

# RÉPARTITION SELON L'ÂGE DE LA MAIN-D'ŒUVRE VERTE AU CANADA

À l'heure où l'économie croît et où le nombre de projets commence à augmenter rapidement, le vieillissement de la population, indicateur d'un changement démographique, pose un problème de taille pour notre marché du travail. Le niveau élevé de départs à la retraite et un nombre plus faible de jeunes travailleurs qui s'intègrent à la population active conduisent à la perte de travailleurs expérimentés possédant des connaissances approfondies, ce qui nuit à la productivité. Tant les industries que les entreprises doivent se consacrer à diversifier l'âge de leur main-d'œuvre si elles veulent prospérer à long terme, tandis que les employeurs doivent attirer, former et conserver des talents dans tous les groupes d'âge.

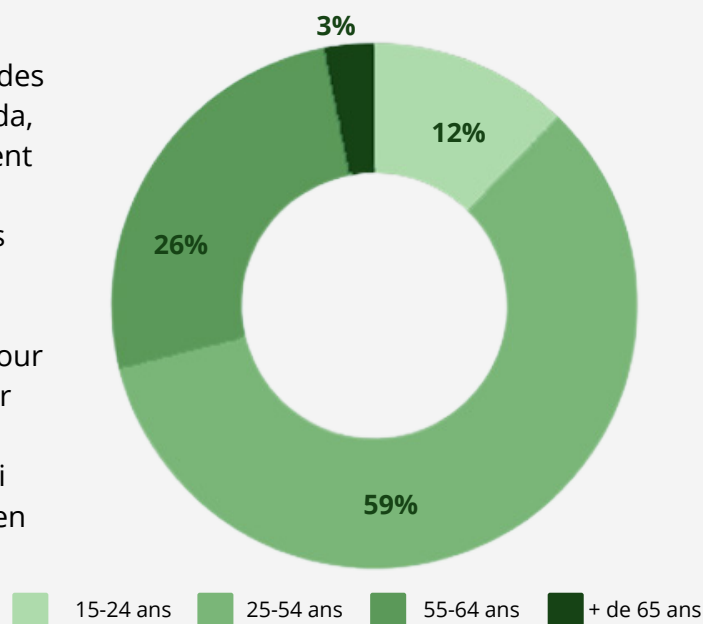
Pour créer un milieu de travail diversifié et équitable, il est essentiel de bien comprendre la diversité d'âges qui caractérise actuellement la main-d'œuvre environnementale au Canada. Sur les 600 entreprises interrogées au début de 2021, 458 employeurs de types divers et d'industries, de régions et de tailles différentes ont fait part de la répartition selon l'âge des 53 350 travailleurs en environnement à leur service<sup>1</sup>.

## VUE D'ENSEMBLE

Bien que presque 60 % de la main-d'œuvre environnementale employée par les répondants au sondage se situaient dans le principal groupe d'âge actif (25-54 ans), près de 30 % étaient âgés de plus de 55 ans, comparativement à 49 % et 36 % de la population active totale, respectivement, selon les dernières données<sup>2</sup> de recensement disponibles. Parallèlement, nos prévisions sur les 10 prochaines années donnent à penser que près de 30 % de la main-d'œuvre environnementale pourraient prendre leur retraite au cours de la décennie à venir, ce qui donnerait lieu à des possibilités d'avancement professionnel pour les travailleurs actuels et futurs<sup>3</sup>.

En dépit d'efforts visant à accroître l'emploi des jeunes au sein de l'économie verte du Canada, seuls 12 % des travailleurs de l'environnement étaient âgés de moins de 25 ans, comparativement à 15 % selon les dernières données de recensement disponibles.

Des mesures concertées sont nécessaires pour encourager les travailleurs plus âgés à rester plus longtemps, à attirer les jeunes vers des carrières vertes et à leur procurer un emploi satisfaisant. Il sera également utile de faire en sorte que les travailleurs intermédiaires effectuent la transition vers des postes supérieurs ou de direction.



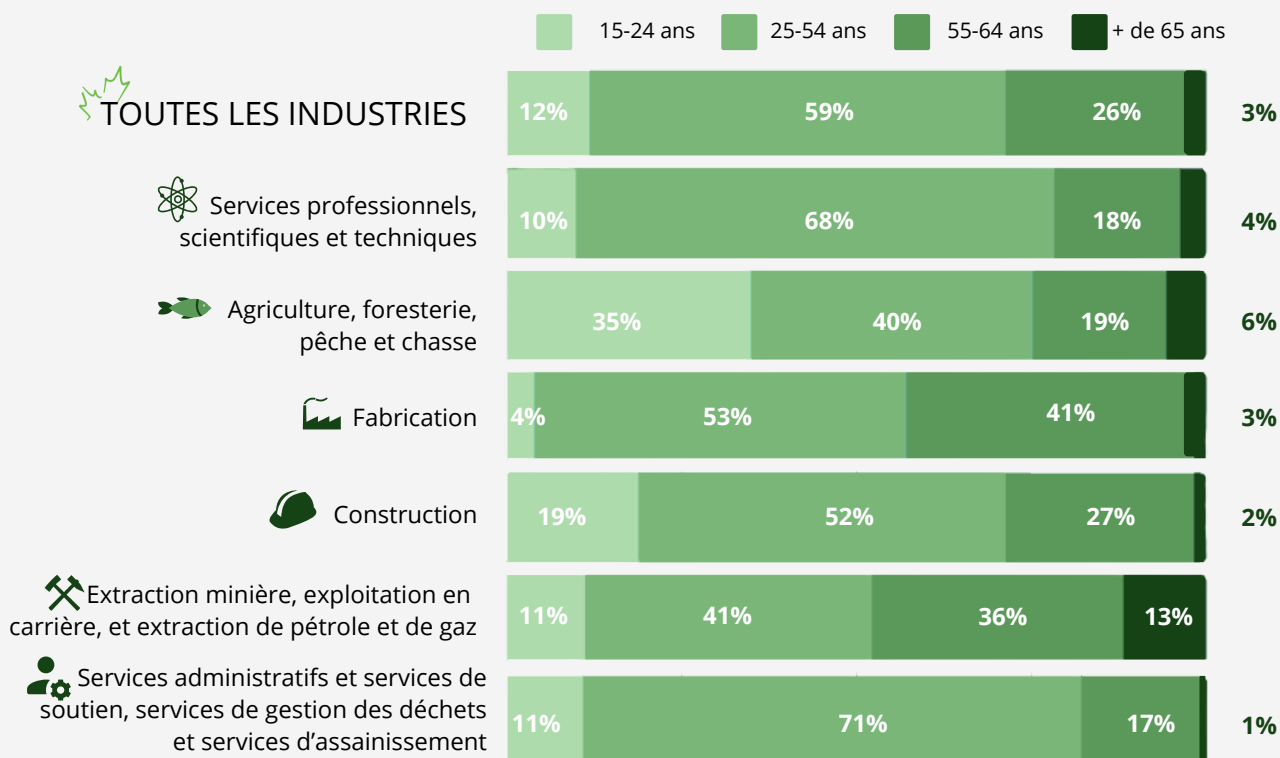
## ANNOTATIONS

[1] Les chiffres ayant été arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas correspondre à 100 %.

[2] Statistics Canada, 2016 Census of Population, Statistics Canada Catalogue nos. 98-400-X2016266 and 98-400-X2016286.

[3] ECO Canada Perspectives de la demande de main d'oeuvre 2020

## PAR INDUSTRIE<sup>4</sup>



### JEUNES (15-24 ANS)

Les employeurs interrogés des industries de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, ainsi que celle de la construction, ont déclaré la plus forte proportion de travailleurs de l'environnement âgés de 15 à 24 ans, soit 35 % et 19 %, respectivement.



### TRAVAILLEURS PLUS ÂGÉS (55 ANS ET PLUS)



L'industrie de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz a déclaré que plus de 49 % de ses employés en environnement appartenaient à cette tranche d'âge.

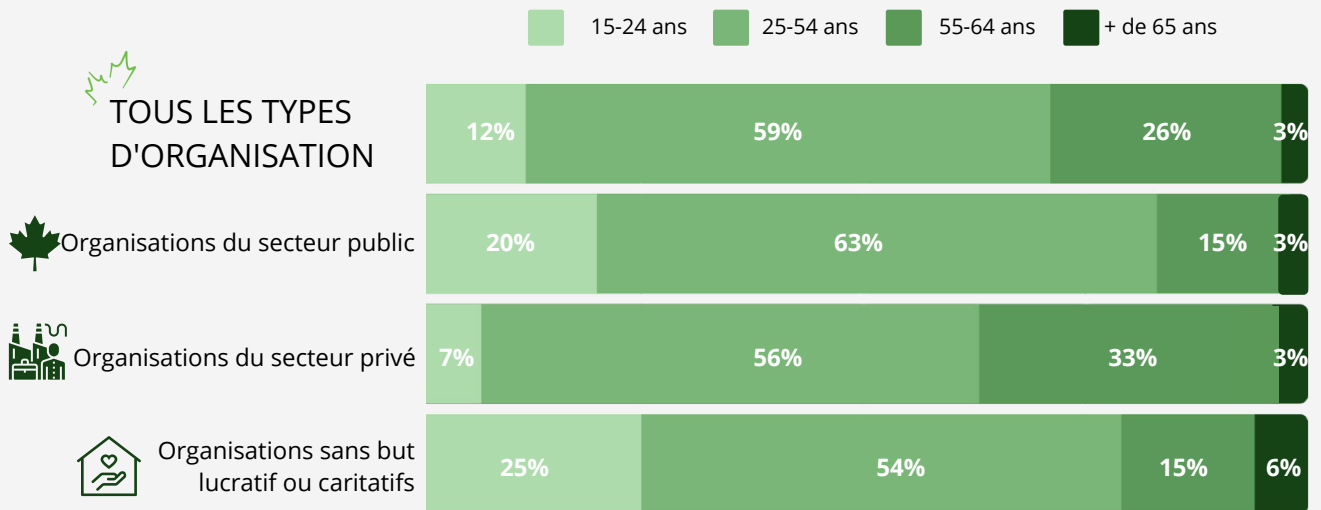


L'industrie de la fabrication comptait la deuxième plus forte proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus, soit 44 %. Elle possédait également la plus faible proportion de jeunes employés, soit 4 %.

### ANNOTATIONS

[4] Les industries dont le nombre d'employeurs interrogés s'établissait à 20 ou plus figurent dans cette fiche d'information.

## PAR TYPE D'ORGANISATION

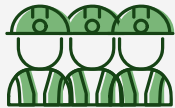
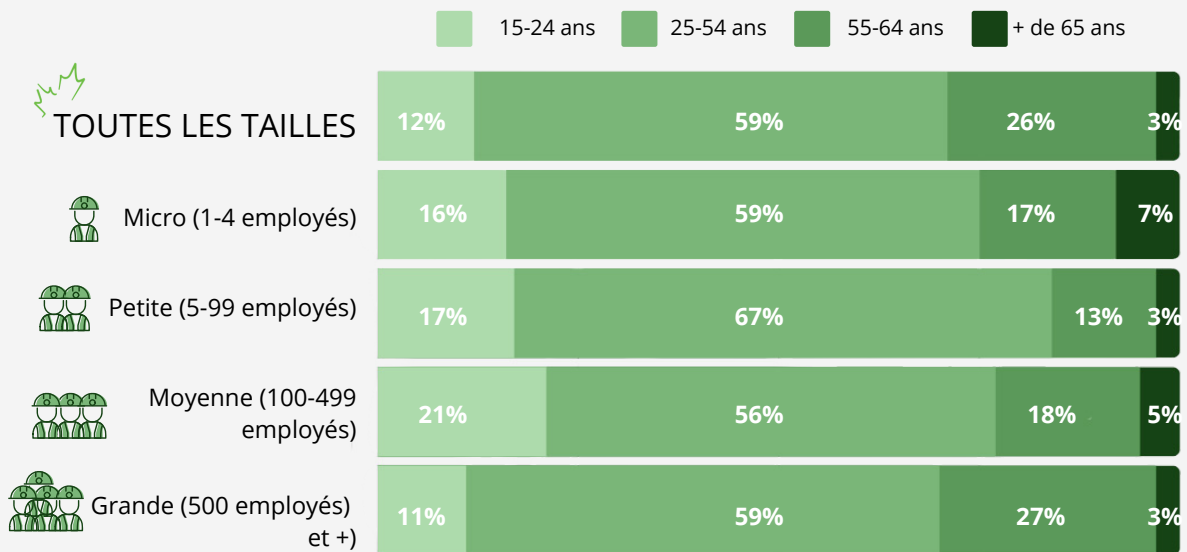


Le secteur sans but lucratif et les organismes caritatifs, de même que les organisations du secteur public, employaient une plus grande proportion de travailleurs verts âgés de 15 à 24 ans, à savoir 25 % et 20 %, respectivement, comparé à 12 % pour tous les types d'organisation.

Les entreprises du secteur privé possédaient une proportion bien plus importante d'employés âgés de 55 à 64 ans, à savoir 33 %, tandis que le secteur sans but lucratif et les organismes caritatifs comptaient la plus forte proportion d'employés en environnement âgés de plus de 65 ans, soit 6 %, comparativement à 3 % pour tous les types d'organisation.



## PAR TAILLE D'ORGANISATION



Les entreprises de taille moyenne possédaient une proportion plus élevée que la moyenne de travailleurs verts âgés de 15 à 24 ans (21 %).



Les petites entreprises comptaient une proportion plus importante de travailleurs verts âgés de 25 à 54 ans (67 %) comparativement à l'ensemble des organisations (59 %).



Les micro-entreprises possédaient la plus forte proportion d'employés de plus de 65 ans (7 %), soit plus de deux fois le taux global.

## RÉCAPITULATIF

L'accroissement de la diversité d'âges peut aider une organisation à réduire le taux de roulement des employés et à se positionner comme un « employeur de choix ». Ce faisant, les organisations peuvent constater une réduction des coûts liés à l'embauche et à la formation de nouveaux employés, ainsi qu'une amélioration de leur rendement.

Bien que les compétences, les comportements et les attentes aient tendance à différer d'une génération à l'autre, les organisations peuvent adopter les bonnes stratégies de gestion des RH pour tirer parti des forces de leur main-d'œuvre et se montrer plus concurrentielles, tant au sein de l'économie que sur le marché du travail.

Parmi ces stratégies, on peut mentionner la participation à des programmes d'emploi pour les jeunes tels que ceux offerts par ECO Canada. Ces programmes peuvent aider les organisations à embaucher de jeunes professionnels à moindre coût tout en profitant d'idées neuves et en contribuant à lancer de nouvelles carrières. L'adoption de plans de planification de la relève et de formation personnelle, quant à elle, figure parmi les pratiques exemplaires de gestion des RH susceptibles d'aider à attirer et à conserver les travailleurs de l'environnement, ainsi qu'à renforcer la diversité d'âges dans l'ensemble du secteur.

## RÉFÉRENCES ET ANNOTATIONS

[5] ECO Canada's HR Best Practices, 2012

Données du sondage sur les RH et les caractéristiques démographiques 2021 d'ECO Canada  
Consultez la méthodologie et d'autres fiches d'information à l'adresse [eco.ca/new-reports/environmental-workforce-diversity-2021](https://eco.ca/new-reports/environmental-workforce-diversity-2021)

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.