

RÉPARTITION SELON LE GENRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE VERTE AU CANADA

L'une des principales constatations qui émergent du Recensement de la population canadienne 2021 est que les femmes¹ comptent pour 48 % de la population active canadienne². Toutefois, la proportion de femmes variait considérablement d'une industrie à l'autre. Par exemple, 29 % des effectifs du secteur manufacturier étaient des femmes, mais ce pourcentage bondit à 69 % dans les services d'enseignement.

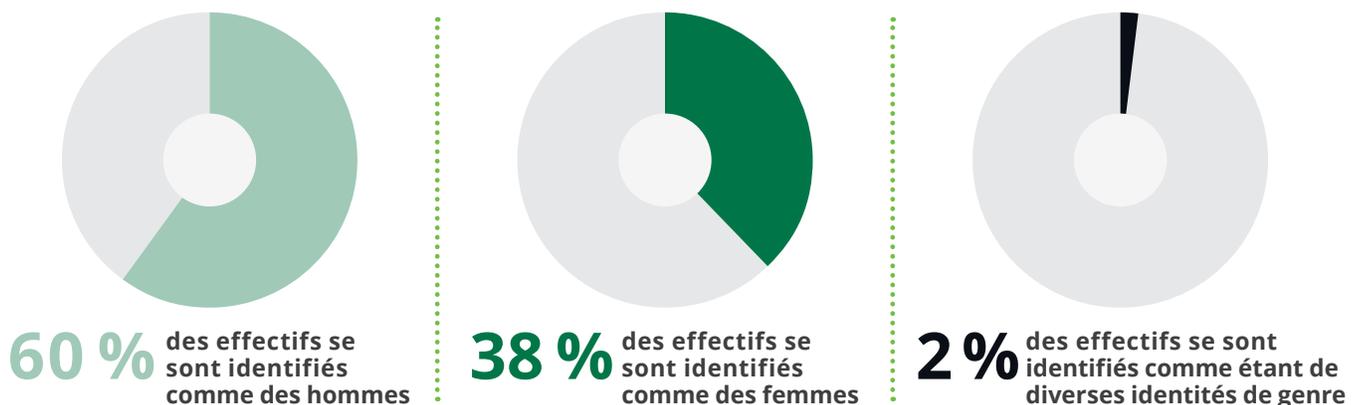
Dans ce marché du travail difficile qui est le nôtre, une mesure concrète que les employeurs peuvent prendre pour élargir et enrichir leur bassin de talents consiste à inclure la diversité de genres dans leurs politiques et pratiques d'emploi. Les recherches portent à croire qu'une bonne diversité au sein de la main-d'œuvre permet d'améliorer la créativité et la résilience d'une organisation, et que du fait de cette diversité, les employés sont plus heureux et en meilleure santé³.

Tout comme le reste du marché, les employeurs à la recherche de travailleurs de l'environnement se heurtent à un défi, à savoir trouver les moyens d'attirer, de recruter, de former et de conserver des travailleurs qualifiés⁴. Les données démographiques récoltées par ECO Canada lors de son enquête 2022 auprès des employeurs en environnement⁵ donnent à penser qu'il est possible d'accroître le nombre de femmes et de travailleurs issus d'une diversité de genres qui pourraient occuper un poste en environnement.

VUE D'ENSEMBLE

ECO Canada a interrogé 738 entreprises de toutes tailles et de tous types appartenant à des industries et des régions diverses. Au total, 468 employeurs ont fourni des informations sur les caractéristiques de leur main-d'œuvre verte (et non sur l'ensemble de la main-d'œuvre en environnement au pays).

Sur les 41 710 travailleurs de l'environnement recensés, la répartition selon le genre montre que :



NOTES DE BAS DE PAGE ET RÉFÉRENCES

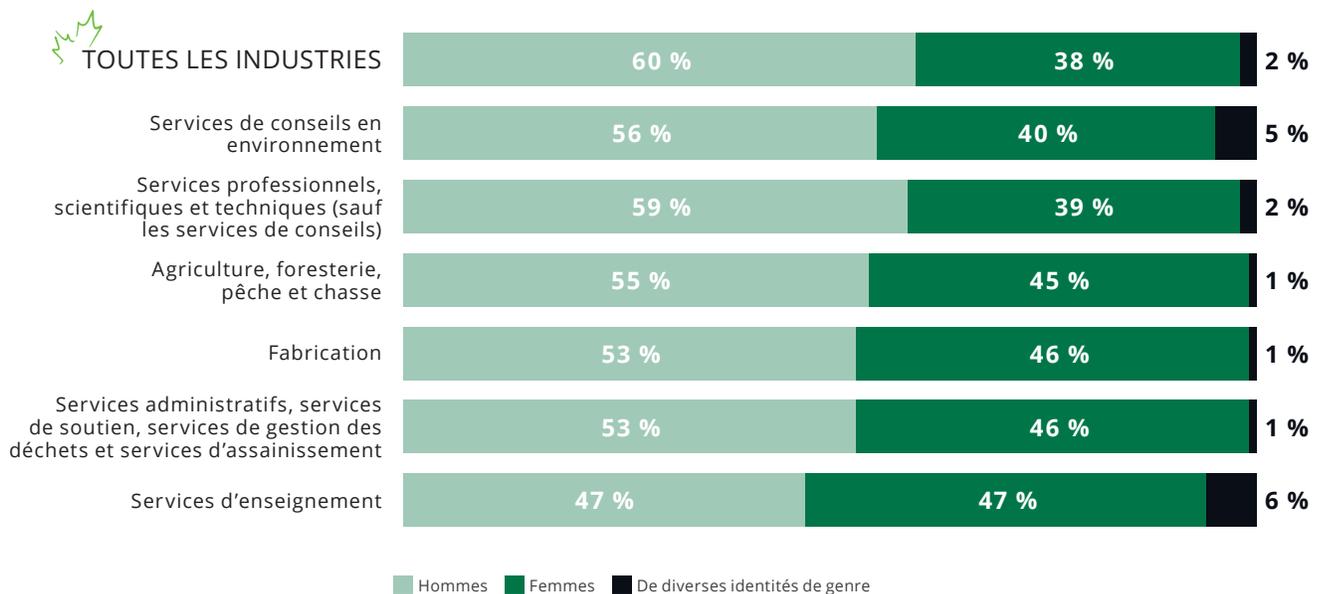
1 Nous présentons les données du recensement canadien de 2021 à titre de comparaison avec l'enquête annuelle menée en 2022 par ECO Canada. Au Canada, la population non binaire est de petite taille. Afin d'assurer la confidentialité des répondants au recensement non binaires, Statistique Canada se sert d'une variable sur le genre à deux catégories (hommes+, femmes+), qui comprend les personnes non binaires. Pour plus de simplicité, nous utilisons les termes femmes et hommes plutôt que Femmes+ et Hommes+. Voir Note de bas de page 4, Statistique Canada. (30 novembre 2022). *Tableau 98-10-0448-0*. ION : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044801&request_locale=fr

2 Statistique Canada. (30 novembre 2022). *Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. ION : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044801&request_locale=fr

3 Krentz, Matt, Ashley Dartnell, Dinesh Khanna et Susanne Locklair. (14 septembre 2021). *Inclusive Cultures Have Healthier and Happier Workers*. Boston Consulting Firm. <https://mkt-bcg-com-public-pdfs.s3.amazonaws.com/prod/building-an-inclusive-culture-leads-to-happier-healthier-workers.pdf>

4 ECO Canada. (Mars 2021). *De la récession à la reprise : besoins, tendances et défis concernant la main-d'œuvre en environnement. Perspectives actualisées du marché du travail à l'horizon 2025*. <https://eco.ca/new-reports/mise-a-jour-perspectives-du-marche-du-travail-en-environnement-a-lhorizon-2025/>

5 Pour obtenir plus d'information et voir une définition des variables, consulter *l'Enquête 2022 auprès des employeurs en environnement : portée, méthodologie et profil des répondants*.

PAR INDUSTRIE⁶

Dans cinq des six industries présentées ici, plus de 50 % des travailleurs de l'environnement étaient des hommes. C'est le domaine des services d'enseignement qui déroge à cette tendance, les hommes n'y représentant que 47 % de la main-d'œuvre en environnement.

Par contraste avec l'ensemble de la population active canadienne employée dans les services d'enseignement, les hommes comptaient pour 31 % des travailleurs⁷.

Les employeurs des services professionnels, scientifiques et techniques (exception faite des services de conseils) ont indiqué que leur main-d'œuvre en environnement se composait à 39 % de femmes et à 2 % de personnes de diverses identités de genre. Les organisations de services de conseils en environnement ont fait état de proportions légèrement plus élevées, soit 40 % de femmes et 5 % de personnes de diverses identités de genre. **Les données du recensement canadien de 2021 indiquent que les femmes représentent 44 % de la population active dans ces industries à l'échelle nationale.**

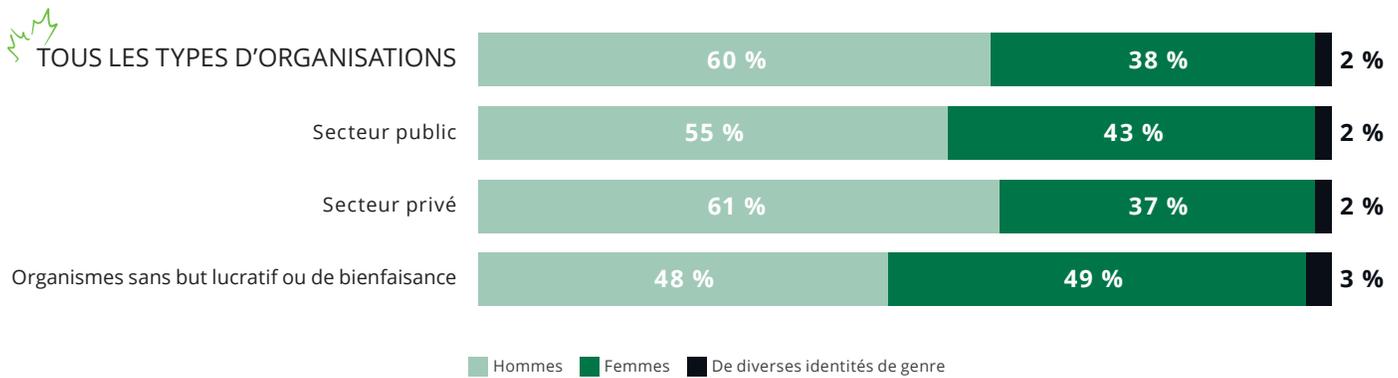


NOTES DE BAS DE PAGE ET RÉFÉRENCES

⁶ Les industries dont le nombre d'employeurs interrogés s'établissait à 40 ou plus figurent dans cette fiche d'information. L'infographie présente le groupe d'industries qui, selon les employeurs interrogés, décrit le mieux l'activité commerciale principale de ceux-ci.

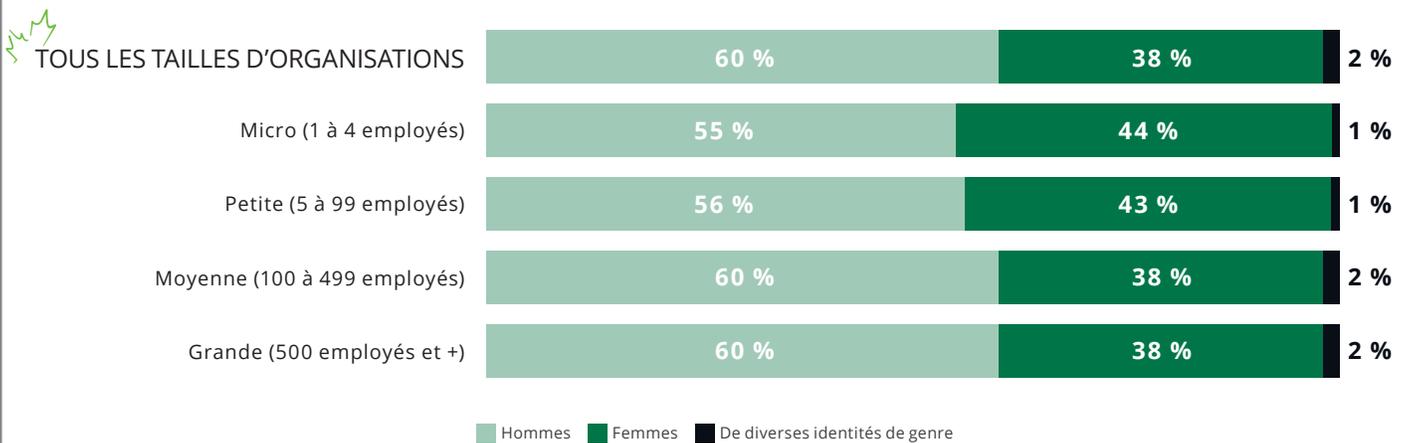
⁷ Statistique Canada. (30 novembre 2022). *Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties*. ION : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044801&request_locale=fr

PAR TYPE D'ORGANISATION



- Les organismes sans but lucratif ou de bienfaisance ont affiché la plus faible proportion d'hommes, soit 48 %.
- Les organisations privées ont déclaré que 61 % de leurs effectifs étaient des hommes.
- Les organismes des secteurs public et privé ont indiqué que le taux de personnes de diverses identités de genre s'établissait à 2 %, et les organismes sans but lucratif ou de bienfaisance, à 3 %.

PAR TAILLE D'ORGANISATION



- La taille des organisations (micro, petite, moyenne ou grande) n'a que peu d'incidence sur la répartition selon le genre de la main-d'œuvre en environnement.
- Les petites organisations (de 1 à 100 employés) comptaient une proportion plus élevée de travailleuses de l'environnement que les grandes organisations.
- À l'inverse, les petites organisations ont déclaré une plus faible proportion de travailleurs environnementaux de diverses identités de genre que les grandes organisations.

RÉCAPITULATIF

Confrontés à un marché du travail serré et à la croissance prochaine des débouchés professionnels dans le domaine de l'environnement, les employeurs doivent prêter attention aux désirs et aux besoins de leurs employés s'ils souhaitent s'attirer les faveurs d'un bassin de travailleurs plus vaste et plus riche⁸. La mise en œuvre d'initiatives propices à une meilleure diversité des genres peut aider les organisations à compter sur un effectif en environnement durable.

La récente étude de McKinsey & Company fait ressortir que les femmes, en particulier celles qui occupent des postes de niveau supérieur et les femmes de couleur, continuent de se heurter à des obstacles au travail⁹. Les auteures recommandent aux organisations d'opérer des changements globaux, notamment en se dotant de programmes et de politiques qui offrent aux employés un accès équitable aux possibilités d'avancement.

Les organisations qui s'engagent à accroître la diversité peuvent poser des actions concrètes, par exemple en instaurant des politiques et des pratiques visant à recruter des candidats diversifiés, en offrant aux employés des conditions de travail souples lorsque les circonstances le permettent et en proposant des programmes de mentorat pour appuyer le perfectionnement professionnel.

En tant que leader d'opinion dans le domaine de l'environnement, ECO Canada favorise une croissance économique responsable et durable axée avant tout sur la protection de l'environnement et la mise en œuvre de pratiques exemplaires. ECO Canada propose des programmes, des services et des pratiques exemplaires pour favoriser la diversité des genres au sein de la main-d'œuvre en environnement, éliminer les obstacles à l'emploi et relever les défis du marché du travail. Voici certains de ces programmes et services :

- *Donner aux femmes les clés du succès*, une trousse de l'employeur élaborée par ECO Canada qui propose des ressources et des études de cas axées sur la diversité de la main-d'œuvre et l'inclusion au travail.
- Webinaires sur les *femmes dirigeantes dans le secteur de l'environnement et de l'ingénierie*.
- La *Division des ressources humaines d'ECO Canada* propose un vaste éventail de services personnalisés qui vont du recrutement des candidats à la gestion stratégique des RH, en plus d'offrir la plus importante plateforme d'offres d'emploi en environnement au Canada.

NOTES DE BAS DE PAGE ET RÉFÉRENCES

⁸ ECO Canada. (Mars 2021). *Une stratégie nationale pour la main-d'œuvre du secteur de l'environnement afin de combler les besoins et les écarts de talents*. <https://eco.ca/new-reports/une-strategie-nationale-pour-la-main-doeuvre-du-secteur/>. Currie, Lea. (Hiver 2023). *Labour Shortage: How to Attract People*. Saskatchewan Industry West. 6(4), 56-57. <https://industrywestmagazine.com/people/labour-shortage-how-to-attract-people/>

⁹ Devillard, Sandrine, Geneviève Bonin, Natasha Bergeron, Tina Pan, Jeanne Olivier et Lauren Zucker. (Novembre 2021). *La diversité au travail au Canada*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/ca/fr/overview/gender-diversity-at-work-in-canada>



© ECO Canada 2023

Ce projet a été réalisé avec l'appui financier de :



Financé par le Programme de stages en sciences et en technologie (PSST) - Emplois verts du gouvernement du Canada



Financé par le Programme de solutions pour la main d'œuvre sectorielle du gouvernement du Canada.



Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.