

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

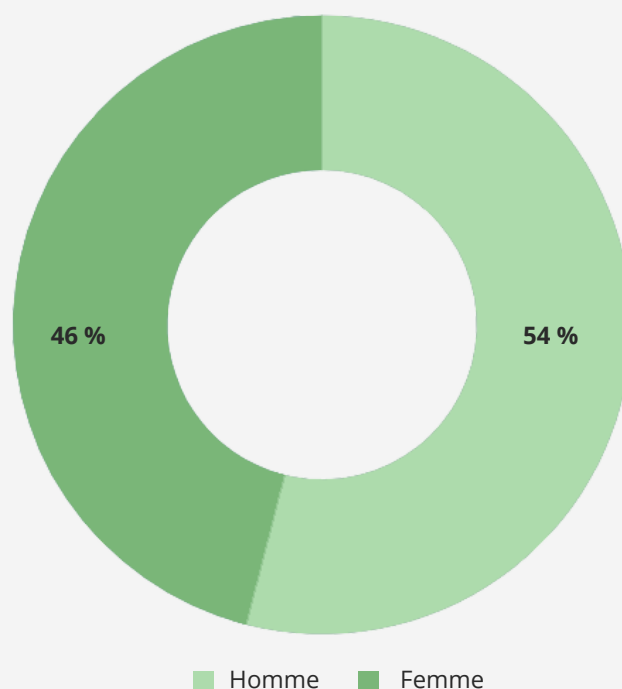
La promotion de la diversité de genre au sein de la main-d'œuvre canadienne a joué et continue de jouer un rôle de premier plan dans la représentation actuelle. La diversité de genre peut également contribuer à atténuer les difficultés d'embauche que nous prévoyons pour le secteur de l'environnement au cours des années à venir en raison du nombre élevé de départs à la retraite et de la croissance du secteur. Bien que la diversité de genre se soit améliorée au cours des dernières décennies, Statistique Canada a constaté que les femmes étaient davantage touchées par les pertes d'emplois liées à la COVID-19 que les personnes qui s'identifiaient comme des hommes.<sup>1</sup>

Sur les 600 employeurs interrogés dans le cadre de notre sondage, 435 ont fait part de la répartition selon le genre des 48 170 travailleurs en environnement à leur service en 2021. Les observations suivantes sont tirées de leurs réponses :

## VUE D'ENSEMBLE

Les travailleurs représentaient environ 54 % de la main-d'œuvre environnementale, et les travailleuses, 46 % du secteur.<sup>2</sup>

Selon les dernières données de recensement disponibles, 51 % de la population active totale du Canada étaient des femmes.

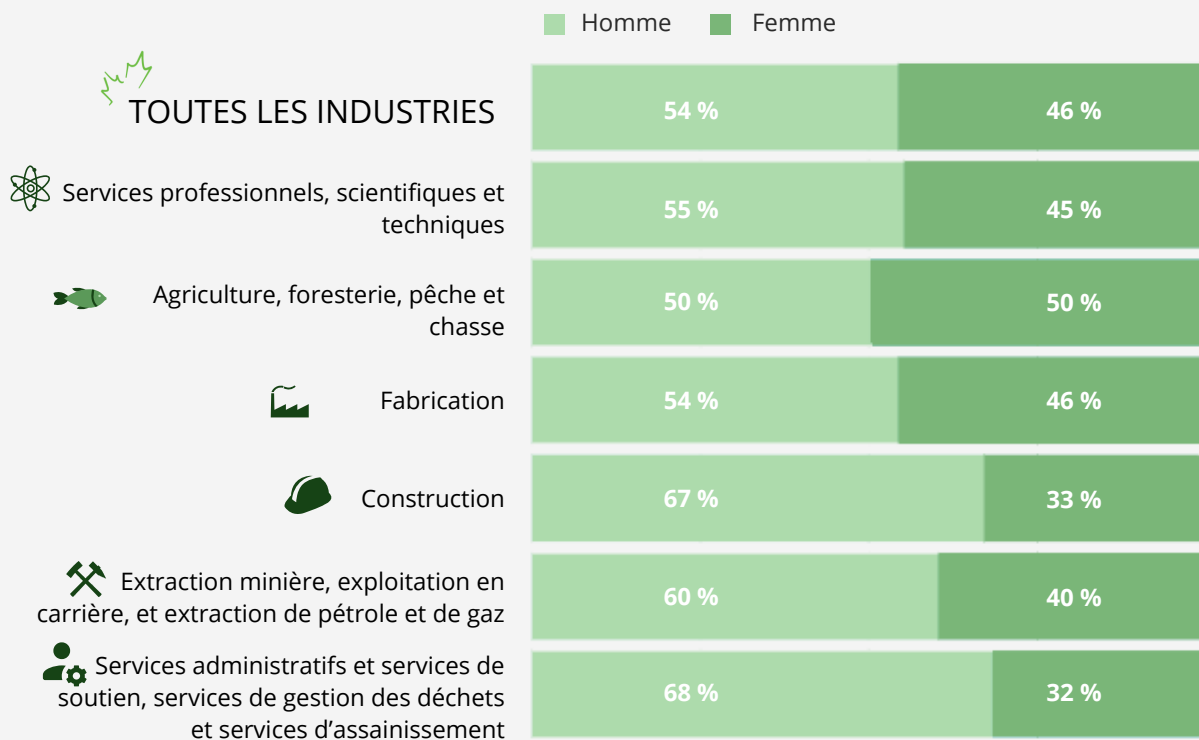


## ANNOTATIONS ET RÉFÉRENCES

[1] Lu, Y., & Grekou, D. (2021), L'emploi et les différences selon le genre un an après le début de la pandémie de COVID-19 : une analyse par secteur d'industrie et taille de l'entreprise. Consulté le 26 novembre 2021 - <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021005/article/00005-fra.htm>

[2] En raison de la petite taille de l'échantillon, les chiffres relatifs à la main-d'œuvre de diverses identités de genre (c.-à-d. ni homme, ni femme) ont été supprimés de nos résultats publiés.

## PAR INDUSTRIE



## TRAVAILLEURS

L'industrie des services administratifs et services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement affichait la plus grande proportion d'hommes au sein de sa main-d'œuvre environnementale, soit 68 %.



## TRAVAILLEUSES



L'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse avait la répartition la plus équitable de travailleurs et de travailleuses, soit 50 % pour chaque groupe.

## PAR TYPE D'ORGANISATION



### TOUS LES TYPES D'ORGANISATION



Organisations du secteur public

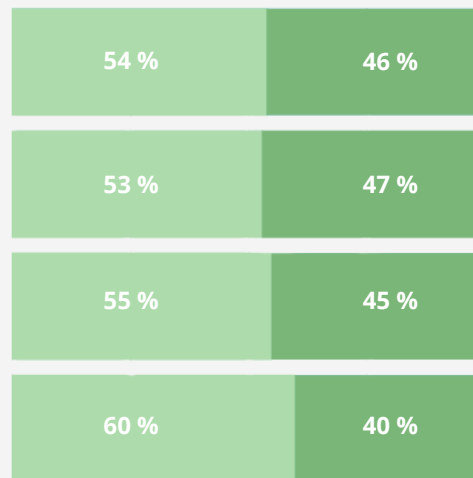


Organisations du secteur privé



Organismes sans but lucratif  
ou caritatifs

■ Homme ■ Femme



Parmi les types d'organisation, les organismes sans but lucratif et caritatifs comptaient le plus grand écart entre les genres, les hommes représentant 60 % de l'ensemble de la main-d'œuvre environnementale.

## PAR TAILLE D'ORGANISATION



### TOUTES LES TAILLES



Micro (1-4 employés)



Petite (5-99 employés)

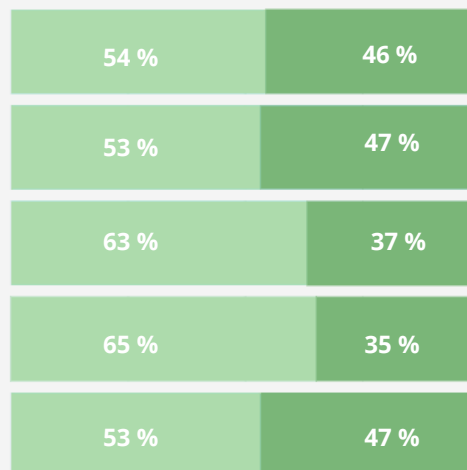


Moyenne (100-499 employés)



Grande (500 employés et +)

■ Homme ■ Femme



Les micro-entreprises et les grandes entreprises possédaient la plus grande répartition de travailleuses en environnement (47 %) par rapport aux organisations d'autres tailles.



Les petites et moyennes entreprises affichaient les plus grandes différences entre la proportion d'employés et d'employées, les hommes représentant 63 % des petites entreprises et 65 % des entreprises de taille moyenne.

## RÉCAPITULATIF

La diversification des sexes au sein de la main-d'œuvre peut permettre à une entreprise de rehausser ses stratégies créatives et de favoriser la mise en place de nouvelles solutions en réponse à des problèmes commerciaux. En tirant parti efficacement d'une main-d'œuvre diversifiée, les entreprises ont la possibilité d'améliorer leurs pratiques commerciales en vue de dépasser le rendement de leurs concurrents.

D'après une étude sur l'innovation menée par Boston Consulting Group auprès d'équipes de direction, les entreprises où la diversité est supérieure à la moyenne enregistrent un revenu tiré de l'innovation de 19 % supérieur à celui des entreprises de faible diversité.<sup>3</sup>

De plus, les employés des organisations qui favorisent une culture inclusive participent plus activement aux activités de celles-ci. Après avoir effectué un sondage auprès de millénariaux, le Deloitte University Leadership Center for Inclusion a publié en 2016 un rapport indiquant que 83 % des personnes interrogées se disaient plus actives au sein d'organisations qui encourageaient l'inclusion.<sup>4</sup>

On a également constaté que la diversité de la main-d'œuvre fait ressortir tout un éventail de nouveaux points de vue qui peuvent permettre de prendre des décisions éclairées, optimisant ainsi le rendement de l'entreprise et des personnes qui y travaillent.

En dépit des avantages sur le plan du revenu, de la mobilisation du personnel et de la prise de décisions, les femmes restent sous-représentées dans les équipes de direction. Les dernières données de recensement disponibles indiquent que près d'une personne sur deux est une femme au sein de la population active canadienne, mais seul un cadre supérieur sur quatre au Canada, ou environ un membre de conseil d'administration sur cinq, est une femme.<sup>5</sup> Compte tenu de certaines des prévisions relatives aux difficultés d'embauche de la main-d'œuvre environnementale dont fait état notre rapport sur l'offre du marché du travail en environnement<sup>6</sup>, particulièrement au niveau des cadres supérieurs, le fait de s'attaquer à la disparité entre les travailleurs et les travailleuses pourrait contribuer à combler ces écarts.

## RÉFÉRENCES

[3] Boston Consulting Group (2018), How Diverse Leadership Teams Boost Innovation - <https://www.bcg.com/en-us/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

[4] Deloitte, (2015). Deloitte University, The Radical Transformation of Diversity and Inclusion. The Millennial Influence - <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-inclus-millennial-influence-120215.pdf>

[5] Statistique Canada (2021), La diversité au sein des postes d'administrateurs et de dirigeants : estimations exploratoires de la famille, du travail et du revenu - <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021005-fra.htm>

[6] ECO Canada (2021), Défis et occasions du marché du travail en environnement au cours des dix prochaines années - <https://eco.ca/new-reports/defis-et-occasions-du-marche-du-travail-en-environnement-au-cours-des-dix-prochaines-annees/>