

## Mémoire d'Unifor dans le cadre des consultations du gouvernement fédéral sur la transition équitable, 2021

[just-transition-equitable@nrca-nrcan.gc.ca](mailto:just-transition-equitable@nrca-nrcan.gc.ca)

**30 septembre 2021**

## Introduction

Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada, représentant 315 000 travailleuses et travailleurs dans un large éventail de secteurs économiques, y compris des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs qui dépendent du secteur de l'énergie pour leur subsistance. L'engagement d'Unifor dans le dossier de l'environnement et du climat remonte à plusieurs décennies, et l'un de nos prédécesseurs, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), a en fait inventé l'expression « transition juste ». Comme le faisait remarquer Brian Kohler, militant syndical du SCEP, en 1998, « le vrai choix n'est pas l'emploi ou l'environnement. C'est les deux ou aucun ».

Dès les premiers jours de la pandémie, la [campagne Rebâtir en mieux d'Unifor](#) a fait d'une transition équitable vers des emplois verts par le biais de soutiens industriels ciblés et d'un fonds de transition juste un élément clé de notre vision d'une économie post-pandémie. La question de savoir comment assurer aux travailleuses et travailleurs une transition juste et équitable vers des emplois décents, bien rémunérés et syndiqués dans l'économie verte est une question à laquelle notre syndicat est confronté depuis longtemps, et nous sommes heureux de fournir au gouvernement nos réflexions et recommandations politiques sur le sujet.

Notre mémoire est divisé en trois parties. Dans la première partie, nous présentons notre évaluation de l'état du dossier fédéral de la transition équitable, y compris les mesures qui ont été prises jusqu'à la consultation sur la transition équitable elle-même. Dans la deuxième partie, nous présentons nos réflexions sur les deux questions que la consultation a fait ressortir comme devant faire l'objet d'une rétroaction de la part du public – les principes de transition équitable « axés sur l'humain » et la question de savoir s'il faut mettre sur pied un conseil consultatif sur la transition équitable pour guider l'élaboration d'une loi sur la transition équitable. Enfin, nous présentons les recommandations d'Unifor sur la façon dont le gouvernement fédéral peut s'attaquer le plus efficacement possible à la question de la transition équitable par le biais d'une stratégie plus large et à volets multiples qui comprend des politiques actives du marché du travail, des stratégies industrielles, ainsi que des mesures et des investissements propres à chaque site.

De manière générale, Unifor estime que la question de savoir comment assurer une transition équitable des travailleuses et travailleurs canadiens vers une économie plus verte et carboneutre tout en atteignant les objectifs climatiques du Canada est la question la plus urgente de notre époque. Si les perspectives de passage à une économie alimentée par des

énergies plus propres laissent entrevoir d'énormes possibilités de générer de nouvelles sources de croissance économique, il existe simultanément un certain nombre de pièges que le gouvernement fédéral doit éviter s'il veut préserver et améliorer le niveau de vie du travailleur moyen au Canada. Le plus important de ces pièges est la possibilité pour les employeurs de déployer des changements technologiques et opérationnels rapides comme moyen d'éliminer des emplois syndiqués, sûrs et bien rémunérés et de les remplacer par des travailleuses et travailleurs non syndiqués dans des conditions de travail précaires.

Ce point mérite d'être répété : la transition équitable ne peut pas devenir un autre terme pour les pratiques de « transfert de contrats ».

À moins que le gouvernement fédéral ne prenne des mesures significatives pour offrir aux travailleuses et travailleurs des politiques et des programmes concrets qui protègent les revenus des travailleuses et travailleurs, préservent (et élargissent) l'accès à la négociation collective, offrent une formation efficace et pertinente et génèrent des emplois syndiqués décents dans l'économie verte, la transition équitable ne sera qu'un autre slogan vide signalant l'inaction du gouvernement et les occasions manquées.

### *L'état actuel du dossier de transition équitable*

Bien qu'Unifor se réjouisse de l'occasion qui lui est donnée de contribuer au dossier de la transition équitable et à la rédaction de la future loi sur la transition équitable, nous reconnaissons également que la présente consultation survient après trois années au cours desquelles le gouvernement fédéral a eu amplement l'occasion de faire avancer les choses. Malgré les innombrables appels lancés au gouvernement pour qu'il mette en place des politiques, des programmes et des investissements qui permettraient aux travailleuses et travailleurs des secteurs vulnérables aux pertes d'emploi liées au climat et à la décarbonisation, peu de progrès concrets ont été réalisés depuis que le [Groupe de travail sur la transition équitable pour les travailleurs et les collectivités des centrales au charbon canadiennes](#) a terminé ses travaux.

Il est frappant de constater que la transition équitable est à peine mentionnée dans le plan climatique renforcé de 2020, *Un environnement sain et une économie saine*, et seulement en relation avec l'élimination progressive de l'énergie du charbon. Cette omission est très préoccupante à nos yeux, car elle signifie que le gouvernement n'a pas réussi à établir le lien évident entre le sort des collectivités des centrales au charbon et l'avenir des collectivités qui sont aujourd'hui très dépendantes des industries alimentées par les combustibles fossiles.

Il est également troublant que les principes et recommandations détaillés émis par le Groupe de travail sur la transition équitable au début de 2019 aient été entièrement ignorés dans le document de travail accompagnant la présente consultation. Bien que les recommandations du Groupe de travail aient été élaborées dans le contexte de l'élimination progressive du charbon, les dix recommandations détaillées dans le rapport final sont clairement généralisables à d'autres secteurs qui verront les travailleuses et travailleurs canadiens touchés par la baisse mondiale de la demande de pétrole et de gaz. De plus, le Groupe de travail a cité sept principes pour guider une transition équitable, qui sont plus concrets et applicables aux circonstances des travailleuses et travailleurs touchés que ceux proposés dans le document de discussion de la consultation (plus d'informations à ce sujet ci-dessous).

Unifor a participé activement au Groupe de travail sur la transition équitable, qui s'est déplacé d'un océan à l'autre pour entendre les histoires des collectivités des centrales au charbon, et nous avons pu constater de visu la passion avec laquelle les travailleuses et travailleurs locaux et les membres des collectivités ont parlé de leur situation critique ainsi que de leur vision d'un avenir meilleur. Il serait plus que tragique pour le gouvernement fédéral de simplement mettre de côté les conclusions du Groupe de travail en essayant de réinventer la roue une fois de plus, plutôt que d'utiliser les conclusions du Groupe de travail comme base pour les futures politiques, programmes et lois de transition équitable. Nous disposons déjà d'une stratégie canadienne pour résoudre le problème de la transition équitable – plutôt que de se lancer dans une autre consultation qui prend du temps, le gouvernement devrait déployer tous les efforts possibles pour mettre cette stratégie en pratique.

Nous souhaitons également souligner à quel point la question de la transition équitable est urgente. Le récent rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) présente un tableau saisissant des ramifications réellement désastreuses de l'inaction des gouvernements. Les gouvernements du monde entier répondent à l'appel à l'action et accélèrent leurs efforts pour introduire de nouvelles technologies tout en transformant les industries existantes afin d'atteindre leurs objectifs de décarbonisation. Le Canada ne doit pas être laissé pour compte et manquer les [24 millions de nouveaux emplois](#) qui pourraient être créés d'ici 2030 alors que les pays du monde entier se tournent vers des économies plus vertes. En effet, la réussite d'une transition équitable sera essentielle pour assurer la compétitivité économique du Canada dans l'économie mondiale de l'avenir proche.

*Principes de transition équitable et organe consultatif*

Les quatre principes énoncés dans le document de travail de la consultation sont admirables en tant que lignes directrices générales pour l'engagement du gouvernement avec les parties prenantes, mais sont inadéquats en tant que principes pour guider l'élaboration de politiques, de programmes et de lois de transition équitable. Bien que l'inclusion, la coopération internationale et la recherche de consensus soient essentielles, ces principes sont davantage axés sur le processus que sur les résultats. Ce qui importe aux travailleuses et travailleurs, c'est de savoir si de bons emplois syndiqués les attendent dans une économie décarbonée, et s'ils reçoivent un revenu adéquat et une aide à la formation pour les préparer à ces emplois.

Unifor insiste également sur la nécessité que toute transition équitable soit centrée sur les travailleuses et travailleurs. L'utilisation de l'expression « axé sur l'humain » dans le document sur la transition équitable dilue l'accent initial du concept sur les besoins et les défis auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs des industries dépendantes des combustibles fossiles en transition. Le gouvernement doit être clair sur le fait que la transition équitable est une idée qui place le bien-être et les moyens de subsistance des travailleuses et travailleurs au premier plan, et qu'il ne s'agit pas de répondre d'abord aux besoins d'autres segments de l'économie ni d'augmenter la productivité ou la valeur du travail. Unifor estime que si l'on prend soin des travailleuses et travailleurs pendant la transition, des retombées économiques positives découleront de leur bien-être pour les communautés environnantes et d'autres secteurs de l'économie. C'est pourquoi les travailleuses et travailleurs doivent être les principaux intervenants dans toute consultation ou tout organisme consultatif sur la transition équitable.

Comme indiqué ci-dessus, plutôt que de réinventer la roue, le gouvernement devrait adopter les sept principes qui ont guidé le travail du Groupe de travail sur la transition équitable :

1. Le respect des travailleuses et travailleurs, des syndicats, des collectivités et des familles;
2. La participation des travailleuses et travailleurs à chaque étape de la transition;
3. Transition vers de bons emplois;
4. Des collectivités durables et saines;
5. Une planification pour l'avenir, ancrée dans la réalité d'aujourd'hui;
6. Des actions cohérentes au niveau national, pilotées au niveau régional et mises en œuvre au niveau local;
7. Soutien immédiat et durable.

Ces sept principes placent les travailleuses et travailleurs au premier plan de la transition équitable et mettent l'accent sur la nécessité d'une participation directe des travailleuses et travailleurs tout en soulignant l'exigence fondamentale que les travailleuses et travailleurs

doivent avoir pour effectuer la transition vers de bons emplois. L'accent mis sur le soutien immédiat et durable souligne également la nécessité d'investissements tangibles de la part du gouvernement pour soutenir les travailleuses et travailleurs dont l'emploi est menacé, et le fait que ces investissements devront être soutenus à long terme. Dans la section ci-dessous, Unifor fournit quelques exemples concrets du type de politiques qui permettraient au gouvernement d'intégrer la transition équitable dans la conception même des politiques et des institutions du marché du travail, plutôt que de répondre au chômage lié au climat et à la décarbonisation par des mesures ad hoc au cas par cas ou secteur par secteur.

En ce qui concerne la deuxième question du document de travail, à savoir si le gouvernement devrait ou non créer un organisme consultatif sur la transition équitable, Unifor propose d'aller plus loin : le gouvernement fédéral devrait créer un ministère ou une commission tripartite permanente sur la transition équitable, avec le mandat explicite de diriger et de coordonner l'élaboration de politiques pour les programmes pertinents au dossier de la transition équitable, y compris l'offre aux travailleuses et travailleurs touchés de soutiens au revenu, des prestations de raccordement, la formation sectorielle, les centres de transition équitable, les soutiens à la réinstallation, etc.

La raison pour laquelle Unifor propose la mise en place d'une structure aussi complète pour superviser le processus de transition est simple : les travailleuses et travailleurs doivent jouer un rôle plus important dans le processus que le simple fait de fournir des conseils au gouvernement et un organisme consultatif est en fin de compte insuffisant pour coordonner et guider tous les éléments qui seront nécessaires pour fournir aux travailleuses et travailleurs à risque les programmes et les soutiens nécessaires à une transition équitable. Ce qu'il faut, c'est un organisme de coordination gouvernemental permanent, dirigé par un membre du Cabinet fédéral, qui permette aux travailleuses et travailleurs et aux employeurs de s'engager avec le gouvernement fédéral dans la conception et la mise en œuvre de l'ensemble le plus efficace de politiques et de programmes (existant dans plusieurs ministères et organismes gouvernementaux) pour faciliter la transition des travailleuses et travailleurs vers une économie carboneutre et plus verte.

Encore une fois, il n'est pas nécessaire que le gouvernement fédéral conçoive une telle structure à partir de zéro lorsque le Groupe de travail sur la transition équitable fournit un précédent clair pour la structure et la composition d'un organisme tripartite permanent qui superviserait le travail d'un ministère ou d'une commission responsable de la transition équitable. Il suffirait de peu d'efforts logistiques pour relancer le Groupe de travail sur la transition équitable et lui confier un mandat plus large, afin d'aider le gouvernement fédéral à appliquer ses principes et recommandations à tous les travailleurs touchés par la transition.

Au niveau international, l'engagement d'un partenariat social et d'un dialogue social entre les syndicats, les associations d'employeurs et le gouvernement est une meilleure pratique établie pour l'élaboration de politiques à grande échelle, en particulier sur des questions de grande envergure qui ont un impact sur le marché du travail. En Allemagne, par exemple, l'élimination progressive à grande échelle de l'extraction du charbon dans la région de la Ruhr au cours des quatre dernières décennies a été réalisée grâce à des négociations approfondies entre les entreprises charbonnières, les syndicats et le gouvernement. Le résultat final a été un accord tripartite qui garantissait que l'élimination progressive du charbon s'accompagnait d'un ensemble complet d'incitations à la retraite anticipée, d'une redistribution du travail, d'aides à la réinstallation et au revenu, d'engagements des employeurs à transférer les travailleuses et travailleurs vers des emplois rémunérés de manière similaire au sein de l'entreprise, d'une formation en cours d'emploi et d'une certification pour d'autres emplois du secteur de l'énergie, et d'aides pour les travailleuses et travailleurs en transition vers le secteur des services.

Plus récemment, le [\*plan de relance et de résilience\*](#) du Danemark, qui vise à utiliser la reprise après la pandémie de COVID-19 comme tremplin pour accélérer la transition verte, comporte un certain nombre d'accords et de cadres tripartites avec les syndicats et les associations d'employeurs qui visent à faciliter la transition par une meilleure formation professionnelle des travailleuses et travailleurs, la recherche et le développement, la mise en œuvre de solutions vertes qui réduiront les émissions de l'industrie, le renforcement des possibilités d'exportation et l'amélioration de la compétitivité verte des entreprises danoises. Le Canada doit adopter des modèles de partenariat social similaires s'il veut maintenir sa compétitivité mondiale tout en protégeant le gagne-pain des travailleuses et travailleurs canadiens.

### *Vers une transition plus équitable et plus efficace pour les travailleuses et travailleurs*

Bien que l'adoption des recommandations politiques ci-dessus augmentera la probabilité que les travailleuses et travailleurs du secteur de l'énergie bénéficient d'une transition juste, Unifor croit que le gouvernement fédéral doit profiter du moment présent pour apporter des changements structurels à la façon dont le Canada aborde le problème des transitions des travailleuses et travailleurs en général. La transition équitable ne peut pas simplement servir de pilier principal d'une stratégie palliative qui réagit aux perturbations du marché du travail après qu'elles se soient produites, mais doit en fin de compte faire partie intégrante d'une approche formative plus large qui cherche à remodeler les résultats à plus long terme sur le marché du travail et dans l'économie par le biais de changements de politique menés par l'État, de

nouveaux cadres réglementaires, d'incitatifs industriels, de mécanismes d'ajustement du marché du travail, etc.

En d'autres termes, la transition équitable est en fin de compte limitée parce qu'elle offre une réponse ad hoc aux défis à court terme, ce qui reflète le problème plus profond de la protection des travailleuses et travailleurs contre les pires impacts de la précarité du marché du travail. Et le taux de roulement ou de renouvellement des travailleuses et travailleurs dans de nombreux secteurs ne fera qu'augmenter à mesure que les changements technologiques et économiques résultant du changement climatique et de la décarbonisation s'accéléreront. Dans le pire des cas, le concept de transition équitable peut devenir un slogan vide qui détourne l'attention de ces lacunes plus fondamentales dans nos institutions du marché du travail et nos politiques économiques.

De même, une transition équitable ne peut à elle seule résoudre les problèmes plus larges d'équité au sein du marché du travail, qui nécessitent des interventions et un soutien plus importants de la part de l'État pour garantir que les Canadiennes et Canadiens confrontés à des obstacles structurels au sein de l'économie puissent accéder à des emplois décents et bien rémunérés. Bien que certains des récents changements apportés au Code canadien du travail au niveau fédéral (par exemple, les dispositions relatives à l'équité salariale, à la transparence des salaires et à l'égalité de traitement) soient des pas dans la bonne direction, certaines mesures doivent encore entrer en vigueur et les changements ne suffisent pas à eux seuls à fournir aux travailleuses et travailleurs des emplois tangibles. Un ensemble plus robuste de mécanismes d'ajustement du marché du travail qui mettent explicitement l'accent sur l'équité sera nécessaire pour s'assurer que les politiques de transition ne reproduisent pas simplement les inégalités sociales et géographiques existantes au Canada.

Unifor propose un certain nombre de voies politiques qui se croisent pour créer un cadre économique global qui protégerait simultanément l'emploi des travailleuses et travailleurs tout en assurant la compétitivité du Canada dans l'économie mondiale carboneutre et plus verte de l'avenir :

1. Réforme de l'assurance-emploi et mise en œuvre de politiques actives du marché du travail (PAMT)

La pandémie de COVID-19 a non seulement révélé l'inadéquation du cadre actuel de l'AE, mais a également montré que de nombreux Canadiens et Canadiennes saisiront l'occasion de se perfectionner, de chercher une formation ou de trouver des formes d'emploi plus adaptées, à condition de bénéficier du niveau et de la durée nécessaires du soutien du revenu. Comme



Unifor l'a souligné dans sa [campagne sur la réforme de l'assurance-emploi](#), les changements temporaires apportés à l'assurance-emploi doivent être rendus permanents et améliorés afin que les travailleuses et travailleurs bénéficient d'un soutien significatif lorsqu'ils passent d'un emploi à l'autre.

D'une certaine manière, les prestations d'urgence offertes par le gouvernement fédéral pendant la pandémie ont temporairement mis en œuvre certains des principaux éléments d'une politique active du marché du travail (PAMT) en donnant aux Canadiennes et Canadiens le répit financier nécessaire pour poursuivre des études et trouver des formes d'emploi mieux adaptées à leurs compétences et à leurs intérêts. Cependant, un élément clé des PAMT est le lien entre des prestations d'assurance-emploi plus généreuses et de plus longue durée (par exemple, la proposition d'Unifor d'un remplacement du salaire à 75 %, d'un plancher salarial de 500 \$ par semaine et de 50 semaines de prestations comme point de départ) et un système efficace de formation professionnelle et d'aide à la recherche d'emploi qui oriente les travailleuses et travailleurs vers les secteurs qui connaissent ou qui devraient connaître des pénuries de main-d'œuvre. À l'heure actuelle, la formation professionnelle au Canada est une mosaïque confuse de programmes privés et publics, avec peu de conseils efficaces offerts aux travailleuses et travailleurs sur les emplois spécifiques à former ou à rechercher, et un crédit canadien pour la formation qui est largement insuffisant pour fournir aux travailleuses et travailleurs les conseils ou le financement nécessaires pour rechercher une formation efficace. Cependant, les PAMT doivent en fin de compte aller au-delà du soutien salarial et de la formation pour intégrer des mécanismes d'ajustement automatique du marché du travail dans l'économie canadienne, en facilitant la mobilité de la main-d'œuvre des secteurs en déclin vers les secteurs émergents. Cela implique une amélioration des prévisions et de la collecte de données, ainsi que des stratégies industrielles à long terme (voir ci-dessous).

Les PAMT doivent également être axées sur l'équité en veillant à ce que les régions et les collectivités exposées à des niveaux de chômage et de sous-emploi plus élevés bénéficient d'une plus grande densité de services et de prestataires de services. La recommandation du Groupe de travail sur la transition équitable selon laquelle le gouvernement devrait mettre en place des centres de transition locaux en tant que guichet unique pour les services liés au chômage, à la formation professionnelle et à la recherche d'emploi constituerait un moyen particulièrement efficace de cibler les collectivités et les populations les plus exposées aux perturbations du marché du travail.

2. Améliorer la collecte de données sur le marché du travail aux niveaux sectoriel, régional et local.

Savoir à quels emplois ou secteurs préparer les travailleuses et travailleurs repose sur la collecte de données granulaires sur le marché du travail et sur des prévisions sectorielles dont le Canada ne dispose pas actuellement. De plus, la transition des travailleuses et travailleurs vers de nouveaux emplois nécessite une évaluation précise des compétences et des connaissances qu'ils possèdent dans leur rôle actuel au sein d'industries ou de secteurs spécifiques. Statistique Canada doit avoir le mandat et les ressources nécessaires pour commencer à recueillir ces données et les fournir au public afin que les conseillers qui travaillent avec les chômeurs et les stagiaires/étudiants puissent recevoir des informations précises sur les types d'emplois qui seront en demande. Toute mise en œuvre efficace des PAMT nécessitera une formation professionnelle ciblée fondée sur un inventaire des compétences existantes et requises pour des rôles professionnels particuliers, notamment dans les industries et secteurs émergents. Et Statistique Canada doit travailler en étroite collaboration avec les ministères provinciaux du travail, de la formation et du développement des compétences pour s'assurer que les stratégies régionales et locales intègrent ces données.

### 3. Mettre en œuvre une politique et des stratégies industrielles à long terme

L'expérience récente d'Unifor, qui a permis d'obtenir des milliards de dollars en nouveaux investissements pour la production de véhicules électriques (VE) au Canada, a prouvé que les grands employeurs sont prêts à rester dans le secteur manufacturier canadien lorsque le gouvernement fait preuve de leadership en fournissant un soutien et en assumant une partie des risques. La nécessité d'une politique industrielle dans le contexte actuel reconnaît que les entreprises sont peu susceptibles de faire les dépenses en capital et les investissements nécessaires pour transformer l'économie dans une direction plus verte, à moins que le gouvernement n'intervienne à la fois pour développer des marchés pour les nouveaux produits et pour assumer certains des risques liés aux investissements. Comme l'indique le document de travail de la consultation, les mesures récentes prises par le gouvernement fédéral pour mettre en œuvre une approche « des mines à la mobilité » dans le développement des chaînes d'approvisionnement nécessaires pour soutenir la fabrication de VE au Canada sont prometteuses.

Cependant, le gouvernement fédéral devra investir bien plus que les 46,4 millions de dollars prévus dans le budget 2021 pour établir le Centre d'excellence sur les minéraux de batterie critiques et pour la R&D dans le secteur des minéraux critiques. Une politique industrielle efficace exige que le gouvernement aide l'entreprise privée à effectuer des dépenses en capital ciblées par le biais d'investissements directs et de participations partielles dans des projets spécifiques. Plus important encore, elle nécessite une feuille de route et un plan d'action clairs sur ce à quoi le secteur devrait ressembler dans les 10 à 15 prochaines années et sur les étapes nécessaires pour y parvenir. Enfin, il faut une coordination souple entre les différents niveaux de gouvernement, les partenaires commerciaux et les syndicats/employeurs afin de mettre en œuvre les stratégies rapidement et efficacement. Comme l'a souligné un récent rapport d'[Énergie propre Canada](#), à moins que le gouvernement ne soit en mesure d'élaborer une politique industrielle efficace pour le secteur au cours des prochaines années, la possibilité d'établir une chaîne d'approvisionnement en batteries concurrentielle à l'échelle internationale au Canada se refermera et nous serons dépassés par nos concurrents d'Europe et d'Asie qui ont mis en place des politiques et des stratégies industrielles.

Les défis que pose l'établissement d'une chaîne d'approvisionnement canadienne pour les batteries et la nécessité d'élaborer une politique industrielle cohérente pour faciliter le processus sont instructifs pour d'autres secteurs prometteurs mais non développés, comme la production d'hydrogène vert. Bien que la récente stratégie sur l'hydrogène indique que le gouvernement fédéral est sérieux quant au soutien des intrants neutres en carbone pour les applications industrielles à grande échelle, les méthodes vertes de production d'hydrogène

auront besoin d'investissements et de conseils importants de la part du gouvernement pour démarrer. L'expérience d'Unifor avec des employeurs engagés dans le reformage du méthane à la vapeur montre, par exemple, que les entreprises opteront pour des méthodes d'extraction de l'hydrogène à forte intensité de carbone simplement parce qu'elles sont les moins chères à mettre en œuvre. À moins que les entreprises ne reçoivent un soutien direct pour adopter une technologie verte, elles seront peu incitées à le faire. Il est donc essentiel que le gouvernement fédéral cesse d'utiliser les incitations fiscales et financières comme principal moyen d'inciter les entreprises à adopter des technologies de réduction des émissions, ce qui revient à faire confiance à l'industrie pour trouver des solutions vertes (p. ex. le Fonds fédéral de réduction des émissions récemment créé). Le gouvernement devrait plutôt offrir un financement direct lié aux objectifs d'émissions, aux garanties d'emploi et aux stipulations relatives au maintien de la main-d'œuvre existante. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la transition équitable ne peut pas être un moyen pour les employeurs de se débarrasser à coup de contrats d'une main-d'œuvre syndiquée, bien rémunérée et bénéficiant de la sécurité d'emploi et d'avantages sociaux.

#### 4. Effectuer des évaluations de transition spécifiques aux sites

Alors qu'une politique industrielle sera nécessaire au niveau macro pour définir des stratégies et des feuilles de route plus larges pour rendre l'économie plus verte grâce au développement de nouvelles industries et de nouveaux marchés pour les énergies propres, au niveau micro, les travailleuses et travailleurs et les employeurs auront besoin de l'aide du gouvernement pour déterminer les options de transition sur des sites et des installations spécifiques. Ces évaluations de la transition doivent permettre de déterminer des voies viables pour des installations et des sites spécifiques afin de faire évoluer leurs processus de fabrication vers des processus plus écologiques, à moindre intensité de carbone et/ou des lignes de produits tangibles, avec le moins de perturbations possible pour la main-d'œuvre. Ces évaluations seraient particulièrement importantes pour s'assurer que les travailleuses et travailleurs sont en mesure de conserver leurs certificats de métiers qualifiés existants tout en travaillant sur de nouvelles opérations, ou bien de déterminer des voies spécifiques de mise à niveau des certificats qui perturberaient le moins possible les carrières des travailleuses et travailleurs.

Comme ci-dessus, les évaluations viseraient à garantir que toute transition professionnelle ne devienne pas un moyen pour les employeurs de faire passer leur main-d'œuvre à des contrats de travail plus précaires et faiblement rémunérés ou de se soustraire à une main-d'œuvre syndiquée. À cette fin, il serait essentiel de créer un organisme tripartite pour les employeurs et les syndicats afin de faciliter les évaluations de transition, compte tenu de leur expertise opérationnelle et des ramifications potentielles pour les conventions collectives existantes. La

réalisation d'évaluations tripartites de la transition serait également particulièrement cruciale pour déterminer comment les entreprises à risque pourraient s'en sortir dans une économie de plus en plus décarbonisée et de quels soutiens elles auraient besoin pour maintenir leurs capacités manufacturières existantes et leur main-d'œuvre qualifiée.

5. Introduire des ajustements carbone aux frontières (ACF) tout en donnant la priorité aux biens et services produits localement.

Les propositions de politiques et les réformes ci-dessus viseraient à créer un cadre solide pour générer de nouvelles sources d'emploi et de croissance économique tout en protégeant les moyens de subsistance des travailleuses et travailleurs dans une économie carboneutre. Cependant, toutes les mesures prises seraient rendues inefficaces si les entreprises pouvaient simplement transférer leurs opérations dans des juridictions à forte intensité de carbone qui ont des réglementations laxistes en matière d'environnement et d'émissions. Par conséquent, Unifor soutient l'introduction d'ajustements de carbone à la frontière en coordination avec les partenaires commerciaux afin de s'assurer que la fuite de carbone n'entraîne pas une perte de compétitivité et de bons emplois vers les pays fortement émetteurs. Les États-Unis et l'UE étudient déjà de près les ACF et l'UE pourrait introduire des ACF dès 2023. Le Canada ne doit pas être laissé pour compte.

Au-delà des ACF, cependant, notre capacité de fabrication et notre marché du travail nationaux doivent être soutenus par des politiques d'approvisionnement qui visent à promouvoir l'utilisation de biens et de services fabriqués au Canada, tout en s'assurant que les investissements étrangers profitent aux travailleuses et travailleurs locaux et à leurs collectivités. Dans la mesure du possible, les projets d'infrastructure verte et d'énergie propre financés par le gouvernement fédéral devraient intégrer dans leurs contrats des critères relatifs à l'approvisionnement local et aux retombées sociales et communautaires. En bref, le gouvernement fédéral devra changer la façon dont il fait affaire avec les entités privées en s'assurant que ses politiques d'approvisionnement et ses décisions d'achat renforcent les objectifs stratégiques décrits ci-dessus.

## Conclusion

Bien qu'Unifor soit encouragé de voir que le gouvernement fédéral souhaite réengager le public sur la transition équitable, beaucoup de nos membres, en particulier dans le secteur de l'énergie, sont parfaitement conscients que le temps est compté pour une action significative visant à protéger leurs moyens de subsistance futurs. Le gouvernement doit réexaminer les

recommandations et les principes élaborés par le Groupe de travail sur la transition équitable de 2018 et les mettre en œuvre sans délai, tout en consacrant un financement important et ciblé à la protection et à la transition des travailleuses et travailleurs touchés. Par-dessus tout, une transition équitable centrée sur les travailleuses et travailleurs doit faire en sorte que les employeurs des industries touchées n'utilisent pas l'occasion de réoutiller leurs installations comme une excuse pour faire du transfert de contrats afin de se défilier d'embaucher une main-d'œuvre syndiquée.

Toutefois, il ne suffit pas d'opérer une transition au coup par coup, secteur par secteur. À mesure que l'économie canadienne subira des changements technologiques et structurels rapides au cours des prochaines décennies, de plus en plus de travailleuses et travailleurs devront faire face à un marché du travail incertain, caractérisé par des taux de roulement plus élevés et exigeant des compétences de pointe. Bien sûr, faciliter la voie de la syndicalisation est une méthode clé pour permettre aux travailleuses et travailleurs de défendre eux-mêmes leurs droits durement acquis, ce qui signifie également mettre en œuvre une législation anti-briseurs de grève et explorer la négociation sectorielle comme moyen de renforcer le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs. Cependant, le gouvernement fédéral doit également combler les lacunes évidentes de ses institutions du marché du travail et explorer les moyens de mener des politiques du marché du travail plus actives, qui améliorent les prestations d'assurance-emploi tout en offrant une formation professionnelle efficace et cohérente. Les entreprises et les travailleuses et travailleurs auront besoin d'un soutien financier et d'évaluations de transition fondés sur des données, et l'économie aura besoin de politiques industrielles cohérentes pour atteindre nos objectifs de réduction nette à zéro tout en générant de bons emplois syndiqués.

Les résultats de la récente élection fédérale montrent que les Canadiennes et Canadiens sont largement favorables à un gouvernement qui a le courage d'intervenir sur les marchés et de soutenir les travailleuses et travailleurs lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés financières et à un avenir incertain. C'est le moment idéal pour le gouvernement fédéral de s'engager dans une voie plus ambitieuse qui verra le gouvernement assumer un rôle de leadership plus fort dans l'économie en veillant à ce que toutes les transitions professionnelles et sectorielles soient équitables, quelles que soient les conditions ou les circonstances économiques.

sepb343SS:ld