

# LA DIVERSITÉ AU SEIN DE LA MAIN-D'ŒUVRE VERTE AU CANADA

La représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des communautés racialisées<sup>1</sup> est essentielle pour accroître la productivité, favoriser la mobilisation des employés et promouvoir l'innovation. De nombreuses études soulignent les avantages d'une meilleure représentation et indiquent que la diversité pourrait aider le secteur de l'environnement à combler l'écart entre l'offre et la demande de travailleurs au cours des années à venir.

Le gouvernement fédéral a reconnu le déséquilibre au sein des organisations au Canada et lancé des programmes pour supprimer les obstacles auxquels font face les groupes historiquement marginalisés, et changer la représentation au sein des conseils d'administration et de la haute direction. Le Défi 50-30 d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada a pour but d'accroître la diversité au sein des entreprises en améliorant l'accès à des postes d'influence pour les groupes méritant l'équité en visant deux objectifs : la parité entre les genres (50 % de femmes ou de personnes non binaires) et une forte représentation (30 % de personnes sous-représentées). Non seulement une telle initiative est bénéfique pour les travailleurs de l'environnement, elle favorise également une culture organisationnelle qui attire les talents, améliore le maintien en poste des employés et accentue la pénétration du marché<sup>2</sup>.

## VUE D'ENSEMBLE

Les organisations peuvent mettre à profit la diversité au sein de la main-d'œuvre verte au Canada afin de surmonter les défis liés à l'embauche sur le marché du travail concurrentiel d'aujourd'hui. Sur les 600 employeurs ayant répondu à notre sondage, 408 ont fourni de l'information au sujet de l'identité de leurs travailleurs de l'environnement.

**Des 46 558 travailleurs de l'environnement employés par ces entreprises :**



**6 % sont des Autochtones**  
c. 4,3 % de l'ensemble de la population active<sup>3</sup>

**4 % sont des personnes handicapées**



**18 % sont des minorités visibles**  
c. 21,2 % de l'ensemble de la population active<sup>4</sup>

## ANNOTATIONS ET RÉFÉRENCES

[1] Le terme « minorités racialisées » est comparable au terme « minorités visibles » employé par Statistique Canada.

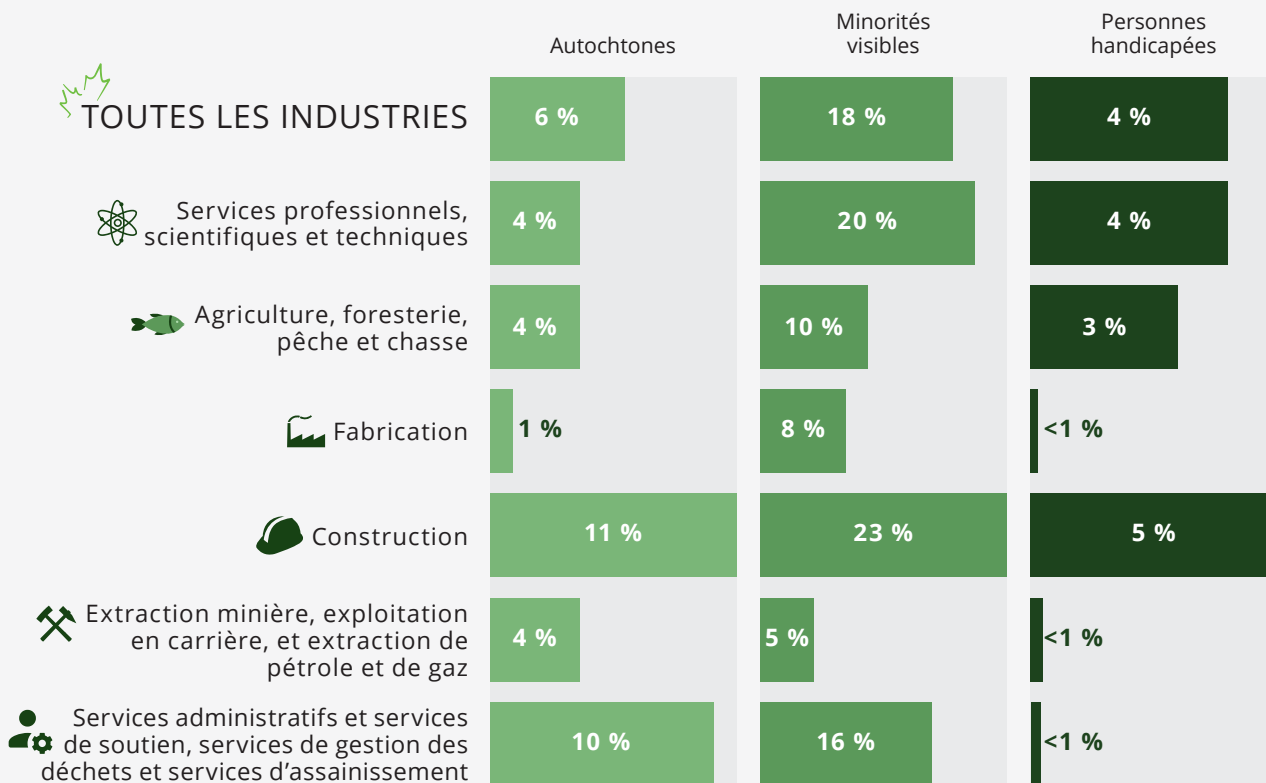
[2] *Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité!* - Innovation, Sciences et Développement économique Canada.

Consulté au <https://www.ic.gc.ca/eic/site/icgc.nsf/fra/07706.html>

[3] *Catalogue no 98-400-X2016268*. Gouvernement du Canada, Statistique Canada. Consulté au <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016268>

[4] *Catalogue no 98-400-X2016268*. Gouvernement du Canada, Statistique Canada. Consulté au <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016268>

PAR INDUSTRIE



Les résultats du sondage montrent que la main-d'œuvre en environnement est particulièrement plus diversifiée dans quelques industries. Par exemple, les **employeurs du secteur de la construction ont indiqué que 10,7 % de leurs effectifs en environnement étaient des Autochtones, 4,9 %, des personnes handicapées, et 23,2 %, des minorités visibles.** Ces pourcentages sont beaucoup plus élevés que dans d'autres industries.

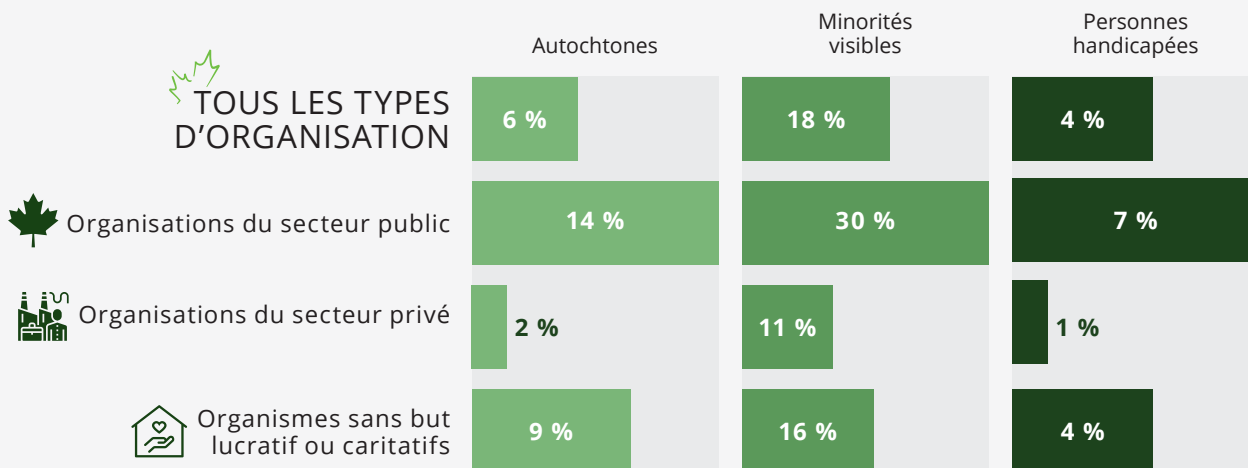


Le secteur de la construction et celui des services administratifs et services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement comptaient **le plus grand pourcentage de travailleurs autochtones, soit 10,7 % et 10,2 %, respectivement.** Ces pourcentages dépassent de loin la moyenne de l'ensemble des industries, qui s'établit à 6,2 %.

Les secteurs de la fabrication, des services administratifs et services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement, et de l'extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz affichaient un **pourcentage de personnes handicapées inférieur à la moyenne (3,5 %), soit moins de 1 % dans chaque secteur.**

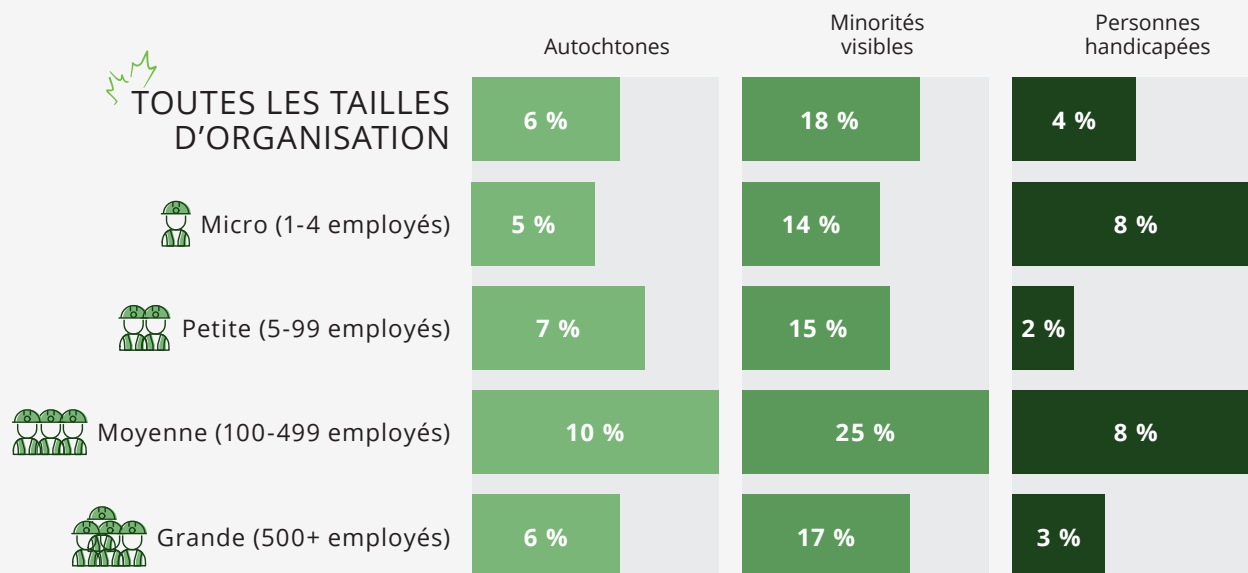


## PAR TYPE D'ORGANISATION



Parmi les types d'organisations, le secteur public **semble compter une représentation d'Autochtones, de personnes handicapées et de minorités visibles supérieure à la moyenne, soit 13,9 %, 7,4 % et 30,4 %, respectivement.** Les Autochtones étaient également fortement représentés parmi les travailleurs de l'environnement dans le secteur des organismes sans but lucratif ou caritatifs.

## PAR TAILLE D'ORGANISATION



Parmi les tailles d'organisations, **les moyennes entreprises comptaient plus de minorités que la moyenne, soit 10,4 %, 7,6 % et 25,2 %, respectivement.**

## SOMMAIRE

Les différences dans la diversité selon l'industrie, le type d'organisation et la taille de l'organisation sont monnaie courante. En adoptant et en favorisant la diversité, les employeurs peuvent tirer parti de nouvelles idées et d'approches inédites qui auraient pu être négligées auparavant. Les employés forment leur point de vue en fonction de leur expérience vécue, ce qui peut se traduire par des solutions tout à fait uniques. Les organisations doivent cependant faire preuve de flexibilité dans leurs méthodes d'embauche traditionnelles pour accroître la représentation de certains groupes comme les personnes handicapées et les minorités racialisées.

Les Autochtones représentent le segment de la population qui connaît la croissance la plus rapide au Canada, et il sera primordial de les inclure dans le secteur environnemental pour que le Canada atteigne ses objectifs verts. En dépit de certains efforts déployés pour accroître l'inclusion des Autochtones<sup>5</sup>, ces derniers continuent d'être confrontés à des obstacles à l'emploi. Il faut du temps pour établir des relations solides, et il faudra peut-être assouplir les pratiques d'embauche pour reconnaître la richesse du savoir traditionnel et l'expérience dont les Autochtones peuvent faire profiter la main-d'œuvre<sup>6</sup>.

Les minorités visibles jouent un rôle vital dans la croissance économique du Canada et ne cessent d'augmenter depuis le Recensement de 1981. Bien que l'immigration de pays non européens ait contribué à cette croissance, en 2016, trois personnes sur dix qui s'identifiaient comme faisant partie de minorités visibles étaient nées au Canada<sup>7</sup>. Alors que le marché du travail continue de se transformer, compte tenu de la montée en flèche de l'automatisation, la demande de travailleurs spécialisés poursuivra sa croissance et l'une des priorités du pays sera d'attirer des candidats qualifiés.

Pour réduire les obstacles auxquels font face les personnes handicapées, le gouvernement du Canada a adopté en 2019 la Loi canadienne sur l'accessibilité<sup>8</sup>, et mis en œuvre le Programme d'appui aux initiatives sectorielles<sup>9</sup>, suivant les constatations de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, à savoir que 59 % des adultes handicapés en âge de travailler étaient employés, par rapport à 80 % des personnes non handicapées<sup>10</sup>.

Les initiatives comme le programme Parcours Employabilité Environnementale cherchent à aider les groupes sous-représentés à obtenir un emploi intéressant dans le secteur environnemental. Pour sa part, le programme Passerelle Nouveaux Arrivants vise à aider les nouveaux arrivants à trouver des possibilités qui misent sur leurs compétences et leur expérience acquises à l'étranger. Enfin, les programmes de formation autochtone BEAHR procurent une formation pratique en environnement qui est culturellement pertinente et fondée sur le savoir traditionnel et les sciences occidentales afin de perfectionner les compétences des Autochtones. Grâce à la mise en œuvre efficace de ces programmes, le Canada peut relever les défis liés à la main-d'œuvre, surmonter les pénuries de compétences et réaliser son potentiel économique.

## ANNOTATIONS ET RÉFÉRENCES

[5] *Le gouvernement du Canada annonce 340 millions de dollars pour soutenir la conservation dirigée par les Autochtones*. Canada.ca. Consulté au <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/nouvelles/2021/08/le-gouvernement-du-canada-annonce-340-millions-de-dollars-pour-soutenir-la-conservation-dirigee-par-les-autochtones.html>

[6] *Widening the circle for Indigenous People Landing Page*. Deloitte Canada. (16 janvier 2017). Consulté au [www2.deloitte.com/ca/en/pages/about-deloitte/articles/widening-the-circle-for-aboriginal-people.html](http://www2.deloitte.com/ca/en/pages/about-deloitte/articles/widening-the-circle-for-aboriginal-people.html)

[7] *Dictionnaire, Recensement de la population, 2016*. Recensement, gouvernement du Canada, Statistique Canada. (2 août 2017). Dictionnaire 2016. Consulté le 14 mars 2022 au <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/index-fra.cfm>

[8] *Résumé de la Loi canadienne sur l'accessibilité*. Canada.ca. Consulté au <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accessible-personnes-handicapees/loi-resume.html>

[9] *Le gouvernement du Canada investit dans la formation pour les personnes handicapées afin de créer un milieu de travail plus inclusif et une économie plus forte - Canada*. Consulté au <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accessible-personnes-handicapees/loi-resume.html>

[10] *Données - Canada.ca*. Consulté au <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/accessible-personnes-handicapees/loi-resume.html>

