

# PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT AU CANADA

MARS 2024

# TABLE OF CONTENTS

<b>À propos d'ECO Canada</b>	<b>4</b>
<b>Remerciements</b>	<b>5</b>
<b>Avertissement</b>	<b>6</b>
<b>Synthèse</b>	<b>7</b>
<b>Le Canada a besoin d'un plus grand nombre de travailleurs en environnement</b>	<b>9</b>
<b>Examiner le paysage démographique des travailleurs en environnement au Canada</b>	<b>11</b>
La main-d'œuvre en environnement selon l'âge	12
La main-d'œuvre en environnement selon le genre	15
La main-d'œuvre en environnement selon le niveau d'études	18
La main-d'œuvre en environnement selon l'identité	20
<b>Pleins feux : tendances en matière de main-d'œuvre dans les organisations dont des Autochtones sont les dirigeants ou les propriétaires</b>	<b>25</b>
<b>Des données à l'action : boucher les ornières dans le chemin vers un bassin de talents diversifié</b>	<b>30</b>
<b>Annexe A : Profil des répondants au sondage</b>	<b>33</b>
<b>Annexe B : Le secteur canadien des biens et services environnementaux</b>	<b>37</b>
<b>Annexe C : Méthode utilisée pour l'étude</b>	<b>39</b>



## À PROPOS D'ECO CANADA

L'Organisation pour les carrières en environnement du Canada (ECO Canada) est une société sans but lucratif fondée en 1992 dans le cadre de l'Initiative des conseils sectoriels du Canada. ECO Canada se consacre à cerner les besoins des praticiens, des employeurs, des spécialistes de l'enseignement et des étudiants en environnement, à communiquer ces besoins et à y répondre. Elle a pour vision de former la meilleure main-d'œuvre en environnement au monde.

ECO Canada soutient la main-d'œuvre environnementale canadienne en créant des ressources de perfectionnement professionnel et des programmes de formation, en s'associant à des établissements d'enseignement, en réalisant des recherches approfondies sur le marché du travail et en offrant le plus grand site d'emplois en environnement.

ECO Canada met au point ses programmes et ses services en s'appuyant sur de solides partenariats à l'échelle nationale, la planification stratégique consultative et les recherches continues sur le marché du travail. Ces recherches lui permettent de porter un regard éclairé sur les tendances qui se dessinent relativement aux carrières en environnement, dont peuvent se servir les pouvoirs publics, les enseignants, les jeunes et les partenaires du secteur pour prendre des décisions et définir des stratégies. Pour en apprendre davantage, veuillez consulter le site [www.eco.ca](http://www.eco.ca).

# REMERCIEMENTS

Nous remercions Léger Marketing Alberta inc. pour son expertise en matière de recherche. Nous tenons également à remercier les employeurs canadiens de faire un apport en informations extrêmement utiles dans leurs réponses à notre sondage.

Enfin, nous tenons à remercier les personnes qui nous ont sans cesse prodigué des conseils et communiqué leurs impressions concernant notre recherche par l'intermédiaire du Comité consultatif national du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle d'ECO Canada.

Les personnes ou organisations qui souhaitent participer à des projets de recherche peuvent envoyer une demande à [research@eco.ca](mailto:research@eco.ca).

Financé par le gouvernement  
du Canada par le biais du programme de  
solutions pour la main d'œuvre sectorielle



Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles d'ECO Canada et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

# AVERTISSEMENT

© 2024 ECO Canada

Tous droits réservés. Les informations et les projections figurant dans le présent rapport ont été préparées à l'aide de sources de données qu'ECO Canada juge fiables. ECO Canada ne fait aucune déclaration et ne donne aucune garantie quant à l'absence d'erreur dans ses estimations du marché du travail et ne peut donc pas être tenue responsable de toute perte ou tout dommage, de nature financière ou de quelque nature que ce soit, découlant de l'utilisation quelconque de ses informations ou s'y rapportant.

L'utilisation de toute partie de cette publication est assujettie à la Loi sur le droit d'auteur. Le contenu peut être mentionné à des fins générales, éducatives, de recherche ou médiatiques, accompagné de la citation suivante : « Source : ECO Canada (2024). [www.eco.ca](http://www.eco.ca) » ou « D'après ECO Canada (2024). [www.eco.ca](http://www.eco.ca) » (selon le cas).

Sauf autorisation d'ECO Canada, le lecteur de ce rapport n'est pas autorisé à :

Commercialiser, exporter, traduire, fusionner, modifier, transférer, adapter, prêter, louer, céder, partager, accorder en sous-licence ou mettre à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, le présent rapport, de quelque manière que ce soit, dans son intégralité ou en partie;

Utiliser ce rapport et son contenu pour créer ou extraire tout autre produit ou service informationnel à des fins de distribution commerciale ou de vente;

Utiliser ce rapport et son contenu de toute manière jugée concurrentielle par rapport à tout autre produit ou service vendu par ECO Canada.

Afin de permettre à d'autres personnes de tirer parti des informations figurant dans ce rapport, nous encourageons les particuliers et les organisations à le télécharger directement du site Web d'ECO Canada.

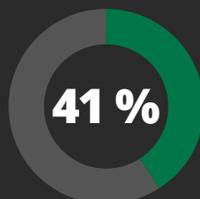
Nous vous invitons à faire parvenir vos commentaires et vos questions à [research@eco.ca](mailto:research@eco.ca).

# SYNTHÈSE

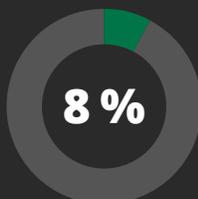
Le besoin en travailleurs en environnement s’amplifie à mesure que le Canada s’engage dans des projets d’économie verte destinés à réduire les émissions, à encourager l’achat de véhicules électriques et la construction de logements à consommation énergétique carboneutre, et à accroître la disponibilité générale de logements partout au pays.

Ces travailleurs joueront un rôle de premier plan dans tous les secteurs – y compris notamment la construction, la fabrication et les services professionnels, scientifiques et techniques – afin de soutenir la multiplication de projets d’économie verte partout au Canada et d’en renforcer la durabilité. D’après les estimations réalisées dans le cadre de nos prévisions nationales du marché du travail en environnement pour 2024, environ 7 % de la population active du Canada travaillaient dans le domaine de l’environnement en 2023<sup>1</sup>.

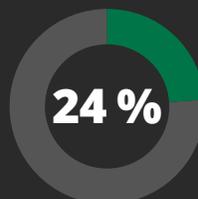
Au début de 2023, nous avons interrogé **904 employeurs** de travailleurs en environnement au Canada, représentant **125 300 employés** et **20 470 travailleurs dans le secteur** dans l’ensemble du pays. Les résultats de notre sondage nous ont permis de dresser un portrait de la composition de la main-d’œuvre en environnement et de faire les constats suivants :



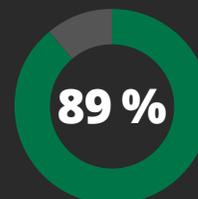
FEMMES



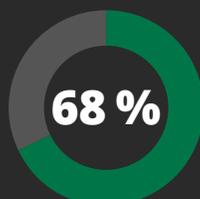
JEUNES  
(15-24 ANS) :



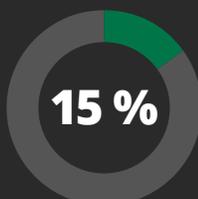
TRAVAILLEURS ÂGÉS  
(55 ANS ET PLUS)



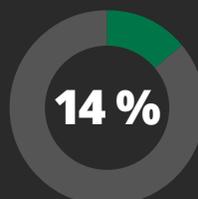
PERSONNES AYANT  
SUIVI DES ÉTUDES  
POSTSECONDAIRES



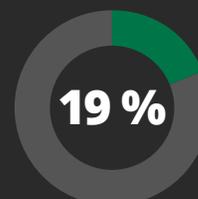
EMPLOYÉS  
PERMANENTS



PERSONNES  
AUTOCHTONES



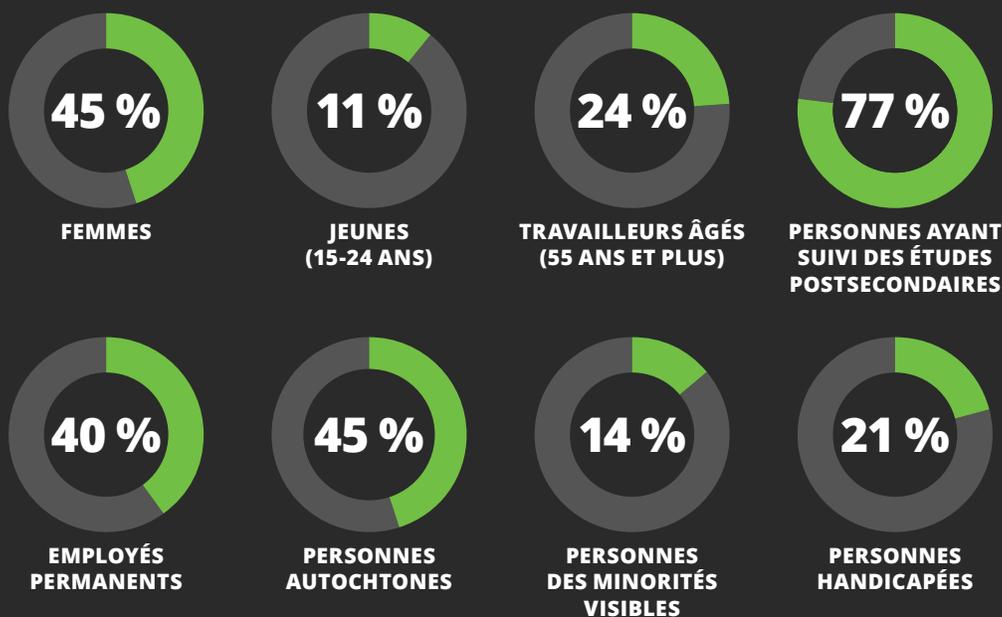
PERSONNES  
DES MINORITÉS  
VISIBLES



PERSONNES  
HANDICAPÉES

<sup>1</sup> ECO Canada. 2024. Objectifs verts, occasions grandioses : Prévisions sur la main-d’œuvre environnementale du Canada d’ici à 2033.

Sur le plan des organisations détenues ou dirigées par des Autochtones, **224 employeurs** ont été recensés comme appartenant à une organisation autochtone, ce qui représente **17 600 employés** et **3 800 travailleurs en environnement** à l'échelle du Canada. La composition des employés en environnement reflète une représentation légèrement supérieure aux résultats globaux.



On s'attend à ce que le Canada doive recruter plus de 14 100 nouveaux travailleurs essentiels en environnement<sup>2</sup> chaque année jusqu'en 2033 pour remplacer les départs à la retraite et répondre à la croissance économique<sup>3</sup>, présageant une pénurie de travailleurs en environnement qualifiés au cours de la prochaine décennie. Pour les employeurs qui cherchent à recruter de nouveaux travailleurs en environnement, il est logique de sonder toutes les sources de talents disponibles et d'encourager la diversité en milieu de travail.

<sup>2</sup> Les travailleurs en environnement essentiels doivent se doter de compétences, de connaissances et de formations spécifiques à l'environnement.

<sup>3</sup> ECO Canada. 2024. Objectifs verts, occasions grandioses : Prévisions sur la main-d'œuvre environnementale du Canada d'ici à 2033.



## LE CANADA A BESOIN D'UN PLUS GRAND NOMBRE DE TRAVAILLEURS EN ENVIRONNEMENT

L'intérêt du Canada pour une économie plus verte se traduit par des politiques et des investissements, comme le *Plan de réduction des émissions pour 2030*, lequel comprend des projets de construction axés sur la consommation énergétique carboneutre et la transition vers les véhicules électriques<sup>4</sup>. *L'Énoncé économique de l'automne de 2023* du ministère des Finances tient compte aussi du Plan d'action canadien pour le logement, un plan visant à répondre au plus grand nombre de demandes en matière de logement correspondant à la croissance démographique, tout en s'attardant sur le besoin d'attirer un plus grand nombre de travailleurs de la construction pour atteindre cet objectif<sup>5</sup>.

L'exécution de ces projets nécessitera des travailleurs spécialisés en environnement. Dans toutes les régions et dans tous les secteurs, ces travailleurs interviennent pour produire les biens environnementaux et fournir les services environnementaux attendus, et permettre au Canada de réaliser une croissance économique durable.

Environ 7 % des 20,9 millions de la population active au Canada en 2023 travaillent dans le domaine de l'environnement. On s'attend à ce que le Canada doive recruter quelque 480 500 nouveaux travailleurs en environnement d'ici 2033 pour compenser les départs à la retraite et assurer la croissance économique<sup>6</sup>. Au nombre des secteurs qui ont le plus besoin de travailleurs en environnement, citons :

- Les services professionnels, scientifiques et techniques – 80 400 postes à pourvoir
- L'administration publique – 76 700 postes à pourvoir
- La construction – 47 100 postes à pourvoir
- La fabrication – 27 300 postes à pourvoir
- Les services d'enseignement – 27 300 postes à pourvoir

Pour pourvoir ces postes vacants au cours des dix prochains ans, les employeurs dans tous les secteurs devront formuler une stratégie et organiser des campagnes de séduction et de sensibilisation, en mettant notamment l'accent sur les groupes sous-représentés intéressés par une carrière en environnement. Le recours à des sources de talents sous-utilisées peut être une solution parmi bien d'autres pour répondre à la demande de travailleurs en environnement dans le pays.

4 Environnement et Changement climatique Canada. Plan de réduction des émissions pour 2030 : Prochaines étapes du Canada pour un air pur et une économie forte – Canada.ca

5 Ministère des Finances Canada. Énoncé économique de l'automne 2023, chapitre 1 : Plan d'action canadien pour le logement (pp. 15-25)

6 ECO Canada. 2024. Objectifs verts, occasions grandioses : Prévisions sur la main-d'œuvre environnementale du Canada d'ici à 2033.

## DÉFINITION DES TRAVAILLEURS EN ENVIRONNEMENT

Un **travailleur en environnement** est une personne dont le travail contribue positivement à i) la protection de l'environnement; ii) la gestion des ressources naturelles; ou iii) la durabilité environnementale.

---

**Les travailleurs en environnement** comprennent les personnes qui exercent des professions exigeant des connaissances, des compétences ou des formations spécifiques à l'environnement, quel que soit le secteur (p. ex., un conseiller en environnement dans une société d'exploitation minière), ainsi que celles qui travaillent dans des entreprises de biens et services environnementaux ou qui dirigent ou soutiennent les activités commerciales environnementales de leur entreprise, quelles que soient leur profession ou leurs compétences (p. ex., un comptable et un spécialiste du développement durable travaillant dans une entreprise de technologies propres).

Les propriétaires d'entreprises individuelles, les propriétaires d'entreprise et les exploitants sont également inclus dans cette définition.

---





# EXAMINER LE PAYSAGE DÉMOGRAPHIQUE DES TRAVAILLEURS EN ENVIRONNEMENT AU CANADA

Ce rapport explicite les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre en environnement au Canada en s'appuyant sur les résultats d'un sondage mené en 2023 auprès d'employeurs de travailleurs en environnement à l'échelle du pays. Nous avons interrogé 904 employeurs en environnement représentant 20 470 employés en environnement partout au Canada<sup>7</sup>. Les enseignements tirés des résultats nous permettront de mieux comprendre les possibilités d'intensifier la mobilisation, en particulier auprès des groupes sous-représentés, afin de pourvoir les postes en environnement et de contribuer à la croissance de la main-d'œuvre environnementale.

Lorsque les données le permettent, nous avons mis en évidence les résultats pour six (6) grands secteurs qui figurent parmi les principaux employeurs de travailleurs en environnement au Canada et qui comptent le plus grand nombre d'employeurs interrogés, soit :

- Les services-conseils en environnement
- Les services professionnels, scientifiques et techniques (à l'exclusion des services-conseils en environnement)
- Les ressources naturelles (notamment en agriculture, en foresterie, en pêche et chasse, en extraction minière, en exploitation de carrière, et en extraction pétrogazière)
- Les services d'enseignement
- L'administration publique
- La fabrication

---

<sup>7</sup> L'annexe A présente le profil du répondant et l'annexe B fait état de la méthode utilisée pour l'étude.

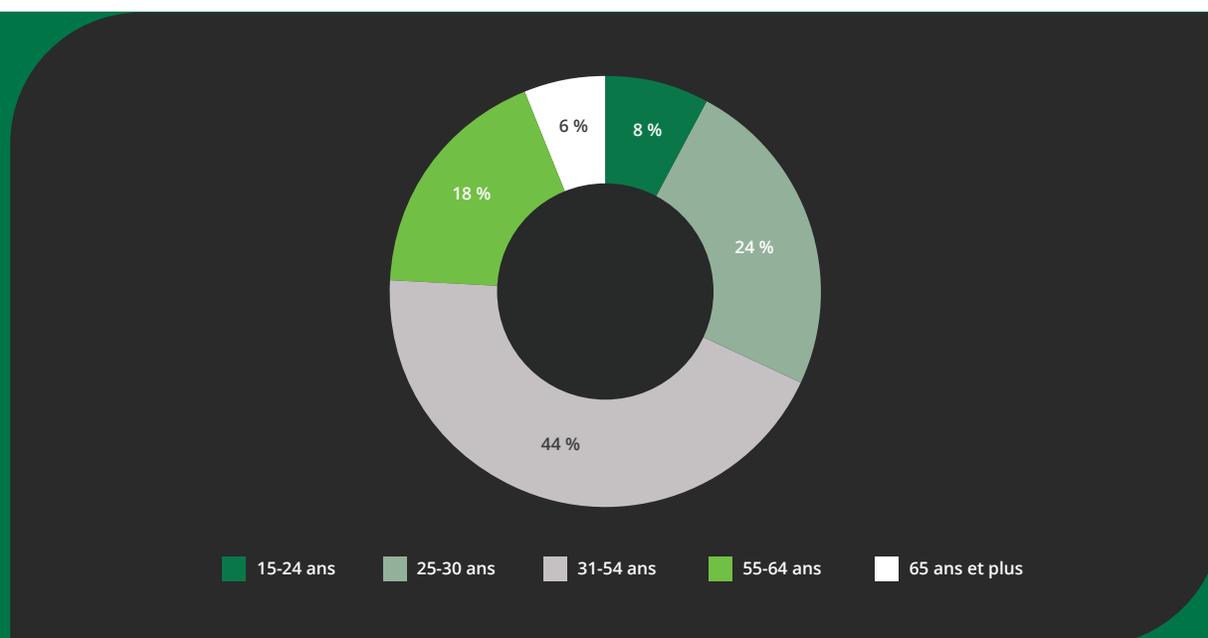
## LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT SELON L'ÂGE

Selon les résultats de notre sondage, 68 % des travailleurs en environnement font partie de la population active principale (25-54 ans). **Voir la figure 1.** Les jeunes travailleurs (15-24 ans) représentent 8 % des employés canadiens en environnement et 24 % sont âgés de 55 ans et plus (24 %).

En comparaison, le Recensement de la population canadienne de 2021 reflète une représentation légèrement supérieure des jeunes âgés de 15 à 24 ans (13 %) et des travailleurs de 55 ans ou plus (39 %) au sein de la population active canadienne<sup>8</sup>. La représentation selon l'âge observée à partir des résultats du sondage fait ressortir la possibilité d'encourager les jeunes travailleurs à suivre une carrière en environnement, en sensibilisant ceux-ci davantage aux possibilités de travail dans ce secteur.

**Figure 1**

*Représentation de la main-d'œuvre en environnement selon l'âge*



La représentation varie selon l'âge (**voir la figure 2**). Les employés du secteur manufacturier ont la représentation la plus élevée de jeunes (13 %) et de travailleurs âgés de 55 ans et plus (25 %). En revanche, les services-conseils en environnement ont la plus faible représentation de jeunes (8 %) et de travailleurs en environnement âgés de 55 ans et plus (13 %).

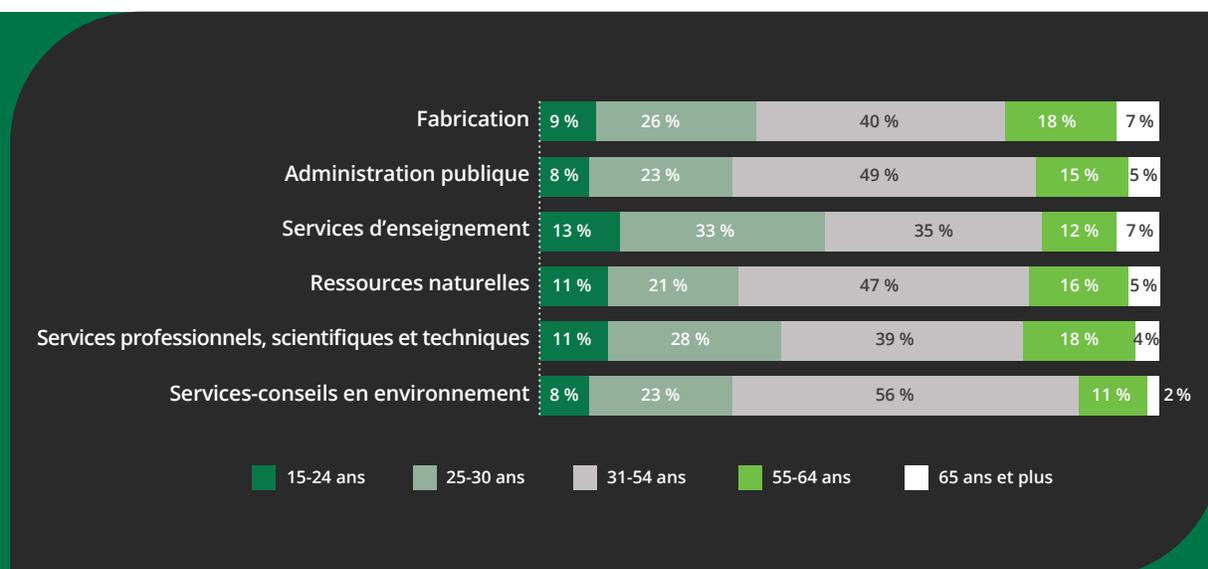
<sup>8</sup> Statistique Canada. Situation d'activité selon l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.

La faible proportion de travailleurs de 65 ans et plus évoluant dans les services-conseils en environnement est une source particulière de préoccupation. Cette constatation nous porte à nous interroger sur la manière de pourvoir les futurs rôles/possibilités d'emploi en environnement dans le secteur qui connaît déjà une faible représentation des jeunes âgés de 15 à 24 ans, qui sont généralement les nouveaux entrants sur le marché du travail.

La population en âge de travailler (25-54 ans) est bien représentée dans tous les secteurs, le pourcentage le plus élevé de travailleurs en environnement (79 %) étant enregistré dans les services-conseils en environnement.

**Figure 2**

*Représentation selon l'âge parmi les principaux employeurs de travailleurs en environnement*



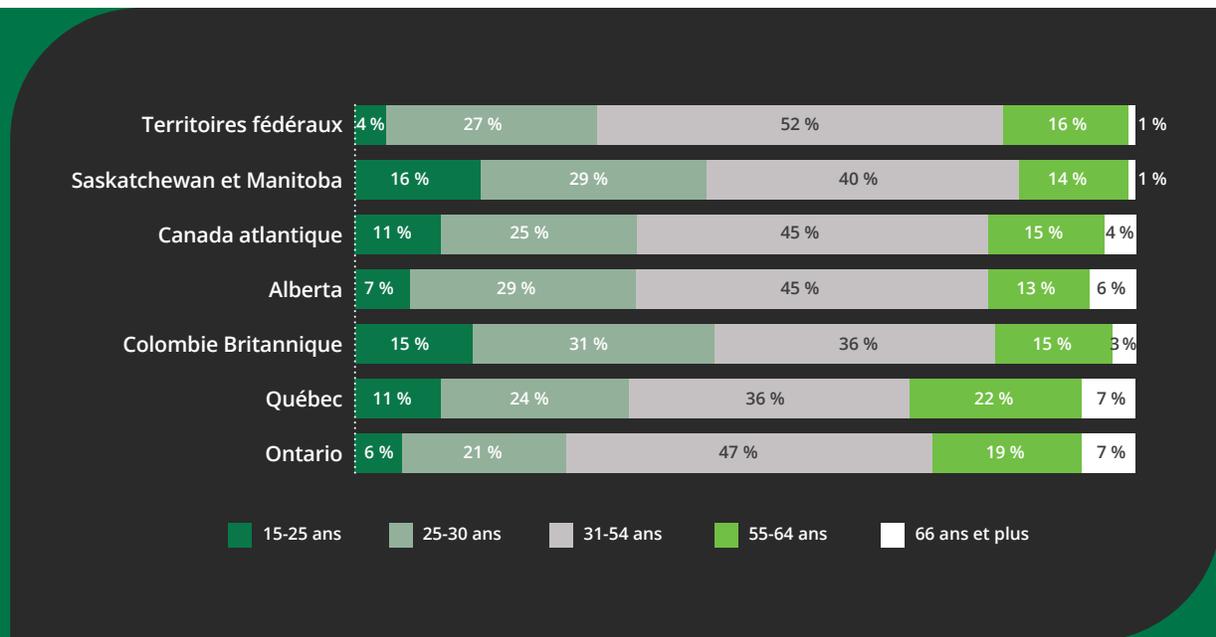
L'analyse de la répartition selon l'âge des travailleurs en environnement dans les différentes régions canadiennes révèle une représentation quelque peu similaire, quoiqu'inégale, par rapport à la répartition selon le secteur. **Voir la figure 3.** Les employeurs des travailleurs en environnement dans les territoires canadiens semblent avoir la plus faible représentation de jeunes âgés de 15 à 24 ans (4 %), suivis de près par ceux en Ontario (6 %), ce qui est surprenant. Les deux sont inférieurs à la représentation moyenne générale des jeunes (8 %). Les données de Statistique Canada montrent que la représentation des jeunes au sein de la population active<sup>9</sup> dans les territoires est proche de zéro (0 %), alors qu'elle est de 5 % en Ontario.

<sup>9</sup> Statistique Canada. Recensement de la population de 2021. Tableau de données personnalisé acheté par ECO Canada.

Parallèlement, la tranche des 25 à 54 ans de la population active est bien représentée parmi les employeurs en environnement de la province, le pourcentage le plus élevé de travailleurs en environnement (79 %) étant enregistré des territoires fédéraux (Territoires du Nord-Ouest, Yukon, Nunavut).

**Figure 3**

*Représentation selon l'âge des travailleurs en environnement par région*

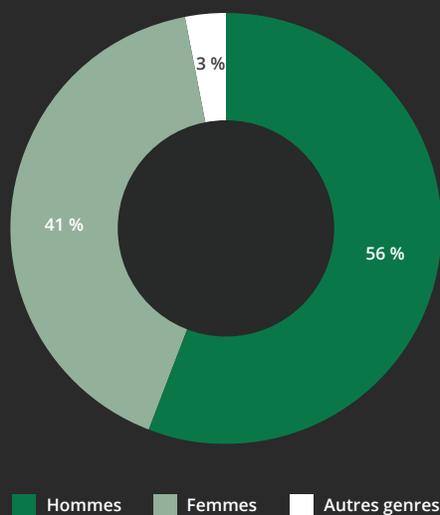


## LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT SELON LE GENRE

Les employeurs qui ont répondu à notre sondage comptent plus d'hommes (56 %) que de femmes (41 %) dans leur main-d'œuvre en environnement. **Voir la figure 4.** Le Recensement de la population canadienne de 2021<sup>10</sup> reflète une représentation plus étroite des genres dans la population active canadienne, soit environ 52 % étant recensés comme des hommes et 48 %, comme des femmes.

**Figure 4**

*Représentation de la main-d'œuvre en environnement selon le genre*



La représentation selon le genre dans les principaux secteurs reflète une concentration plus élevée d'hommes que de femmes dans la main-d'œuvre en environnement. Les employeurs de l'administration publique et des secteurs des ressources naturelles font état d'une représentation plus élevée de femmes (47 %) au sein de la main-d'œuvre en environnement que dans d'autres secteurs. Les services professionnels, scientifiques et techniques comptent aussi une forte représentation de travailleuses en environnement (46 %). **Voir la figure 5.**

Dans l'ensemble de l'économie canadienne, la représentation des femmes au sein de la population active des services professionnels, scientifiques et techniques est d'environ 44 % et de 49 % dans l'administration publique<sup>11</sup>. Ces chiffres sont similaires à la représentation des femmes dans la main-d'œuvre en environnement dans les secteurs respectifs. Ce qui est surprenant, c'est que les femmes travaillant dans les ressources naturelles sont plus faiblement représentées au sein de la population active canadienne (27 %)<sup>12</sup> par rapport à la main-d'œuvre en environnement (47 %).

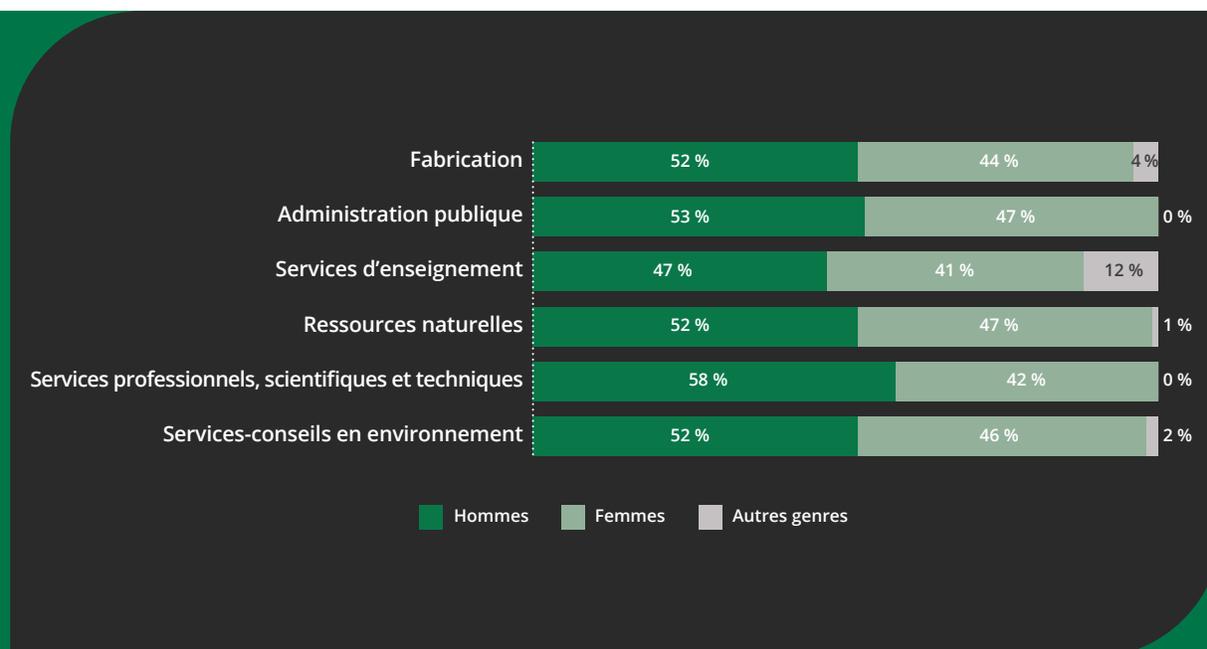
10 Statistique Canada. Tableau 98-10-0485-01 Situation d'activité selon l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.

11 Statistique Canada. Recensement de la population de 2021. Tableau de données personnalisé acheté par ECO Canada.

12 Statistique Canada. Recensement de la population de 2021. Tableau de données personnalisé acheté par ECO Canada.

**Figure 5**

*Représentation selon le genre parmi les principaux employeurs des travailleurs en environnement*



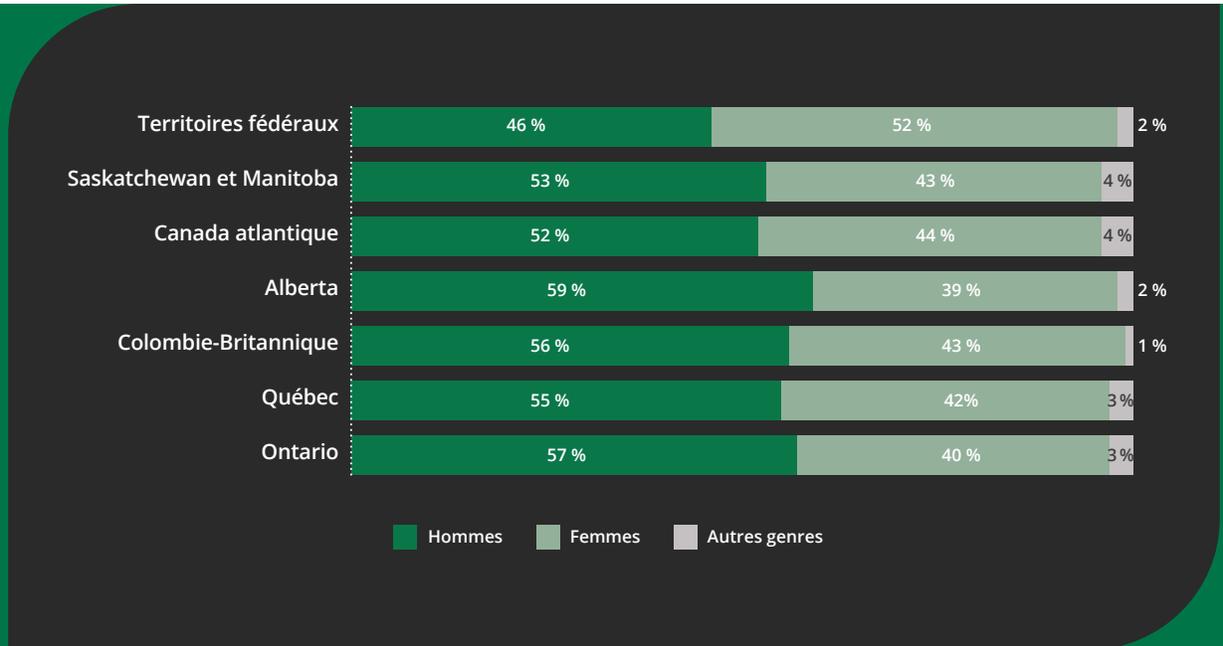
Une variation relativement faible a été observée dans la répartition des travailleurs en environnement selon le genre parmi les régions canadiennes (**voir la figure 6**). En effet, les hommes sont plus nombreux que les femmes dans toutes les régions, sauf dans les territoires canadiens où 52 % des travailleurs en environnement sont des femmes. En revanche, l'Alberta compte la plus faible proportion de femmes (39 %) dans sa main-d'œuvre environnementale.

Toutes les autres régions ont une représentation supérieure de travailleurs en environnement de genre masculin. Les femmes représentent 49 % des travailleurs de l'ensemble de la population active canadienne<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Statistique Canada. Tableau 98-10-0485-01 Situation d'activité selon l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.

**Figure 6**

*Représentation selon le genre des travailleurs en environnement par région*

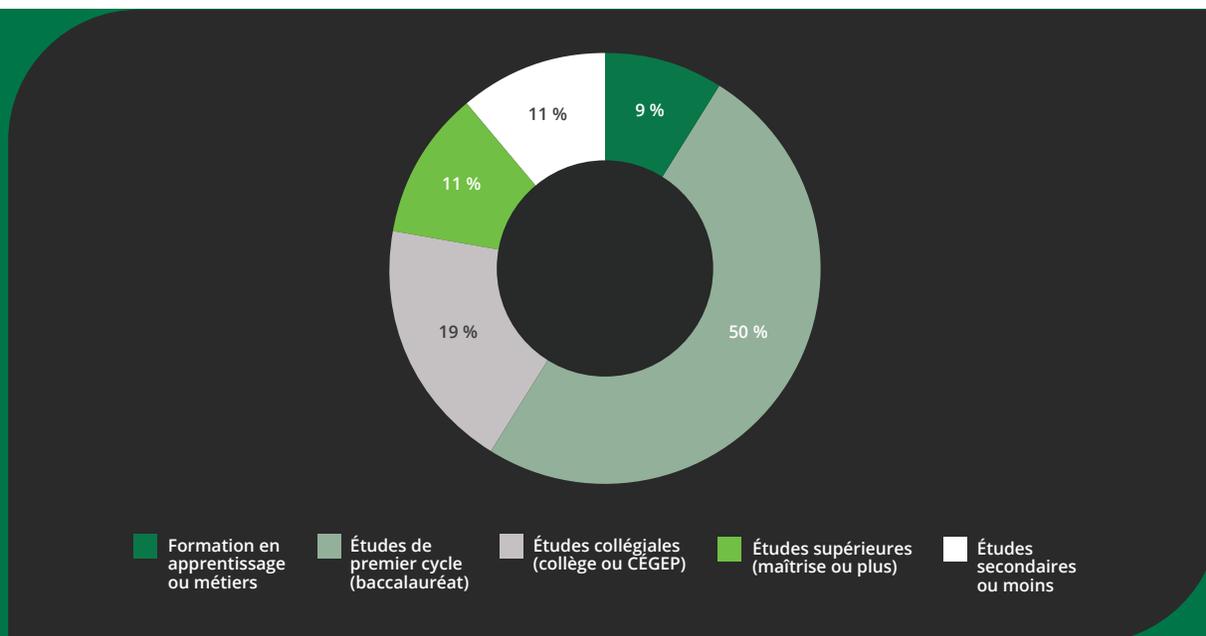


## LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT SELON LE NIVEAU D'ÉTUDES

La plupart des travailleurs en environnement représentés dans notre sondage (89 %) détiennent des diplômes d'études postsecondaires. **Voir la figure 7.** La moitié des travailleurs en environnement ont un baccalauréat, contre seulement 21 % de la main-d'œuvre canadienne en général. La part des détenteurs de diplômes des cycles supérieurs au sein de la main-d'œuvre en environnement (11 %) se rapproche de celle de la population active canadienne en général (10 %). Les personnes ayant suivi un apprentissage ou une formation pour un métier qualifié (9 %) sont les moins représentées parmi les travailleurs en environnement; mais la part des travailleurs spécialisés ne représente que 4 % de la population active canadienne en général<sup>14</sup>.

**Figure 7**

*Niveau d'études de la main-d'œuvre en environnement*



Le secteur manufacturier affiche les proportions les plus élevées de travailleurs en environnement ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau d'études inférieur (24 %) ou ayant suivi un apprentissage ou une formation pour un métier qualifié (19 %) et les plus petites proportions de titulaires de baccalauréats (22 %) et de diplômes des cycles supérieurs (7 %). **Voir la figure 8.**

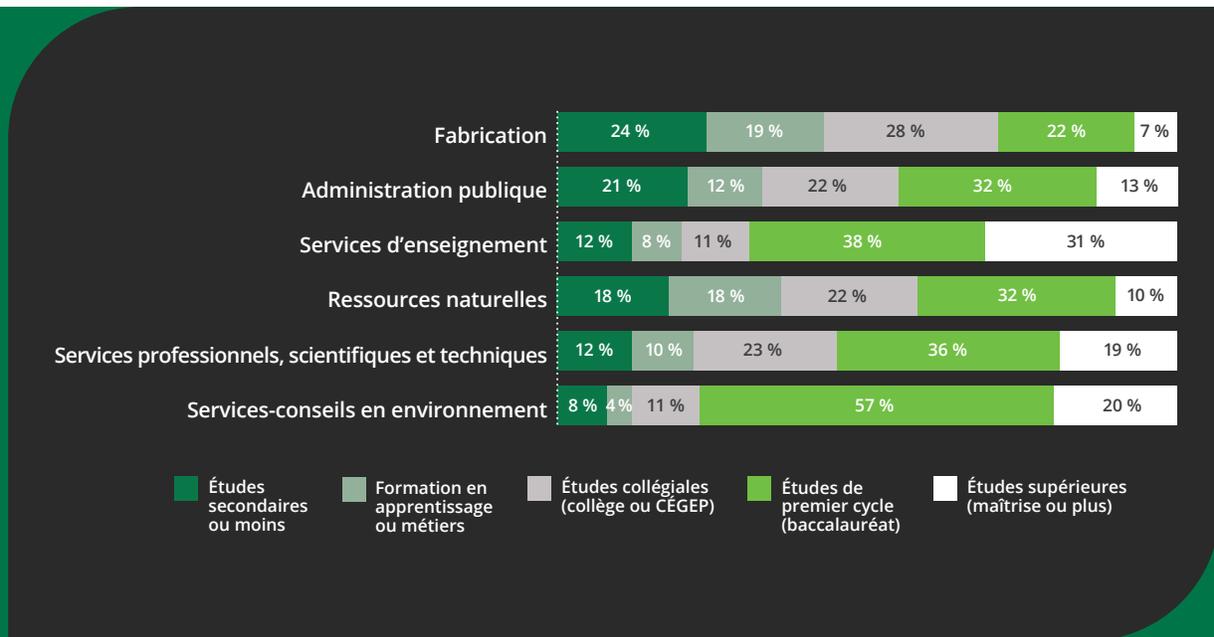
Plus de la moitié des travailleurs en environnement du secteur des services-conseils en environnement sont titulaires d'un baccalauréat (57 %) et un sur cinq détient un diplôme des cycles supérieurs. Seulement 4 % des employés en environnement de ce secteur ont suivi un apprentissage ou une formation pour un métier qualifié.

Les diplômes des cycles supérieurs sont les plus courants chez les travailleurs en environnement dans les services d'enseignement (31 %).

<sup>14</sup> Statistique Canada. *Situation d'activité, selon le plus haut niveau de scolarité : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement* (statcan.gc.ca).

**Figure 8**

*Niveau d'études de la main-d'œuvre en environnement pour certains secteurs*



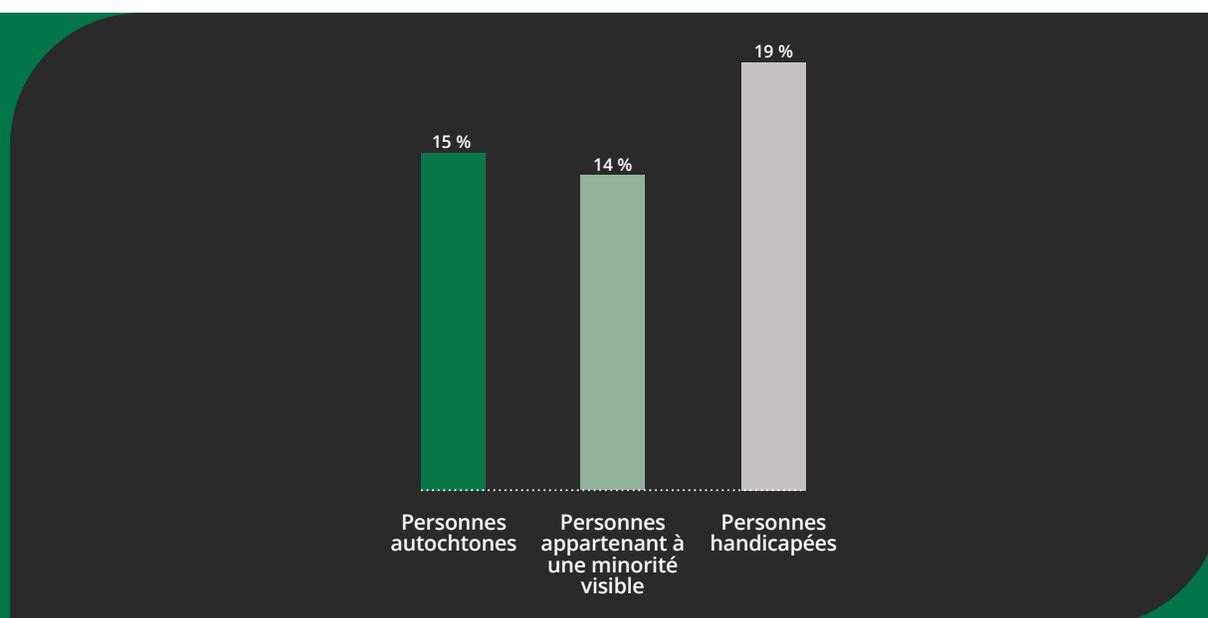
## LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT SELON L'IDENTITÉ

Les résultats de notre sondage montrent une représentation plus élevée des Autochtones (15 %) dans la main-d'œuvre en environnement par rapport à l'ensemble de l'économie canadienne qui affiche 4 %<sup>15</sup>.

En revanche, les membres d'une minorité visible sont mieux représentés dans l'ensemble de la population active canadienne (34 %) que dans la main-d'œuvre en environnement (14 %)<sup>16,17</sup>. Par ailleurs, selon les réponses à notre sondage, 19 % de la main-d'œuvre en environnement au Canada sont des personnes handicapées<sup>18</sup>. **Voir la figure 9.**

**Figure 9**

*Part des travailleurs en environnement qui s'identifient comme personnes autochtones, membres d'une minorité visible ou personnes handicapées*



15 Statistique Canada. Tableau 98-10-0451-01 Situation d'activité selon le plus haut niveau de scolarité, l'identité autochtone, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, y compris les parties. Le terme « autochtone » désigne les personnes qui s'identifient aux membres des Premières Nations, des Métis ou des Inuits. Les Premières Nations (Indiens d'Amérique du Nord) comprennent les Indiens inscrits et non inscrits.

16 Statistique Canada. Tableau 98-10-0436-01 Situation d'activité, selon la minorité visible, le plus haut niveau de scolarité et le statut d'immigrant : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement ayant une population de 5 000 habitants ou plus.

17 Les personnes appartenant à une minorité visible sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. La population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud-Asiatiques, Chinois, Noirs, Philippins, Arabes, Latino-Américains, Asiatiques du Sud-Est, Asiatiques occidentaux Coréens et Japonais.

18 Les personnes handicapées sont celles qui ont une invalidité visible ou invisible, durable ou récurrente, de leurs capacités physiques, mentales, sensorielles, psychiatriques ou de l'apprentissage, et :

a. soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;  
b. soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle invalidité. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

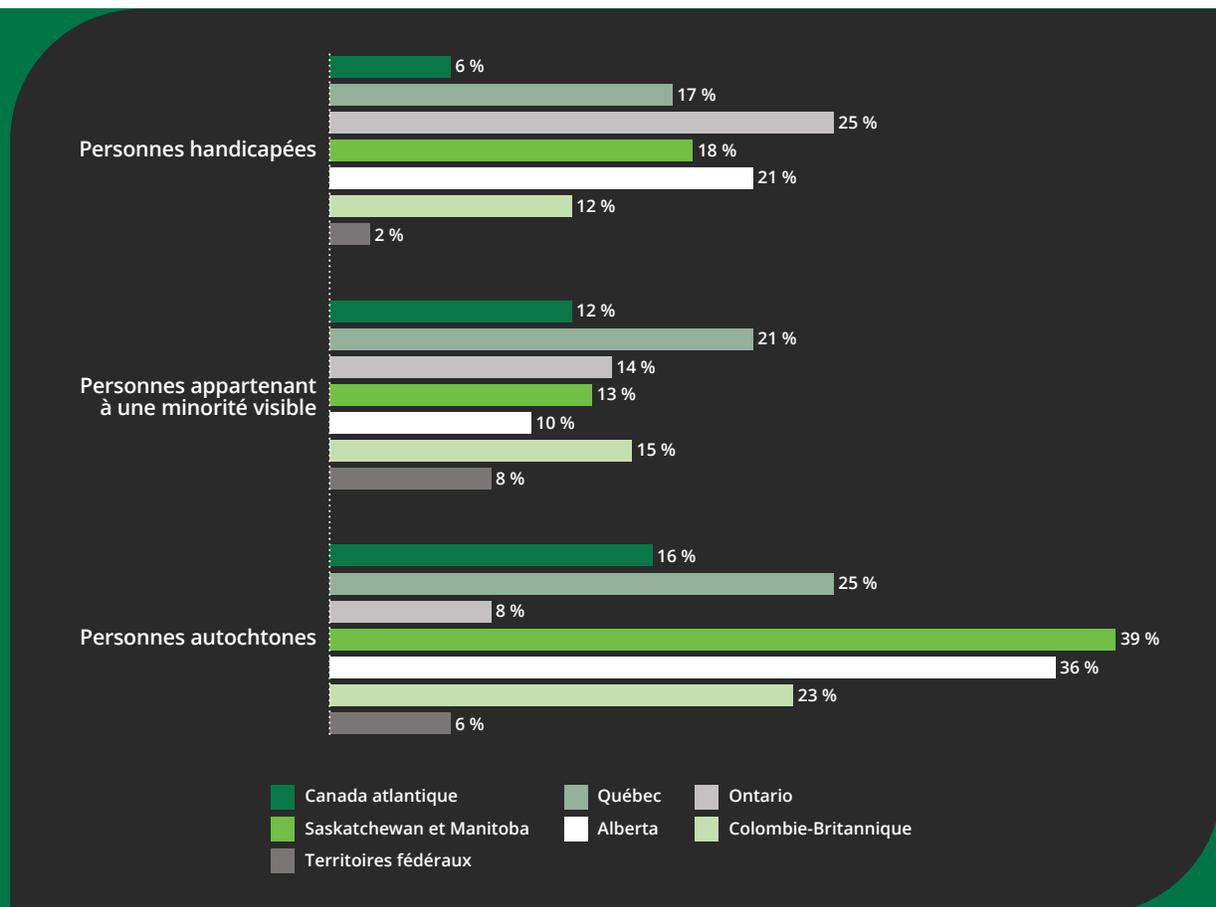
Les employeurs des provinces des Prairies font état des proportions les plus élevées de travailleurs en environnement autochtones. En Saskatchewan et au Manitoba, 39 % des employés en environnement recensés comme des Autochtones. En Alberta, cette proportion était de 36 %. Les employeurs de l'Ontario (8 %) et des territoires canadiens (6 %) déclarent les parts les plus faibles de travailleurs en environnement autochtones. **Voir la figure 10.**

Les employeurs québécois déclarent que 21 % de leurs travailleurs en environnement sont des membres de minorités visibles (21 %). Cette part se chiffre à 8 % dans les territoires fédéraux.

Les personnes handicapées dans la main-d'œuvre en environnement sont fortement représentées en Ontario (25 %) et en Alberta (21 %), les territoires canadiens affichant la plus faible représentation de personnes handicapées (2 %).

**Figure 10**

*Part des travailleurs en environnement qui s'identifient comme personnes autochtones, membres d'une minorité visible ou personnes handicapées – par région*



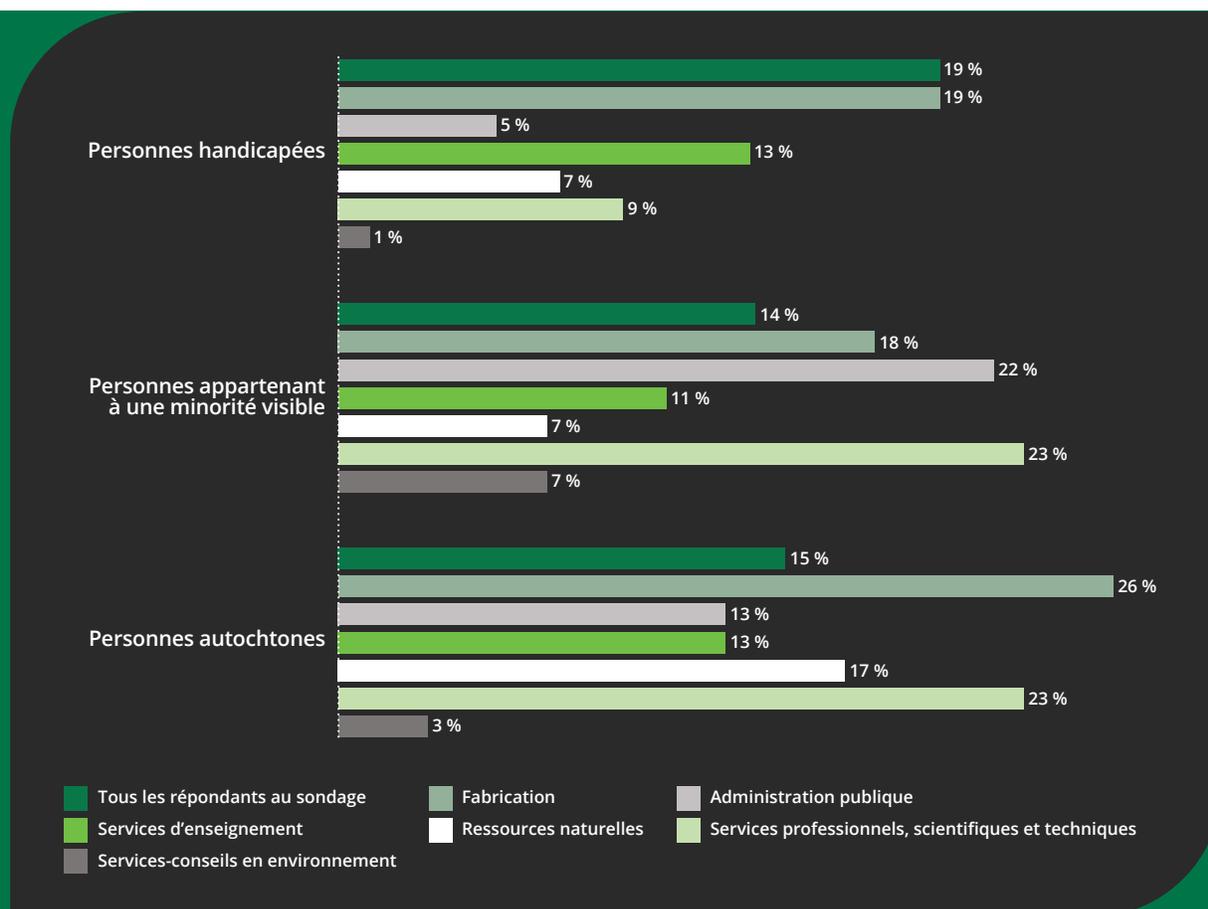
La part des Autochtones dans la main-d'œuvre en environnement varie considérablement d'un secteur à l'autre. **Voir la figure 11.** Le secteur manufacturier (26 %) et les services professionnels, scientifiques et techniques (23 %) déclarent des parts particulièrement élevées de travailleurs en environnement autochtones. En revanche, le secteur des services environnementaux n'affiche que 3 % d'Autochtones.

Le pourcentage de travailleurs appartenant à des minorités visibles varie également considérablement entre les principaux secteurs, avec des parts plus élevées de travailleurs en environnement appartenant à des minorités visibles dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (23 %) et l'administration publique (22 %). La représentation la plus faible des travailleurs appartenant à des minorités visibles est observée dans le secteur des services-conseils en ressources naturelles et en environnement (7 %).

Dans notre sondage, le secteur manufacturier a affiché aussi la plus forte part de travailleurs en environnement recensés comme des personnes handicapées (19 %), tandis que le secteur des services-conseils en environnement a la plus faible représentation (seulement 1 %).

**Figure 11**

*Part des travailleurs en environnement qui s'identifient comme personnes autochtones, membres d'une minorité visible ou personnes handicapées – par secteur*



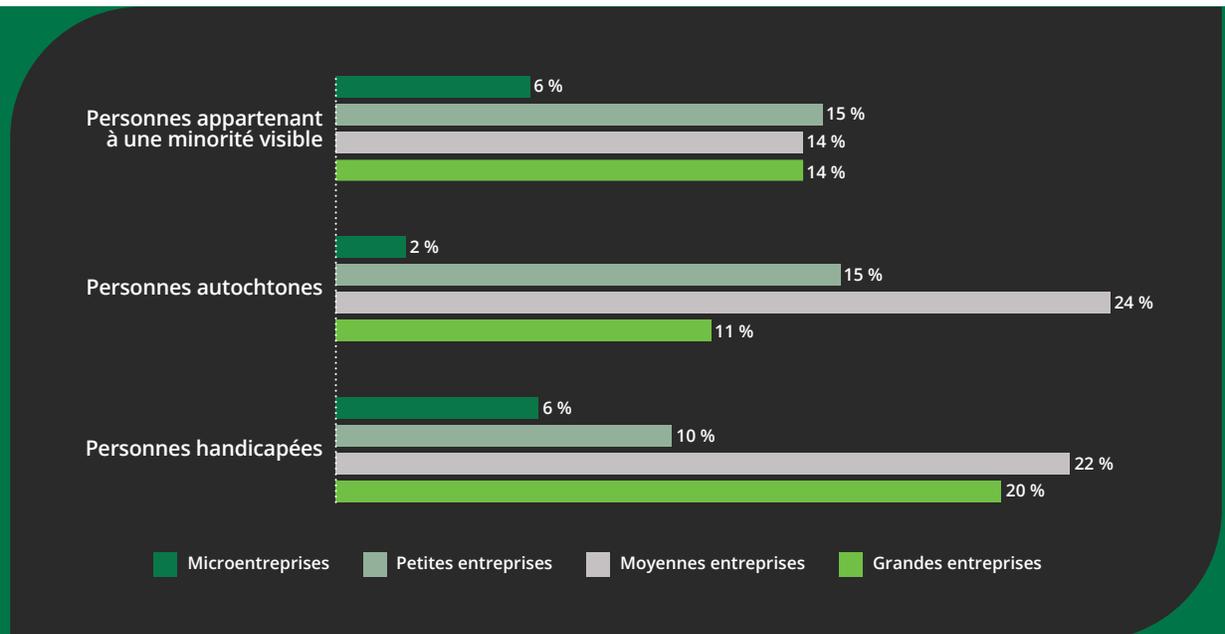
Du point de vue de la taille de l'organisation, les résultats du sondage reflètent une représentation variée des personnes autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans la main-d'œuvre en environnement. **Voir la figure 12.** Les travailleurs autochtones sont les mieux représentés dans les organisations de taille moyenne (24 %), mais chose surprenante, les grandes organisations ont une représentation plus faible des travailleurs en environnement autochtones (11 %).

Les travailleurs en environnement handicapés sont également fortement représentés au sein des moyennes organisations (22 %). En revanche, les petites organisations ont la plus forte représentation de minorités visibles dans leur main-d'œuvre en environnement (15 %).

Dans l'ensemble, les micro-organisations étaient les moins représentées parmi les identités.

**Figure 12**

*Part des travailleurs en environnement qui s'identifient comme personnes autochtones, membres d'une minorité visible ou personnes handicapées – selon la taille de l'organisation*



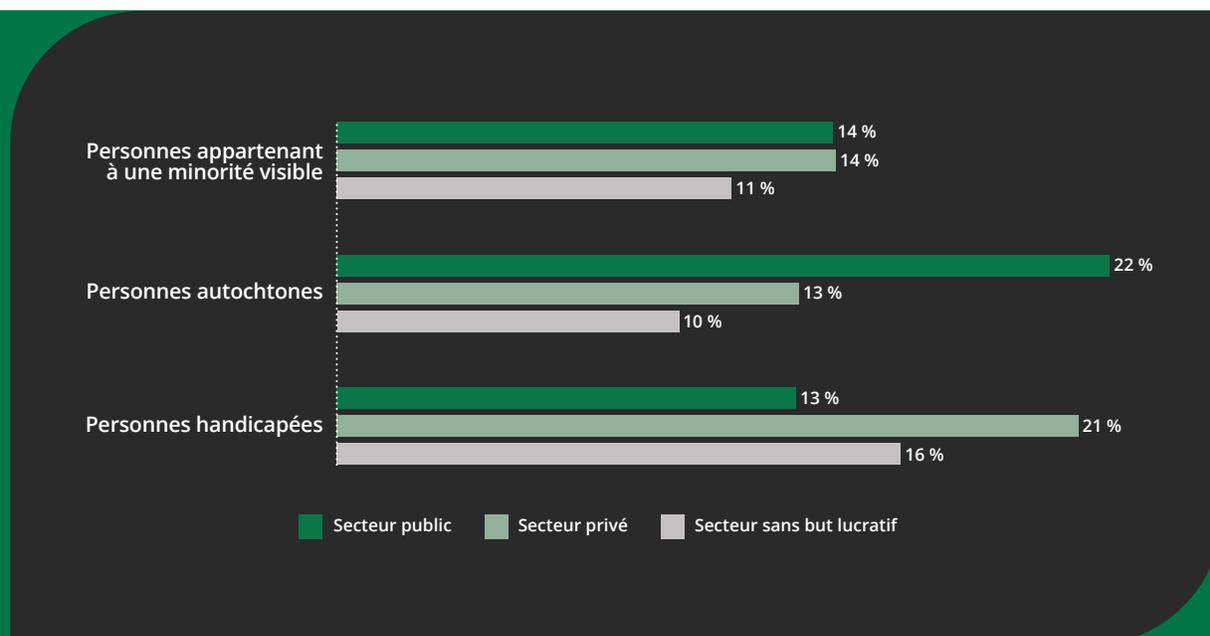
Le secteur public compte la plus grande part de travailleurs en environnement autochtones (22 %), mais la plus faible part de travailleurs handicapés (13 %). **Voir la figure 13.** Ces chiffres contrastent singulièrement avec ceux de l'Enquête sur la population active de 2022, qui montre que les personnes handicapées sont les plus représentées dans le secteur public (24,3 %)¹⁹.

Inversement, la représentation autochtone est la plus faible dans le secteur associatif (10 %), mais les personnes handicapées représentent 21 % des travailleurs en environnement du secteur privé.

Les secteurs public et privé indiquent que 14 % de leurs travailleurs en environnement appartiennent à une minorité visible. En outre, seulement 13 % des personnes ayant un emploi en environnement dans le secteur public sont recensées comme des personnes handicapées.

**Figure 13**

*Part des travailleurs en environnement qui s'identifient comme personnes autochtones, membres d'une minorité visible ou personnes handicapées – selon le type d'organisation*



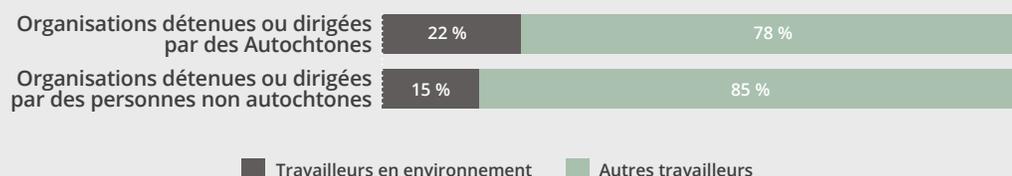
19 Statistics Canada. (2023). Employment and Unemployment Among Persons with Disabilities. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230830/dq230830a-eng.htm>

# PLEINS FEUX : TENDANCES EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES ORGANISATIONS DONT DES AUTOCHTONES SONT LES DIRIGEANTS OU LES PROPRIÉTAIRES

Sur les 904 employeurs qui ont répondu à notre sondage, 224 (soit 25 %) indiquent que leur organisation est dirigée par des Autochtones ou appartient à des Autochtones. Ces employeurs représentent 3 797 travailleurs en environnement au sein de leur organisation. Les employeurs représentant des organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones déclarent avoir 7 % plus d'employés en environnement que les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones. **Voir la figure 14.**

**Figure 14**

*Part de travailleurs en environnement dans les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones et les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones*



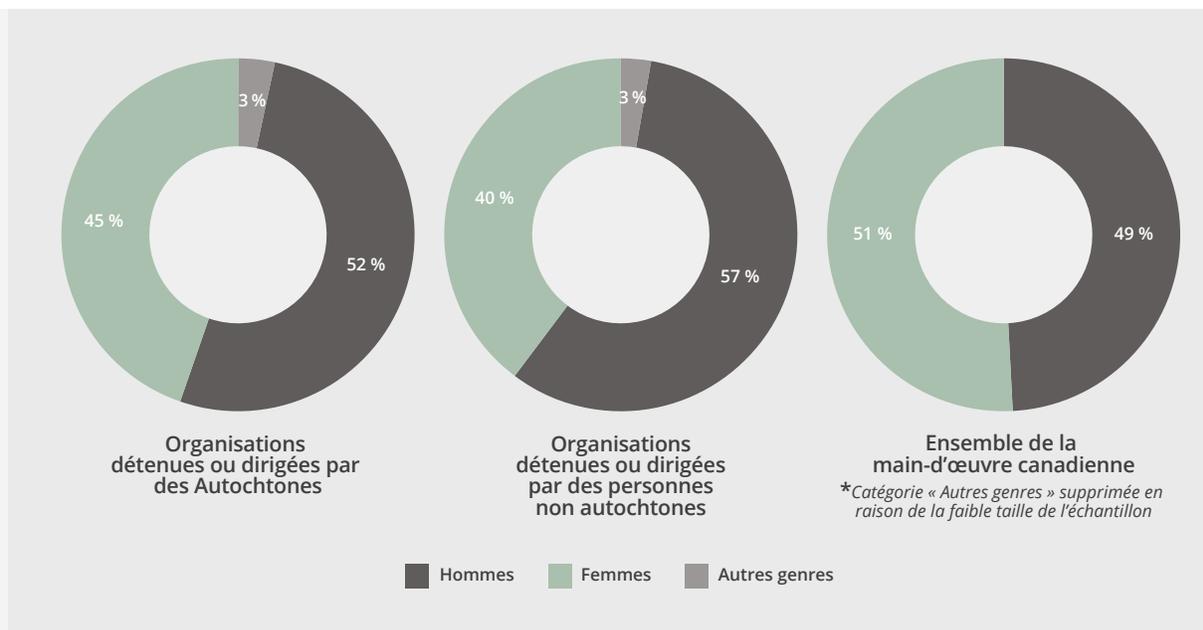
Des différences notables sont également observées entre l'âge, le genre et l'identité des employés en environnement représentés par des organisations dirigées par des autochtones par rapport à d'autres organisations.

Par rapport aux organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des personnes non autochtones, les organisations appartenant à des Autochtones constatent une répartition légèrement plus équilibrée entre les employés en environnement de genre féminin (45 %) et de genre masculin (52 %). Bien que cette répartition par genre soit plus proche de celle observée dans la population active au Canada, une part plus élevée d'hommes sont employés comme travailleurs en environnement dans l'ensemble des organisations dirigées par des Autochtones et non-Autochtones<sup>20</sup>. **Voir la figure 15.**

<sup>20</sup> Statistique Canada, Tableau 98-10-0485-01 Situation d'activité selon l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement. Dans les données du Recensement de 2021, les personnes de la catégorie « personnes non binaires » sont réparties entre les deux genres afin de protéger leur identité en raison de la petite taille de l'échantillon.

**Figure 15**

Représentation selon le genre des travailleurs en environnement dans les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones, les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones et la population active du Canada<sup>21</sup>



Des différences démographiques ressortent lorsque la répartition selon l'âge entre les organisations environnementales est analysée plus en détail. La population active de base des travailleurs en environnement (25 à 54 ans) est comparable entre les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones et celles dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones (64 % et 69 %, respectivement).

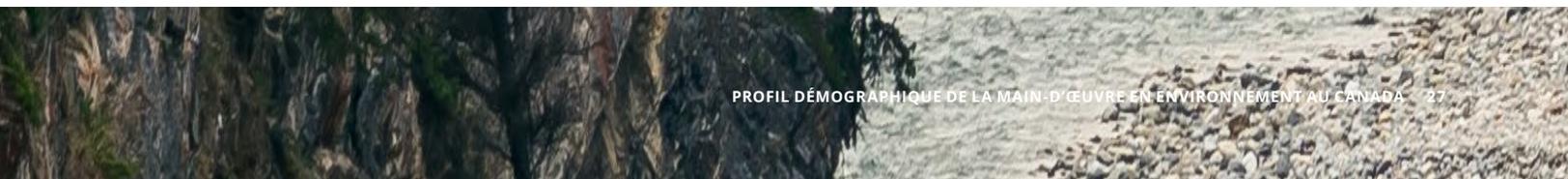
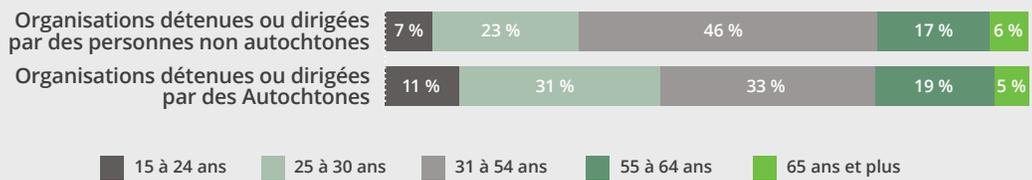
La part d'employés en environnement âgés de 15 à 24 ans (11 %) dans les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones est plus proche de la population active du Canada (14 %). Les travailleurs en environnement de plus de 65 ans demeurent sous-représentés par rapport à l'ensemble de la population active du Canada tant dans les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones que celles dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones<sup>22</sup>. **Voir la figure 16.**

21, 21 Statistique Canada. Tableau 98-10-0485-01 Situation d'activité selon l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.



**Figure 16**

*Représentation des âges de travailleurs en environnement dans les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones et les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones*

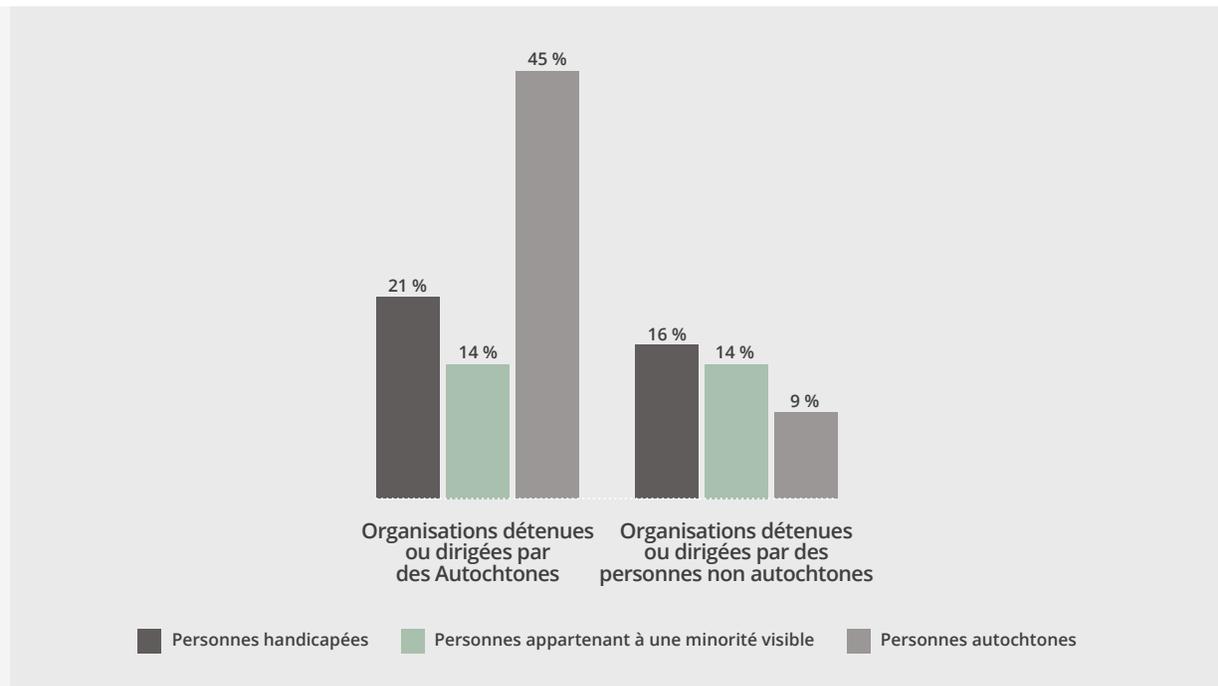




Par rapport aux entreprises détenues ou dirigées par des personnes non autochtones, les travailleurs en environnement dans les entreprises détenues ou dirigées par des Autochtones sont plus susceptibles d'être recensés comme des personnes handicapées (↑5 %). Le nombre de travailleurs en environnement autochtones dans les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones était cinq fois supérieur (↑36 %) à celles dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones, ce qui signifie que près de la moitié des employés en environnement dans organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones sont recensés comme des Autochtones dans le cadre de cette enquête. **Voir la figure 17.**

**Figure 17**

*Représentation des identités des travailleurs en environnement dans les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones et les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones*



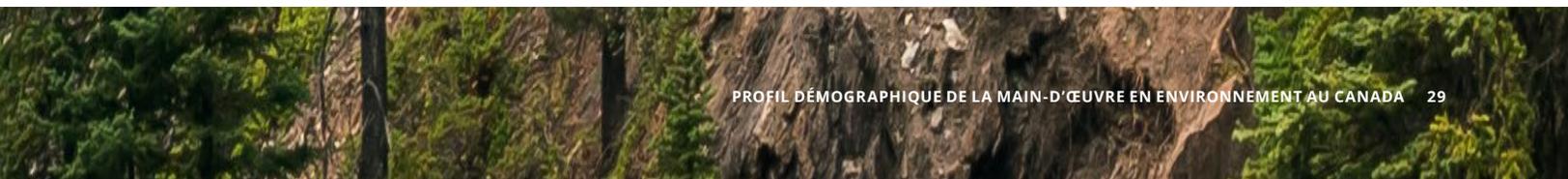
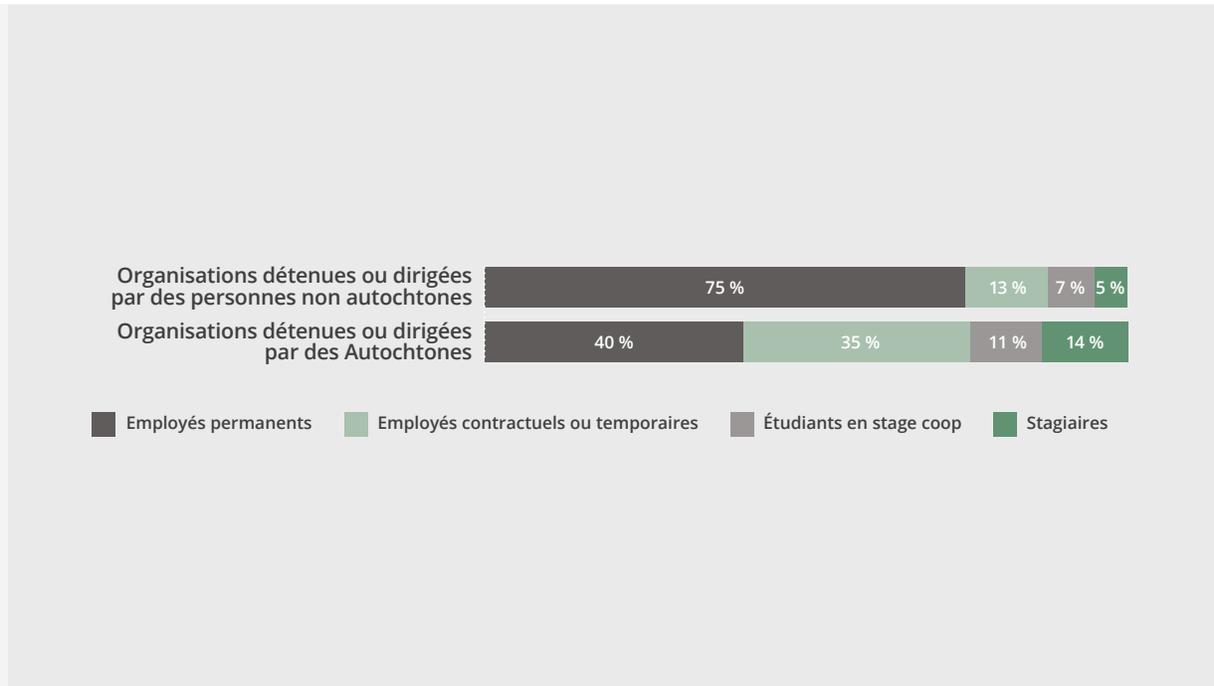


Une part plus faible d'employés en environnement, soit moins de la moitié (40 %) des organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones, occupent un poste permanent. En comparaison, 75 % des employés en environnement dans des organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones occupent un poste permanent. **Voir la figure 18.**

En revanche, les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones ont un taux plus élevé d'employés en environnement embauchés en vertu d'autres types de contrats que les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones.

**Figure 18**

*Type de relation de travail des travailleurs de l'environnement avec les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones et les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des non-Autochtones*



# DES DONNÉES À L'ACTION : BOUCHER LES ORNIÈRES DANS LE CHEMIN VERS UN BASSIN DE TALENTS DIVERSIFIÉ

Les travailleurs en environnement du Canada sont diversifiés et bien que bon nombre de nos conclusions reflètent les tendances également observées sur l'ensemble de la population active canadienne, ce rapport met également en évidence les possibilités de remédier aux pénuries émergentes causées par une main-d'œuvre vieillissante et l'expansion du secteur de l'environnement induite par la transition accélérée vers une économie verte. Il est essentiel de mieux comprendre les tendances démographiques et les lacunes dans la main-d'œuvre en environnement pour mobiliser et soutenir les groupes sous-représentés pour les mettre sur la voie vers une économie verte résiliente.

## OPÉRER UN COUP DE BARRE VERS UNE ÉCONOMIE PLUS VERTE : ÉTAPES CONCRÈTES VERS DES PRATIQUES D'EMBAUCHE INCLUSIVES

### Mobiliser et éduquer les jeunes Canadiens sur les possibilités en environnement

Ce rapport souligne l'importance croissante d'encourager les jeunes à entreprendre une carrière en environnement. Comme le principal groupe de la population active (25-54 ans) comprend la majorité de la main-d'œuvre actuelle en environnement et une part plus faible de jeunes, il deviendra probablement de plus en plus difficile de satisfaire à la demande de main-d'œuvre en raison des départs à la retraite dans les décennies à venir, créant ainsi une plus forte concurrence pour les talents qualifiés au sein du secteur. De l'accès accru aux ressources à l'expérience pratique dans des fonctions liées à l'environnement, de nombreux champs s'ouvrent pour encourager les jeunes à démarrer des carrières dans ce secteur, en particulier les groupes qui manquent de représentation équitable au sein de la population active.

Les recherches montrent que les possibilités d'apprentissage par l'expérience adaptées sur le plan culturel ont redoublé l'intérêt des jeunes dans une carrière dans le secteur et leur ont permis d'établir des liens entre les compétences qu'ils possèdent déjà et leurs applications à une future carrière<sup>23</sup>. L'intégration de la préparation à la carrière dans les programmes éducatifs peut également servir à renforcer la capacité et la volonté des jeunes à poursuivre une formation et des études postsecondaires<sup>24</sup>. Les ressources mises au point par des organismes comme Jeunesse Canada au travail, Youth Green Jobs Network et notre travail à ECO Canada proposent des informations sur les carrières, le mentorat et les subventions salariales aux jeunes intéressés à envisager le secteur de l'environnement comme parcours de carrière.

**Nos ressources sur les carrières en environnement vous intéressent-elles? Consultez notre page [Profils de carrière](#) pour en savoir plus sur les carrières en environnement et nos [programmes de financement des salaires](#) pour financer votre prochain stage.**

23 Collins, M. A., Totino, J., Hartry, A., Romero, V. F., Pedroso, R. et R. Nava (2020). *Service-Learning as a Lever to Support STEM Engagement for Underrepresented Youth*. *Journal of Experiential Education*, vol. 43, no 1, p. 55-70.

24 Lindstrom, L., Lind, J., Beno, C., Gee, K. A., et K. Hirano (2022). *Career and College Readiness for Underserved Youth: Educator and Youth Perspectives*. *Youth & Society*, vol. 54, no 2, p. 221-239.

## **Soutenir l'emploi en environnement dans les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones**

Les résultats du sondage montrent que même si les organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones ont une main-d'œuvre en environnement plus diversifiée, une plus faible proportion de ces postes sont permanents. En renforçant les capacités de ces organisations et en s'assurant que des ressources leur sont accessibles, on peut faciliter la création d'emplois stables et valorisants au sein de ces organisations et promouvoir des pratiques d'embauche inclusives. Des organisations offrant des services généraux et spécialisés aux entreprises autochtones existent partout au Canada, comme le Fonds pour l'emploi et la croissance du gouvernement fédéral, qui assume jusqu'à 100 % des coûts des projets des entreprises dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones, et le travail entrepris par les organismes sans but lucratif, comme le Réseau de développement des collectivités du Canada<sup>25,26</sup>.

Toutefois, assurer un accès équitable à ces programmes et aplanir les obstacles auxquels font face les employeurs ou propriétaires d'entreprise autochtones est un élément essentiel d'une adoption plus généralisée du programme. Dans un rapport publié en 2022<sup>27</sup>, le Comité permanent des affaires autochtones et du Nord formule 26 recommandations visant à lever les obstacles au développement dans les collectivités autochtones au Canada, notamment :

- Veiller à une plus grande transparence relativement aux processus décisionnels dans les programmes de financement, y compris le Fonds pour l'emploi et la croissance;
- S'assurer que les mécanismes de financement, les programmes économiques et autres soutiens existants tiennent compte des conséquences des grandes distances et donnent aux collectivités éloignées et nordiques un accès égal à ces possibilités;
- Augmenter l'accès à un capital flexible et stable dans les collectivités autochtones;
- S'engager à attribuer au moins 5 % des contrats fédéraux de grande valeur aux entreprises autochtones.

Plus largement, le Comité permanent et d'autres organismes partout au Canada soulignent l'importance d'aplanir les obstacles systémiques, notamment en restaurant le pouvoir que les collectivités autochtones ont perdu à cause de siècles de lois et de politiques coloniales<sup>28</sup>. Les disparités socioéconomiques sous-jacentes rendent difficile, voire impossible, une participation appréciable de nombreuses collectivités et personnes autochtones à l'économie canadienne, ce qui limite forcément les possibilités pour les employeurs et les employés autochtones. En plus de renforcer les programmes et les avantages offerts aux organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones, l'élimination des obstacles auxquels font face les peuples autochtones est la pierre angulaire de la réconciliation économique au Canada<sup>29</sup>.

25 Réseau de développement des collectivités du Canada (2024). [Page d'accueil](#).

26 Gouvernement du Canada (2024). [Fonds pour l'emploi et la croissance](#).

27 Comité permanent des affaires autochtones et du Nord (2022). [Obstacles au développement économique dans les communautés autochtones](#).

28 Yellow Head Institute (2021). [Cash Back](#).

29 Banque du Canada (2023). [An Overview of the Indigenous Economy in Canada](#).

## Intégrer les pratiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) en milieu de travail

En établissant une culture organisationnelle inclusive, les employeurs sont à même de puiser dans des bassins de talents sous-utilisés et d'attirer une main-d'œuvre qualifiée.

Au nombre des pratiques de DEI efficaces, mentionnons<sup>30,31</sup> :

- Comprendre vos préjugés;
- Recenser les écarts au sein de votre organisation par la collecte de données sur l'inclusion, par exemple au moyen de séances de retour d'informations des employés et de sondages anonymes, ce qui permettra aussi de suivre les progrès réalisés pour surmonter ces obstacles;
- Investir du temps pour formuler une stratégie DEI propre à votre organisation;
- Mettre au point et appliquer des processus de recrutement et d'embauche inclusifs;
- Donner la priorité à l'apprentissage continu en proposant des possibilités de formation des employés; par exemple, des ateliers, des conférences et l'accès aux ressources.



30 CIPD. 2019. [Building inclusive workplaces.](#)

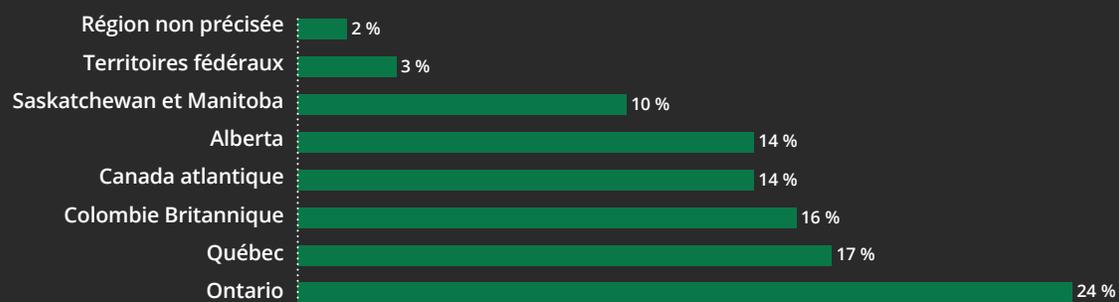
31 McKinsey. 2023. [A DEI strategy framework for success.](#)

# ANNEXE A : PROFIL DES RÉPONDANTS AU SONDAGE

Un groupe diversifié de **904** employeurs ont répondu à nos sondages.

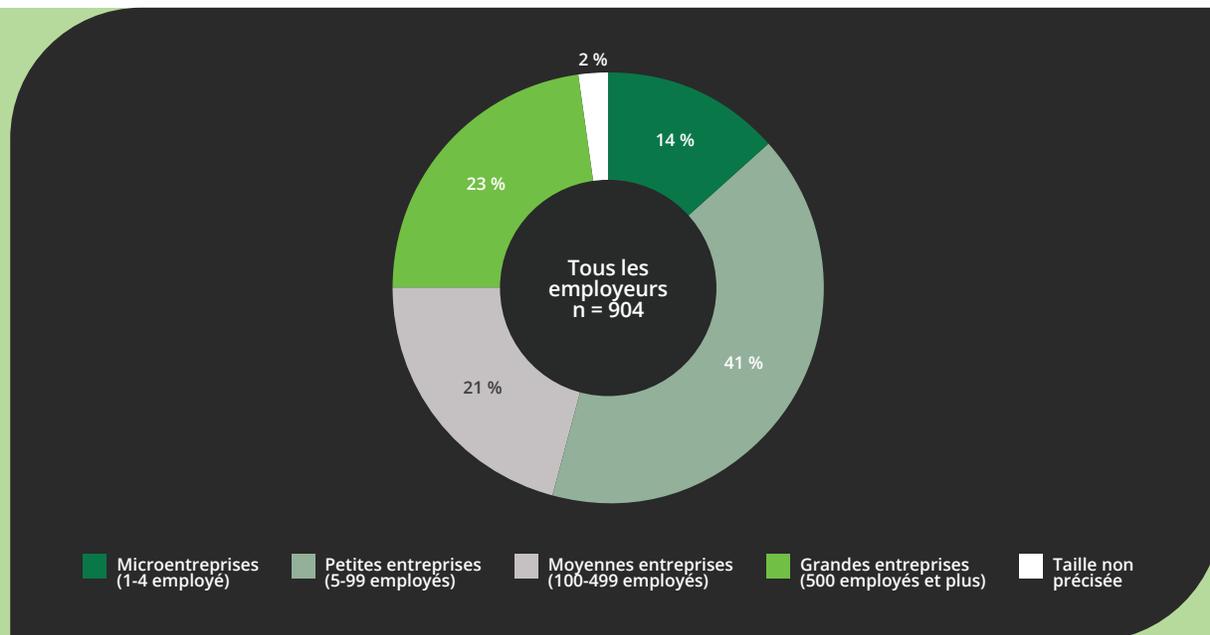
**Figure A1**

*Répondants au sondage par région*



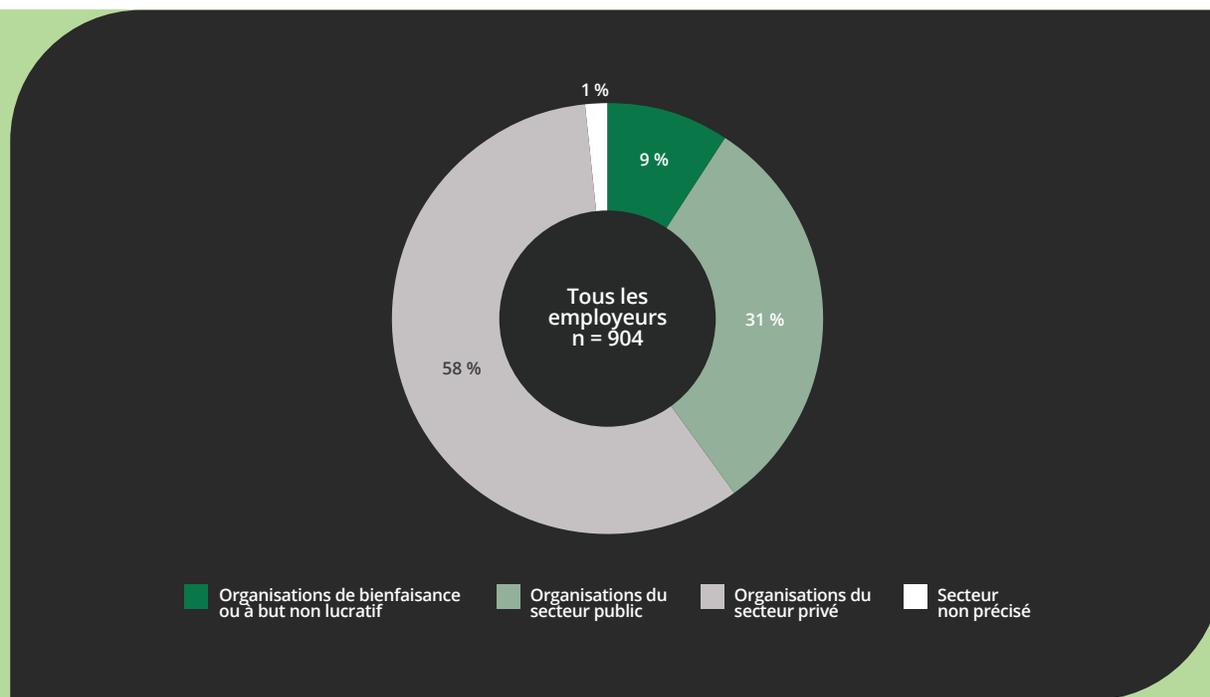
**Figure A2**

Répondants au sondage selon la taille de l'entreprise



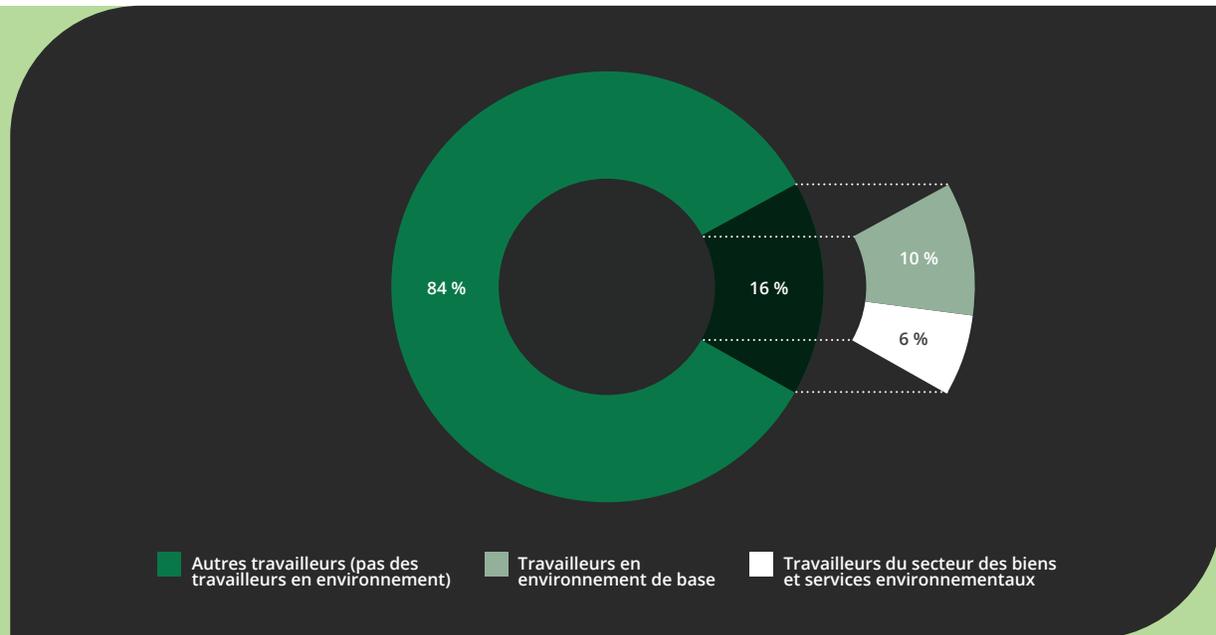
**Figure A3**

Répondants au sondage selon le type d'entreprise



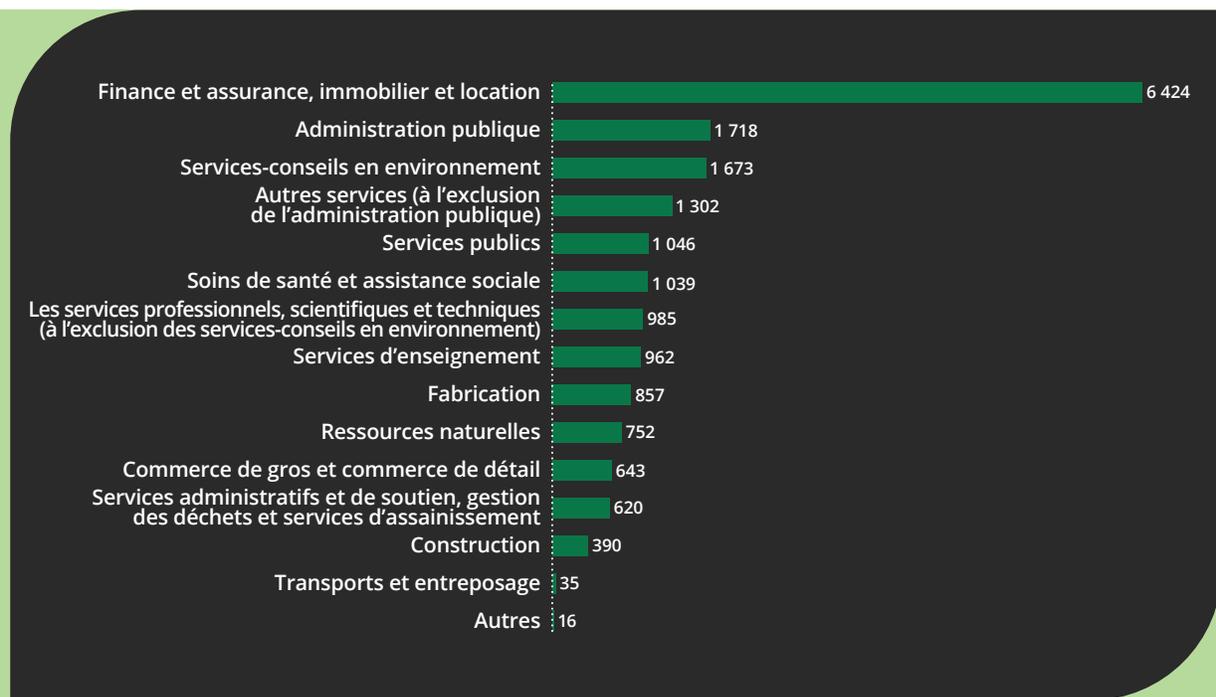
**Figure A4**

*Proportion de travailleurs en environnement*



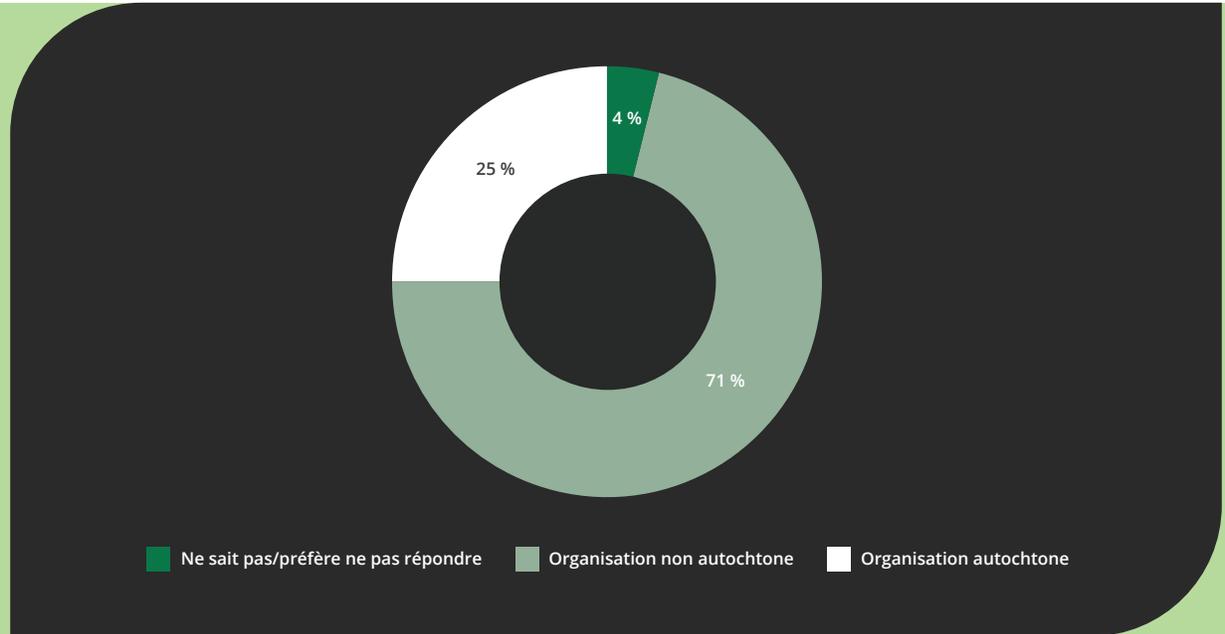
**Figure A5**

*Nombre de travailleurs en environnement représentés par secteur*



**Figure A6**

*Proportion d'organisations dont les dirigeants ou propriétaires sont des Autochtones*



## ANNEXE B : LE SECTEUR CANADIEN DES BIENS ET SERVICES ENVIRONNEMENTAUX

Le **secteur des biens et services environnementaux (SBSE)** est composé d'un ensemble hétérogène de producteurs de biens et services destinés à la protection de l'environnement et à la gestion des ressources naturelles. Les **biens et services environnementaux** sont des produits fabriqués ou des services offerts, principalement aux fins suivantes :

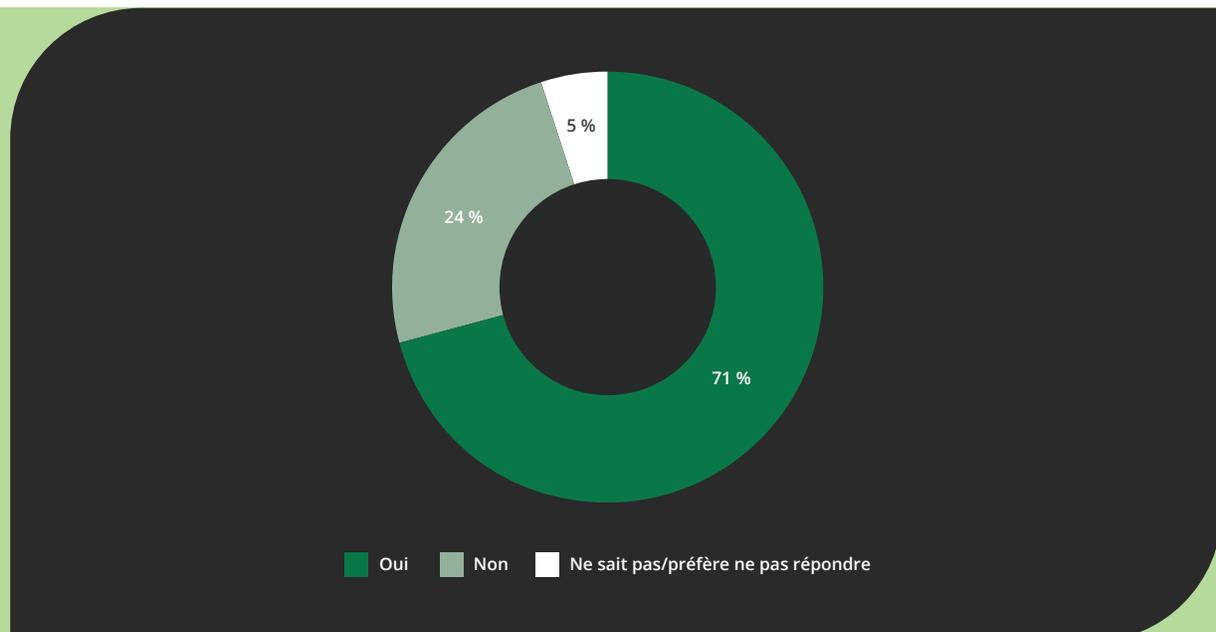
- Prévenir, traiter, réduire ou éliminer la pollution, la dégradation ou l'appauvrissement des ressources naturelles;
- Réparer les dommages causés à l'air, à l'eau, aux déchets, au bruit, à la biodiversité et aux paysages;
- Réaliser d'autres activités, comme la mesure, la surveillance, le contrôle, la recherche et le développement, l'éducation, la formation, l'information et la communication, associées à la protection de l'environnement ou à la gestion des ressources.

Les résultats du sondage montrent que la représentation de l'âge et du genre au sein de la main-d'œuvre des biens et services environnementaux reflète l'ensemble de la population active du Canada<sup>32</sup>.

Dans notre sondage auprès des employeurs du Canada, 642 employeurs se sont identifiés comme des organisations du secteur des biens et services environnementaux. Ces employeurs représentent environ 114 310 employés au total et 19 360 employés en environnement.

**Figure B1**

*Proportion de répondants qui ont désigné leur organisation comme faisant partie du SBSE*

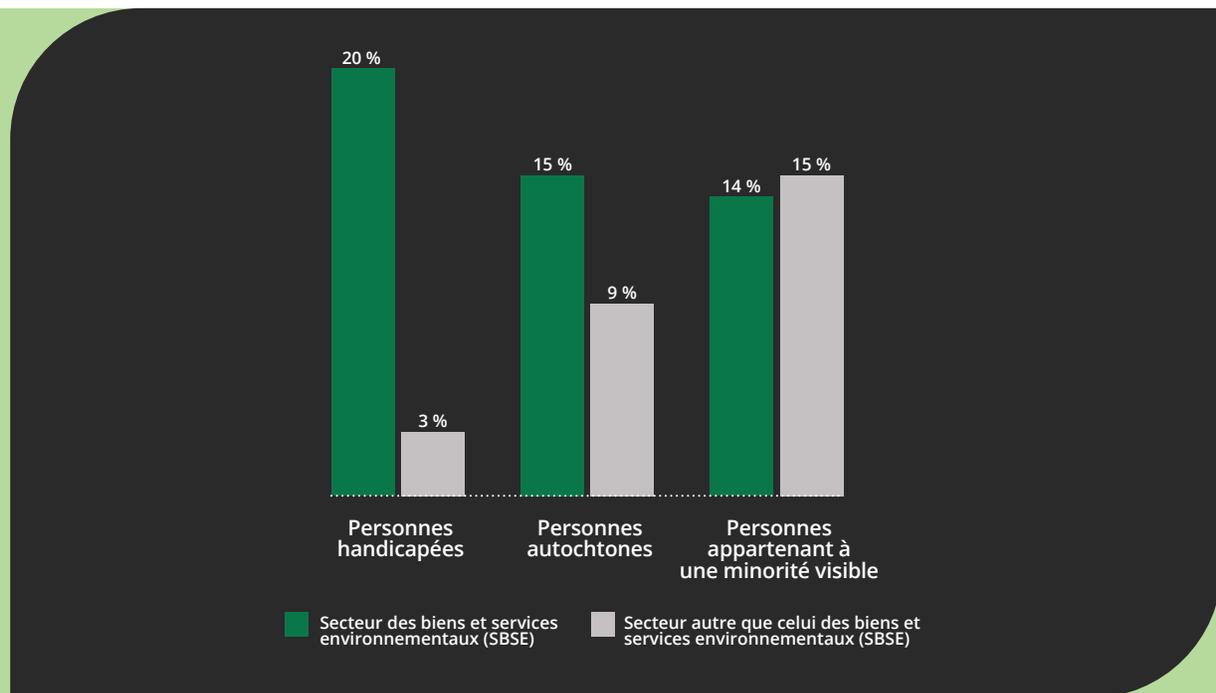


<sup>32</sup> Statistique Canada. Tableau 98-10-0485-01 Situation d'activité selon l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement.

Par rapport aux organisations qui ne s'identifient pas comme faisant partie du SBSE, les producteurs de biens et services environnementaux qui ont répondu à notre sondage déclarent une main-d'œuvre plus diversifiée<sup>33</sup>. Cet écart est le plus profond dans la représentation des personnes handicapées sur le marché du travail, les organisations du SBSE employant 17 % de personnes handicapées de plus que leurs homologues. Ces tendances sont observées dans une moindre mesure, les peuples autochtones étant plus représentés au sein du SBSE (**figure 15**).

**Figure B2**

*Représentation des personnes autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans les organisations du SBSE et les organisations hors du SBSE*



33 Notez que cette observation peut être attribuable en partie à un plus petit échantillon d'organisations qui ne font pas partie du SBSE.

# ANNEXE C : MÉTHODE UTILISÉE POUR L'ÉTUDE

Cette étude a pour but de recueillir des données pour mieux comprendre la composition démographique de la main-d'œuvre en environnement au Canada.

## COLLECTE DE DONNÉES

Un sondage national auprès des employeurs en environnement de toutes les régions et de tous les secteurs du Canada a été conçu et distribué par l'intermédiaire de Léger Advertising, les méthodes de collecte des données étant en ligne et par téléphone<sup>34</sup>.

Avant la collecte des données, Léger a effectué un essai préalable/lancement en douceur entre le 3 et le 6 avril 2023. Le lancement complet a eu lieu le 11 avril et le sondage est resté accessible jusqu'au 4 juin 2023. Il a été annoncé et organisé en anglais et en français.

Comme pour tous les sondages, la participation dépendait du niveau de sensibilisation des personnes et de leur volonté à y consacrer le temps nécessaire. Pour maximiser la participation, le sondage a été promu selon plusieurs moyens sur une période de deux mois en 2023 et des incitatifs ont été proposés pour la participation.

Le sondage a été promu par les moyens suivants :

- Les membres d'ECO Canada;
- Le groupe de réflexion des Canadiens LEO de Léger ([legeropinion.com/fr/](http://legeropinion.com/fr/));
- Des sondages par téléphone menés par Léger auprès d'employeurs canadiens, à l'aide d'une liste achetée d'employeurs et de leurs codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) connexes;
- Des associations sectorielles environnementales partenaires;
- Les réseaux sociaux;
- Une campagne de sensibilisation payée par des organisations nationales de ressources humaines tierces.

Les employeurs ont été invités à décrire jusqu'à deux (2) professions pour lesquelles ils emploient le nombre le plus important de travailleurs en environnement, en incluant des informations sur les titres des postes et un aperçu du rôle. ECO Canada a utilisé les descriptions et les informations recueillies pour classer les réponses en professions et secteurs définis en environnement.

---

<sup>34</sup> Le sondage ciblait les employeurs qui désignaient leur organisation comme environnementale ou reconnaissaient qu'ils employaient des travailleurs en environnement. Les employés étaient définis comme des travailleurs en environnement s'ils contribuaient à la protection, à la préservation ou à la durabilité de l'environnement, s'ils étaient tenus d'avoir des connaissances, des compétences ou une formation en matière d'environnement, ou s'ils étaient employés par des organisations faisant partie du secteur des biens et services environnementaux.

## ÉPURATION, TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNÉES

Les données ont été vérifiées minutieusement et les répondants suspects ont été signalés, mais conservés dans la base de données :

- Possibilité de répondants en double d'après les informations données pour le tirage (même nom et/ou adresse électronique);
- Nom de personne et/ou d'entreprise suspect;
- Commentaires textuels suspects à des questions ouvertes;
- Réponses identiques dans divers commentaires textuels.

Sur le total des réponses au sondage en ligne, les contacts par téléphone et le groupe de réflexion de Léger (LEO), **904 participations au sondage** ont été enregistrées.





## CONTACTEZ-NOUS

...

ECO Canada  
Suite 400, 105 12 Avenue SE  
Calgary, Alberta T2G 1A1

P : 1-800-890-1924  
E : [research@eco.ca](mailto:research@eco.ca)  
W : [eco.ca](http://eco.ca)

Notre siège se trouve au cœur de Calgary, AB, et a des antennes locales à Vancouver, Edmonton, Windsor et Halifax.

Visitez notre site ou contactez-nous pour plus d'informations.



@ecocanada