplois durables**

Lui conférer un mandat explicite de coordination interministérielle (EDSC, RNCAN, ISDE, Transports, Finances, etc.) et de co-gestion avec les partenaires des priorités de formation par secteur et par région. Publier un plan de formation 2026–2030 assorti de cibles annuelles (cohortes formées, apprentis en poste, part des groupes sous-représentés, qualité des emplois)¹⁷.

- **Reddition publique et tableau de bord**

Déposer au Parlement un rapport annuel sur la formation et l'appariement dans les filières sobres en carbone; publier un tableau de bord fédéral emplois-compétences (données désagrégées par région, industrie, profession et groupe démographique) pour orienter en continu les LMDAs, le SJTF/UTIP et les conditionnalités des investissements¹⁸.

- **Prospective partagée**

Coupler les projections du Système canadien de projection des professions (COPS) avec les scénarios énergétiques fédéraux et les plans d'investissement pour estimer, par région et par métier, les postes à créer, les requalifications à financer et les apprentissages à déployer, en y intégrant l'expertise terrain des syndicats et des CSMO¹⁹.

En résumé, la FTQ préconise de **miser d'abord sur les outils éprouvés** en les bonifiant, plutôt que de créer de nouvelles structures. Le fédéral dispose déjà de leviers puissants qu'il faut amplifier et articuler avec le Québec. En **conditionnant ses investissements** à des exigences de formation et en collaborant avec tous les acteurs (provinces, syndicats, employeurs, communautés), Ottawa peut accélérer la montée en compétences de la main-d'œuvre dans les métiers en transition. Il s'agit d'une occasion historique de revaloriser le travail qualifié, d'améliorer la qualité des emplois

¹⁵ CSD-CSN-CSQ-FTQ, Mémoire « *Intégrer pleinement et dignement les personnes vivant sans statut ou avec un statut temporaire*, 8 mai 2024, 14 p.

¹⁶ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec pour les consultations prébudgétaires – Budget fédéral 2025–2026*, 4 mars 2025, 13 p.

¹⁷ FTQ & partenaires, *Shared Priorities*, op.cit.

¹⁸ FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur la transition équitable axée sur l'humain*, 29 septembre 2021, 39 p.; FTQ, *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec pour les consultations prébudgétaires – Budget fédéral 2025–2026*, op. cit.

¹⁹ FTQ & partenaires, *Shared Priorities*, op.cit.

et de réduire les inégalités, tout en répondant aux impératifs climatiques. Ces actions prioritaires en matière de perfectionnement, d'appariement et de collaboration établiront les fondations d'une transition juste réussie sur le terrain.

Q6. Diversifier la main-d'œuvre dans l'économie à faible carbone : actions fédérales et initiatives réussies

Principales mesures fédérales à court terme pour diversifier la main-d'œuvre

Intégrer des exigences d'inclusion dans les projets fédéraux. Le gouvernement fédéral peut conditionner ses investissements (p. ex. infrastructures vertes, projets d'énergie propre) à des ententes sur les avantages communautaires obligeant l'embauche et la formation de travailleurs issus de groupes sous-représentés. Par exemple, imposer des cibles d'apprentissage et de recrutement de femmes et de personnes autochtones dans les grands projets garantirait que ces communautés bénéficient directement des emplois créés. Des initiatives comme le *Toronto Community Benefits Network*²⁰ ont prouvé le succès de ces ententes en améliorant l'accès à l'emploi et à l'apprentissage pour les groupes visés tout en assurant la reddition de comptes des promoteurs.

Financer et inciter l'embauche de groupes sous-représentés

Le fédéral devrait soutenir financièrement les employeurs ou organismes qui s'engagent à recruter, former et retenir des travailleurs des communautés marginalisées. Des fonds publics peuvent compenser les coûts liés à la formation de ces nouveaux employés, à condition que l'employeur adopte un plan d'équité en emploi rigoureux. Ce type de démarche partenariale incitative, inspiré d'un fonds d'inclusion, diversité et équité (EDI) de l'Association des manufacturiers de pièces automobiles, aiderait à éliminer les obstacles à l'embauche en région rurale, éloignée ou autochtone en offrant de la formation directement dans ces communautés. Il en résulterait une réduction de l'exode des travailleurs et des pénuries locales de main-d'œuvre grâce à la formation sur place des talents locaux.

Élargir les programmes de formation et d'apprentissage inclusifs

La formation de la main-d'œuvre étant en grande partie de juridiction provinciale (notamment au Québec), Ottawa peut néanmoins exercer un rôle de soutien financier. À court terme, il est crucial de renforcer les programmes fédéraux existants qui visent les groupes d'équité dans les métiers spécialisés et les emplois verts. Par exemple, le Programme de formation et d'innovation en milieu syndical (PFIMS) – qui finance des projets de formation dirigés par les syndicats – a fait progresser l'intégration des femmes, des jeunes Autochtones et des nouveaux arrivants dans les métiers spécialisés. Le fédéral doit prolonger et bonifier ce programme pour qu'il puisse financer l'expansion des centres de formation et de nouveaux projets novateurs d'apprentissage, y compris

²⁰ TORONTO COMMUNITY BENEFITS NETWORK, *Qu'est-ce qu'une entente sur les avantages pour la communauté?* [En ligne] [www.communitybenefits.ca/what_is_community_benefits_agreement_or_cba] (Consulté le 23 octobre 2025).

dans les secteurs des énergies renouvelables. De même, le rétablissement et l'élargissement des Subventions incitatives aux apprentis (dont la subvention spéciale pour les femmes) et de la Subvention pour l'achèvement d'apprentissage aideraient davantage de personnes à surmonter les obstacles financiers et à terminer leur formation. Enfin, les ententes fédérales-provinciales de développement de la main-d'œuvre devraient inclure des cibles d'inclusion afin d'arrimer l'appui d'Ottawa aux priorités du Québec en matière de diversification de la main-d'œuvre qualifiée.

S'attaquer aux obstacles structurels en collaboration avec les provinces

Certaines barrières à la diversification relèvent des services publics provinciaux, mais le fédéral peut encourager et appuyer leur résolution. Par exemple, le manque de services de garde d'enfants adaptés nuit à l'entrée des femmes dans des secteurs non traditionnels comme la construction. Ottawa, via les ententes pancanadiennes sur les garderies, devrait s'assurer que l'expansion du réseau offre des places abordables et flexibles (horaires atypiques, garde en milieu rural) pour les mères en formation ou en emploi non traditionnel. De même, le fédéral peut promouvoir des normes pancanadiennes pour l'équipement de protection individuelle (ÉPI) adapté aux femmes. Actuellement, la plupart des ÉPI en construction sont conçus pour des morphologies masculines, ce qui décourage les femmes et augmente le risque de blessures si l'équipement est mal ajusté. En travaillant avec les provinces et les employeurs, Ottawa pourrait soutenir le droit à des ÉPI bien ajustés pour tout le monde, améliorant ainsi la sécurité et la rétention des femmes dans les métiers spécialisés. Ces mesures fédérales complémentaires respectent les champs de compétence du Québec tout en offrant un levier financier et normatif pour accélérer l'inclusion à l'échelle nationale.

Mettre en œuvre la Loi canadienne sur les emplois durables avec une optique d'équité

Le gouvernement fédéral dispose désormais d'un cadre législatif pour la transition juste. Il est impératif que les instances créées par cette loi intègrent des objectifs clairs en matière de diversification de la main-d'œuvre. À court terme, le fédéral doit s'assurer que les syndicats nationaux et leurs fédérations participent à l'élaboration de plans sectoriels mettant de l'avant l'embauche des groupes visés par l'équité. Le Plan d'action pour des emplois durables 2023–2025 du gouvernement mentionne déjà une approche pangouvernementale de création d'emplois verts, arrimée à la Stratégie emploi et compétences jeunesse et à la Loi sur les emplois durables. En concrétisant ces engagements, Ottawa doit prioriser les programmes et financements qui profitent aux femmes, aux jeunes, aux Autochtones et aux autres groupes sous-représentés, afin que la transition énergétique crée des emplois de qualité pour tous et renforce la justice sociale dans les nouveaux secteurs économiques.

Initiatives réussies d'inclusion dans l'économie à faible carbone

De nombreux exemples concrets, portés par l'industrie, les gouvernements, les communautés autochtones ou les syndicats, illustrent les facteurs de succès en matière d'inclusion, de recrutement, de rétention et de leadership des groupes ciblés dans les secteurs verts. Ces initiatives partagent souvent des éléments clés : partenariats solides entre parties prenantes, mentorat et

soutien personnalisé, respect des réalités culturelles et élimination active des barrières (préjugés, manque de ressources, isolement géographique, etc.). En voici quelques exemples marquants :

- **Initiatives syndicales pour l'inclusion dans les secteurs en transition**

Le mouvement syndical, notamment via le Congrès du travail du Canada (CTC) et la FTQ, joue un rôle actif pour promouvoir l'équité et la diversité dans les emplois verts. Par exemple, dans le secteur de la construction, les syndicats ont lancé des programmes spécifiques afin d'attirer et retenir plus de femmes, de travailleurs autochtones et de minorités sur les chantiers. Au Québec, la FTQ-Construction s'est dotée d'un Comité des femmes dès 2013 pour soutenir l'intégration des travailleuses sur les chantiers et contribuer au Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF). Cette concertation a mené à des mesures (mentorat, adaptation des conditions de travail, lutte contre le harcèlement) qui commencent à porter fruit, le taux de femmes sur les chantiers québécois étant passé de 1,3 % en 2012 à environ 4 % ces dernières années.

- **Les syndicats innovent pour d'autres groupes**

La section locale 500 des Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), affiliée à la FTQ, a développé avec des partenaires un programme de formation sur mesure pour les personnes en situation de handicap visant des emplois dans le secteur de l'alimentation. Ce programme au Québec (en collaboration avec le Centre de formation de l'alimentation et du commerce – CFACQ – et l'organisme SPHERE) a connu un taux de réussite et de maintien en emploi remarquable. Les participants reçoivent une formation individualisée aux métiers de l'épicerie, obtiennent un certificat reconnu par le gouvernement du Québec, puis effectuent des stages en entreprise d'insertion avec l'appui du syndicat et des employeurs partenaires. Un tel parcours, soutenu par les fonds publics et les entreprises, pourrait être reproduit dans d'autres industries de biens ou de services.

Ces réussites syndicales démontrent l'importance de la collaboration entre syndicats, employeurs, établissements d'enseignement et communautés pour lever les obstacles de longue date et accompagner les travailleurs issus des groupes d'équité vers des emplois durables dans l'économie verte.

En somme, les facteurs communs de succès incluent une volonté politique affirmée, des partenariats multi-acteurs et des mesures ciblées répondant aux besoins particuliers des groupes visés. Le gouvernement fédéral, en collaboration étroite avec le Québec et les autres provinces, doit s'inspirer de ces initiatives concrètes pour renforcer dès maintenant les conditions d'une main-d'œuvre diversifiée dans les secteurs clés de la transition faible en carbone. Des actions concertées – qu'il s'agisse de politiques publiques incitatives, de financements stratégiques ou de programmes novateurs sur le terrain – permettront à davantage de jeunes, de femmes, d'Autochtones et de membres de groupes méritant l'équité de participer pleinement aux emplois verts de demain, d'y progresser en carrière et d'y exercer un leadership à part entière.

Q7. Contribution de la FTQ à la transition carboneutre et aux emplois durables

La lutte contre les changements climatiques et la création d'emplois durables exigent des actions concertées à tous les niveaux de la société. En tant que plus grande centrale syndicale du Québec (plus de 600 000 membres dans tous les secteurs d'activité économique), la FTQ dispose d'une perspective et d'un levier uniques pour favoriser une transition juste vers une économie carboneutre. Elle peut intervenir sur plusieurs fronts complémentaires – de la mobilisation des travailleurs à l'accompagnement des entreprises – afin de soutenir les changements nécessaires.

Mobiliser les travailleurs et travailleuses pour la transition

Une des forces de la FTQ réside dans sa capacité de mobilisation syndicale. Depuis des années, la FTQ et ses syndicats affiliés militent activement pour exiger des mesures climatiques ambitieuses de la part des gouvernements. Elle a adopté plusieurs résolutions internes en ce sens et n'hésite pas à joindre sa voix aux mobilisations citoyennes. Par exemple, lors de la marche historique du 27 septembre 2019 pour le climat à Montréal, la FTQ a invité tous ses membres à participer afin d'envoyer un message clair qu'il est temps d'agir davantage pour « sauver la planète ». Cette mobilisation a ainsi donné lieu à la naissance du mouvement « Pour la Suite du Monde » en 2022 et, qui maintenant, regroupe plus de cinquante organisations de la société civile québécoise, représentant le quart de la population active du Québec. En prenant part à de telles actions, le mouvement syndical montre son inquiétude pour l'avenir de la planète et sa détermination à être partie prenante des solutions.

Au quotidien, la FTQ mobilise également sur le terrain via ses structures. Son Comité environnement – composé de représentants de chaque syndicat affilié et de toutes les régions – a pour mission de consulter, sensibiliser et mobiliser les membres autour des enjeux climatiques. Ce comité coordonne des campagnes dans les milieux de travail et collabore avec diverses organisations de la société civile pour amplifier le mouvement. De plus, la FTQ est cofondatrice du Réseau intersyndical pour le climat (RIC), qui regroupe plus de 1,25 million de travailleurs de tous horizons visant à accélérer la transition juste par une mobilisation de pair-à-pair dans un esprit de collégialité. L'existence du RIC illustre l'approche holistique et rassembleuse de la FTQ : en unissant le plus grand nombre de travailleurs autour de l'objectif climatique commun, on renforce la pression pour des changements systémiques tout en s'assurant que personne n'est laissé pour compte.

Communiquer, former et sensibiliser autour des enjeux climatiques

Informier et sensibiliser sont des leviers essentiels pour réussir la transition, et la FTQ s'y emploie activement. D'une part, elle met à profit son réseau de communication interne – journaux, infolettres, formations syndicales – pour éduquer ses membres sur l'urgence climatique et les solutions possibles. Par exemple, la FTQ a publié des guides pratiques (sur la transition juste, sur les programmes de financement verts, etc.) et une déclaration de politique dès 2016 intitulée « Changeons le Québec, pas le climat », ainsi que plusieurs mémoires portant sur les enjeux de lutte contre les changements climatiques et de transition juste, témoignant de son engagement à

diffuser les connaissances et à encourager l'action. Le Service d'éducation de la FTQ intègre la question environnementale dans les programmes de formation, afin de doter les affiliés des compétences pour participer activement à la transition.

D'autre part, la FTQ porte le message du climat sur la place publique. Elle intervient régulièrement auprès des pouvoirs publics en déposant des mémoires et en participant aux consultations sur les politiques climatiques. À titre d'exemple, la FTQ a contribué aux consultations sur une loi fédérale de transition équitable en septembre 2021, de même qu'à de nombreux projets de loi provinciaux liés aux ressources énergétiques et à la mobilité durable (électrification des transports, etc.). Ces interventions, appuyées par des données scientifiques autant que possible, visent à convaincre les décideurs d'adopter des mesures alignées sur une transition juste, des investissements dans les filières propres, des normes de travail décent, etc. La centrale syndicale joue ainsi un rôle de courroie de transmission entre la science, les travailleurs et le grand public, démystifiant la transition écologique et mettant de l'avant les bénéfices d'une économie verte pour la collectivité. Cette communication continue contribue à lever les craintes et à construire un consensus social autour de la transition.

Accompagner les entreprises et agir concrètement sur le terrain

Si la mobilisation et la sensibilisation créent un contexte favorable, il faut aussi passer à l'action concrète sur le terrain. La FTQ et ses affiliés peuvent agir comme partenaires stratégiques auprès des entreprises et des gouvernements pour opérationnaliser la transition juste dans les milieux de travail. L'une approche clé préconisée est le dialogue social tripartite – réunissant syndicat, employeur et autorités – pour planifier ensemble la décarbonation d'une industrie tout en protégeant les emplois. En ce sens, la FTQ s'inspire des meilleures pratiques internationales : une transition juste efficace repose sur la consultation démocratique des partenaires sociaux et des parties prenantes, et sur une planification anticipée des impacts sociaux²¹.

Concrètement, la FTQ a initié le concept de « laboratoires de transition juste », une feuille de route soutenant des projets pilotes où tous les acteurs d'une entreprise collaborent à élaborer des solutions de réduction des émissions. Depuis 2015, la FTQ travaille à adapter ce concept aux réalités du Québec dans l'optique de préserver les emplois de ses membres au fil des transformations. Cette démarche est née d'un constat de terrain : la transition énergétique progresse de manière inégale selon les régions et secteurs, et suscite de la méfiance chez de nombreux travailleurs lorsque la seule perspective envisagée est la fermeture d'entreprises polluantes. En impliquant les travailleurs dans des projets concrets de reconversion de leur milieu de travail, on peut au contraire identifier des alternatives viables à la fermeture, accroître l'acceptabilité des changements et accélérer la décarbonation. Par exemple, un projet pilote mené chez Énergir (principal distributeur de gaz naturel au Québec) a rassemblé Direction, syndicats et experts pour élaborer un plan de réduction des émissions de l'entreprise et de diversification vers

²¹ FTQ, *Projet de laboratoire en transition juste*, 2022, 15 p., [En ligne] [https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2022/12/projetdelaboratoiretransitionjuste_VF.pdf].

des énergies renouvelables. Ce type de laboratoire permet de tester en pratique des mesures innovantes, tout en assurant une transition planifiée et concertée plutôt que subie.

En parallèle, la FTQ contribue à la transition via son bras financier, le Fonds de solidarité FTQ, qui soutient directement des initiatives de réduction des gaz à effet de serre tout en créant ou en maintenant des emplois de qualité. Le Fonds de Solidarité oriente une part croissante de ses investissements vers des projets verts et d'économie durable – il s'est d'ailleurs fixé l'objectif ambitieux d'atteindre 12 milliards \$ d'actifs en développement durable dans les prochaines années. Cet engagement se traduit par des actions tangibles. Par exemple, le Fonds de Solidarité a financé l'électrification d'une opération minière en investissant dans une nouvelle ligne de transmission d'Hydro-Québec qui remplace l'usage de génératrices au diesel; ce seul projet permet d'économiser 64 millions de litres de carburant par année, évitant l'émission de 174 000 tonnes de CO₂ annuellement. De même, en 2024, le Fonds de solidarité s'est associé à la Caisse de dépôt et placement du Québec pour réinvestir 575 millions \$ dans l'entreprise Énergir, afin de soutenir la réalisation de son plan de décarbonation et sa transition vers des énergies plus propres (développement du gaz naturel renouvelable, projets d'énergie verte, etc.). En appuyant financièrement ces efforts de conversion technologique et énergétique, la FTQ joue un rôle de catalyseur : elle aide les entreprises à faire plus et plus vite en matière de réduction d'empreinte carbone, tout en veillant à ce que les travailleurs soient partie prenante des changements (requalification, mobilité interne, maintien des conditions de travail). L'accompagnement offert – que ce soit via du conseil, du capital patient ou le partage d'expertise – sécurise la transformation des modèles d'affaires vers la carboneutralité.

Soutenir la recherche et l'innovation sociale pour une transition juste

Enfin, la FTQ contribue à bâtir les connaissances et les compétences nécessaires à une transition réussie. Recherche, formation et innovation sociale forment un dernier pilier de son action. La centrale syndicale collabore avec le milieu universitaire et les experts pour mieux comprendre les impacts socio-économiques de la transition et identifier les meilleures stratégies d'adaptation. Par exemple, la FTQ a participé à des partenariats de recherche et à des projets avec des centres de recherche climatique afin de développer des outils méthodologiques pour la transition juste en entreprise. Ces travaux rejoignent les recommandations internationales soulignant l'importance d'évaluer en amont les effets sur l'emploi des politiques climatiques et de développer la formation et les compétences des travailleurs pour soutenir les nouvelles technologies et filières vertes. Dans cette optique, la FTQ milite pour des programmes publics robustes de requalification et de perfectionnement professionnel. Elle s'emploie également à documenter les bonnes pratiques (répertoire des pratiques syndicales en environnement, partage d'expériences entre syndicats) afin que les succès d'un milieu puissent inspirer d'autres.

En soutenant aussi activement la formation continue de ses membres, la FTQ veille à ce que la main-d'œuvre soit outillée pour occuper les emplois verts en émergence et pour intégrer des pratiques écoresponsables dans les métiers traditionnels. De plus, en tant qu'organisation de lutte pour la justice sociale, elle insiste sur l'importance de mesures d'accompagnement plus larges (sécurité du revenu, diversification économique locale, etc.), conformément aux principes d'une transition juste intégrale.

En somme, la FTQ met à contribution tous ses atouts – sa base militante, sa force de communication, son pouvoir d’investissement et son expertise – pour fédérer les efforts vers la carboneutralité tout en créant des emplois durables. Grâce à une approche cohérente et multifacette, allant de la mobilisation populaire jusqu’au conseil stratégique en entreprise, la FTQ se positionne comme un acteur incontournable de la transition juste au Québec. Ses actions de mobilisation, de dialogue social, de soutien aux entreprises et de développement des compétences démontrent qu’il est possible de concilier objectifs climatiques et progrès social, dans l’intérêt tant des travailleurs que de l’ensemble de la société. Les défis climatiques sont immenses, mais en agissant de manière concertée sur tous les fronts, des solutions novatrices et rassembleuses peuvent émerger – et c’est précisément le rôle que la FTQ entend jouer dans les années à venir.

Q8. Enjeux géopolitiques et pression économique sur la transition juste (analyse et réponses syndicales)

Guerre tarifaire USA–Canada

Les tensions commerciales récentes entre le Canada et les États-Unis constituent un choc extérieur qui accroît l’incertitude macroéconomique, pèse sur la propension à investir et se traduit, dans les chaînes de valeur, par une volatilité des coûts d’intrants et des délais logistiques. Les travailleuses et travailleurs du Québec et du Canada en ressentent les effets de manière différenciée selon les secteurs (aluminium, foresterie, agroalimentaire, batteries et véhicules électriques, etc.), ce qui appelle des réponses « à granularité fine ». Le Plan d’action pour des emplois durables devrait expliciter un cadre d’atténuation des risques combinant : la cartographie dynamique des chaînes d’approvisionnement (niveau entreprise–filière–territoire) en partenariat avec les organisations syndicales et industrielles; un approvisionnement public stratégique valorisant le contenu canadien lorsque compatible avec les engagements commerciaux; des mécanismes d’alerte précoce pour détecter les ruptures et activer rapidement des mesures temporaires; et un ensemble intégré de politiques actives du marché du travail (soutien au revenu, requalification accélérée, passerelles de mobilité intersectorielle) pour les travailleurs touchés. Une telle architecture, arrimée aux compétences fédérales en commerce et ancrée dans une coopération structurée avec le Québec, réduit l’exposition systémique et sécurise les trajectoires d’emploi lors de perturbations commerciales majeures.

Priorités gouvernementales

La conflictualité commerciale ne doit pas masquer l’enjeu central de **volonté politique interne**. Une réponse strictement comptable, guidée par l’horizon court terme des bilans financiers, tend à fragiliser les services publics et à affaiblir la capacité productive à moyen terme. À l’inverse, un **État stratège « orienté travail »** assume quatre choix : protection des acquis sociaux; consolidation du filet de sécurité social; investissements catalyseurs de changement positif vers la transition; et conditionnalités pro-travail sur l’ensemble des leviers fédéraux. Concrètement, tout financement majeur lié à la transition devrait intégrer des ententes de bénéfices communautaires (retombées locales mesurables) et des exigences de dialogue social formalisé avec les syndicats. Ce cadrage, inscrit dans les instruments fédéraux (programmes d’innovation, d’infrastructures, agences de

développement régional, etc.) et cohérent avec les politiques du Québec, permet de traverser les turbulences sans sacrifier ni les droits collectifs ni l'ambition climatique. Autrement dit, face aux pressions économiques, la réponse gouvernementale doit être de muscler le rôle du secteur public et de conditionner rigoureusement l'aide aux entreprises – plutôt que d'adopter des politiques d'austérité ou de déréglementation qui affaibliraient la transition juste.

Mobilisation citoyenne

En contexte d'incertitude, la cohésion sociale devient un actif névralgique. L'essor d'emplois durables requiert un espace civique robuste : effectivité du droit à la négociation collective; participation des travailleuses et travailleurs aux instances de planification; transparence des décisions publiques et de l'allocation des fonds; lutte organisée contre le harcèlement et la désinformation. Le Plan gagnerait à instituer des campagnes d'éducation populaire (sur la transition écologique, sur les droits au travail), des programmes de littératie numérique et des tables rondes tripartites régulières et ouvertes (gouvernements–employeurs–syndicats) pour suivre l'avancement de la transition dans chaque région. En inscrivant les travailleurs et les citoyens au cœur du dispositif, l'État envoie un signal de confiance et de stabilité qui favorise l'acceptabilité sociale des projets et une mise en œuvre ordonnée des transformations du travail. Autrement dit, plus la population sera informée, formée et associée aux décisions, plus la transition aura de chances de réussir face aux aléas extérieurs.

Montée des extrêmes politiques

La progression de mouvements populistes et d'extrême droite, observée dans plusieurs démocraties, s'accompagne d'attaques contre les minorités, la presse et les contre-pouvoirs. Dans ce contexte, protéger les infrastructures de la démocratie sociale – solidarité, droits collectifs, institutions indépendantes – devient une condition de réussite de la transition. Le Plan devrait prévoir des garde-fous : protection effective de la liberté d'association et d'expression; financement pérenne des organisations de la société civile; promotion active du dialogue tripartite et de l'éducation civique; soutien à des mécanismes de médiation et de dépolarisation en milieu de travail (comités de bonnes pratiques, formation au débat respectueux, mesures anti-harcèlement). Préserver l'espace syndical et communautaire, c'est garantir l'acceptabilité sociale et la traçabilité démocratique des choix publics au-delà des cycles électoraux. En clair, la transition juste nécessite un climat social apaisé et inclusif, immunisé contre les divisions haineuses – ce qui impose au gouvernement de défendre explicitement les valeurs d'égalité, de diversité et de dialogue dans toutes ses initiatives sur les emplois durables.

Innovations sociales québécoises et rôle des syndicats

Le Québec s'est historiquement distingué par des innovations sociales majeures – assurance-maladie publique, réseau collégial, politiques familiales, économie sociale, recyclage – issues d'un patient travail de mobilisation et de délibération collectif. Cette capacité à s'élever collectivement offre une hypothèse transposable à la transition écologique : gouvernance démocratique, transparence, participation citoyenne et primauté de l'intérêt public. Méthodologiquement, cela renvoie à une ingénierie de politiques fondée sur l'itération : expérimenter (projets pilotes), évaluer

(apprentissage explicites), ajuster (boucles de rétroaction), puis déployer (mise à l'échelle) ce qui fonctionne. Le Plan d'emplois durables gagnerait à expliciter ces principes procéduraux et à soutenir l'économie sociale (coopératives, entreprises d'insertion) comme vecteur d'innovation territoriale. De plus, les syndicats québécois ont démontré qu'ils peuvent être de véritables agents de changement social : leur ancrage local, leur expertise en formation et leur préoccupation du bien commun en font des partenaires indispensables pour concevoir et mettre en œuvre des solutions de transition juste adaptées aux réalités de chaque milieu.

Syndicats et qualité de vie

Le rôle des syndicats excède la seule négociation salariale. En internalisant des **externalités sociales** (santé-sécurité, formation, égalité), ils réduisent les inégalités. La littérature empirique montre qu'une forte syndicalisation resserre l'éventail des revenus et accroît la part de la richesse revenant aux travailleurs, avec des effets induits positifs sur la santé publique, l'éducation et la mobilité sociale. Au niveau de l'entreprise, la présence syndicale renforce les comités de santé et de sécurité, accélère la prévention des accidents, promeut l'adaptation des équipements de protection aux différences entre les genres, et facilite des programmes d'apprentissage et de requalification vers les métiers liés à la transition. À l'inverse, l'affaiblissement de la capacité d'action syndicale dégrade, à terme, le niveau de vie et la résilience des communautés. Le Plan devrait donc protéger et valoriser la voix des travailleuses et travailleurs : respect des normes internationales du travail, promotion du dialogue social dans les projets financés, reconnaissance institutionnelle des comités syndicaux dans la planification et le suivi des transitions. Un tableau d'indicateurs publics (taux de syndicalisation, stabilité de l'emploi, accès à la formation, taux d'accidents du travail) permettrait de monitorer la qualité des emplois créés et d'ajuster en continu les politiques. *In fine*, renforcer le pouvoir d'action des travailleurs par leurs syndicats est l'une des meilleures garanties que la transition écologique se fera au bénéfice du plus grand nombre.

Solidarité interrégionale

La transition juste exige une coordination multiniveaux sensible aux hétérogénéités régionales et sectorielles. La FTQ propose d'instituer des tables multipartites – travailleuses et travailleurs, peuples autochtones, municipalités, Québec et autres provinces/territoires, employeurs, société civile – chargées de co-produire des feuilles de route par secteur et par territoire, articulant cibles d'emplois, besoins de compétences et projets d'infrastructures. Chaque table produirait : un plan de développement des compétences (professions touchées, besoins de requalification, passerelles proposées); un pipeline d'investissements (priorités en électrification, efficacité énergétique, réseaux, rénovation verte); et un cadre d'inclusion (objectifs de participation des groupes sous-représentés, mesures de soutien). Cette gouvernance, respectueuse des compétences provinciales, faciliterait l'alignement des leviers fédéraux (formation, investissements publics, collecte de données) avec les besoins territoriaux. Il conviendra d'outiller les services publics de l'emploi à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP/NOC) et du Système canadien de projection des professions (COPS) pour suivre les transitions sectorielles, anticiper les goulots d'étranglement et ajuster rapidement les mesures. Ce souci de coordination interrégionale et interjuridictionnelle s'inscrit dans l'esprit de la LCED : faire en sorte qu'aucune communauté ne soit

laissée pour compte, et que la transition vers la carboneutralité s'accompagne partout de la création d'emplois durables et de prospérité partagée.

Conclusion

La transition écologique offre une occasion sans précédent de bâtir un avenir plus juste et plus prospère pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses du Canada. Pour la FTQ, la réussite du Plan d'action 2026–2030 sur les emplois durables se mesurera d'abord aux bénéfices concrets qu'en retireront les travailleurs, les communautés et le climat. En plaçant résolument les travailleuses et travailleurs au cœur de la transition – via la formation, de bons emplois, l'inclusion et la participation aux décisions – le gouvernement s'assurera que les changements économiques renforcent le tissu social au lieu de le fragiliser.

Le présent mémoire a exposé un ensemble de recommandations visant à créer des emplois de qualité partout au pays, à outiller les citoyens pour occuper ces emplois verts, et à soutenir celles et ceux qui seront affectés par les transformations. Un dialogue social renforcé est le fil conducteur de ces propositions : c'est par la collaboration des gouvernements, des syndicats, des employeurs, des peuples autochtones et de la société civile que la transition pourra être planifiée de manière juste, équilibrée et efficace. La FTQ insiste sur la nécessité d'instaurer des mécanismes permanents de concertation – du niveau local au niveau national – afin que les travailleurs aient voix au chapitre et contribuent activement aux solutions.

Enfin, la FTQ en appelle à un leadership fédéral fort et cohérent pour mettre en œuvre ces mesures. Le gouvernement fédéral doit agir en stratège du bien commun, en investissant massivement dans la transition juste, en légiférant pour protéger les droits des travailleurs et l'environnement, et en coordonnant l'action de l'ensemble des ministères et partenaires. Ce leadership doit également respecter la lettre et l'esprit du fédéralisme canadien en travaillant main dans la main avec le Québec et les provinces, dans le respect de leurs compétences et de leurs politiques propres. Une transition juste réussie exigera des ressources considérables et une volonté politique soutenue, mais les retombées positives – en termes d'emplois, de réduction des inégalités, de vitalité économique et de lutte contre la crise climatique – en valent la peine.

En conclusion, la FTQ réaffirme son engagement à collaborer avec le gouvernement du Canada pour que le Plan d'action 2026–2030 de la LCED soit un véritable levier de progrès social et environnemental. Face aux enjeux climatiques et économiques mondiaux, il est impératif de ne laisser personne de côté et de faire de la transition une réussite collective dont bénéficient d'abord les travailleurs, leurs familles et leurs communautés. La FTQ demeure disponible pour participer aux prochaines étapes, convaincue qu'avec une vision partagée et des actions audacieuses, nous pouvons créer ensemble des dizaines de milliers d'emplois durables de qualité tout en léguant aux générations futures une planète viable et une société plus juste.

Annexe 1 – Glossaire des principaux termes

- **FTQ (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec)**
- **LCED (Loi canadienne sur les emplois durables)**
- **Emplois durables** (emplois compatibles avec une économie carboneutre, offrant travail décent et sécurité économique).
- **Transition juste** (transition écologique assurant la protection des travailleurs et l'équité sociale, le dialogue social, le droit à l'emploi et les emplois décents).
- **OIT (Organisation internationale du travail)**
- **Dialogue social** (concertation tripartite entre syndicats, employeurs et gouvernement).
- **Fonds pour la formation aux emplois durables (FFED ou SJTF)**
- **Programme de formation et d'innovation syndicales (PFIS ou UTIP)**
- **Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT ou LMDAs)**, ententes fédérales-provinciales pour le financement de la formation et de l'emploi.
- **Assurance-emploi (AE)**, programme fédéral d'assurance-chômage.
- **Bénéfices communautaires** (retombées positives locales exigées d'un projet, p. ex. emplois locaux, avantages sociaux).
- **FSI (Fonds stratégique pour l'innovation)** (SIF), programme fédéral d'investissement industriel.
- **BIC (Banque de l'infrastructure du Canada)** (CIB).
- **ADR (Agences de développement régional)** (RDA)
- **CPMT (Commission des partenaires du marché du travail)**.
- **CRPMT (Conseil régional des partenaires du marché du travail)** (instance régionale au Québec).
- **CSMO (Comité sectoriel de main-d'œuvre)**.
- **PTET (Programme des travailleurs étrangers temporaires)** (TFWP).
- **RAC (Reconnaissance des acquis et compétences)** (PLA).
- **ÉPI (Équipement de protection individuelle)** (PPE)
- **PAEF (Programme d'accès à l'égalité des femmes)**
- **CTC (Congrès du travail du Canada)** (CLC)
- **RIC (Réseau intersyndical pour le climat)**
- **CER (Régie de l'énergie du Canada)**
- **RNCan (Ressources naturelles Canada)** (NRCan).
- **EDSC (Emploi et Développement social Canada)** (ESDC)
- **ISDE (Innovation, Sciences et Développement économique Canada)** (ISED)
- **Tables régionales de l'énergie et des ressources (TRÉR)**
- **Cadre d'électricité propre**
- **Plafonnement des émissions du secteur pétrolier et gazier**
- **Loi sur la responsabilité carboneutre**

- **GGPPA (Loi sur la tarification carbone)**
- **IAA (Loi sur l'évaluation d'impact)**

SD/jv
2025-10-23
Sepb-574