

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Les travailleurs de la production face à l'essor des véhicules électriques



PARTENAIRES
Labour Education
Centre



EMPLACEMENTS
Ontario



FONDS VERSÉS
\$151 624,00



PUBLIÉ
Juillet 2026



COLLABORATEUR
Auteur du rapport :
Milad Moghaddas
Reviewers/approbers:
Laura McDonough



Sommaire

Le secteur automobile de l'Ontario est en pleine mutation, porté par la transition des moteurs thermiques vers les véhicules électriques, tout en faisant face à une vive incertitude commerciale liée aux tarifs douaniers américains et aux politiques de relocalisation de la production. Dans des municipalités comme Brampton, Oakville, Windsor-Essex, Chatham-Kent et St. Catharines, les mises à pied liées aux restructurations industrielles et aux mutations de la chaîne d'approvisionnement plongent de nombreux travailleurs dans l'incertitude. Ils ignorent s'ils seront rappelés ou de quelles compétences ils auront besoin pour les emplois de demain. Ce projet s'est penché sur l'expérience de la transition chez les travailleurs de l'automobile licenciés, tout en évaluant si les systèmes actuels de formation et de certification facilitent leur reconversion.

Le projet comportait deux volets. Le premier volet s'est appuyé sur des entretiens menés auprès de 32 travailleurs de l'automobile licenciés en Ontario, afin de mesurer l'impact financier, psychologique et pratique de leur perte d'emploi, tout en analysant leur parcours d'accès aux services de formation et d'accompagnement. Le second volet s'est penché sur le parcours de sept apprenants adultes ayant préparé le Certificat canadien d'éducation des adultes (CAEC), qui remplace le GED en Ontario. L'objectif était de déterminer si ce nouveau titre favorise ou freine la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés non diplômés du secondaire.

Les résultats indiquent que les mises à pied entraînent des difficultés financières et une incertitude prolongées, même lorsque les travailleurs bénéficient de l'assurance-emploi et des avantages sociaux négociés par leur syndicat. Si la reconversion professionnelle est largement jugée essentielle, peu de travailleurs s'y sont engagés en raison du flou entourant les délais de rappel, de la complexité administrative des programmes, des coûts associés, des contraintes de transport et des difficultés liées au retour aux études. Les centres d'action et centres POWER administrés par les syndicats se sont imposés comme des structures d'accompagnement de confiance, centrées sur les travailleurs. Toutefois, le manque de ressources limite leur capacité à offrir un soutien durable à grande échelle.

Le projet a également révélé que les systèmes actuels sous-évaluent souvent l'expérience industrielle et la reconnaissance des acquis. Les participants au CAEC ont évoqué plusieurs obstacles, notamment le manque de clarté des directives, l'accès limité aux outils de préparation, l'anxiété et les barrières linguistiques. Pour les travailleurs licenciés cumulant des années d'expérience pratique dans la production, le CAEC risque de s'apparenter davantage à un obstacle supplémentaire qu'à un tremplin vers un nouvel emploi. Dans l'ensemble, le projet souligne la nécessité de déployer des mesures d'accompagnement plus rapides, plus flexibles et centrées sur les travailleurs, tout en renforçant la reconnaissance des acquis.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1** Sur les 32 travailleurs de l'automobile licenciés interrogés, seuls quatre avaient entamé ou s'apprêtaient à entreprendre une démarche de reconversion, malgré un intérêt généralisé pour l'acquisition de nouvelles compétences.
- 2** Structures d'entraide de confiance gérées par des pairs, les centres POWER soutiennent les travailleurs face aux mises à pied, mais un sous-financement chronique limite leur capacité à offrir un accompagnement durable à l'échelle requise.
- 3** Le Certificat canadien d'éducation des adultes (CAEC) risque de ralentir le retour à l'emploi en privilégiant les diplômes académiques au détriment des compétences techniques et des acquis que possèdent déjà les travailleurs licenciés.

L'enjeu

Le secteur automobile canadien traverse actuellement une mutation industrielle majeure, alors que le passage aux véhicules électriques (VE), le réoutillage des usines, la restructuration des chaînes d'approvisionnement et les incertitudes commerciales croissantes perturbent l'emploi dans les principales régions manufacturières. En 2022, le secteur comptait 125 000 emplois directs au Canada, répartis entre le montage (37 000 postes), la fabrication de camions et de remorques (17 000 postes) et la production de pièces (plus de 71 000 postes). Si l'on tient compte des emplois indirects et dérivés, ce secteur soutiendrait environ 462 000 emplois à l'échelle nationale. L'ampleur de ces perturbations est déjà considérable en Ontario. Des milliers de travailleurs ont ainsi été mis à pied à Brampton, Oakville, St. Catharines, Windsor-Essex et Chatham-Kent, en raison de la fermeture temporaire des usines d'assemblage pour réoutillage et de la perte de contrats chez les fournisseurs de pièces. Pourtant, de nombreux travailleurs ignorent encore s'ils seront rappelés, à quel moment les usines rouvriront, ou quelles nouvelles compétences seront exigées dans un secteur de plus en plus électrifié et intensif en technologies numériques.

Ces pressions sont accentuées par les vives incertitudes qui pèsent sur le commerce canado-américain et la résurgence de menaces tarifaires, deux facteurs qui compromettent les futurs mandats de production et les décisions d'investissement dans l'automobile canadienne. Le risque combine des mises à pied temporaires et une déstructuration à long terme de la main-d'œuvre au sein des collectivités qui dépendent fortement du secteur de l'automobile. Malgré les milliards de dollars de subventions publiques injectés pour soutenir la transition du secteur, aucune stratégie équivalente de reconversion n'a été conçue sur mesure pour les travailleurs touchés. Les mesures de soutien existantes demeurent fragmentées et largement réactives; elles reposent sur une mosaïque de programmes généraux d'emploi et de formation qui n'ont pas été conçus pour faire face à l'ampleur, au rythme et aux exigences de compétences spécialisées de la transition actuelle.

Les mesures prises par le passé pour faire face aux pertes d'emploi à grande échelle au Canada expliquent pourquoi cet écart est important. Les initiatives de développement de la main-d'œuvre déployées après de graves crises industrielles, comme l'effondrement de la pêche à la morue dans l'Atlantique ou le déclin de la filière du saumon sur la côte Ouest, n'ont souvent pas permis de répondre pleinement aux besoins des travailleurs et des collectivités touchés. En Ontario, les licenciements massifs sont souvent gérés selon le modèle du « Job Action Centre », généralement mis en œuvre avec la participation des syndicats. Toutefois, cette approche peut s'avérer lente à déployer, administrativement lourde, tributaire de cycles de financement à court terme et caractérisée par une réelle incertitude quant à la pérennité des aides. Ces contraintes peuvent retarder l'accès à la formation de recyclage et aggraver l'anxiété des travailleurs qui sont déjà confrontés à une grande précarité économique.



Ce que nous examinons

Le premier volet du projet s'est penché sur la manière dont les travailleurs de l'automobile en Ontario ont vécu les perturbations majeures de l'emploi lors de la transition de 2025 dans ce secteur. Il s'intéressait tout particulièrement aux travailleurs licenciés alors que l'administration américaine imposait unilatéralement des droits de douane de 25 % sur les véhicules et les pièces automobiles importés aux États-Unis, exacerbant ainsi l'instabilité d'un marché du travail déjà fragile. Ce volet du projet visait à mieux appréhender la réalité de la perte d'emploi, la pertinence des mesures de soutien existantes, ainsi que les répercussions plus larges du licenciement sur les travailleurs et leurs familles.

Cette recherche visait à explorer trois questions étroitement liées :

1. Comment les travailleurs de l'automobile licenciés décrivent-ils leur vécu de la perte d'emploi pendant le réoutillage des usines, sur fond de tensions commerciales et douanières ?
2. Quels sont les leviers et les obstacles qu'ils rencontrent dans leurs démarches de reconversion ou de retour à l'emploi ?
3. Quelles sont les conséquences sociales, financières et psychologiques d'une perte d'emploi dans l'industrie automobile ?

Le second volet du projet s'est intéressé au parcours d'adultes ayant entrepris d'obtenir le Certificat canadien d'éducation des adultes (CAEC) — le nouveau test d'équivalence d'études secondaires de l'Ontario qui a succédé au GED en mai 2024. Ce volet de l'étude visait à déterminer si le CAEC favorise ou freine le retour à l'emploi des adultes sans diplôme d'études secondaires, en particulier les travailleurs licenciés à la recherche de nouvelles trajectoires professionnelles.

Les questions de recherche étaient principalement de nature exploratoire et descriptive, tout en comportant certains éléments explicatifs. L'étude posait la question suivante :

1. Comment les apprenants adultes vivent-ils la préparation, la passation et l'interprétation des résultats du CAEC ?
2. Dans quelle mesure la conception ou les modalités de prestation du CAEC pourraient-elles freiner le retour à l'emploi des travailleurs licenciés sans diplôme d'études secondaires ?

Le recrutement des participants s'est fait par l'entremise de campagnes publicitaires sur les médias sociaux, de réseaux communautaires, de programmes d'alphabétisation et de centres d'éducation des adultes. Même si l'objectif initial était de recruter des travailleurs licenciés de l'automobile pour qu'ils passent le CAEC et participent aux entretiens, les délais très serrés requis pour passer l'examen ont empêché toute participation de leur part. On a plutôt mené des entrevues auprès de sept apprenants adultes qui avaient participé aux activités du CAEC. Ces entretiens visaient à analyser le parcours éducatif des candidats, leurs motivations, leur préparation, leur expérience des tests et l'impact anticipé sur leur avenir professionnel et formatif. Une analyse thématique inductive a permis d'identifier les thèmes associés au vécu des tests d'évaluation. Cette approche a été privilégiée afin de générer des connaissances concrètes sur un nouveau parcours de certification pour lequel il existe peu de données.

Ce que nous apprenons

Les mises à pied ont entraîné des difficultés financières immédiates et une incertitude à long terme pour les travailleurs de l'automobile touchés

Des entretiens menés auprès de 32 travailleurs licenciés de l'automobile révèlent que la perte d'emploi, survenue sur fond de restructuration industrielle et de perturbations commerciales, s'est avérée financièrement déstabilisante et moralement épuisante. La majorité des participants ont bénéficié de l'assurance-emploi (AE), de prestations supplémentaires de chômage (PSC) ou du Programme de maintien du revenu (PMR), ces deux derniers ayant été négociés par Unifor. Si ces mesures d'aide ont permis de subvenir aux besoins essentiels, elles se sont généralement révélées insuffisantes pour garantir une stabilité à long terme, surtout pour les travailleurs ayant le moins d'ancienneté, qui ont épuisé leurs prestations plus rapidement. Les participants ont expliqué qu'ils vivaient dans une incertitude constante quant aux délais de rappel, à leurs revenus futurs et à la question de savoir si des emplois existeraient encore dans leurs collectivités.

La formation continue était largement considérée comme nécessaire, mais seul un petit nombre de travailleurs a pu en bénéficier

Même si de nombreux participants reconnaissaient que la reconversion professionnelle pouvait améliorer leurs perspectives d'emploi, très peu s'étaient effectivement engagés dans un parcours de formation. Sur les 32 travailleurs interrogés, l'un s'était officiellement inscrit au programme "Deuxième carrière" (Better Jobs Ontario), deux préoyaient de commencer des cours sur les technologies des véhicules électriques (VE) et un autre suivait une formation dans un métier spécialisé. La plupart n'ont pas suivi de formation de reconversion, bien qu'ils aient manifesté leur intérêt. Les principaux obstacles comprenaient l'incertitude quant au rappel au travail après la restructuration, la lenteur et la complexité des processus d'approbation, les contradictions dans les renseignements fournis par les bureaux d'emploi, les craintes concernant l'admissibilité future au financement, les difficultés de transport, les coûts ainsi que la difficulté de réintégrer le système scolaire après des années de travail à la chaîne.

Les mesures de soutien axées sur les travailleurs et l'entraide par les pairs ont été particulièrement appréciées, bien que des contraintes de capacité en aient limité la portée

Les participants ont systématiquement désigné les centres POWER et les centres d'action syndicaux comme faisant partie des sources d'accompagnement les plus fiables lors des mises à pied. Ces centres reposent sur un modèle d'entraide par les pairs et sont souvent animés par des travailleurs licenciés qui comprennent parfaitement la culture d'usine, les préoccupations de leurs collègues et le coût émotionnel d'une perte d'emploi. Cette approche a permis de mettre les participants plus en confiance pour demander des conseils, poser des questions et partager leur vécu. En parallèle, ces centres ont été décrits comme fonctionnant à la limite de leurs capacités, devant souvent accompagner des milliers de travailleurs licenciés malgré des effectifs réduits et un budget de fonctionnement limité. Par conséquent, même si les mesures de soutien essentielles étaient en place, la capacité d'offrir une aide durable et personnalisée était limitée.

Ce projet démontre que l'expérience acquise en milieu industriel est souvent sous-évaluée par rapport aux diplômes officiels

Les conclusions tirées des deux volets de l'étude mettent en lumière un décalage entre les compétences que les travailleurs acquièrent sur le tas et les diplômes souvent exigés pour se réinsérer sur le marché du travail. L'expérience acquise par les participants en matière d'assemblage, d'assurance qualité, de communication en milieu de travail, de collaboration, d'adaptabilité et de perfectionnement professionnel syndical n'était pas toujours reconnue comme l'équivalent d'un parcours scolaire classique. Cela met en évidence la nécessité de renforcer les mécanismes de reconnaissance des acquis, notamment pour les compétences et les connaissances accumulées au fil d'années de travail en milieu industriel. Dans le contexte d'une économie en pleine transition, cet enjeu est capital : sans cela, des travailleurs chevronnés risquent d'être écartés des opportunités émergentes simplement parce que leur expertise s'est construite en dehors des parcours scolaires classiques.

Le Certificat canadien d'éducation des adultes (CCEA) risque de créer de nouveaux obstacles pour les travailleurs licenciés qui ne détiennent pas de diplômes officiels

Le second volet du projet s'est penché sur le parcours de sept apprenants adultes qui ont préparé le CCEA, le nouveau diplôme d'équivalence d'études secondaires de l'Ontario qui a remplacé le GED en 2024. Si certains participants ont réussi à obtenir leur diplôme, d'autres ont fait face à des obstacles majeurs, notamment des consignes d'examen déroutantes, des ressources de préparation limitées, l'anxiété liée aux examens et, pour les nouveaux arrivants, la barrière de la langue. Plusieurs participants ont échoué malgré des efforts soutenus, ce qui a entraîné de la frustration et du découragement. D'après leurs témoignages, le CAEC peut donner l'impression d'être très théorique et déconnecté des compétences pratiques que les gens ont déjà démontrées en milieu de travail.

La CAEC risque de servir de mécanisme de sélection plutôt que de passerelle vers le retour au travail

Pour les travailleurs licenciés du secteur manufacturier qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires, le CCEA risque de poser un obstacle de plus sur la voie de la réinsertion professionnelle, notamment dans des secteurs comme la fabrication de batteries et d'autres rôles émergents de l'industrie. Bien qu'aucune hypothèse formelle n'ait été testée, l'étude s'appuyait sur l'idée que les travailleurs de l'automobile sans diplôme d'études secondaires feraient face à des obstacles majeurs pour se réinsérer dans les usines de batteries. Les témoignages des participants confirment que cette préoccupation est tout à fait fondée. Plutôt que de valoriser l'expérience industrielle acquise, le processus de certification risque de retarder le retour à l'emploi de travailleurs qui possèdent déjà de solides compétences.

★ Pourquoi c'est important

Ce projet suggère que les mises à pied prolongées liées à la reconversion vers les véhicules électriques, aux chocs tarifaires et à l'évolution des stratégies de production en Amérique du Nord ne s'accompagnent pas de mesures de soutien aux travailleurs tout aussi adaptées. Les travailleurs font face à un système où les mesures de soutien au revenu n'offrent qu'un répit temporaire, où les parcours de reconversion sont difficiles d'accès et où l'incertitude planant sur l'avenir des usines compromet gravement toute planification à long terme. Par ailleurs, le rapport montre que les services de soutien communautaires reconnus, en particulier les centres POWER, comblent des lacunes importantes, mais ne disposent ni du personnel ni du financement stable nécessaires pour intervenir à grande échelle.



**État des compétences:
Pour une main-d'œuvre
canadienne résiliente : Les
compétences à acquérir dès
maintenant et pour l'avenir**

Les répercussions vont bien au-delà de ce projet précis. En pratique, ces résultats suggèrent que les systèmes d'emploi et de formation destinés aux travailleurs licenciés en milieu de carrière doivent gagner en souplesse, être davantage axés sur l'humain et intégrer une approche tenant compte des traumatismes subis. De nombreux travailleurs licenciés ne partent pas de zéro : ils possèdent des années d'expérience industrielle, technique et collaborative. Pourtant, les structures actuelles les orientent souvent vers des programmes génériques ou exigent d'eux qu'ils prouvent leurs compétences dans le cadre de parcours scolaires classiques qui ne reflètent en rien leur mode d'apprentissage. Le projet met ainsi en évidence la nécessité d'offrir des formations plus courtes et modulaires, d'accroître le soutien à la littératie numérique, de proposer des formules hybrides ou en ligne lorsque c'est opportun, et de mieux reconnaître les acquis pour éviter que les travailleurs expérimentés n'aient à repartir de zéro. L'étude révèle également que les filières d'apprentissage des métiers spécialisés, bien qu'essentielles, ne conviennent pas à tous, en particulier lorsque les salaires, les conditions de travail ou les structures de l'apprentissage érigent de nouveaux obstacles.

Sur le plan politique, le projet soulève des questions plus générales sur la manière dont les gouvernements financent la transformation industrielle et sur qui en assume les risques. Si les fonds publics ont soutenu les investissements et la modernisation de l'industrie automobile, le rapport soutient que le financement de la transition devrait être conditionné par des plans transparents de développement de la main-d'œuvre, des mesures de soutien à la transition professionnelle des travailleurs et une concertation accrue entre employeurs, syndicats, réseaux de formation, municipalités et gouvernements. Cela revêt une importance toute particulière dans le sud-ouest de l'Ontario, où l'emploi automobile demeure un pilier économique majeur et où les licenciements massifs peuvent avoir des répercussions en cascade sur les ménages, les commerces locaux et les marchés du travail régionaux. Ce projet a donc une importance tant pour les services d'emploi que pour la politique industrielle, le développement régional et la gouvernance de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

Pour bâtir une main-d'œuvre résiliente capable de répondre et de s'adapter aux mutations du marché du travail, qu'elles surviennent sous l'effet de perturbations imprévisibles ou dans le cadre de transitions à plus long terme, nous devons mettre en place un éventail de parcours de formation et de perfectionnement professionnel qui doteront la population des compétences dont elle a besoin pour s'intégrer et progresser dans des marchés du travail dynamiques, opérer des transitions et se reconvertir.

[Lire le rapport](#)

Ces conclusions s'inscrivent également au cœur des grands enjeux stratégiques de l'Ontario et du Canada, qu'il s'agisse des pénuries de main-d'œuvre, de la transition vers la neutralité carbone, de l'instabilité commerciale ou des pressions sur la productivité. La transition vers une économie à faibles émissions de carbone ne se limite pas à la création de nouveaux emplois dans les secteurs des véhicules électriques, des batteries ou de la fabrication écologique. Cela nécessite également de mettre en place des parcours crédibles permettant aux travailleurs des secteurs en déclin ou en restructuration de l'économie de saisir ces occasions sans se heurter à des obstacles financiers, émotionnels ou liés à la formation. Ce projet montre que l'un des plus grands risques liés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone réside à la fois dans les pertes d'emploi et dans le manque de cohérence des politiques : les travailleurs peuvent se retrouver rapidement sans emploi, tandis que les mesures de reconversion professionnelle, de soutien au revenu, de reconnaissance des qualifications et les systèmes de planification locale réagissent trop lentement ou de manière fragmentée.

La deuxième partie vient appuyer ce constat en démontrant que le Certificat canadien d'éducation des adultes (CCEA), bien qu'il vise à multiplier les perspectives, peut aussi faire office de filtre pour certains travailleurs licenciés. Lorsque les diplômes officiels sont utilisés comme de simples indicateurs de compétence, les travailleurs dotés d'un solide savoir-faire pratique risquent d'être exclus des parcours de réinsertion, tout particulièrement dans les secteurs émergents qui s'en remettent encore au filtrage par les titres scolaires. Cela a des répercussions sur l'éducation des adultes, le perfectionnement de la main-d'œuvre, les services destinés aux immigrants et les politiques du marché du travail axées sur l'équité. Si les gouvernements et les employeurs veulent réellement favoriser une croissance inclusive, ils doivent adopter des modèles d'évaluation et de certification qui valorisent les acquis de l'expérience industrielle plutôt que de les ignorer. Ce constat s'avère particulièrement crucial pour les travailleurs licenciés, les nouveaux arrivants et tous ceux dont les compétences, bien que réelles, ne sont pas formellement documentées.

Le projet s'inscrit également en droite ligne des réflexions stratégiques sur la transition proactive vers des activités sobres en carbone, l'autonomie réelle des travailleurs au cœur de la transition vers la carboneutralité, et les mesures d'aide aux compétences favorisant la mobilité des secteurs en déclin vers les secteurs d'avenir. Sa principale contribution consiste à démontrer qu'une politique de transition efficace doit être proactive, axée sur les territoires et menée par les travailleurs. Les mesures de soutien ne peuvent pas être mises en place seulement après que les mises à pied ont aggravé les difficultés financières et émotionnelles. Les gouvernements et les partenaires sectoriels doivent plutôt miser sur une intervention précoce, une planification pour prévenir les licenciements, la reconnaissance des compétences transférables, des mesures de soutien aux salaires et à la formation, ainsi que des infrastructures locales déployables rapidement en cas de perturbation. En ce sens, ce projet offre des enseignements tant pour le secteur automobile que pour toute région ou industrie confrontée à une transition climatique, commerciale ou technologique.

► Prochaines étapes

Le Centre de formation syndicale continue de promouvoir son initiative « Working Green 2050 », qui mène des recherches et milite en faveur de programmes de transition destinés aux travailleurs et aux collectivités. Un autre projet soutenu par le Centre des Compétences futures a été mené à bien, examinant des enjeux similaires liés au Programme de transition du secteur du charbon de l'Alberta.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Moghaddas, M. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Une transition juste pour les travailleurs de la production face à l'essor des véhicules électriques, Centre de formation syndicale Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/recherche/electric-vehicles/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Les travailleurs de la production face à l'essor des véhicules électriques est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

Remerciements aux communautés autochtones

Le Centre des Compétences futures est conscient du fait que les Anishinabés, les Mississaugas et les Haudenosaunee entretiennent une relation spéciale avec le territoire dans le cadre du pacte « plat à une cuillère » (Dish With One Spoon) où est situé notre bureau, et qu'ils sont tenus de partager et de protéger le territoire. À titre d'initiative pancanadienne, le CCF exerce ses activités sur le territoire traditionnel de nombreuses nations autochtones de l'île de la Tortue, nom donné au continent nord-américain par certains peuples autochtones. Nous sommes reconnaissants de pouvoir travailler sur ce territoire et nous nous engageons à apprendre notre histoire commune et à contribuer à la réconciliation.

© Copyright 2026 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures