



Montréal, le 7 octobre 2020

Monsieur Jean Boulet

Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
425, rue Jacques-Parizeau
4e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1

Objet : Pénurie de main-d'œuvre dans les métiers liés au secteur de l'environnement

Monsieur le Ministre,

Étant le plus important regroupement de spécialistes du secteur de l'environnement au Québec, Réseau Environnement agit comme catalyseur de solutions innovantes pour une économie verte¹. La pénurie de main-d'œuvre observée en environnement est devenue, au fil des années, une barrière à la croissance des entreprises ainsi qu'un frein puissant à l'offre de services environnementaux dans le secteur de l'économie verte.

Afin de donner suite aux échanges qui ont eu lieu précédemment entre le gouvernement du Québec, le Conseil des entreprises en technologies environnementales du Québec (CETEQ) et Réseau Environnement, une démarche de concertation plus globale a été mise en place avec des représentants municipaux et les organisations cosignataires de cette lettre. Le résultat de cette concertation est résumé dans les recommandations générales et dans les recommandations par filières de l'économie verte qui se trouvent aux pages suivantes.

Les services et produits environnementaux ainsi que les professions de l'économie verte ont une importance stratégique, d'autant plus que s'amorce un virage mondial vers une économie basée sur un développement durable. En effet, le développement, la recherche et l'innovation pour des technologies vertes s'accélèrent et le Québec doit être en mesure de développer son leadership afin de pouvoir en bénéficier. Il y a urgence d'agir, car s'il n'y a pas de solutions pour contrer la pénurie de main-d'œuvre, nous serons confrontés à de graves répercussions sur la santé publique, et ce, particulièrement pour la filière de l'eau.

¹ L'économie verte est une approche pour mettre en œuvre le développement durable ([ISQ, 2020](#)). C'est une économie qui entraîne une amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie des ressources ([PNUE, 2011](#)).



Il n'y a qu'à penser au manque d'opératrices et d'opérateurs d'installations pour le traitement de l'eau potable (CNP 9243) qui pourrait nuire à la capacité de fournir de l'eau potable aux citoyennes et citoyens. Imaginez aussi l'impact qu'aurait le manque de main-d'œuvre pour la gestion des matières résiduelles. Pensons aussi au déficit de techniciennes et techniciens après sinistres qui sont nécessaires lors de catastrophes naturelles ou humaines. Les récentes études d'EnviroCompétences portant sur la filière de l'eau et sur les centres de tri mettent justement en évidence les défis de main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain.

La situation actuelle, accentuée par la crise sanitaire que nous vivons, est une occasion de favoriser la création des emplois en environnement. D'ailleurs, le forum sur la requalification de la main-d'œuvre et l'emploi que vous tiendrez le 16 octobre prochain offre une belle possibilité de passer de la réflexion à l'action.

Les données de l'Institut de la statistique du Québec révèlent que le nombre d'emplois relevant du mandat d'EnviroCompétences a cru deux fois plus vite que l'ensemble des emplois au Québec entre 2006 et 2016 (21% comparativement à 10%). Le développement des compétences du personnel actuel sera un atout majeur pour les services municipaux et les entreprises afin de composer avec les nouvelles lois, tendances ou technologies environnementales. C'est pourquoi il faut agir pour élaborer des solutions qui atténueront le problème de la quantité et de la qualité de la main-d'œuvre en environnement.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre demande et nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre considération distinguée.



Me Christiane Pelchat, présidente-directrice générale de Réseau Environnement

Cosignataires :

Mme Dominique Dodier, Directrice générale d'EnviroCompétences

M. Simon Beauchamp, président du Groupe Helios

M. Jean-François Bergeron, président du Groupe Nordikeau



M. Gilles Bernardin, directeur général du Regroupement des récupérateurs et des recycleurs de matériaux de construction et de démolition du Québec

Mme Denise Cloutier, directrice générale du Centre d'interprétation de l'eau

M. Robert Dubé, président-directeur général d'ATOOUT Recrutement

M. Francis Fortin, président-directeur général de Chamard stratégies environnementales

M. Richard Helie, chef de la direction chez FNX-INNOV

M. Richard Mimeau, directeur général du CETEQ

c.c. :

M. Pierre Fitzgibbon, ministre de l'Économie et de l'Innovation

Mme Danielle McCann, ministre de l'Enseignement supérieur

M. Benoit Charette, ministre de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques



Recommandations générales

1. Promouvoir et valoriser les formations et emplois en environnement auprès des étudiantes et étudiants de niveaux secondaire, collégial et universitaire et auprès de la main-d'œuvre locale ayant perdu son emploi dans le contexte de la COVID-19 par le biais d'une campagne publicitaire et d'information spécifique aux métiers de l'environnement.
 - 1.1. Donner suite à la demande de 230 000 \$ qui a été déposée par EnviroCompétences pour promouvoir et valoriser les six métiers et professions en environnement, notamment via une foire virtuelle d'emploi et une vidéo sur les métiers de l'environnement.
 - 1.2. Travailler avec les institutions d'enseignement postsecondaire et leurs représentants afin d'assurer l'ajustement des curriculums existants pour y introduire l'enseignement des notions appliquées au contexte de l'environnement.
 - 1.3. Donner suite à la demande du C.I.EAU au Secrétariat à la Jeunesse de créer une animation destinée aux élèves du secondaire pour faire la promotion et valoriser les métiers de l'eau.
 - 1.4. Ajouter des stages en entreprise pour faire connaître l'industrie aux étudiantes et étudiants et pour les exposer aux applications des concepts enseignés dans le contexte des technologies en environnement.
2. Bonifier les outils du gouvernement tels que les programmes d'aide à l'emploi et le site web [métiers et professions d'avenir](#) en mettant de l'avant les métiers et professions en environnement.
 - 2.1. Avec la crise sanitaire actuelle, mettre en place des programmes de formation accélérés pour intégrer la main-d'œuvre disponible vers les secteurs critiques comme l'environnement.
3. Faciliter le recrutement de la communauté immigrante et la représentativité des femmes.
 - 3.1. Favoriser la reconnaissance interprovinciale des diplômés d'études.
 - 3.2. Faciliter le recrutement à l'international, particulièrement via l'entente France-Québec et en priorisant le secteur de l'environnement comme secteurs en déficit de main-d'œuvre qualifiée dans le plan de recrutement des immigrantes et immigrants.
 - 3.3. En collaboration avec les organisations responsables du recrutement des talents internationaux (Montréal International, Québec International, etc.), s'assurer de coordonner les efforts de recrutement internationaux aux autres efforts de promotion et d'adaptation des parcours de formation afin d'attirer au Québec les meilleures ressources du monde.
 - 3.4. Aider financièrement les entreprises pour alléger le poids des frais liés aux démarches et à l'accueil de la main-d'œuvre immigrante.
4. Favoriser la formation en continu pour évoluer dans une carrière en environnement.
 - 4.1. Revoir la réglementation sur les métiers en environnement pour permettre la reconnaissance des acquis de formations connexes (métiers désuets ou secteurs économiques en décroissance – papetière, pétrochimie, etc.).
 - 4.2. Faciliter le Programme accéléré de formation (EnviroCompétences et Réseau Environnement).



- 4.3. Faciliter les alternatives étude/travail en développant un programme études-travail qui mènerait à l'obtention des certifications requises et qui permettrait aussi aux étudiantes et étudiants d'acquérir une expérience de terrain.

Sources :

EnviroCompétences (2020). *Étude sur la main-d'œuvre de la filière eau.*

EnviroCompétences (2020). *Étude sur les besoins de main-d'œuvre dans les centres de tri au Québec.*

Groupe Hélios (2019). *Assurer l'avenir des métiers en traitement des eaux : une question de santé publique.*

Propulsion Québec (2020). *Mettre en œuvre les recommandations de l'étude Horizon 2050 et besoins en main-d'œuvre et formation du secteur des transports électriques et intelligents au Québec.*

Filière de l'eau

ÉTAT DE LA SITUATION : 121 organisations répondantes (municipalités et entreprises privées), 6 997 opératrices et opérateurs recensés (trois quarts du nombre total au Québec), 1.3 certificats par opérateurs, départ à la retraite massif, 28% des départs sur l'horizon 2015-2024, 1 959 opératrices et opérateurs à remplacer d'ici 4 ans, 42% des organisations ont 1 à 10 employés, 33% des organisations ont 11 à 49 employés, 69% des organisations enregistrent une moyenne d'âge supérieure à 40 ans, 75% des certifications sont en eau potable et 25% sont en eaux usées, 43% des diplômés proviennent de formations d'appoint de courte durée telles que des attestations ou des certificats, moyenne de seulement 114 diplômés par année, 29% des organisations donnent de la formation à leurs employés dans le but d'obtenir ou de maintenir les cartes de qualifications (EnviroCompétences,2020).

MOYENS, SOLUTIONS ET ENJEUX : 41% des organisations interrogées ont des besoins immédiats de main-d'œuvre. Les postes vacants actuellement sont dus essentiellement à l'accroissement de la demande de travail, aux départs à la retraite des employés, à des démissions et à la pénurie de main-d'œuvre (EnviroCompétences,2020).

PROBLÉMATIQUES : Les principales contraintes rencontrées lors du recrutement sont la pénurie de main-d'œuvre compétente (19%), les horaires de travail atypiques (16%), la rémunération (16%) et la concurrence sur le marché (16%). 66% des organisations n'ont pas mis en place de mesures de rétention et d'attraction. 34% des répondantes et répondants mettent en place des stratégies de recrutement: recrutement international, recrutement de stagiaires, formation en cours d'emploi, comité de rétention et stratégie de rétention liée au salaire (EnviroCompétences,2020).

RECOMMANDATIONS :

1. Permettre aux étudiants terminant leurs études secondaires de se diriger immédiatement vers un établissement d'enseignement collégial pour l'obtention d'une AEC dans le secteur de l'eau et, ultimement, pouvoir compléter un DEC s'ils le désirent.
2. Fixer à 24 mois, au lieu de 18 mois, la durée du programme d'une AEC afin d'arrimer le début de la session avec celle du DEC pour permettre aux étudiants des deux cursus de faire leurs cours de tronc commun ensemble, et ainsi assurer un nombre suffisant d'inscriptions pour remplir les cohortes.
3. Mettre en place des partenariats entre les établissements d'enseignement offrant déjà les programmes du secteur de l'eau avec d'autres établissements d'enseignement dans les régions pour permettre aux élèves d'étudier dans leur région et de faire seulement la dernière portion de leur programme dans l'établissement accrédité. Ceci dans le but de minimiser les coûts liés à la formation, les dépenses de relocalisation de l'étudiant et ainsi valoriser cette profession tout en protégeant la main-d'œuvre locale. Partager l'exemple du



Cégep de Shawinigan, qui permet la formation à distance partielle, aux autres établissements d'enseignement.

4. Favoriser l'équité entre les travailleuses et travailleurs de l'Ontario qui peuvent travailler au Québec avec seulement de l'expérience comparativement aux travailleurs et travailleuses du Québec qui doivent nécessairement avoir un diplôme pour travailler au Québec.

SOURCES :

Groupe Hélios (2019). *Assurer l'avenir des métiers en traitement des eaux : une question de santé publique.*

EnviroCompétences (2020). *Étude sur la main-d'œuvre de la filière eau.*



Filière des matières résiduelles

ÉTAT DE LA SITUATION : 86 centre de tri, 11 postes de travail, 5 grandes régions, quarts de travail de jour, de soir et de nuit, 29% des employées et employés avec des limitations physiques, 24% de femmes, âge moyen de 42 ans, embauche d'étudiantes et d'étudiants plus présent dans les petites entreprises, 34% des travailleuses et travailleurs issus de l'immigration, dont 24% ont des difficultés d'intégration (langue), 56% des entreprises disent avoir des problèmes de recrutement, taux de rétention au plus bas pour les trieurs avec un taux de 61%, taux de rétention de 73% pour les autres postes, salaire horaire des trieurs de 14.10\$ à 16.50\$, 30% des répondants n'ont pas donné d'augmentation de salaire (EnviroCompétences,2020).

L'American Trucking Association (ATA) a estimé qu'il y avait une pénurie de 60 800 camionneuses et camionneurs sur la route aux États-Unis en 2018. L'ATA a également estimé qu'au cours de la prochaine décennie, l'industrie du camionnage aurait besoin d'embaucher un total de 1,1 million de nouveaux conducteurs (une moyenne d'environ 110000 conducteurs par année) pour remédier à la pénurie croissante. Un facteur contribuant à la pénurie de camionneurs est la croissance de la demande de services de camionnage, qui à son tour est le résultat de l'économie en plein essor ainsi que de la croissance des achats en ligne et de la livraison à domicile des achats des consommateurs. D'autres facteurs comprennent le vieillissement de la main-d'œuvre et le resserrement des critères d'admissibilité des licences de chauffeur commercial. La pénurie croissante de camionneurs a également un impact sur les services de collecte des déchets et des matières recyclables pour plusieurs des mêmes raisons. Pour attirer plus de conducteurs, l'industrie de la gestion des déchets doit mettre l'accent sur ses avantages, à savoir pas de temps loin de la maison, des heures de travail régulières et le besoin permanent de services de collecte des déchets et de chauffeurs. L'industrie doit également continuer à faire plus pour répondre à une préoccupation majeure, à savoir les risques de mortalité, de maladies et de blessures relativement élevés associés à ce secteur. L'industrie des services de collecte des déchets et des matières recyclables doit également faire davantage pour recruter des femmes qui représentent environ un pour cent des travailleuses et travailleurs de la collecte des déchets et des matières recyclables. L'utilisation croissante de la collecte automatisée pour la collecte des déchets et des matières recyclables fait de ce secteur un travail moins exigeant physiquement.

MOYENS : Améliorer les conditions de travail, réorganisation des postes de travail et augmentation des salaires

ENJEUX : Rétention, manque de main-d'œuvre qualifiée et besoin urgent à court terme

IMPACTS : Perte de productivité, diminution de la cadence et qualité du triage



RECOMMANDATIONS : Participation financière et implication du gouvernement, prime et bonus, stabilité d'emploi, conditions de travail avantageuses (REER, Soins de santé, équipement complet), salaire, formations adaptées, robotisation et automatisation.

SOURCES :

EnviroCompétences (2020). *Étude sur les besoins de main-d'œuvre dans les centres de tri au Québec.*

SWANA (2020). *Recruiting Personnel for Solid Waste Collection Services.*



Filière de l'air, des changements climatiques et de l'énergie:

Pour le seul volet de la lutte contre les changements climatiques, un rapport de la Commission mondiale sur l'économie et le climat publié en 2018 anticipe que les actions ambitieuses pour le climat pourraient créer 65 millions d'emplois dans le monde d'ici 2030 dans des activités faibles en carbone.

RECOMMANDATIONS :

1. Sélectionner les créneaux du secteur des transports intelligents où le Québec peut et veut exceller afin d'assurer un alignement des initiatives de tous les acteurs de l'industrie. Cette synergie guidera l'action gouvernementale en matière d'investissement, de développement, de formation et de recrutement international.
Un plan de recrutement agressif devrait être mis en place pour procurer au Québec les meilleures ressources au monde dans les créneaux retenus et pour lancer une véritable industrie québécoise du transport intelligent en s'appuyant sur les fondations existantes (ex.: LeddarTech et Immervision). Pour en garantir le succès, un tel plan devra nécessairement être nanti d'un budget adéquat et assorti d'un portefeuille de mesures incitatives financières et fiscales, de même que d'avantages intangibles.

SOURCE :

Propulsion Québec (2020). *Mettre en œuvre les recommandations de l'étude Horizon 2050 et besoins en main-d'œuvre et formation du secteur des transports électriques et intelligents au Québec.*



Filière des sols et des eaux souterraines

ÉTAT DE LA SITUATION :

Une étude d'ECO Canada, datant de 2008, considérait que 11 663 personnes travaillaient dans le secteur des terrains contaminés au Québec (ECO Canada, 2008). Cette étude inclut l'ensemble des métiers du secteur et notamment les employés de soutien. Actuellement, avec un faible taux de chômage, la pénurie de main-d'œuvre se fait lourdement sentir dans tout le secteur, mais davantage au niveau des techniciens. Plus spécifiquement, quelques milliers de personnes, dont 400 à 500 techniciennes et techniciens travaillent dans le secteur des sols et eaux souterraines en 2020. Cet aspect du secteur est particulièrement touché, car il s'agit d'un travail manuel, la plupart du temps à l'extérieur dans des conditions météorologiques difficiles (froid, pluie, neige, etc.). De plus, l'absence de formation adaptée ne facilite pas le recrutement de main-d'œuvre qualifiée.

ENJEUX : Rétention, manque de main-d'œuvre qualifiée

IMPACTS : Perte de productivité, départs

RECOMMANDATIONS :

1. Accroître la participation financière et l'implication du gouvernement via notamment des subventions et un programme d'aide à la réhabilitation (FAR).
2. Mettre en place des formations adaptées aux besoins du marché.

SOURCE :

ECO Canada. (2008). *Quand l'offre ne satisfait pas la demande – Pénurie de main-d'œuvre et enjeux dans le secteur des sites contaminés*. En ligne : eco.ca/pdf/contsites_rpt_08_fr.pdf.