

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

En raison d'un marché du travail serré, de nombreux employeurs canadiens peinent à attirer et à conserver leurs talents. Parallèlement, les taux de chômage sont constamment plus élevés chez les jeunes (15 à 24 ans) que dans le reste de la population active. En mars 2023, le taux de chômage chez les jeunes travailleurs s'établissait ainsi à 9 %, comparativement à 4 % chez les travailleurs de 25 ans et plus¹. D'un autre côté, ce taux est particulièrement bas chez les travailleurs de 55 ans et plus. En mars 2023, un peu plus du tiers des Canadiens de 55 ans et plus occupaient un emploi, comparativement à 85 % de ceux âgés de 25 à 54 ans.

Les employeurs à la recherche de travailleurs de l'environnement se heurtent à des défis semblables, à savoir qu'ils doivent trouver les moyens d'attirer, de recruter, de former et de maintenir en poste des travailleurs qualifiés². L'une des méthodes envisagées par les employeurs consiste à mobiliser des talents issus de groupes démographiques qui ne sont généralement pas représentés au sein de la main-d'œuvre en environnement. Les données démographiques récoltées par ECO Canada lors de son enquête 2022 auprès des employeurs en environnement³ donnent à penser qu'il est possible d'augmenter le nombre de jeunes et de travailleurs plus âgés occupant un emploi en environnement.

VUE D'ENSEMBLE

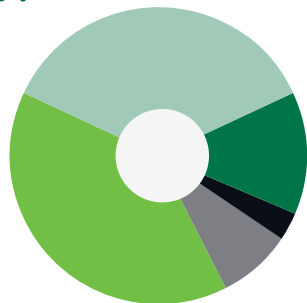
En 2022, ECO Canada a interrogé des organisations de tailles et de types divers qui emploient des travailleurs de l'environnement dans des industries et des régions variées. Les 459 employeurs qui ont rendu compte de la répartition selon l'âge de leur main-d'œuvre environnementale représentaient 39 690 travailleurs de l'environnement.

Sur ces travailleurs :

75 % étaient âgés de 25 à 54 ans

16 % étaient âgés de 55 ans et plus

8 % étaient des jeunes (15 à 24 ans)



GRUPE D'ÂGE

■ 15 à 24 ans ■ 25 à 30 ans ■ 31 à 54 ans ■ 55 à 64 ans ■ 65 ans et +

En revanche, une analyse des données du Recensement de la population canadienne de 2021 permet d'effectuer deux constatations clés :



13 % de la population active canadienne était composée de jeunes (15 à 24 ans)



23 % de l'ensemble de la population active canadienne était âgé de 55 ans et plus⁴

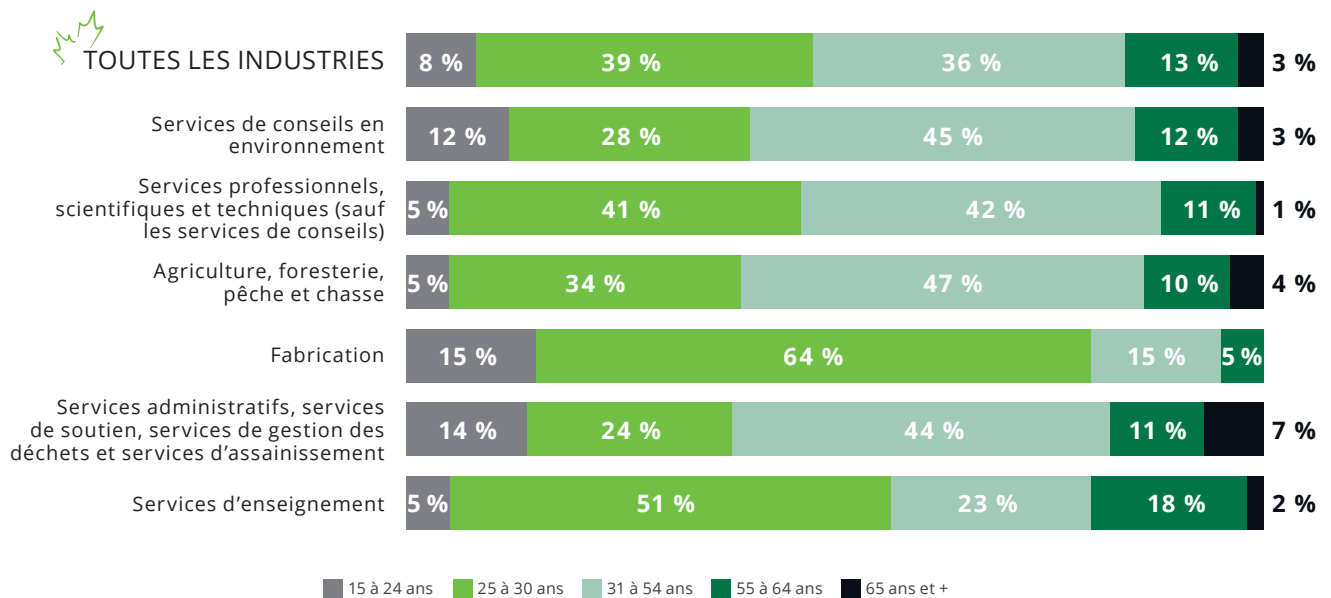
NOTES DE BAS DE PAGE ET RÉFÉRENCES

1 Statistique Canada. (5 mars 2023). *Tableau 14-10-0287-01 Caractéristiques de la population active, données mensuelles désaisonnalisées et tendance-cycle, 5 derniers mois*. ION : https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410028701&request_locale=fr

2 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/>

3 Les questions de l'enquête sont conformes à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.C. 1995, ch. 44) et au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* (DORS/96-470) du gouvernement du Canada. Pour plus d'information, consulter *l'Enquête 2022 auprès des employeurs en environnement : portée, méthodologie et profil des répondants*.

4 Statistique Canada. (30 novembre 2022). *Table 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 INDUSTRIE⁵

- Bien que les jeunes travailleurs du groupe d'âge des 15 à 24 ans représentaient 8 % des travailleurs de l'environnement déclarés, tous groupes d'industries confondus, leur proportion variait d'une industrie à l'autre :
 - Des proportions plus élevées ont été enregistrées dans les industries de la **fabrication** (15 %) ainsi que dans les **services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement** (14 %).
 - Une proportion plus faible (5 %) a été enregistrée dans les services **professionnels, scientifiques et techniques, l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse** et les **services d'enseignement**.
- 20 % des travailleurs de l'environnement employés dans les services d'enseignement et la fabrication étaient âgés de 55 ans et plus. Les travailleurs de l'environnement de ce groupe d'âge étaient moins représentés dans l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques, comptant pour 12 % des effectifs.

En revanche, les données du recensement de l'ensemble de la population active du Canada de 2021 permettent de faire une autre observation.

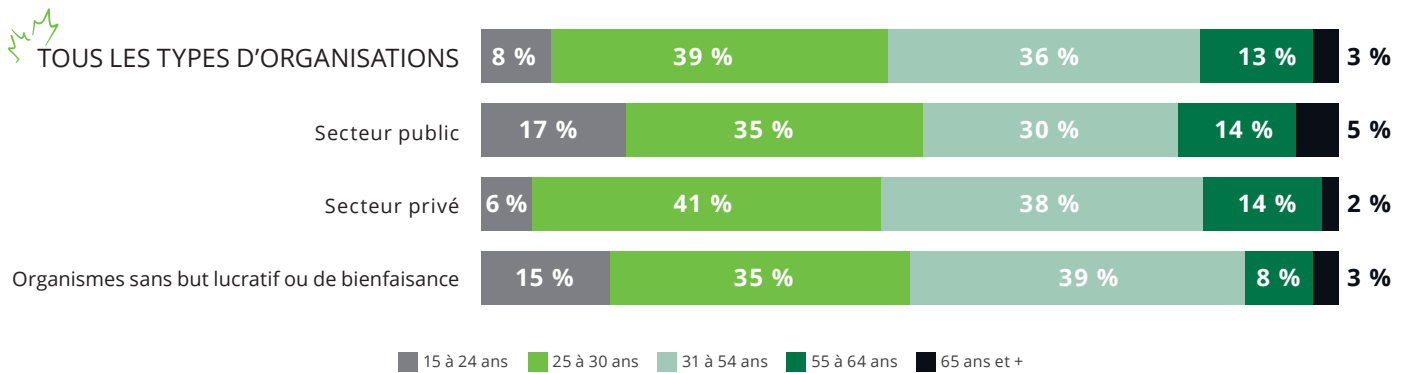
- Dans l'ensemble des industries, 13 % de la population active canadienne était composée de jeunes travailleurs âgés de 15 à 24 ans :
 - Une proportion plus élevée (14 %) a été observée dans les secteurs de **l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse**, ainsi que dans les **services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement**.
 - Des proportions plus faibles ont été observées dans les **services d'enseignement** (8 %) et les services **professionnels, scientifiques et techniques** (7 %)⁶.
- Les travailleurs de 55 ans et plus représentaient 23 % de l'ensemble de la population active du Canada toutes industries confondues, ce groupe d'âge constituant 39 % de la main-d'œuvre dans le domaine de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, et 27 % dans celui de la fabrication.

NOTES DE BAS DE PAGE ET RÉFÉRENCES

⁵ 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.

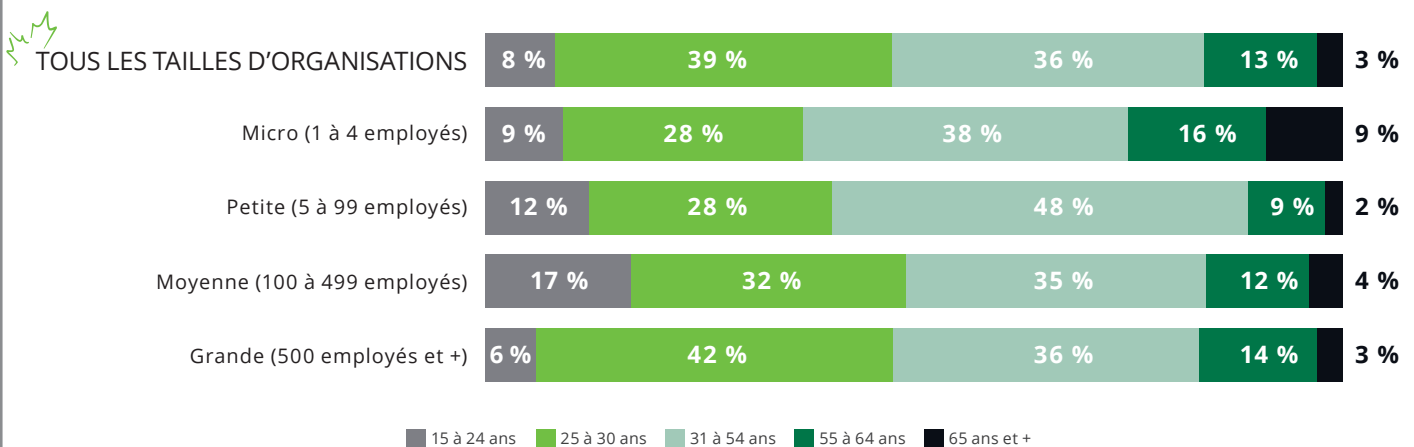
⁶ Statistique Canada. (30 novembre 2022). *Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement 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 jeunes travailleurs, soit ceux âgés de 15 à 24 ans, comptent pour une plus grande part des effectifs dans les organisations du secteur public (17 %) et les organismes sans but lucratif ou de bienfaisance (15 %) comparativement aux organisations privées (6 %).
- De même, les organisations du secteur public ont fait état de proportions plus élevées de travailleurs âgés de 55 ans et plus (19 %).

PAR TAILLE D'ORGANISATION



- Les grandes organisations (500 employés et plus) affichaient une proportion légèrement supérieure à la moyenne de travailleurs entre 25 et 54 ans (78 %), tandis que la proportion la plus faible revenait au groupe d'âge des 15 à 24 ans (6 %).
- Les moyennes organisations (de 100 à 499 employés) ont déclaré que 17 % des effectifs se situaient dans le groupe d'âge des 15 à 24 ans.
- Les microentreprises (1 à 4 employés) affichaient la proportion la plus élevée de travailleurs âgés de 55 ans et plus (25 %).

RÉCAPITULATIF

Grâce à leur approche inclusive, les organisations qui emploient une main-d'œuvre intergénérationnelle contribuent à une économie durable. La diversité d'âges peut en effet aider celles-ci à réduire le taux de roulement des employés, à limiter les changements de fonctions et à encourager l'engagement à long terme des travailleurs. Les organisations peuvent ainsi profiter d'une réduction des coûts liés à l'embauche et à la formation de nouveaux employés, ainsi que d'une amélioration de leur rendement⁷.

Les employeurs peuvent embaucher des jeunes, qui sont une source d'idées créatives et de solutions novatrices dans le domaine de la durabilité. Il est essentiel de donner aux jeunes travailleurs l'envie de poursuivre une carrière dans le secteur environnemental, en pleine croissance, pour former les leaders « verts » et les intendants de l'environnement⁸ de l'avenir.

Il faut également noter qu'afin de répondre à la demande actuelle et future de talents verts, laquelle dépasse l'offre, le secteur de l'environnement compte sur des travailleurs possédant un bagage de compétences et d'expérience plus étendu⁹. Les compétences et les connaissances organisationnelles des travailleurs plus âgés, acquises au fil de nombreuses années, représentent un atout de taille pour assurer une planification efficace de la relève et conserver ses talents verts.

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 offre des programmes, des services et des ressources pour aider et encourager les employeurs à diversifier leur main-d'œuvre en recrutant des jeunes qui se préparent à occuper leur premier poste dans le domaine environnemental, ainsi que des travailleurs âgés en provenance d'autres secteurs. Voici certains de ces programmes et services :

- Le *programme de développement de l'employabilité en environnement, un volet du programme Stratégie emploi et compétences jeunesse (SECJ)* du gouvernement du Canada, aide les jeunes sous-représentés (15 à 30 ans) à acquérir les compétences nécessaires pour évoluer dans le marché du travail en environnement et trouver un emploi stable.
- L'adoption des meilleures stratégies de gestion des RH tire parti des forces de chacun et attire les candidats les plus qualifiés sur le plan des compétences, des comportements et des attentes. Il convient d'accorder à ces stratégies une importance capitale afin de diversifier efficacement la main-d'œuvre dans une économie et un marché du travail serrés. 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'emplois en environnement au Canada.

NOTES DE BAS DE PAGE ET RÉFÉRENCES

7 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/>

8 Guzman Skotnitsky, Sabrina. (Mai 2021). *Build Back Better: Expanding Green Jobs for Youth Post-Pandemic*. Conseil canadien pour la réussite des jeunes. https://441491a8-bbab-4bca-a287-4cfd5caae3c0.filesusr.com/ugd/4d20ed_5b47c8a85c404e5fbf315f33dae5bd81.pdf

9 LinkedIn Economic Graph. *Global Green Skills Report 2022*. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/global-green-skills-report/global-green-skills-report-pdf/li-green-economy-report-2022-annex.pdf>



© ECO Canada 2023