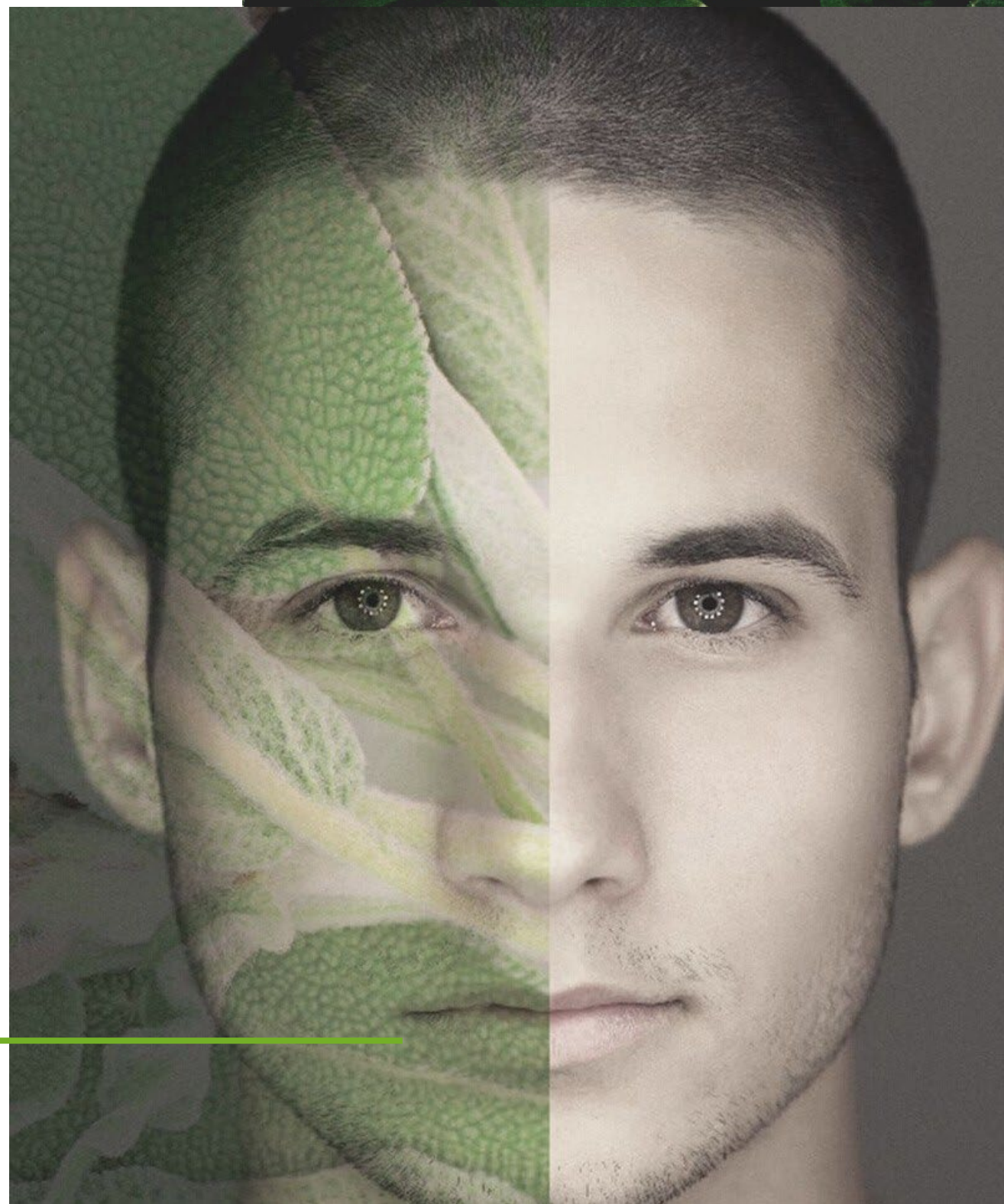






TRANSITION JUSTE, TRANSITION VERTE ET MAIN D'ŒUVRE

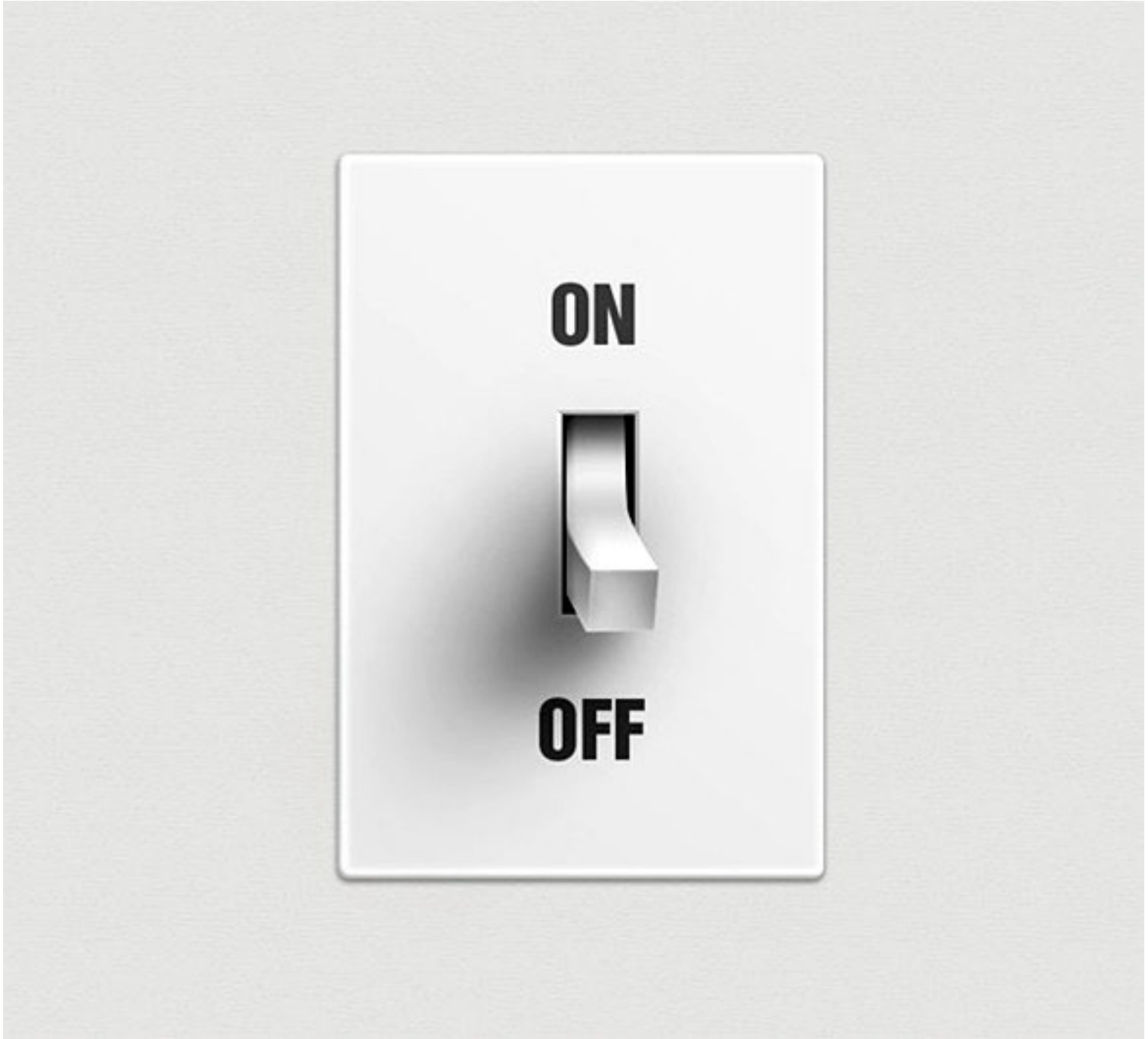


ENVIROCOMPÉTENCES

Développer et former la main-d'œuvre au service de l'environnement et du développement durable (depuis 1996).

-  OBNL
-  Apolitique
-  Experts en main-d'œuvre neutralité et objectivité
-  Soutien aux organisations et associations du secteur, travailleurs(euses)





- **Portefeuille de formations** : 50 techniques générales et plus,
- **Outils et ressources en GRH** pour les entreprises,
- **Recherche** sur le marché du travail et collecte de l'information ,
- Analyse et mise en place d'un **plan d'action** pour résoudre les problèmes de nos sous secteurs,
- **4 PAMT** : programmes d'apprentissages en milieu de travail .



ÉTAT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

FÉVRIER 2020

4,9%

Pénurie de main-d'œuvre

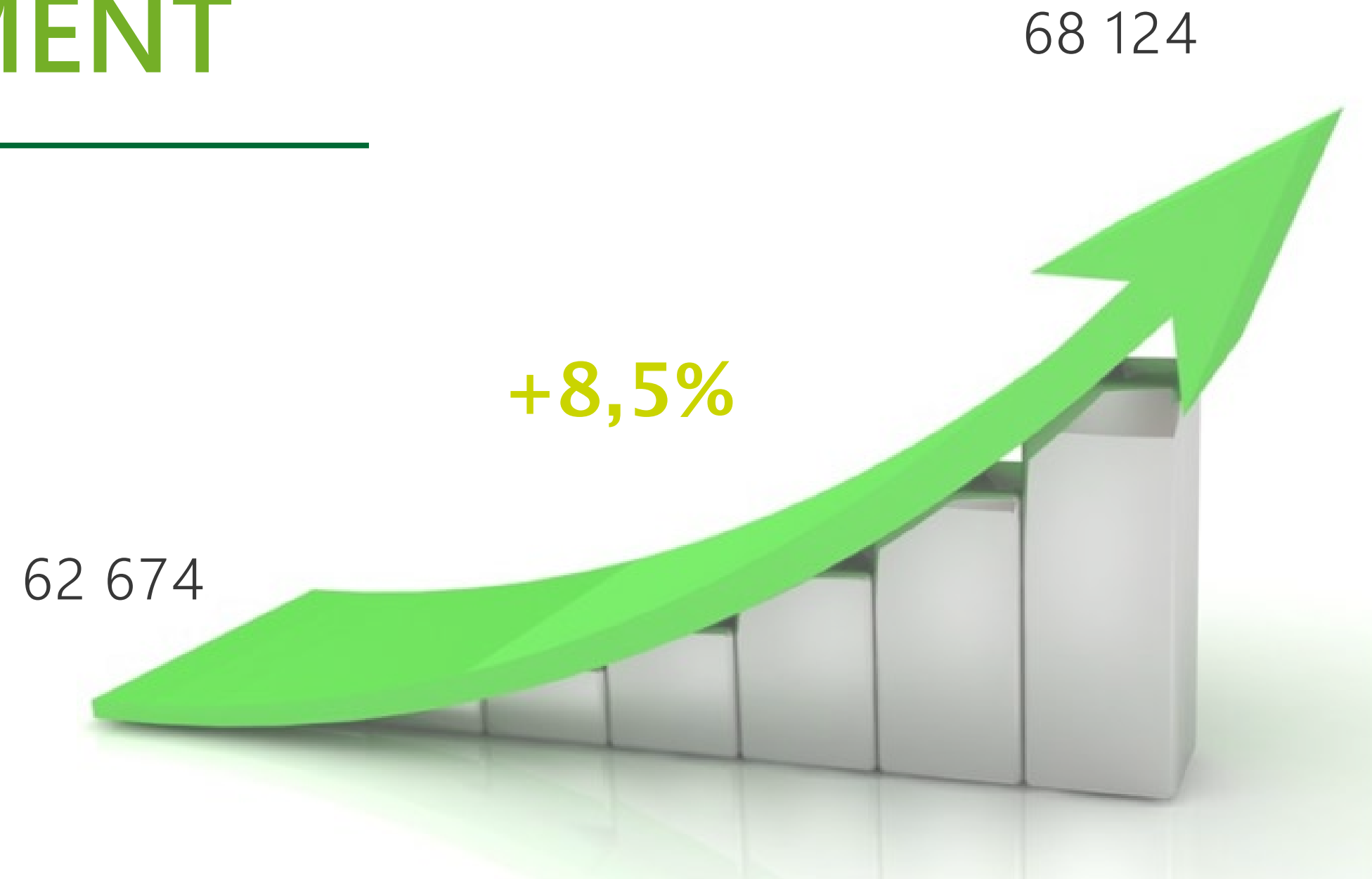
FÉVRIER 2023

4,5 %
MTL

Pénurie de main-d'œuvre



ÉVOLUTION DES EMPLOIS EN ENVIRONNEMENT



"Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs."

[CMEDD 89]

L'ENVIRONNEMENT

L'ÉCONOMIE

LE SOCIAL



QUÉBEC – LA LOI SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

LES PRINCIPES :

Santé et qualité de vie

Équité et solidarité sociales

Protection de l'environnement

Efficacité économique

Participation et engagement

Accès au savoir

Subsidiarité

Partenariat et coopération intergouvernementale

Prévention

Précaution

Protection du patrimoine culturel

Préservation de la biodiversité

Respect de la capacité de support des

écosystèmes

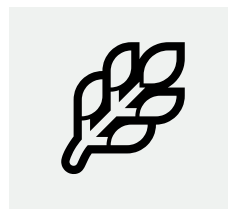
Production et consommation responsables

Pollueur-payeur

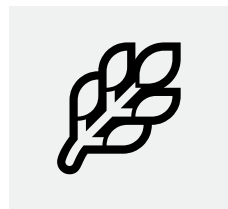
Internalisation des coûts



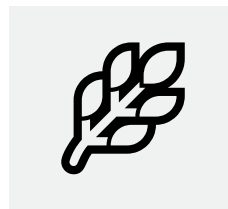
LE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN ENTREPRISE : DEUX VISIONS



Accélérateur



Vitalité



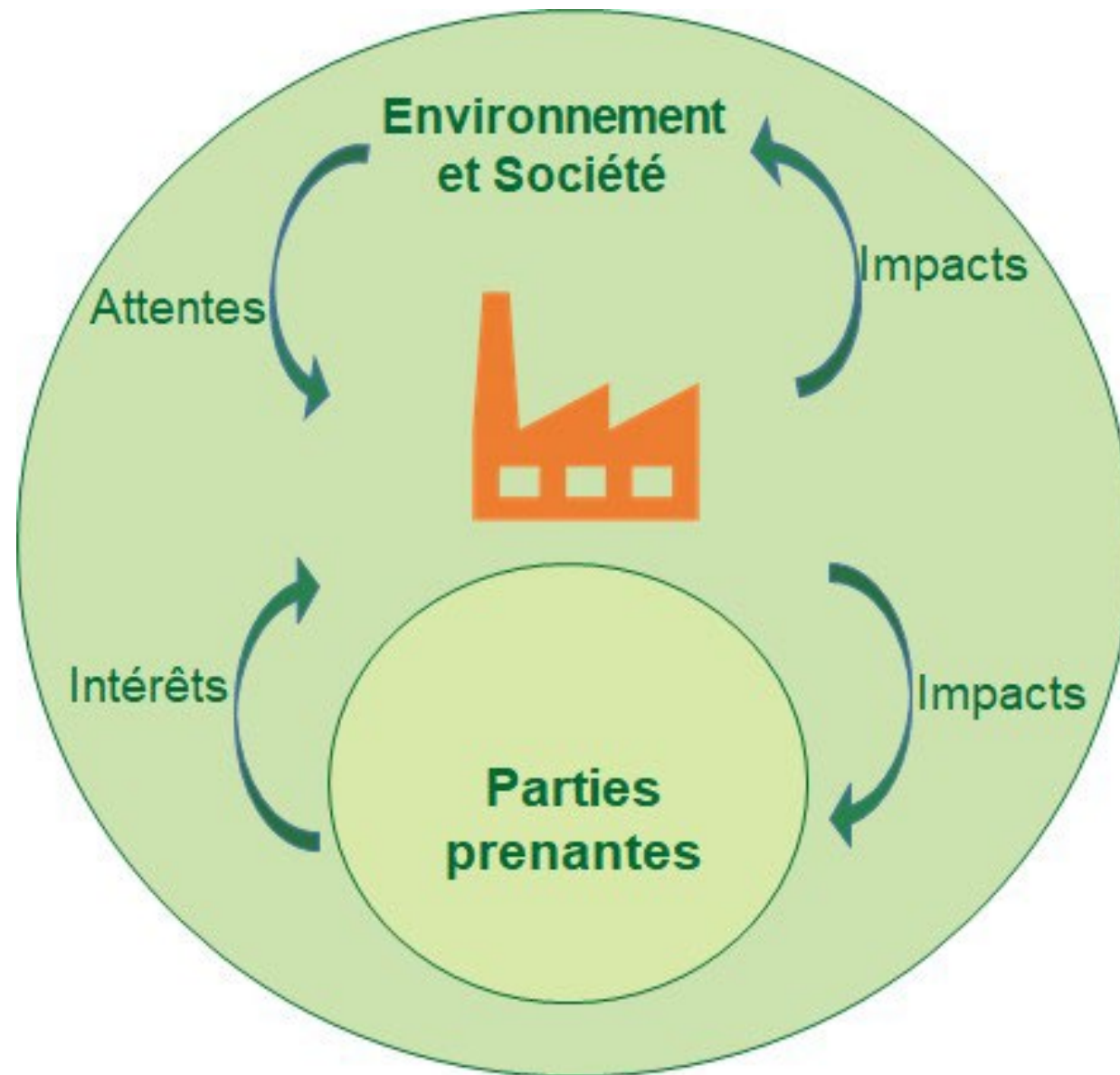
Économie



Frein pour les entreprises



LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS



UNE ENTREPRISE RESPONSABLE ...



MESURE
SON IMPACT
ENVIRONNEMENTAL



UTILISE
LES TECHNOLOGIES
LES PLUS PROPRES



GARANTIT
DE BONNES
CONDITIONS
DE TRAVAIL



FAVORISE
LA DIVERSITÉ



FABRIQUE
DES PRODUITS
ET SERVICES
VERTS



FAVORISE
L'EMPLOI
LOCAL



EST OUVERTE
AU DIALOGUE



LUTTE CONTRE
LA CORRUPTION



EST SOLIDE
ET PÉRENNE!



novethic.fr





Exemple : Aluminerie Alouette

- En 2008 – 4% de la masse salariale investie en formation
- Médecin sur place ou infirmière avec CLSC
- Politiques familiales
- Gestion participative des employés comité DD environnement



UN NOUVEAU CADRE POUR LES ENTREPRISES

L'exemple d'Hydro-Québec

ASSURER L'ACCEPTABILITÉ SOCIALE DES ACTIVITÉS ET ÊTRE UNE ENTREPRISE EXEMPLAIRE



DANS CETTE SECTION

SOLUTIONS ENVISAGÉES ET EXEMPLES D'ACTIONS À RÉALISER D'ICI 2025

ENJEUX DE L'ANALYSE DE PERTINENCE

PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

Hydro-Québec est une entreprise citoyenne responsable qui s'assure de bien comprendre les attentes et les préoccupations des collectivités avec lesquelles elle interagit. Visant l'acceptabilité sociale de ses activités, elle veille à répondre aux besoins des autres utilisateurs du territoire, à bien intégrer ses installations au milieu et à optimiser les retombées de ses projets dans les diverses régions du Québec.

DANS CETTE SECTION

- > Interaction avec les collectivités
- > Participation du public
- > Aménagement du territoire
- > Patrimoine
- > Approvisionnement de proximité
- > Relations avec les autochtones
- > Investissements communautaires
- > Programme de mise en valeur intégrée
- > Fondation Hydro-Québec pour l'environnement
- > Dons et commandites
- > Bénévolat des employés



27,3 M\$

+ INVESTISSEMENTS COMMUNAUTAIRES



2 619 M\$

+ ACHATS DE BIENS ET DE SERVICES AU QUÉBEC



OBJECTIF ET CIBLE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU EN LIEN AVEC CE DÉFI



+ VOIR LA CIBLE



Exemples d'éléments DD en entreprise

Management et gouvernance:

- Politique de DD
- Engagement collectivité
- Tableau de bord du DD
- Système de gestion environnementale

Comptabilité et finance:

- Éco comptabilité
- Bilan carbone
- Investissement socialement responsable

Ressources humaines:

- Apprentissage continu
- Développement de compétences
- Bien être au travail
- Recrutement de MO diversifiée

Engagement et leadership

Transparence et éthique

Développer le capital humain et favoriser l'innovation



Lexique- concepts

Économie verte : est une économie qui entraîne une amélioration du bien-être de l'humain et de l'équité sociale tout en réduisant de façon significative les risques environnementaux.

La transition verte désigne

« un processus de transformation au cours duquel un système passe d'un régime d'équilibre à un autre. Il y a une reconfiguration fondamentale du fonctionnement et de l'organisation du système à l'image de la transition démographique comme par exemple la transition vers un développement durable »

En 1987, le rapport Brundtland



Lexique- concepts

La transition juste est un cadre élaboré pour englober une **série d'interventions sociales**.

Celles-ci sont nécessaires pour **garantir les droits et les moyens de subsistance des travailleurs(euses)** lorsque les économies se tournent vers la production durable mais aussi pour lutter contre le changement climatique et protéger la biodiversité.



QU'EST-CE QUE LA TRANSITION JUSTE ?

Pour être considérée comme « juste », une transition doit répondre à six exigences :<https://spgq.qc.ca/>

1. **Créer des emplois « verts » décents**, bien rémunérés et avec de bonnes conditions de travail. Les emplois verts doivent respecter les droits de la personne, le droit du travail et le principe du travail décent. Ces protections donneront le temps de se former.
2. **Des mesures doivent être prévues pour les personnes retraitées ou près de la retraite** dont les fonds de pension pourraient disparaître à la suite d'une fermeture d'entreprise.
3. **Accompagner les personnes** affectées par la transition dans leur recherche d'emploi.
4. **Instaurer un dialogue social** incluant les gouvernements, les représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que les autres groupes citoyens de la région ou de la communauté. Un tel processus doit être discuté et réfléchi collectivement afin que tous puissent avoir une voix au chapitre et s'approprier la démarche.



QU'EST-CE QUE LA TRANSITION JUSTE ?

5. S'appuyer sur des recherches et des évaluations précoces des impacts que la transition aura sur la société ainsi que sur l'emploi afin de favoriser une prise de décision démocratique. Le but est de prévenir les effets négatifs en lien avec la transition et de les mitiger par des politiques publiques basées sur la science.

6. Mettre en place des plans de diversification économique spécifiques aux régions et aux communautés afin de soutenir les travailleuses et travailleurs, les communautés ainsi que les régions vulnérables à l'abandon d'économie à forte intensité en carbone.

Par exemple, la transition énergétique se fera de manière bien différente entre la ville de Fort McMurray en Alberta, dont l'économie repose en grande partie sur l'industrie pétrolière, et la ville de Québec, qui jouit d'une certaine diversité économique.

Le travail décent repose lui-même sur quatre grands piliers : la création d'emplois et de moyens de subsistance durables, les droits du travail, la protection sociale et le dialogue social.



Nouvelle étude – mettre la table

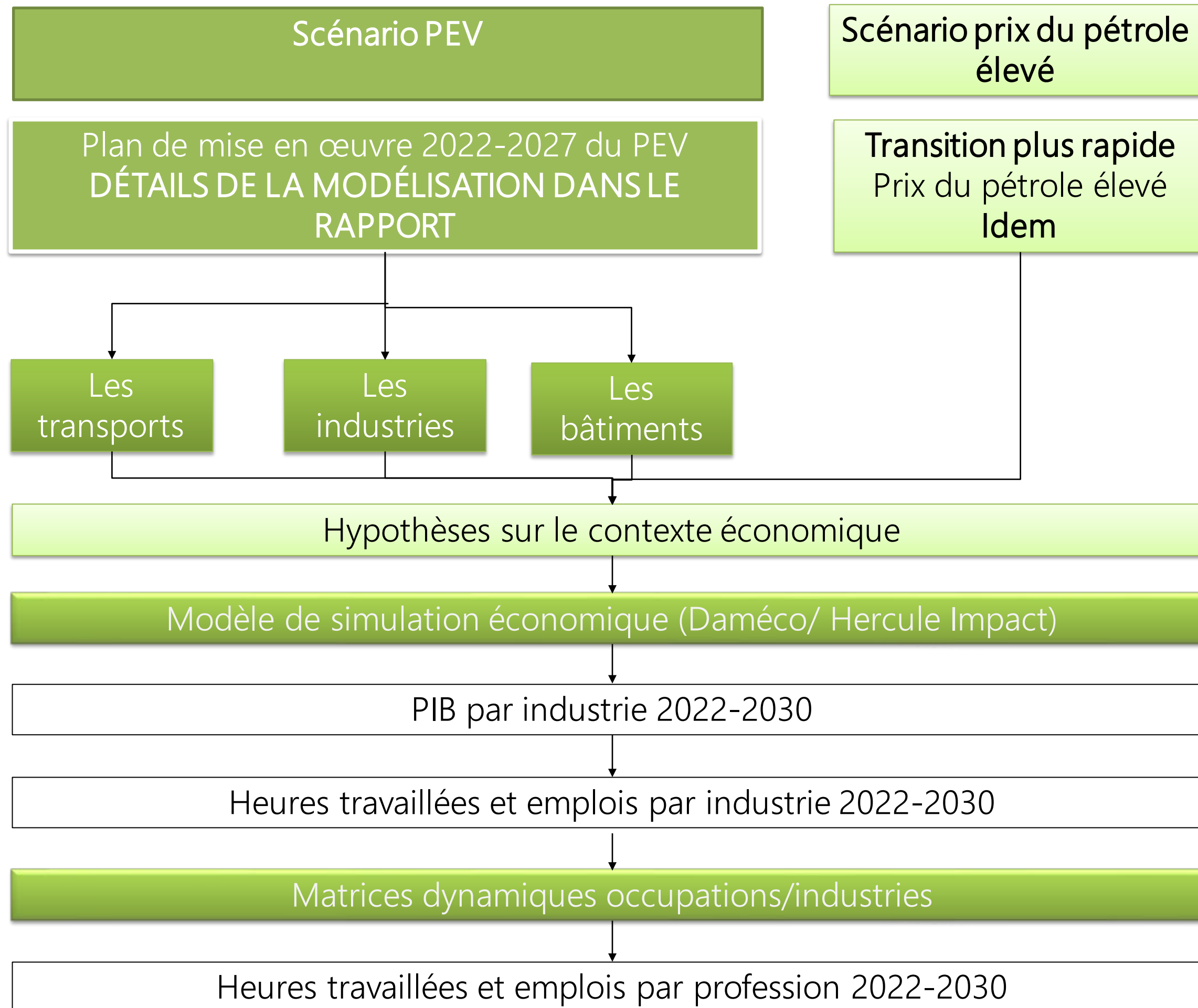
L'étude prospective de la main-d'œuvre et des emplois liés à la transition verte et aux changements climatiques, réalisée par EnviroCompétences (comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement).

Plan pour une économie verte 2030 (PEV), le Québec connaîtra une croissance significative de l'emploi, avec la création de 8 600 emplois.

Les actions prévues au PEV devront être mises en œuvre dans un contexte de rareté de main-d'œuvre où les besoins des entreprises et des organisations dépassent le nombre de travailleurs(euses) disponibles.



Modélisation de l'impact du PEV sur l'emploi piloté par Envirocompétences



Constats

Dans un contexte de **rareté de main-d'œuvre**, tous **nouveaux besoins de travailleurs(euses)** pourraient être difficiles à combler.

Le manque de travailleurs(euses), en particulier ceux avec des compétences spécialisées, pourrait être un frein majeur à la mise en œuvre de projets en lien avec la transition énergétique et de la transition verte en générale.



Il faut donc :

- 👉 **Briser les silos entre les réflexions** sur le développement économique, celles sur la transition verte et celles sur la disponibilité de la main d'œuvre
- 👉 **Intégrer de manière systématique, un volet de main-d'œuvre** grâce aux ministères, aux organismes impliqués ainsi qu'aux partenaires du marché du travail
- 👉 Il faut les encourager à **développer de nouveaux programmes et mesures B.**

DÉVELOPPER UN RÉFLEXE MAIN D'ŒUVRE ! ABSOLUMENT !



Constats

Notre analyse montre que tout ajustement du marché du travail et d'adaptation de la main-d'œuvre s'opèrera presque exclusivement par :

- ↳ le redéploiement de la main-d'œuvre (soit la réallocation et la requalification de la main-d'œuvre

- ↳ ainsi que le développement élargi des compétences

Identifier les besoins en requalification et en développement des compétences, l'analyse du marché du travail doit se faire à un niveau très détaillé (ex: profession détaillée).



Constats

Notre étude illustre :

- ✿ Les enjeux de l'analyse des données à ce niveau
- ✿ La nécessité de collaborer pour **identifier les principales tendances**
- ✿ Développer une **expertise spécialisée** afin de pouvoir mener de manière plus systématique une analyse de l'impact de tout nouvel investissement public, loi ou stratégie majeure en lien avec la transition verte
- ✿ **L'engagement des parties prenantes** dans plusieurs secteurs d'activités, dont des comités sectoriels et des grappes dans un effort de concertation pour la transition verte, la partie syndicales représentant les travailleurs(euses) .



GRANDES TENDANCES

- La mise en œuvre du PEV s'effectue dans un contexte de rareté de main-d'œuvre important,
- La disponibilité des travailleurs(euses) pourrait constituer le principal frein à la mise en œuvre des projets du PEV,
- Le Gouvernement du Québec estime que l'ensemble des actions mises en place au Québec à l'horizon 2030 devraient entraîner des réductions de 51 % de l'effort à réaliser en 2030 .
- Pour combler l'écart, d'autres mesures seront nécessaires et pourraient nécessiter des ressources humaines supplémentaires.



GRANDES TENDANCES

- Dans ce contexte, toute augmentation de la demande en main-d'œuvre doit faire l'objet d'une veille,
- Or, nos analyses indiquent que le PEV aura un impact légèrement positif sur l'emploi total.



GRANDES TENDANCES

Le PEV va accentuer la demande en travailleurs(euses) dans certains secteurs et la ralentir dans d'autres :

- Demande plus forte : Services publics (inclus HydroQuébec),
- Demande moins forte : Fabrication (inclus raffineries).



GRANDES TENDANCES

- La mise en œuvre du PEV accélèrera la croissance pour certaines professions notamment les professionnels des sciences physiques, des sciences de la vie, ceux en génie civil, mécanique, électrique et chimique ou encore en informatique (CNP 21) qui nécessitera près de 1 000 travailleurs(euses) de plus que sans la mise en œuvre du PEV à l'horizon 2030,
- Au sein de ce groupe, l'impact du PEV sera plus important pour les ingénieurs électriciens (2133), ceci est d'autant plus critique que cette profession est déjà considérée en déficit de main-d'œuvre à l'horizon 2025 selon l'État d'équilibre d'Emploi-Québec.



CRÉER UN LANGAGE COMMUN

Au-delà des variations de l'emploi, il y aura des changements de profils, de compétences requis. L'un des constats les plus systématiques des études sur l'impact de la transition écologique sur l'emploi est qu'elle suscite le développement de nouvelles compétences pour l'ensemble de la main-d'œuvre et apparaît comme un outil indispensable.

Définir les concepts et mots : emplois verts, emplois verdissants.

On l'a fait en 2014 mais ces définitions doivent faire un consensus et être utilisées.



Les « **compétences vertes** » seront de plus en plus nécessaires dans un grand nombre de professions qui ne sont pas des emplois verts traditionnels.

Exemple de compétences non techniques : *pensées critiques, coordination, jugement et prise de décision, et résolution de problème complexe (du Centre des compétences futures).*

Exemple de compétences techniques : Analyse du cycle de vie, écologie industrielle, éco conception

La finalisation du référentiel des compétences environnementales d'EnviroCompétences apparaît être un outil indispensable. À venir !



COMPÉTENCES TECHNIQUES

Implantation de modèles et pratiques écoresponsables
Analyse du cycle de vie, écologie industrielle, éco conception
3R (réparation-récupération-recyclage) Efficacité énergétique
Écoconstruction
Énergies renouvelables
Utilisation nouveaux matériaux Traçabilité
Changement climatique
Réduction de bruits
Conception de projets durables
Gestion environnementale du bâtiment

COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

Pensée critique
Créativité Flexibilité cognitive
Résolution de problèmes
Intelligence émotionnelle



À venir :

- Création du pôle d'expertise de la transition verte et la main-d'oeuvre.,
- Lancement du portrait des femmes en environnement,
- Lancement de l'étude sur les besoins de formation et de main- d'oeuvre,
- Enquête de rémunération environnement 2024.

ENVIROCOMPETENCES.ORG

ENVIROEMPLOIS.ORG





ENVIROCOMPETENCES.ORG

ENVIROEMPLOIS.ORG

