

Date : 28 octobre 2025

À : Secrétariat des emplois durables, Ressources naturelles Canada

Objet : Mémoire au sujet du plan d'action pour des emplois durables 2026–2030

À la direction du Secrétariat,

Au nom d'Électricité Canada, de Ressources humaines, industrie électrique du Canada, de Femmes en Énergie Renouvelable (FER) et de l'Institut de la diversité de la Toronto Metropolitan University, je sou mets avec plaisir un mémoire conjoint en réponse à votre appel à contributions pour le **plan d'action pour des emplois durables 2026-2030**.

Le mémoire reflète l'expertise collective des organismes les plus directement impliqués dans l'édification, la formation et le soutien de la main-d'œuvre de l'industrie électrique canadienne. Il propose des recommandations concrètes pour que le Canada dispose de la main-d'œuvre compétente, diversifiée et résiliente nécessaire afin de concrétiser ses ambitions pour une énergie propre. De plus, il renferme plusieurs priorités essentielles :

- Renforcer les maillages entre le développement du marché du travail et les stratégies industrielles.
- Accroître la collaboration entre les gouvernements, les universités, les syndicats et le secteur de l'électricité en ce qui a trait aux besoins du marché et à la planification de la main-d'œuvre.
- Investir dans le développement du marché du travail, notamment dans le recyclage et le perfectionnement de la main-d'œuvre.
- Appuyer des initiatives d'inclusivité et de résilience de la main-d'œuvre.

À notre avis, ces vastes mesures et les mesures particulières proposées ici aideront le Canada à aligner ses objectifs pour le marché du travail sur les stratégies industrielles. Nous serions ravis de vous rencontrer, ainsi que des membres du personnel du Ministère, pour examiner plus à fond nos recommandations.

Cordialement,

Francis Bradley

Président-directeur général

Électricité Canada

Cc : M. Eamonn McGuinty, chef de cabinet du ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles

Mémoire d'Électricité Canada sur le plan d'action pour des emplois durables 2026-2030

Introduction

Électricité Canada, Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC), Femmes en Énergie Renouvelable (FER) et l'Institut de la diversité de la Toronto Metropolitan University sont heureux de soumettre ce mémoire conjoint sur le plan d'action pour des emplois durables 2026-2030. Notre objectif est de développer une main-d'œuvre compétente, diversifiée et résiliente capable de travailler dans le secteur de l'électricité du Canada. Nous réunissons une expertise sur l'industrie, le marché du travail, la promotion de l'équité et le perfectionnement de la main-d'œuvre. Nos organismes sont ceux qui s'efforcent le plus de comprendre et de façonner la main-d'œuvre du secteur canadien de l'électricité.

Si le Canada veut rester compétitif dans l'économie mondiale et réaliser des objectifs énergétiques à long terme, il doit compter sur une électricité propre, fiable et abordable. Le secteur de l'électricité propulse la transformation industrielle. Mais il nous faut une main-d'œuvre compétente qui soit capable d'accélérer l'électrification, d'exploiter des minéraux critiques et de soutenir une fabrication propre et des infrastructures numériques.

À vrai dire, les politiques de ressources humaines sont, en fin de compte, des politiques industrielles. Sans une source fiable de travailleurs formés, fidélisés et appuyés au long de leur carrière, le Canada risque de ne pas réaliser ses objectifs énergétiques et de mettre en péril l'abordabilité et la fiabilité de l'électricité pour le consommateur. Nous félicitons le gouvernement fédéral d'avoir reconnu l'existence de ce lien dans sa dernière stratégie industrielle. Nous recommandons que d'autres stratégies (p. ex. une stratégie de compétitivité climatique) accordent aussi la priorité au développement des ressources humaines.

Ce mémoire répond directement aux questions posées par le gouvernement fédéral dans sa consultation sur le plan d'action pour des emplois durables 2026-2030. Il renferme des recommandations détaillées sur la planification, les compétences, les trajectoires de formation, l'inclusion et la rétention de la main-d'œuvre.

Planification de la main-d'œuvre et données sur le marché du travail

(En réponse aux questions 2 et 3 sur l'accès à des données sur le marché du travail, les défis et les priorités de collecte et d'analyse du gouvernement fédéral.)

Le secteur de l'électricité amorce une période d'investissement et d'agrandissement sans précédent. Pour répondre à une demande croissante en électrification, en minéraux critiques et en fabrication propre, il faudra non seulement des infrastructures, mais aussi une main-d'œuvre capable de les bâtir, de les entretenir et de les faire fonctionner. Selon le rapport *Perspectives du marché du travail 2023-2028* de RHIEC, le secteur aura besoin de près de 28 000 nouveaux travailleurs d'ici 2028, ce qui correspond à environ un quart de la main-d'œuvre actuelle. Une pénurie s'annonce dans près de la moitié des métiers centraux : monteurs de lignes, ingénieurs, spécialistes des TIC et gestionnaires de projets, etc. Si rien n'est fait pour combler ces lacunes, les projets d'infrastructures pourraient être retardés, les coûts, augmentés, et la fiabilité énergétique du Canada, mise en péril.

Aujourd'hui, la planification de la main-d'œuvre est fragmentée. Les ensembles de données fédéraux et provinciaux ne correspondent pas et une grande partie de l'information dont nous disposons n'est pas suffisamment désagrégée pour favoriser l'équité de la main-d'œuvre. Les employeurs ne cessent de dire qu'ils n'ont pas accès à des informations fiables et prospectives sur le marché du travail. À cela s'ajoute l'absence de liens explicites entre les projections de main-d'œuvre et les décisions d'investir.

Vu les cibles d'immigration en vigueur, la demande en main-d'œuvre sera surtout satisfaite par des trajectoires renforcées qui permettront aux Canadiens d'entamer des carrières dans le milieu de l'électricité et d'y progresser.

Ce qu'il nous faut : Un mécanisme national pour aligner les données sur le travail sur la planification industrielle; une coordination fédérale-provinciale de la réglementation; un financement ciblé pour accroître les capacités de planification de la main-d'œuvre.

Recommandations :

- **Créer un observatoire national de la main-d'œuvre du secteur de l'électricité.** Le gouvernement fédéral devrait fournir un soutien ciblé à cette initiative. Pour ce faire, il se fondera sur les investissements fédéraux actuels dans RHIEC et Statistique Canada afin d'établir un observatoire permanent qui publiera des rapports annuels et désagrégés sur la main-d'œuvre. À cette fin, les provinces et les territoires seront tenus de communiquer des données en vertu d'ententes officielles comme condition pour les transferts fédéraux liés au développement de la main-d'œuvre. L'observatoire devrait aussi formuler des définitions professionnelles communes et une terminologie uniforme pour les classifications d'emplois d'une province à l'autre.

- **Intégrer la planification de la main-d'œuvre dans les projets d'infrastructures.** Les gouvernements et les organismes provinciaux de réglementation (p. ex. le Commission de l'énergie de l'Ontario) peuvent fournir de l'orientation, des outils et des programmes de financement fédéraux. Dans quel but? Pour aider les services publics à prévoir leurs besoins en main-d'œuvre et à combler les lacunes dans les compétences. Pour ce faire, il faut mettre en place des processus transparents qui garantiront une responsabilisation et une confiance à l'égard de la répartition et de l'application des fonds.

- **Appuyer les capacités de planification régionale de la main-d'œuvre.** Les ententes fédérales-provinciales de partage des coûts devraient favoriser une mobilisation régionale du marché du travail par un délégué, comme RHIEC, chargé d'adapter les prévisions nationales à des conditions locales. À cette fin, le gouvernement fédéral et les provinces devraient signer des ententes sur le développement du marché du travail. Ainsi, des enveloppes budgétaires seraient réservées à la planification et à la prévision de la main-d'œuvre dans le secteur de l'électricité.

- **Établir un conseil consultatif fédéral-industriel sur la main-d'œuvre.** Le gouvernement fédéral devrait établir un comité consultatif de cadres supérieurs comptant des représentants d'associations sectorielles, de syndicats et de fournisseurs de formation. Le conseil aurait pour mandat de se pencher sur des difficultés émergentes dans le marché du travail, d'examiner les prévisions et d'ajuster les stratégies en matière de main-d'œuvre. Il serait également chargé d'examiner, de surveiller et d'améliorer tout mécanisme lié à la main-d'œuvre pour qu'il s'adapte aux réalités du marché du travail.

Trajectoire de compétences, de formation et de perfectionnement

(En réponse aux questions 4 et 5 : Forces et faiblesses des programmes actuels, mesures prioritaires à prendre pour perfectionner la main-d'œuvre et collaboration fédérale avec des partenaires.)

Si la main-d'œuvre du secteur canadien de l'électricité pose des défis, ce n'est pas seulement une question de chiffres. C'est aussi une question d'employabilité.

Les employeurs disent avoir de la difficulté à recruter des apprentis et des stagiaires d'éducation coopérative. Parallèlement, les établissements d'études postsecondaires sont aux prises avec des contraintes financières qui les obligent à contingenter leurs programmes. Si on n'intervient pas, ces écarts systémiques ne feront que s'élargir à mesure que la demande sectorielle s'accroîtra.

De même, le recyclage du personnel et l'éducation permanente sont essentiels. Avec la numérisation, les ressources énergétiques distribuées, la cybersécurité et l'électrification, des compétences complètement nouvelles sont recherchées. Les travailleurs qui en sont au milieu de leur carrière devront pouvoir s'engager facilement dans des trajectoires de perfectionnement tout en continuant de travailler, pour la plupart. Au Canada, les programmes d'apprentissage de courte durée et la microcertification sont sous-développés à l'heure actuelle, ce qui donne aux pays similaires une longueur d'avance.

Les pénuries de main-d'œuvre spécialisée se font aussi sentir. Les jeunes Canadiens, surtout ceux de la population autochtone et des régions rurales ou mal desservies, ne sont pas invités suffisamment tôt à explorer les carrières dans le secteur. Si des trajectoires claires ne sont pas offertes dès les études secondaires, le secteur risque de ne pas inspirer la prochaine génération de travailleurs.

Ce qu'il nous faut : Un soutien et des mesures de renforcement des capacités pour élargir la formation, des partenariats structurés pour moderniser les programmes d'études, une reconnaissance harmonisée des qualifications entre provinces et territoires et de nouvelles aides fédérales au recyclage du personnel et à une sensibilisation précoce aux métiers.

Recommandations :

- **Accroître les capacités des programmes de formation.** Le gouvernement fédéral devrait continuer d'accroître des programmes et des partenariats ciblés pour créer des places dans des programmes liés à l'électricité offerts par des collèges, des écoles polytechniques et des systèmes d'apprentissage. Des ententes provinciales-fédérales sur le développement du marché du travail pourraient être conclues à cette fin et les initiatives en question, réservées aux domaines de l'énergie.

- **Aligner les subventions sur les besoins sectoriels.** Les gouvernements provinciaux devraient créer des programmes favorables aux collaborations entre services publics, syndicats et fournisseurs de formations dans le but d'élaborer des programmes d'étude. Cela pourrait se concrétiser par des subventions fédérales pour la conception des programmes et pour les employeurs qui accueillent des stagiaires ou des apprentis.

- **Améliorer la mobilité de la main-d'œuvre.** Le gouvernement fédéral devrait collaborer avec les provinces pour accélérer la reconnaissance de titres et de diplômes internationaux et provinciaux.

L'objectif serait de créer des trajectoires d'apprentissage et de vérification des compétences qui mèneraient directement et rapidement à des emplois dans le secteur de l'électricité.

- **Favoriser une sensibilisation précoce.** Établir des partenariats publics-privés pour sensibiliser les jeunes aux carrières dans le domaine de l'électricité et appuyer des initiatives menées à cette fin dans des écoles. Les programmes d'apprentissage par l'expérience et d'exploration des carrières doivent aussi être visés, surtout au sein de populations autochtones et de groupes en quête d'équité. Il faudrait collaborer avec les ministères provinciaux de l'Éducation, des conseils scolaires et des organismes communautaires.

- **Appuyer l'apprentissage à mi-carrière.** Élargir des programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre pour y inclure des formations de courte durée et des microcertifications à l'intention des travailleurs du secteur. Il s'agirait d'un apprentissage en milieu de travail assorti de mesures de soutien auxiliaires.

- **Investir dans des outils de prévision de la main-d'œuvre.** Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient financer des partenariats qui lient la modélisation des systèmes énergétiques et la planification des ressources humaines. Cela pourrait se concrétiser par des programmes d'innovation qui nous permettrait de nous assurer que les prévisions correspondent à des scénarios de la demande énergétique et au bassin de main-d'œuvre.

Inclusion, résilience et rétention

(En réponse à la question 6 : Mesures fédérales visant à diversifier la main-d'œuvre et à favoriser l'inclusion, le recrutement, la rétention et le leadership de groupes sous-représentés.)

Le Canada ne peut pas réaliser ses objectifs énergétiques sans mobiliser l'ensemble des ressources humaines. Les peuples autochtones, les femmes, les nouveaux venus, les personnes ayant des déficiences et les groupes racialisés sont sous-représentés dans la main-d'œuvre du secteur de l'électricité. En plus de limiter l'équité, cet état de choses freine l'innovation du secteur et sa capacité de répondre à une demande croissante en électricité.

Le rapport [*Power Move*](#) de RHIEC montre que dans des milieux de travail, la culture ne repose pas pleinement sur des pratiques inclusives, des possibilités d'avancement et la présence de modèles visibles. De plus, les employeurs font état de difficultés systémiques comme des services de garde insuffisants, des logements inadéquats et des options de transport limitées dans les régions rurales et éloignées. Tout cela nuit directement à la participation des groupes concernés.

Pour mieux répondre à ces besoins, il faudrait élargir les trajectoires qui permettent aux Canadiens de pénétrer le secteur et d'y avancer. Parallèlement, il faudra supprimer les obstacles qui continuent de restreindre la participation de groupes en quête d'équité.

Ce qu'il nous faut : Des investissements gouvernementaux dans des mesures de soutien auxiliaires, le partage des coûts d'initiatives menées par des Autochtones, des mesures incitant les employeurs à adopter des pratiques d'inclusion et l'intégration de l'équité de la main-d'œuvre dans le financement industriel du gouvernement fédéral.

Recommandations :

- **Mettre à l'échelle des initiatives de formation menées par des Autochtones.** Des programmes devraient financer de manière durable les initiatives de formation conçue et donnée par des Autochtones dans le cadre de projets énergétiques régionaux. Les provinces, les territoires et les organes de gouvernance autochtones devraient partager les coûts de mise en œuvre, pour assurer une responsabilisation.
- **S'attaquer aux barrières en offrant des mesures de soutien auxiliaires.** Les gouvernements devraient explorer des programmes à frais partagés pour les services de garde, le logement et le transport dans le cadre de grands projets d'infrastructures. Ces mesures de soutien peuvent s'intégrer aux mécanismes de financement d'activités industrielles.
- **Appuyer des programmes de mentorat et de parrainage.** Des subventions ou les incitatifs fiscaux gouvernementaux doivent être offerts aux employeurs qui créent des programmes structurés de mentorat visant à aider les femmes et les membres de groupes en quête d'équité à accéder à des postes de direction.
- **Mettre des dirigeants en valeur.** Des campagnes de communication gouvernementales réalisées de concert avec l'industrie devraient mettre en valeur divers leaders du secteur de l'énergie pour inspirer une plus grande participation.

Vers une main-d'œuvre durable et résiliente

(En réponse aux questions 1, 7 et 8 : Priorités des cinq prochaines années, mesures de base et apports organisationnels.)

Ce mémoire repose sur les investissements soutenus du gouvernement fédéral dans la formation professionnelle, le perfectionnement de la main-d'œuvre et les programmes d'emploi inclusif qui, jusqu'ici, ont soutenu l'état de préparation du secteur de l'électricité.

S'il veut réaliser ses objectifs énergétiques à long terme, le Canada devra dépendre de la force de sa main-d'œuvre. Les investissements dans les infrastructures, la compétitivité industrielle et l'innovation dans les énergies propres dépendent tous d'effectifs formés, fidélisés et appuyés tout au long de leur carrière.

Le document de discussion du gouvernement fédéral énumère plusieurs thèmes pertinents : planification de la main-d'œuvre, formation, inclusion et résilience. Mais il faut maintenant se pencher de près sur les manières d'opérationnaliser ces priorités. Concrètement, la planification de la main-d'œuvre doit être explicitement liée aux processus de réglementation et d'investissement et les capacités de formation doivent être mises à l'échelle pour les faire correspondre à la croissance industrielle.

Pour arriver à une main-d'œuvre durable dans le secteur de l'électricité, il faudra :

- Des données sur le marché du travail et une planification de la main-d'œuvre qui soient intégrées et transparentes. Elles doivent comporter des mesures normalisées, accessibles et étalonnées.

- Une formation approfondie et des systèmes de perfectionnement des compétences qui s'adaptent aux besoins industriels et sont appuyés par une habilitation, un mentorat et des partenariats fédéraux.
- Des trajectoires inclusives qui font sauter les obstacles et mobilisent tout le bassin de ressources humaines. Elles offrent des mesures de soutien auxiliaires tout en promouvant l'innovation et la compétitivité industrielle.
- Des cadres de réglementation qui facilitent la rétention du personnel tout en équilibrant l'abordabilité pour les Canadiens.
- Une amélioration et une surveillance continues pour que la main-d'œuvre demeure capable de s'adapter à des conditions industrielles et démographiques changeantes.

Électricité Canada, Ressources humaines, industrie électrique du Canada, Femmes en Énergie Renouvelable et l'Institut de la diversité de la Toronto Metropolitan University sont disposés à collaborer avec les gouvernements fédéral et provinciaux pour concrétiser ces priorités. Ensemble, nous sommes prêts à nous allier aux gouvernements pour nous assurer que le secteur de l'électricité dispose d'une main-d'œuvre compétente, diversifiée et résiliente, capable de propulser l'avenir énergétique du Canada.

Au sujet des signataires

Électricité Canada est la voix nationale du secteur de l'électricité, représentant les entreprises qui produisent, transportent et distribuent de l'électricité partout au pays. Nous œuvrons en faveur de politiques favorables à une électricité propre, fiable et abordable, tout en appuyant la disponibilité de la main-d'œuvre, l'innovation et la sécurité énergétique à long terme.

Ressources humaines, industrie électrique du Canada (RHIEC) est l'organisme national d'information sur le marché du travail et de perfectionnement de la main-d'œuvre pour le secteur de l'électricité. L'organisme produit des recherches crédibles, prévoit les besoins en matière de main-d'œuvre et crée des programmes propices à la préparation de la main-d'œuvre, au perfectionnement des compétences et à la diversité et à l'inclusion dans l'ensemble du secteur.

Femmes en Énergie Renouvelable (FER) crée pour les femmes des possibilités de nouer des liens et de mentorat, de même que des trajectoires vers des postes de direction dans le secteur canadien des énergies renouvelables. Par sa programmation, ses événements et ses partenariats, l'organisme œuvre à accroître la participation et le leadership des femmes à tous les échelons sur secteur de l'énergie.

L'Institut de la diversité de la Toronto Metropolitan University mène une recherche de pointe et conçoit des programmes novateurs à l'appui de groupes sous-représentés dans le marché du travail. Fort d'une expertise en diversité, en équité et en transformation de la main-d'œuvre, l'Institut collabore avec des employeurs, des gouvernements et des organismes communautaires pour renforcer l'inclusion au sein de l'économie canadienne. En 2024, sa programmation fondée sur des données scientifiques a formé plus de 3 700 personnes. En tout, 525 d'entre elles ont achevé le programme de formation numérique et professionnelle avancée, dont 75 % provenaient de groupes en quête d'équité. Il a atteint un taux de placement de ~90 %.

Membres d'Électricité Canada

Alectra Inc.

AltaLink

**ATCO Ltd and Canadian Utilities Ltd, une
entreprise d'ATCO**

BC Hydro and Power Authority

**Bluewater Power Distribution
Corporation**

Canadian Power Holdings

Capital Power

City of Medicine Hat, Electric Utility

**City of Red Deer Electric Light and
Power**

Clearlight Energy

Elexicon

ENMAX Corporation

EPCOR Utilities Inc.

Evolugen by Brookfield Renewable

FortisAlberta Inc.

FortisBC Inc.

FortisOntario

Hydro One Inc.

Hydro Ottawa

Hydro-Québec

**Société indépendante d'exploitation du réseau
d'électricité (SIERE)**

Invenergy

London Hydro

Manitoba Hydro

Maritime Electric Company, Limited

New Brunswick Power Corporation

Hydro Terre-Neuve-et- Labrador

Newfoundland Power Inc.

**Northwest Territories Power
Corporation**

Nova Scotia Power

Oakville Hydro

Ontario Power Generation Inc.

Qulliq Energy Corporation

Rio Tinto

Saint John Energy

Saskatoon Light & Power

SaskPower

TC Energy

Toronto Hydro Corporation

TransAlta Corporation

Utilities Kingston

Yukon Energy