

Les femmes dans le secteur de l'environnement et des technologies propres



par Bassirou Gueye

Date de diffusion : le 24 juillet 2024

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de l'Industrie, 2024

L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Les femmes dans le secteur de l'environnement et des technologies propres

par Bassirou Gueye

DOI : <https://doi.org/10.25318/36280001202400700003-fra>

Résumé

Au Canada, le secteur de l'environnement et des technologies propres (ETP) joue un rôle important dans l'économie du pays et dans les efforts de lutte contre les changements climatiques. Statistique Canada définit le secteur de l'ETP comme un secteur qui regroupe les activités liées à la protection de l'environnement, à l'optimisation des ressources et à l'utilisation de biens écoénergétiques. En 2021, la contribution du secteur au PIB du Canada était de 2,9 %. Ce secteur comptait 314 257 employés, ce qui représente 1,6 % de la main-d'œuvre nationale.

La présente étude s'appuie sur les données du Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres pour fournir une analyse exhaustive de la diversité de la main-d'œuvre du secteur. Ce document porte sur la représentation des femmes dans le secteur de l'ETP, en soulignant leur sous-représentation et en traitant de leur rémunération par rapport à celle des hommes en fonction de différentes données démographiques, dont l'âge, le niveau de scolarité et la profession. En 2021, les femmes représentaient 28,6 % de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP. Elles étaient plus présentes dans les emplois liés aux services que dans ceux liés à la production de biens. Elles étaient plus susceptibles d'avoir fait des études postsecondaires, mais affichaient un écart de rémunération entre les genres : elles gagnaient en moyenne 16,3 % de moins que leurs homologues masculins. Le document porte en outre sur l'intersectionnalité du genre et de différentes identités (autochtone, racisée et immigrante), soulignant les défis supplémentaires auxquels ces groupes pourraient être confrontés. Par exemple, parmi les immigrants, les Autochtones et les personnes racisées, les femmes étaient sous-représentées dans le secteur de l'ETP et présentaient un écart de rémunération par rapport à leurs homologues masculins.

Mots-clés : Canada, croissance économique, diversité de la main-d'œuvre, écart de rémunération, environnement et technologies propres, femmes autochtones, femmes racisées, immigrantes, représentation des genres

Auteur

Bassirou Gueye travaille au sein de la Division de l'analyse économique de la Direction des études analytiques et de la modélisation de Statistique Canada.

Remerciements

La présente étude a été financée par Femmes et Égalité des genres Canada. L'auteur souhaite remercier Tia Carpino, Wolong Gue, Lyming Huang, Torben Jensen, Amélie Lafrance-Cooke, Karine Leclerc, Danny Leung, France-Pascale Ménard, ainsi que les examinateurs du Centre de la statistique et des partenariats autochtones, le Congrès des peuples autochtones, la Métis Nation of Ontario, et les Organisations Autochtones Nationales pour les commentaires utiles qu'ils ont formulés et l'équipe de la Division de l'analyse stratégique, des publications et de la formation de Statistique Canada pour son aide pendant le processus de diffusion. Il souhaite également remercier Cindy Lecavalier et Katrina Munro qui ont préparé les données et fournit des conseils spécialisés.

Introduction

De nombreux dirigeants du monde entier se préoccupent de la protection de l'environnement et de la lutte contre les changements climatiques. Au Canada, le gouvernement a mis en place une série de mesures destinées à soutenir la protection de l'environnement à l'échelle mondiale, mais aussi à assurer un avenir axé sur la croissance propre au pays (gouvernement du Canada, 2022, 2023).

Malgré l'intérêt croissant pour ce sujet, il n'existe pas de définition universellement acceptée du secteur de l'environnement et des technologies propres (ETP). Cela s'explique en partie par le fait que les définitions sectorielles ne peuvent pas être utilisées pour désigner les entreprises dans le secteur de l'ETP. Statistique Canada (2023a) définit le secteur de l'ETP comme les activités liées à la protection de l'environnement, à l'affectation optimale des ressources naturelles et à l'utilisation de biens qui exigent moins d'énergie ou de ressources que la norme de l'industrie. Ces stratégies ont pour objectif ultime de réduire ou de prévenir la pollution et l'épuisement des ressources naturelles.

Au Canada, le secteur de l'ETP joue un rôle important dans l'économie. En 2021, le produit intérieur brut (PIB) nominal du secteur de l'ETP était évalué à 73,1 milliards de dollars, ce qui représente 2,9 % du PIB du Canada (Statistique Canada, 2022a). En outre, en 2021, le secteur de l'ETP a employé 314 257 personnes (1,6 % de tous les emplois) et a été à l'origine de 2,3 % des exportations et de 2,8 % des importations au Canada (Statistique Canada, 2023a, 2023b).

En plus de jouer un rôle important pour atteindre les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre, le secteur de l'ETP favorise également la croissance économique, tant pour les entreprises que pour les employés. De 2018 à 2020, les petites et moyennes entreprises du secteur de l'ETP ont été plus susceptibles que l'ensemble des entreprises d'enregistrer une croissance des ventes ou des revenus supérieure à 10 % (Dewan, 2023). Elles ont également été plus résilientes pendant la pandémie de COVID-19, puisqu'elles ont affiché des taux de fermeture temporaire plus faibles. Au niveau individuel, la rémunération était, en moyenne, plus élevée dans le secteur de l'ETP. En 2017 comme en 2021, la rémunération annuelle moyenne des employés du secteur de l'ETP était plus élevée pour l'ensemble des employés au Canada (Statistique Canada, 2019, 2022a, 2023a).

Si l'on tient compte du fait que cette rémunération est plus élevée et que les femmes sont, en moyenne, moins représentées dans les secteurs à rémunération élevée (Statistique Canada, 2022b), il convient de faire la lumière sur la représentation des femmes au sein de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP. En s'appuyant sur les travaux de Goombs (2022), qui a étudié les caractéristiques relatives au genre de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP, le présent document vise à analyser la participation des femmes dans le secteur de l'ETP. Plus précisément, il porte sur la représentation des femmes dans le secteur et l'évolution de leur rémunération par rapport à celle des hommes, en fonction de certaines caractéristiques, comme l'âge, le niveau de scolarité et la profession. Il sert à combler le manque de connaissances sur le secteur de l'ETP au Canada en proposant une analyse de la représentation des femmes autochtones, racisées et immigrantes, ainsi que de leur rémunération par rapport à celle de leurs homologues masculins. À partir de données plus récentes, l'article présente également la variation de l'emploi dans le secteur de l'ETP afin de déterminer s'il y avait des écarts entre les genres au chapitre des pertes d'emploi à la suite de la pandémie de COVID-19.

Le reste du présent document est structuré de la manière suivante. La section qui suit présente les données utilisées dans le présent document. La troisième section traite de la représentation des femmes et de leur rémunération par rapport aux hommes. La quatrième section propose une analyse plus détaillée en ajoutant une répartition selon l'identité autochtone, le groupe racisé et le statut d'immigrant. La cinquième section présente la conclusion.

Source de données

Au cours des dernières années, les concepts d'emplois verts ou de croissance verte ont attiré l'attention des chercheurs et des responsables de l'élaboration des politiques. Cependant, il a souvent été difficile de définir et de mesurer les emplois verts. Dans leur revue systématique de la littérature sur les emplois verts, Stanef-Puică et coll. (2022) rappellent l'absence de consensus international en ce qui concerne une définition uniforme de ce concept. Toutefois, les auteurs révèlent une certaine propension à utiliser la définition associée à la *Green Jobs Initiative* (GJI), une initiative visant la création d'emplois verts qui est proposée dans le rapport mixte de 2008 du Programme des Nations Unies pour l'environnement, de la Confédération syndicale internationale, de l'Organisation internationale des employeurs et de l'Organisation internationale du Travail. Selon la GJI, les emplois verts sont ceux qui permettent de réduire la consommation d'énergie, de matières premières et d'eau afin de décarboniser l'économie et de réduire les émissions de gaz à effet de serre, les déchets et la pollution.

Même si Statistique Canada ne renvoie pas au concept d'emplois verts dans ses produits, sa définition des produits environnementaux et de technologies propres va, à bien des égards, de pair avec le concept d'emplois verts de la GJI. Statistique Canada (2023a) définit les produits environnementaux et de technologies propres comme :

l'ensemble des processus, des produits ou des services qui réduisent les répercussions environnementales par l'une des trois stratégies suivantes : les activités de protection de l'environnement qui préviennent, réduisent ou éliminent la pollution ou toute autre dégradation de l'environnement; les activités de gestion des ressources qui débouchent sur une utilisation plus efficace des ressources naturelles, ce qui permet ainsi d'éviter leur épuisement; l'utilisation de produits qui ont été adaptés pour consommer beaucoup moins de ressources et d'énergie que les quantités établies dans la norme industrielle.

Le nombre limité d'analyses et d'études sur le secteur de l'ETP s'explique en partie par la difficulté de mesurer les indicateurs économiques liés à ce secteur. La production de biens de l'ETP ou la prestation de services de l'ETP peut être liée à presque toutes les industries. Ainsi, l'utilisation du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord pour définir le secteur de l'ETP conduirait à une surestimation du nombre d'emplois dans ce secteur.

Statistique Canada a lancé l'Enquête sur l'industrie de l'environnement en 1998, qui est devenue l'Enquête sur les biens et services environnementaux en 2008, afin de recueillir des données sur les ventes et l'emploi dans le secteur de l'ETP. En outre, dans le cadre de la Stratégie relative aux données sur les technologies propres du gouvernement du Canada¹, Statistique Canada a créé une nouvelle source de données sur le secteur de l'ETP, le Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres (CEPETP), qui évalue le PIB, l'emploi et d'autres indicateurs économiques du secteur.

La présente étude est fondée sur les données du CEPETP². Le Module des ressources humaines (MRH) du CEPETP s'ajoute à la capacité d'analyse et l'améliore, en plus de permettre d'avoir une vision élargie du rôle du secteur dans l'économie en fournissant des renseignements plus détaillés sur la diversité de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP. Parmi les principales sources de données du MRH figurent les Comptes canadiens de productivité (CCP), les données du Système de comptabilité nationale du Canada

1. Pour en savoir davantage sur la stratégie, voir <https://ised-isde.canada.ca/site/carrefour-croissance-propre/fr/strategie-relative-aux-donnees-technologies-propres>.

2. Les estimations pour les années de référence 2020 et 2021 sont provisoires.

(SCNC), le Recensement de la population, l'Enquête sur la population active et le CEPETP³. Dans le présent article, les concepts d'emploi et de travail renvoient aux employés; par conséquent, ils excluent les travailleurs autonomes.

Les caractéristiques des employés dans le CEPETP vont de pair avec celles figurant dans le Recensement de la population. Avant le Recensement de 2021, on ne recueillait que les données sur le sexe. Depuis 2021, le recensement a introduit une nouvelle variable du genre, et a ajouté une précision, soit « à la naissance », à la variable du sexe.

La variable « sexe » figurant dans les années de recensement antérieures à 2021 et la variable « genre » à deux catégories du Recensement de 2021 sont incluses dans cette analyse à des fins de comparaisons historiques. Bien que le sexe et le genre renvoient à deux concepts différents, l'introduction du genre en 2021 ne devrait pas avoir une incidence importante sur l'analyse des données et la comparabilité historique, compte tenu de la petite taille des populations transgenre et non binaire. Statistique Canada fournit des renseignements supplémentaires sur le nouveau concept de genre (2020, 2022c).

Compte tenu de la petite taille de la population non binaire, il est nécessaire d'agréger les données au moyen d'une variable sur le genre à deux catégories pour protéger la confidentialité des réponses fournies. Dans ces cas, les personnes dans la catégorie « personnes non binaires » sont réparties dans les deux autres catégories de genre. Dans le texte, sauf indication contraire, les catégories « Hommes » et « Hommes+ » comprennent les hommes ainsi que certaines personnes non binaires, et les catégories « Femmes » et « Femmes+ » comprennent les femmes ainsi que certaines personnes non binaires.

Sauf indication contraire, les résultats reposent sur l'ensemble des employés âgés de 15 ans et plus, travaillant à temps plein ou à temps partiel.

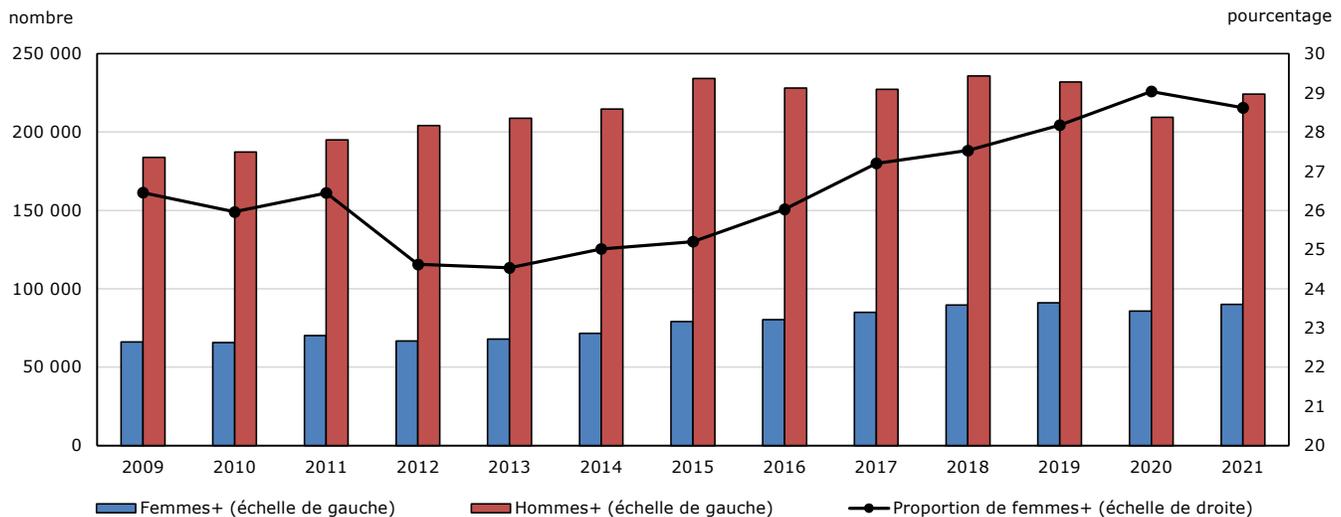
Résultats

Les femmes restent sous-représentées dans le secteur de l'environnement et des technologies propres

Le secteur de l'ETP reste dominé par les hommes, bien que le nombre d'emplois occupés par des femmes ait augmenté plus rapidement que celui des hommes. En 2021, les femmes représentaient 28,6 % de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP, soit 2,2 points de pourcentage de plus qu'en 2009 (26,4 %; graphique 1). À l'exception d'une légère baisse enregistrée en 2021, la proportion des femmes dans le secteur de l'ETP suit une tendance à la hausse, mais elle est modérée depuis 2013, ayant atteint son niveau le plus élevé en 2020 (29,0 %).

3. L'agencement des différents fichiers ne repose pas sur un couplage de microdonnées; les emplois et les revenus sont calculés à partir des CCP et répartis en fonction de plusieurs caractéristiques par l'étalonnage fondé sur le Recensement de la population et les ratios par industrie.

Graphique 1
Emplois dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le genre, de 2009 à 2021



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant le Recensement de 2021, la catégorie « Femmes+ » désignait les « femmes » et la catégorie « Hommes+ » désignait les « hommes ». Depuis 2021, la catégorie « Femmes+ » désigne les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » désigne les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

Il existe deux grandes catégories dans le secteur de l'ETP, à savoir les produits environnementaux et les produits de technologie propre. Les emplois dans chaque catégorie sont classés en deux sous-groupes, selon qu'ils sont associés à la production de biens (biens de l'ETP) ou à la prestation de services (services de l'ETP). Dans le secteur de l'ETP, les femmes étaient moins susceptibles d'être employées dans le sous-secteur de la production de biens que dans celui de la prestation de services. En 2021, les femmes occupaient 24,8 % des emplois liés à la production de biens et 30,5 % de ceux liés à la prestation de services⁴.

La sous-représentation des femmes dans le sous-secteur de la production de biens n'est pas propre au secteur de l'ETP. Comme l'indique Moyser (2017), les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur des services et moins susceptibles de travailler dans le secteur de la production de biens. Il en allait de même en 2021 : près de 8 emplois sur 10 dans le secteur de la production de biens étaient occupés par des hommes, tandis que les femmes étaient plus nombreuses dans le secteur de la production de services, en particulier dans l'enseignement (où elles représentaient 68,4 % de la main-d'œuvre) et dans les soins de santé et l'aide sociale (80,5 % de la main-d'œuvre)⁵.

En matière de niveau ou de croissance, les pertes d'emplois enregistrées de 2019 à 2020 ont été plus importantes chez les hommes (-9,6 %; -22 333) que chez les femmes (-5,8 %; -5 237; graphique 1) dans le secteur de l'ETP. Alors que les femmes représentaient 28,2 % de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP en 2019, elles représentaient 19,0 % des pertes d'emploi l'année suivante. Cette variation n'est pas liée à un changement sectoriel, car la diminution des emplois liés à la prestation de services de l'ETP (-9,9 %) a été proportionnellement plus élevée que celle des emplois dans le sous-secteur de la production de biens de l'ETP (-5,9 %)⁶. Comme il est mentionné ci-dessus, la proportion de femmes était plus élevée dans les emplois liés à la prestation de services de l'ETP que dans ceux liés à la production de biens de l'ETP. En outre, l'année 2020 est la seule année pendant laquelle le nombre de femmes dans le secteur de l'ETP a diminué depuis 2012, tandis que le nombre d'hommes dans le secteur a diminué de 2016 à

4. Voir le tableau [36-10-0691-01](#).

5. Voir le tableau [14-10-0023-01](#).

6. Voir le tableau [36-10-0691-01](#).

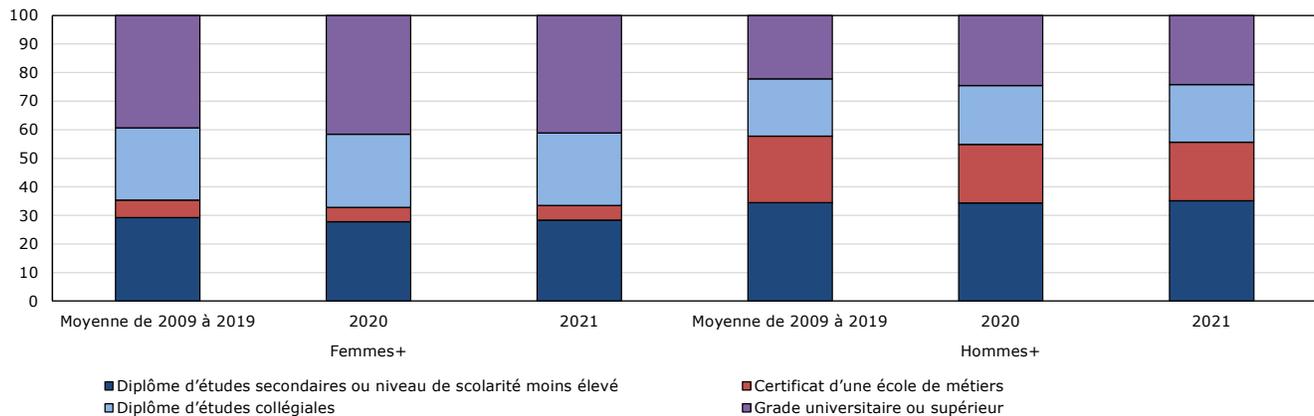
2020. En 2021, le nombre d'emplois dans le secteur de l'ETP occupés par des femmes était inférieur de 1,1 % au niveau observé avant la pandémie, en 2019, tandis que le nombre d'emplois occupés par des hommes était inférieur de 3,2 % au niveau prépandémie.

Les femmes travaillant dans le secteur de l'environnement et des technologies propres sont plus susceptibles que les hommes d'avoir fait des études postsecondaires

La répartition de l'emploi dans le secteur de l'ETP selon le niveau de scolarité montre des différences notables entre les hommes et les femmes. En 2021, plus de 6 femmes sur 10 travaillant dans le secteur de l'ETP avaient un diplôme d'études collégiales (25,5 %) ou un grade universitaire ou un diplôme de niveau supérieur (41,1 %), tandis que la proportion était de 4 sur 10 chez les hommes, 20,2 % d'entre eux ayant un diplôme d'études collégiales et 24,2 %, un grade universitaire ou un diplôme de niveau supérieur (graphique 2). Parmi tous les employés âgés de 15 ans et plus au Canada, les femmes étaient plus susceptibles d'avoir un grade universitaire ou un diplôme de niveau supérieur, mais elles étaient aussi susceptibles que leurs homologues masculins d'avoir un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires comme plus haut niveau de scolarité atteint⁷.

Graphique 2
Répartition des emplois dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le genre et le niveau de scolarité, de 2009 à 2021

pourcentage



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant le Recensement de 2021, la catégorie « Femmes+ » désignait les « femmes » et la catégorie « Hommes+ » désignait les « hommes ». Depuis 2021, la catégorie « Femmes+ » désigne les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » désigne les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

En outre, les hommes du secteur de l'ETP (20,5 %) étaient quatre fois plus susceptibles que les femmes (5,1 %) de posséder un certificat d'une école de métiers. Les employés ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité moins élevé représentaient la proportion la plus élevée des hommes travaillant dans le secteur (35,1 %). La répartition de l'emploi dans le secteur de l'ETP selon le genre et le niveau de scolarité est demeurée relativement stable de 2009 à 2021.

La sous-représentation des femmes dans le secteur de l'ETP variait en fonction du niveau de scolarité. En 2021, les femmes représentaient 9,0 % de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP ayant un certificat d'une école de métiers, mais 33,6 % de celles ayant un diplôme d'études collégiales et 40,5 % de celles ayant un grade universitaire ou un diplôme de niveau supérieur. Les résultats en matière d'emploi sont

7. Voir le tableau [14-10-0118-01](#).

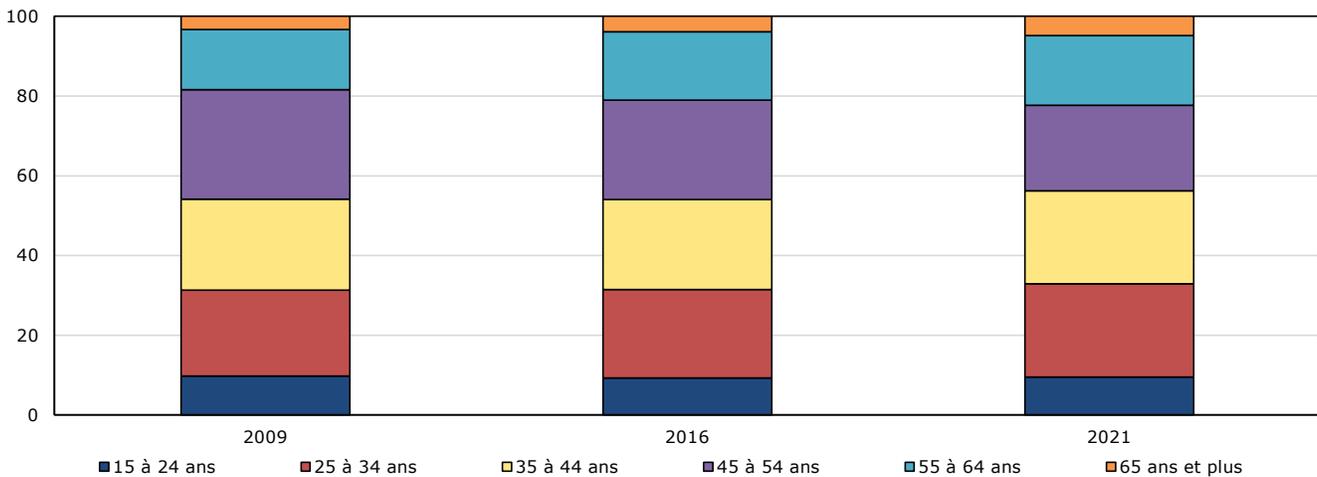
généralement plus sensibles au niveau de scolarité des femmes qu'à celui des hommes. Par exemple, les données de l'Enquête sur la population active⁸ montrent que le taux d'emploi des femmes augmente plus rapidement que celui des hommes à mesure que le niveau de scolarité augmente. Selon Moyser (2017), ce phénomène s'explique par l'agencement des rôles historiquement prioritaires des femmes dans le ménage et des coûts de renonciation plus faibles associés à l'inactivité sur le marché du travail pour les femmes ayant un niveau de scolarité plus bas.

La répartition des employés dans le secteur de l'ETP selon le groupe d'âge était semblable chez les femmes et les hommes. Comme c'est le cas pour l'ensemble des employés canadiens, la plupart des personnes travaillant dans le secteur de l'ETP appartenaient au principal groupe d'âge actif (de 25 à 54 ans; graphique 3). Les employés âgés de 25 à 34 ans et ceux âgés de 35 à 44 ans représentaient chacun 23,3 % des femmes dans le secteur de l'ETP. Les femmes âgées de 45 à 54 ans (22,1 %) suivaient de près. Des tendances semblables ont été observées chez les hommes.

La proportion de femmes âgées de 55 ans et plus dans le secteur de l'ETP a augmenté pour passer de 18,4 % en 2009 à 22,3 % en 2021. La proportion des femmes âgées de 45 à 54 ans a diminué de 5,9 points de pourcentage au cours de la même période. Ces résultats étaient, de manière générale, comparables à ceux observés chez les hommes.

Graphique 3
Répartition de la main-d'œuvre féminine selon le groupe d'âge, secteur de l'environnement et des technologies propres, 2009, 2016 et 2021

pourcentage



Notes : Les estimations pour 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Depuis 2021, la catégorie « Femmes » comprend les femmes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

L'écart de rémunération⁹ diminue au fil du temps parmi les employés plus âgés

Différents concepts et mesures des gains (rémunération annuelle ou horaire) peuvent être utilisés pour analyser les données sur les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Le rapport salarial hommes-femmes représente le salaire moyen des femmes exprimé en pourcentage de celui des

8. Voir le tableau [14-10-0118-01](#).

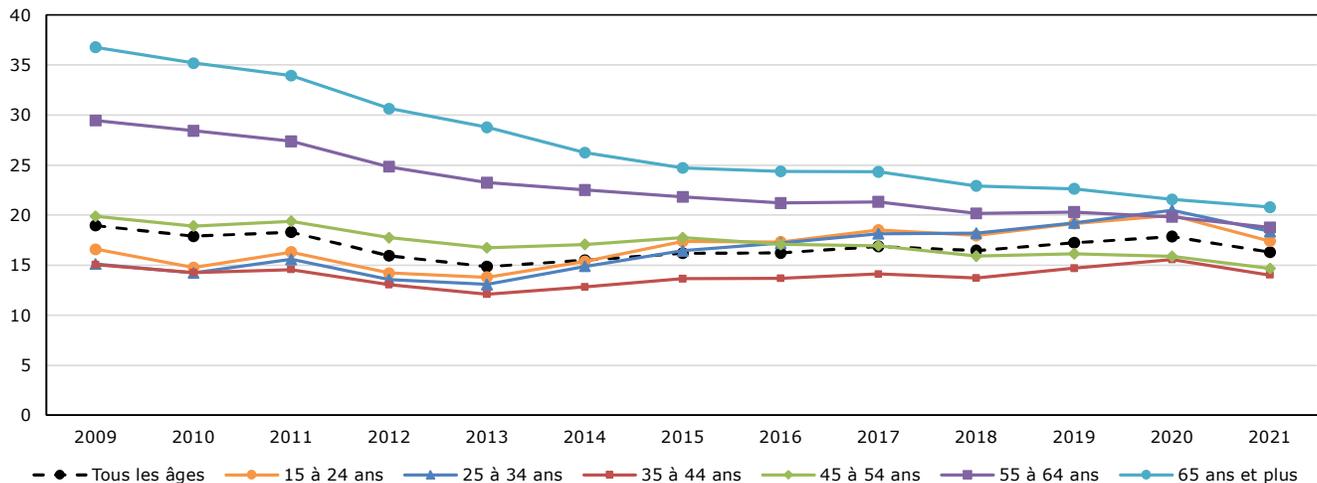
9. La rémunération comprend les salaires, les traitements et les revenus supplémentaires du travail, comme les pensions, les avantages sociaux et les autres versements de prestations découlant d'un emploi.

hommes, et l'écart de rémunération entre les genres correspond à la différence de salaire entre les femmes et les hommes (Moyser, 2019). L'écart de rémunération entre les genres, calculé à l'aide des gains horaires, est fondé uniquement sur le prix de la main-d'œuvre, est moins influencé par les différences entre les hommes et les femmes en matière d'offre de main-d'œuvre et est le plus utilisé dans la littérature pour réaliser une analyse de l'écart de rémunération entre les genres (Moyser, 2019). Le présent article s'appuie donc sur l'écart de rémunération horaire entre les genres pour comparer les revenus des femmes dans le secteur de l'ETP avec ceux des hommes.

Dans le secteur de l'ETP, les femmes avaient une rémunération horaire moyenne de 44,35 \$ en 2021, soit 8,64 \$ de moins que les hommes (52,99 \$). Cela signifie que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était de 16,3 %¹⁰ (graphique 4), ce qui est supérieur à l'écart de rémunération entre les genres observé pour l'ensemble des employés au Canada (12,4 %)¹¹. L'écart de rémunération entre les genres dans le secteur de l'ETP s'est légèrement réduit, de 2,7 points de pourcentage, de 2009 (19,0 %) à 2021 (16,3 %).

Graphique 4
Écart de rémunération entre les genres selon le groupe d'âge, secteur de l'environnement et des technologies propres, de 2009 à 2021

pourcentage



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant 2021, on mesurait l'écart de rémunération entre les genres au moyen de la variable du sexe. Depuis 2021, on le mesure au moyen de la variable du genre à deux catégories.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

En 2021, sans égard au genre, la majorité de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP travaillait à temps plein (83,6 % des femmes et 93,0 % des hommes)¹². Cela indique que les femmes (16,4 %) étaient plus de deux fois plus susceptibles que les hommes (7,0 %) de travailler à temps partiel. Dans le secteur de l'ETP, l'écart de rémunération entre les genres était plus élevé chez les employés à temps plein (15,1 %) que chez les employés à temps partiel (10,5 %)¹³.

Que ce soit chez les employés plus jeunes ou chez ceux qui sont proches de la retraite, l'écart de rémunération entre les genres est manifeste à tous les âges. En effet, quel que soit le groupe d'âge, la rémunération horaire des femmes dans le secteur de l'ETP était inférieure d'au moins 14 % à celle des

10. Cela correspond à 1 moins la rémunération horaire moyenne des femmes, divisée par la rémunération horaire moyenne des hommes, exprimée en pourcentage.

11. Voir le tableau [14-10-0417-01](#).

12. Voir le tableau [36-10-0691-01](#).

13. Voir le tableau [36-10-0691-01](#).

hommes en 2021 (graphique 4). L'écart le plus important a été enregistré chez les employés âgés de 65 ans et plus (20,8 %). En utilisant les données mensuelles de l'Enquête sur la population active, Drolet et Mardare Amini (2023) ont constaté que, parmi tous les employés âgés de 20 à 54 ans au Canada, la rémunération horaire moyenne des femmes était inférieure à celle des hommes dans tous les groupes d'âge quinquennaux.

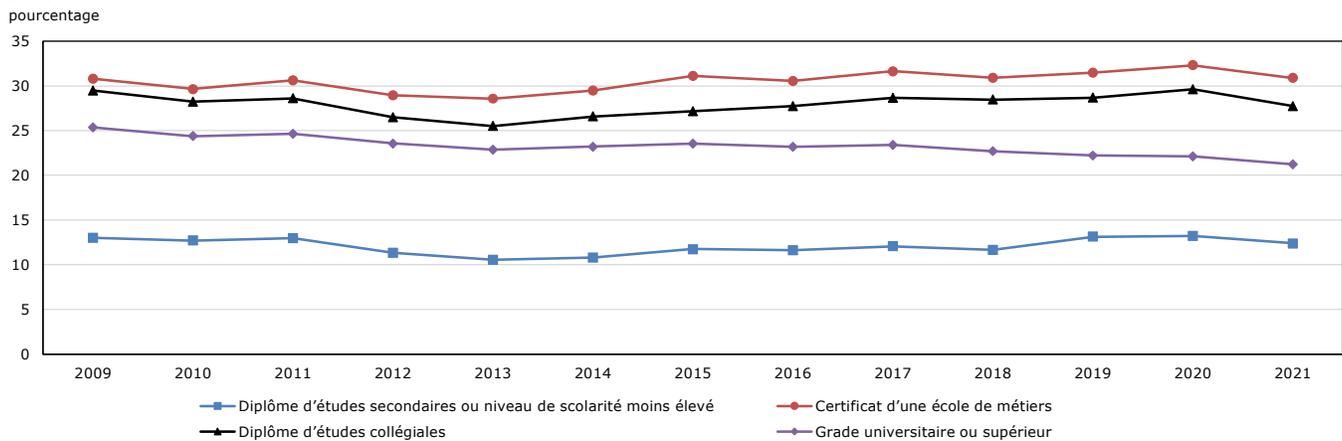
Il convient de mentionner que l'écart de rémunération entre les genres a diminué de 2009 à 2021 parmi les employés âgés de 55 à 64 ans et ceux âgés de 65 ans et plus. En 2009, la rémunération horaire des femmes était inférieure de 29,5 % à celle des hommes parmi les employés âgés de 55 à 64 ans, alors que l'écart se chiffrait à 18,8 % en 2021. De même, l'écart de rémunération entre les genres parmi les employés âgés de 65 ans et plus a diminué pour passer de 36,8 % en 2009 à 20,8 % en 2021. Au fil du temps, l'écart est resté relativement stable dans les autres groupes d'âge. En outre, la diminution de l'écart global de rémunération entre les genres (-2,7 points de pourcentage) de 2009 à 2021 était principalement attribuable aux baisses enregistrées dans les deux groupes plus âgés, qui ont été au moins deux fois plus importantes que les variations observées dans les autres groupes d'âge.

Les estimations permettent de réaliser une analyse de cohortes synthétiques afin de déterminer l'effet du vieillissement sur l'écart de rémunération entre les genres dans le secteur de l'ETP. Par exemple, en 2009, parmi les personnes âgées de 35 à 44 ans, l'écart de rémunération était de 15,1 % (graphique 4). En 2019, ces mêmes personnes appartiendraient au groupe d'âge des 45 à 54 ans, lequel affichait un écart de rémunération de 16,1 %, ce qui représente une légère augmentation de 1,0 point de pourcentage par rapport à 2009. Dans le cas du groupe des personnes âgées de 35 à 44 ans de la cohorte de 2010, l'écart s'est légèrement accru pour passer de 14,3 % en 2010 à 15,9 % en 2020. Dans le cas du groupe des personnes âgées de 35 à 44 ans en 2011, l'écart de rémunération est resté inchangé 10 ans plus tard. Une analyse plus approfondie serait possible, par exemple, en réduisant la taille des groupes d'âge à cinq ans et en disposant de données pour une période plus longue. Cela permettrait d'examiner l'effet du vieillissement sur l'écart de rémunération entre les genres.

Quel que soit le niveau de scolarité, la rémunération horaire moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes

L'écart de rémunération entre les genres dans le secteur de l'ETP parmi les employés ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité moins élevé était de 10,6 % à 13,2 % pour la période allant de 2009 à 2021 (graphique 5). L'écart entre la rémunération horaire moyenne des femmes et celle de leurs homologues masculins était le plus faible dans ce groupe, par rapport aux employés ayant un niveau de scolarité plus élevé.

Graphique 5
Écart de rémunération entre les genres selon le niveau de scolarité, secteur de l'environnement et des technologies propres, de 2009 à 2021



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant 2021, on mesurait l'écart de rémunération entre les genres au moyen de la variable du sexe. Depuis 2021, on le mesure au moyen de la variable du genre à deux catégories.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

Hormis les employés ayant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité moins élevé, le graphique 5 indique que l'écart de rémunération entre les genres diminue à mesure que le niveau de scolarité augmente. Pour toutes les années, l'écart entre la rémunération horaire des femmes et celle des hommes était le plus élevé chez les employés ayant un certificat d'une école de métiers, suivi de ceux ayant un diplôme d'études collégiales, et plus faible chez ceux titulaires d'un grade universitaire ou d'un diplôme de niveau supérieur. En 2021, l'écart de rémunération entre les genres était de 30,9 % chez les employés ayant un certificat d'une école de métiers, soit un niveau comparable à celui de 2009 (30,8 %).

Les femmes du secteur de l'ETP étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir un diplôme d'études collégiales ou un grade universitaire ou un diplôme de niveau supérieur. Toutefois, cela ne s'est pas traduit par une rémunération horaire moyenne plus élevée ou comparable. En effet, en 2021, l'écart de rémunération entre les genres était de 21,2 % parmi les employés titulaires d'un grade universitaire ou d'un diplôme de niveau supérieur, et de 27,8 % parmi la main-d'œuvre du secteur de l'ETP ayant un diplôme d'études collégiales.

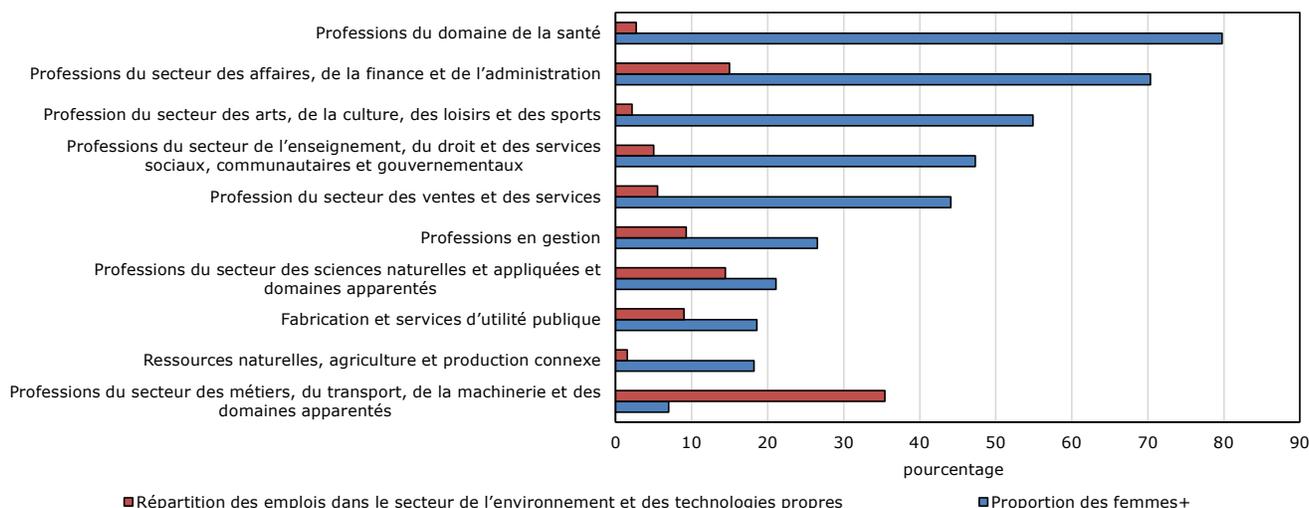
Les données du Recensement de la population de 2021 montrent que les femmes représentaient environ 55 % des diplômés des établissements d'enseignement postsecondaire, mais 30 % des diplômés dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Sans égard au genre, les employés ayant un diplôme en STIM et travaillant dans ce domaine avaient des revenus plus élevés que ceux qui travaillaient dans des domaines autres que les STIM (Statistique Canada, 2017¹⁴). Une analyse plus approfondie tenant compte du domaine d'étude permettrait de mieux situer l'emploi dans le secteur de l'ETP et l'écart de rémunération entre les genres dans leur contexte. Il serait intéressant de connaître la proportion de femmes du secteur ayant un diplôme en STIM et de comparer leur rémunération à celle des hommes. Malheureusement, il n'existe pas de données accessibles renfermant des renseignements aussi détaillés.

14. Voir le tableau 98-10-0589-01.

Les femmes dominent dans certaines professions, mais leur rémunération est inférieure dans toutes les professions

La sous-représentation des femmes dans le secteur de l'ETP pourrait être en partie liée au faible nombre d'inscriptions de celles-ci dans les programmes de certificat d'une école de métiers. En fait, des 314 256 emplois (35,4 %) dans le secteur de l'ETP, 111 239 (35,4 %) étaient des professions du secteur des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés en 2021 (graphique 6); les femmes occupaient 7,0 % de ces emplois. Si ces professions exigent un certificat d'une école de métiers ou une formation particulière similaire, l'inscription d'un plus grand nombre de femmes à ce type de programme leur permettra d'occuper ce type de poste et augmentera donc potentiellement leur représentation dans le secteur. Dans le même ordre d'idées, les femmes sont moins représentées dans les professions qui requièrent probablement des titres en STIM, comme les sciences naturelles et appliquées et les domaines apparentés (21,1 %).

Graphique 6
Répartition des emplois et proportion des femmes dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon la profession, 2021



Notes : Les données sont provisoires (au 16 octobre 2023). En 2021, la catégorie « Femmes+ » comprend les femmes et certaines personnes non binaires.

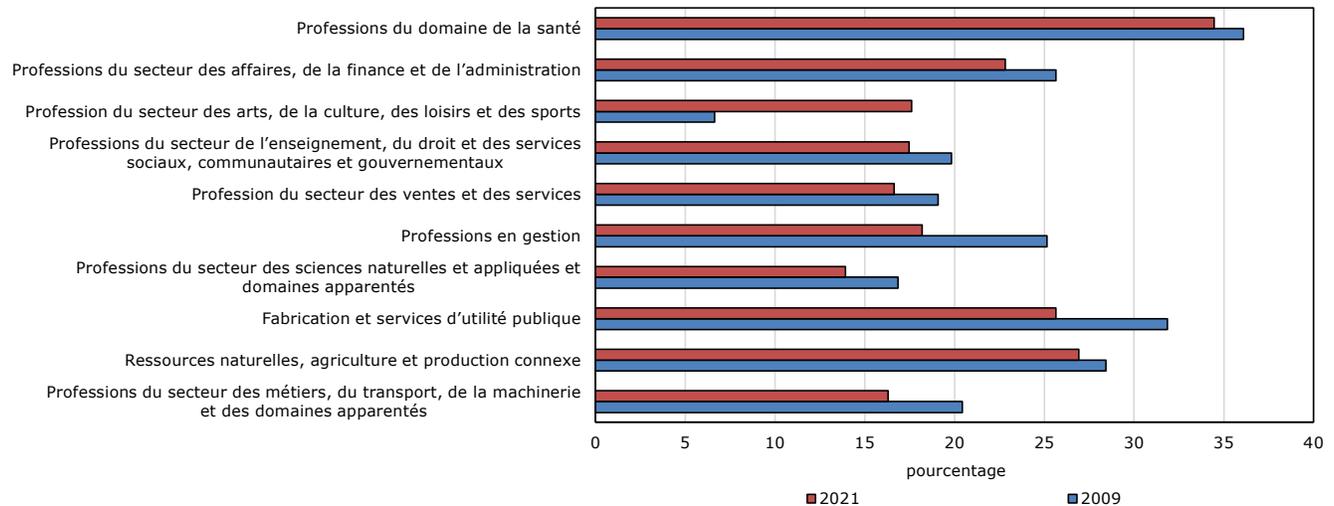
Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0694-01).

En 2021, les femmes dominaient dans le secteur de l'ETP dans les professions du secteur des affaires, de la finance et de l'administration (70,3 %), de la santé (79,8 %), et des arts, de la culture, des sports et des loisirs (54,9 %; graphique 6). Ensemble, ces professions représentaient 48,5 % des emplois occupés par des femmes dans le secteur de l'ETP. Toutefois, ces trois professions représentaient 19,9 % du nombre total d'emplois dans le secteur de l'ETP.

À la lumière de ces éléments, on pourrait être tenté de dire que l'écart global de rémunération entre les genres s'explique par des différences professionnelles. Ces différences pourraient jouer un rôle au niveau agrégé, mais elles ne peuvent pas expliquer entièrement les différences de rémunération entre les genres, car les femmes gagnent, en moyenne, moins que les hommes dans toutes les professions (graphique 7). Bien que l'écart de rémunération entre les genres était plus élevé dans les professions de la santé (34,5 %), qui comptent le plus grand nombre de femmes, et plus faible dans les professions du secteur des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés (16,3 %), où la proportion de femmes est la plus faible, il ne semble pas y avoir de relation claire entre la représentation des femmes et l'écart de rémunération entre les genres. Par exemple, la proportion de femmes figurant au deuxième rang pour ce qui est des proportions les plus faibles enregistrées se trouvait dans le secteur

des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe, qui présentait le deuxième écart de rémunération entre les genres en importance (26,9 %).

Graphique 7
Écart de rémunération entre les genres dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon la profession, 2021



Notes : Les données sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant 2021, on mesurait l'écart de rémunération entre les genres au moyen de la variable du sexe. Depuis 2021, on le mesure au moyen de la variable du genre à deux catégories.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0694-01).

Il convient également de souligner la présence relativement faible des femmes dans les postes de direction¹⁵ du secteur de l'ETP. En 2021, les femmes représentaient 26,6 % des personnes occupant des postes de direction dans le secteur de l'ETP (graphique 6), soit 12,6 points de pourcentage de moins que la proportion des femmes parmi l'ensemble des gestionnaires au Canada (39,2 %)¹⁶. En outre, la rémunération horaire moyenne des femmes dans les postes de direction du secteur de l'ETP était inférieure à celle de leurs homologues masculins. En 2021, l'écart de rémunération entre les genres dans les postes de direction du secteur de l'ETP était de 18,2 %, en baisse de 7,0 points de pourcentage par rapport à 2009 (25,2 %; graphique 7).

Femmes autochtones, racisées et immigrantes dans le secteur de l'environnement et des technologies propres

Les sections suivantes intègrent d'autres caractéristiques démographiques dans l'analyse. Plus précisément, elles portent sur la représentation et la rémunération des femmes autochtones¹⁷, immigrantes et racisées¹⁸ dans le secteur de l'ETP.

15. Cela comprend les membres des corps législatifs, les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires spécialisés.

16. Voir le tableau [98-10-0404-01](#).

17. Les Autochtones incluent non seulement les personnes qui s'identifient à titre de membres des Premières Nations, Métis et/ou Inuits, ainsi que les personnes qui déclarent être membres d'une Première Nation ou d'une bande indienne, et/ou les personnes qui ont un statut d'Indien inscrit ou d'Indien des traités.

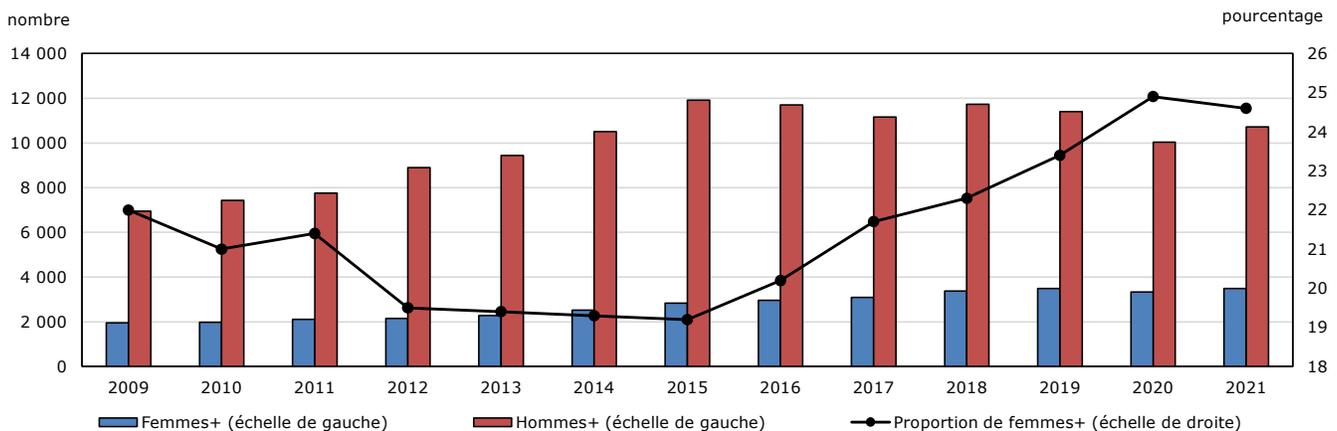
18. Le concept de « population racialisée » est dérivé de la variable détaillée « minorité visible » du Recensement. Le terme « minorité visible » provient de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La loi définit les minorités visibles comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles se compose principalement des groupes suivants : Asiatiques du Sud, Chinois, Noirs, Philippins, Arabes, Latino-Américains, Asiatiques du Sud-Est, Asiatiques de l'Ouest, Coréens et Japonais.

Les femmes sont aussi sous-représentées dans le secteur de l'environnement et des technologies propres chez les Autochtones

La proportion d'employés autochtones¹⁹ dans le secteur de l'ETP a augmenté légèrement pour passer de 3,6 % en 2009 à 4,5 % en 2021. Parmi tous les employés âgés de 15 ans et plus au Canada en 2021, les Autochtones (3,9 %) représentaient une proportion plus faible de la main-d'œuvre que dans le secteur de l'ETP²⁰.

Comme pour l'ensemble des employés, les femmes étaient sous-représentées parmi les employés autochtones dans le secteur de l'ETP. Selon le Recensement de la population de 2021, les femmes autochtones représentaient un peu plus de la moitié de l'ensemble des employés autochtones²¹. Cependant, les femmes autochtones représentaient environ le quart (24,6 %) des employés autochtones dans le secteur de l'ETP en 2021; elles affichaient une légère hausse par rapport à 2009 (22,0 %; graphique 8).

Graphique 8
Emplois des Autochtones dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le genre, de 2009 à 2021



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant le Recensement de 2021, la catégorie « Femmes+ » était nommée « Femmes » et la catégorie « Hommes+ » était nommée « Hommes ». Depuis 2021, la catégorie « Femmes+ » désigne les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » désigne les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

Les femmes autochtones du secteur de l'ETP ont été proportionnellement moins touchées que les hommes autochtones par les pertes d'emploi pendant la pandémie de COVID-19. Tandis que l'emploi des femmes autochtones a diminué de 4,6 % de 2019 à 2020, le nombre d'emplois a baissé de 12,0 % chez les hommes autochtones (graphique 8). Autrement dit, les hommes représentaient 89,6 % des pertes d'emploi parmi les employés autochtones dans le secteur de l'ETP. En 2021, le nombre de femmes autochtones travaillant dans le secteur de l'ETP a retrouvé le niveau observé en 2019, tandis que le nombre d'hommes autochtones dans ce secteur était inférieur de 4,6 % au niveau observé avant la pandémie (graphique 8).

19. Il serait utile d'examiner la représentation et les résultats des différents groupes autochtones (Premières Nations, Métis et Inuit) dans le secteur de l'ETP. Toutefois, les données désagrégées à ce niveau ne sont pas accessibles.

20. Voir le tableau [98-10-0422-01](#).

21. Voir le tableau [98-10-0422-01](#).

Il n'y a pas de différence entre les genres au chapitre de la répartition des employés autochtones dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le groupe d'âge

La répartition de la main-d'œuvre dans le secteur de l'ETP selon le genre et le groupe d'âge était quelque peu comparable entre les Autochtones et les non-Autochtones (tableau 1). Dans le cas des deux groupes, sans égard au genre, les personnes âgées de 25 à 54 ans représentaient environ 7 employés sur 10 dans le secteur. Toutefois, les employés autochtones étaient plus jeunes que leurs homologues non autochtones²². Chez les hommes et les femmes, à l'instar de l'ensemble des employés au Canada, la proportion des employés du secteur de l'ETP âgés de 15 à 24 ans était plus élevée parmi les employés autochtones (13,1 % des hommes et 13,4 % des femmes) que parmi les employés non autochtones (8,5 % des hommes et 9,4 % des femmes). En outre, sans égard au genre, la proportion d'employés du secteur de l'ETP âgés de 55 ans et plus était plus faible chez les Autochtones que chez les non-Autochtones.

La proportion d'employés autochtones parmi les femmes du secteur de l'ETP variait selon le groupe d'âge et était la plus élevée chez les employés âgés de 15 à 24 ans (5,4 %), suivie des employés âgés de 25 à 34 ans (4,3 %). La proportion d'employés autochtones parmi les femmes travaillant dans le secteur de l'ETP était la plus faible parmi les employés âgés de 65 ans et plus (2,4 %).

Tableau 1

Répartition des emplois des travailleurs autochtones et non autochtones dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le genre et le groupe d'âge, 2021

	Travailleurs autochtones		Travailleurs non autochtones	
	Hommes+	Femmes+	Hommes+	Femmes+
		pourcentage		
15 à 24 ans	13,1	13,4	8,5	9,4
25 à 34 ans	25,9	25,6	22,4	23,2
35 à 44 ans	23,0	22,4	23,2	23,3
45 à 54 ans	20,2	21,2	21,2	21,5
55 à 64 ans	14,6	14,6	19,2	17,6
65 ans et plus	3,2	2,9	5,5	4,8

Notes : Les données sont provisoires (au 16 octobre 2023). En 2021, la catégorie « Femmes+ » comprend les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » comprend les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

Les femmes autochtones travaillant dans le secteur de l'environnement et des technologies propres ont une rémunération horaire moyenne inférieure à celle des hommes autochtones et des hommes et femmes non autochtones

Les femmes autochtones travaillant dans le secteur de l'ETP avaient, en moyenne, une rémunération horaire inférieure à celle des hommes autochtones, des femmes non autochtones et des hommes non autochtones (graphique 9). L'écart de rémunération entre les femmes autochtones et les femmes non autochtones est resté relativement inchangé de 2009 (8,8 %) à 2021 (9,0 %). L'écart de rémunération était plus élevé entre les femmes autochtones et les hommes autochtones, mais tout de même stable au cours de la même période (12,9 % en 2009 par rapport à 14,1 % en 2021). L'écart de rémunération était

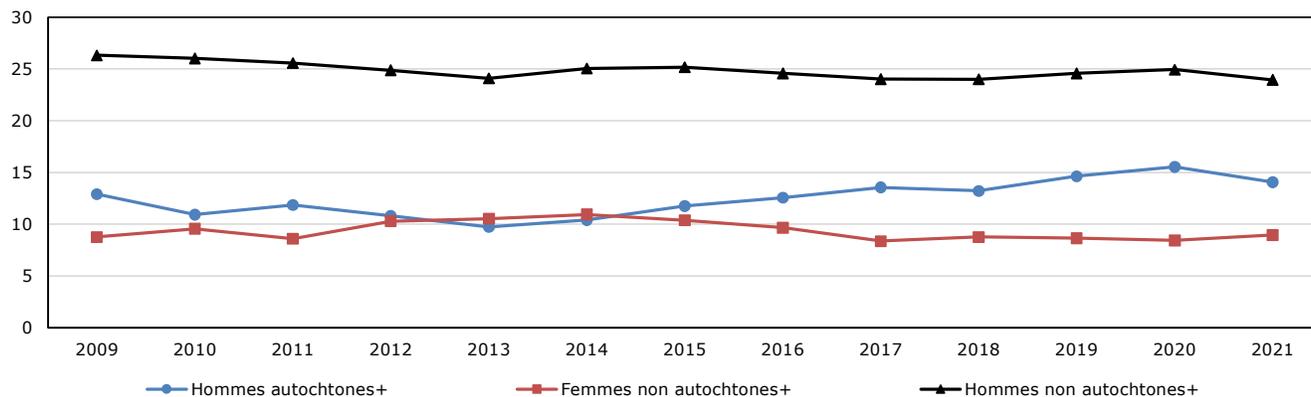
22. Cette tendance s'observe également au sein de la population totale des employés (tableau [98-10-0425-01](#)).

le plus prononcé lorsque l'on comparait la rémunération des femmes autochtones avec celle des hommes non autochtones (écart de 24,0 % en 2021).

Graphique 9

Écart de rémunération entre les femmes autochtones et les hommes autochtones, les femmes non autochtones et les hommes non autochtones, secteur de l'environnement et des technologies propres, de 2009 à 2021

pourcentage



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant le Recensement de 2021, la catégorie « Femmes+ » était nommée « Femmes » et la catégorie « Hommes+ » était nommée « Hommes ». Depuis 2021, la catégorie « Femmes+ » désigne les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » désigne les hommes et certaines personnes non binaires.

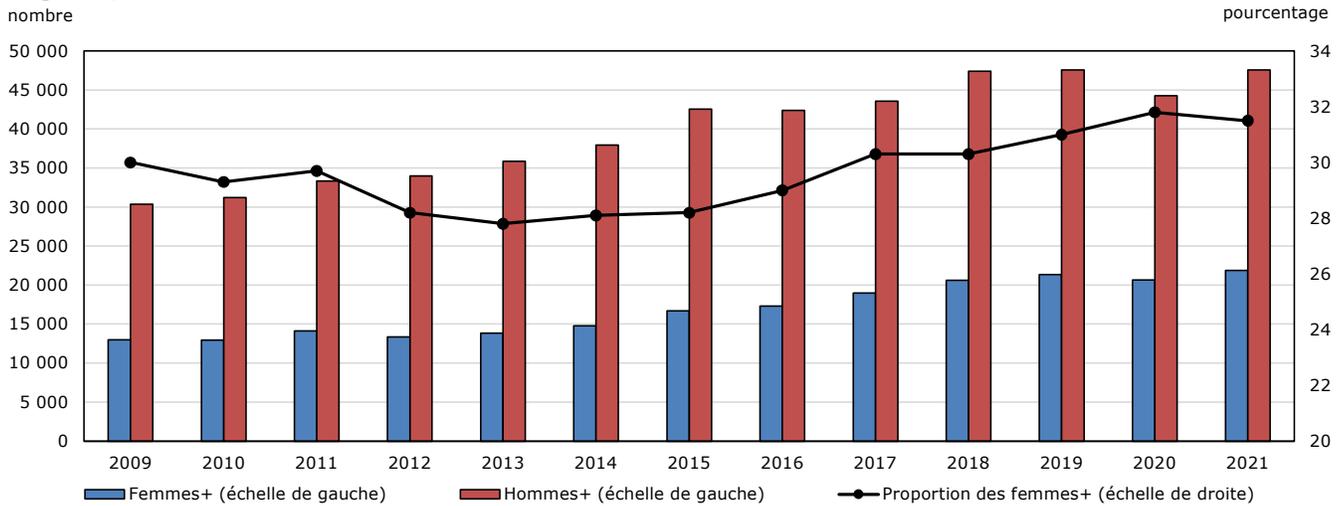
Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

Les femmes sont sous-représentées parmi les employés racisés dans le secteur de l'environnement et des technologies propres

En 2021, 69 406 employés du secteur de l'ETP étaient racisés; ils représentaient 22,1 % de l'ensemble des employés du secteur (graphique 10). À titre comparatif, les personnes racisées représentaient un peu plus du quart (26,5 %) de l'ensemble des employés au Canada en 2021²³.

23. Voir le tableau [98-10-0436-01](#).

Graphique 10 Répartition des employés racisés dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le genre, de 2009 à 2021



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant le Recensement de 2021, la catégorie « Femmes+ » désignait les « femmes » et la catégorie « Hommes+ » désignait les « hommes ». Depuis 2021, la catégorie « Femmes+ » désigne les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » désigne les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

Les femmes représentaient 31,5 % des employés racisés du secteur de l'ETP, alors que le pourcentage était de 47,8 % pour l'ensemble des employés racisés au Canada (graphique 10)²⁴. Même si la proportion de femmes racisées dans le secteur de l'ETP est demeurée relativement stable de 2009 (30,0 %) à 2021 (31,5 %), le nombre de femmes racisées travaillant dans le secteur a augmenté de 68 % au cours de cette période. À l'exception de l'année 2020, le nombre de femmes racisées dans le secteur de l'ETP augmente depuis 2009.

La baisse de l'emploi dans le secteur de l'ETP en 2020 était proportionnellement plus faible chez les femmes racisées (-3,3 %) que chez les hommes racisés (-6,9 %; graphique 10). Toutefois, en 2021, l'emploi a retrouvé le niveau observé avant la pandémie chez les hommes racisés; son niveau était supérieur de 2,3 % à celui enregistré avant la pandémie pour les femmes racisées.

La répartition selon l'âge des employés racisés dans le secteur de l'environnement et des technologies propres est semblable entre les femmes et les hommes

La répartition des employés racisés selon le groupe d'âge était semblable entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'ETP, et les femmes racisées étaient légèrement plus jeunes que les hommes racisés (tableau 2). Les femmes racisées travaillant dans le secteur de l'ETP étaient un peu plus jeunes que leurs homologues non racisées²⁵. En effet, les femmes racisées étaient moins susceptibles d'être âgées de 55 à 64 ans (11,6 % des femmes racisées par rapport à 19,4 % des femmes non racisées) et de 65 ans et plus (2,6 % des femmes racisées par rapport à 5,5 % des femmes non racisées). Dans les groupes d'âge plus jeunes, les femmes racisées étaient plus nombreuses que leurs homologues non racisées. On a également observé ces tendances chez les hommes travaillant dans le secteur de l'ETP.

24. Voir le tableau [98-10-0436-01](#).

25. C'est également ce que l'on observe dans la population totale des employés au Canada (tableau [98-10-0436-01](#)).

Tableau 2

Répartition des emplois des travailleurs racisés et non racisés dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le genre et le groupe d'âge, 2021

	Travailleurs racisés		Travailleurs non racisés	
	Hommes+	Femmes+	Hommes+	Femmes+
				pourcentage
15 à 24 ans	10,0	11,2	8,4	9,1
25 à 34 ans	25,9	28,4	21,6	21,7
35 à 44 ans	26,0	26,4	22,4	22,3
45 à 54 ans	20,7	19,8	21,2	22,1
55 à 64 ans	13,8	11,6	20,4	19,4
65 ans et plus	3,5	2,6	5,9	5,5

Notes : Les données sont provisoires (au 16 octobre 2023). En 2021, la catégorie « Femmes+ » comprend les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » comprend les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

La proportion de personnes racisées parmi les femmes dans le secteur de l'ETP a augmenté pour passer de 19,7 % en 2009 à 24,3 % en 2021. La proportion des femmes racisées était la plus élevée parmi les trois groupes d'âge les plus jeunes, et plus de 1 employée sur 4 déclarait appartenir à un groupe racisé. En outre, si l'on exclut le groupe d'âge le plus jeune (15 à 24 ans), la proportion de femmes racisées parmi toutes les femmes travaillant dans le secteur de l'ETP diminue avec l'âge : elle est passée de 29,6 % chez les personnes âgées de 25 à 34 ans à 13,4 % chez les personnes âgées 65 ans et plus.

L'écart de rémunération entre les genres est plus faible chez les employés racisés du secteur de l'environnement et des technologies propres que chez leurs homologues non racisés

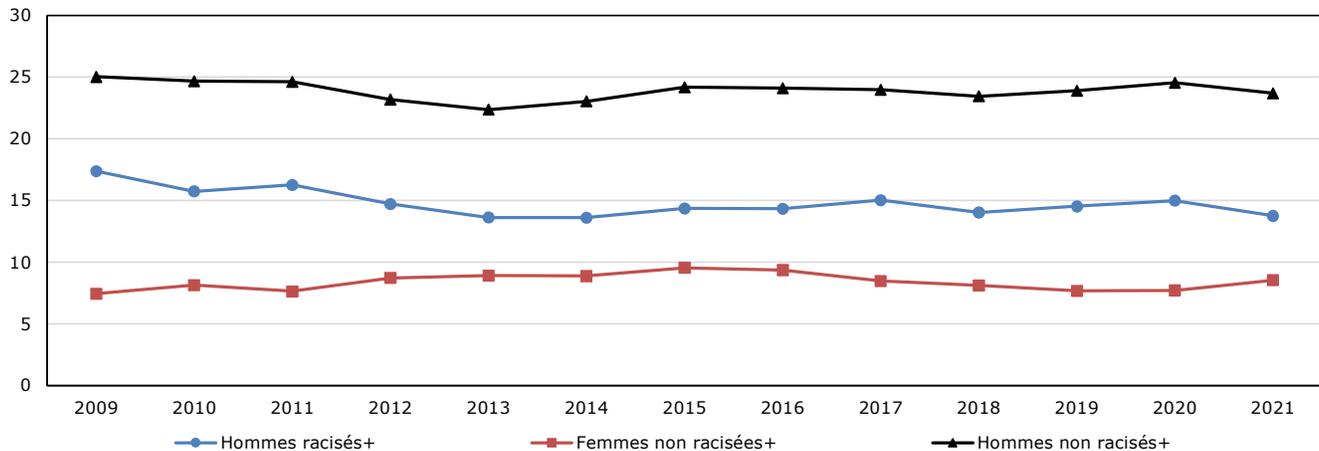
En 2021, la rémunération horaire moyenne des femmes racisées dans le secteur de l'ETP était inférieure de 13,8 % à celle de leurs homologues masculins (graphique 11). Toutefois, l'écart de rémunération entre les genres était plus faible chez les personnes racisées que chez les personnes non racisées, où l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes était de 16,6 %²⁶. Par rapport à 2009, l'écart de rémunération entre les genres s'est légèrement atténué chez les employés racisés et non racisés dans le secteur de l'ETP. La réduction de l'écart de rémunération entre les genres au cours de cette période a été plus prononcée chez les employés racisés (-3,6 points de pourcentage) que chez les employés non racisés (-2,4 points de pourcentage).

L'écart de rémunération entre les femmes racisées et non racisées dans le secteur de l'ETP a été relativement stable de 2009 (7,4 %) à 2021 (8,6 %; graphique 11). Par ailleurs, l'écart de rémunération entre les femmes racisées et les hommes non racisés allait de 22 % à 25 % à partir de 2009. En 2021, l'écart de rémunération entre les femmes racisées et les hommes non racisés s'est établi à 23,7 %.

26. Voir le tableau [36-10-0693-01](#).

Graphique 11**Écart de rémunération entre les femmes racisées et les hommes racisés, les femmes non racisées et les hommes non racisés, secteur de l'environnement et des technologies propres, de 2009 à 2021**

pourcentage



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant le Recensement de 2021, la catégorie « Femmes+ » désignait les « femmes » et la catégorie « Hommes+ » désignait les « hommes ». Depuis 2021, la catégorie « Femmes+ » désigne les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » désigne les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

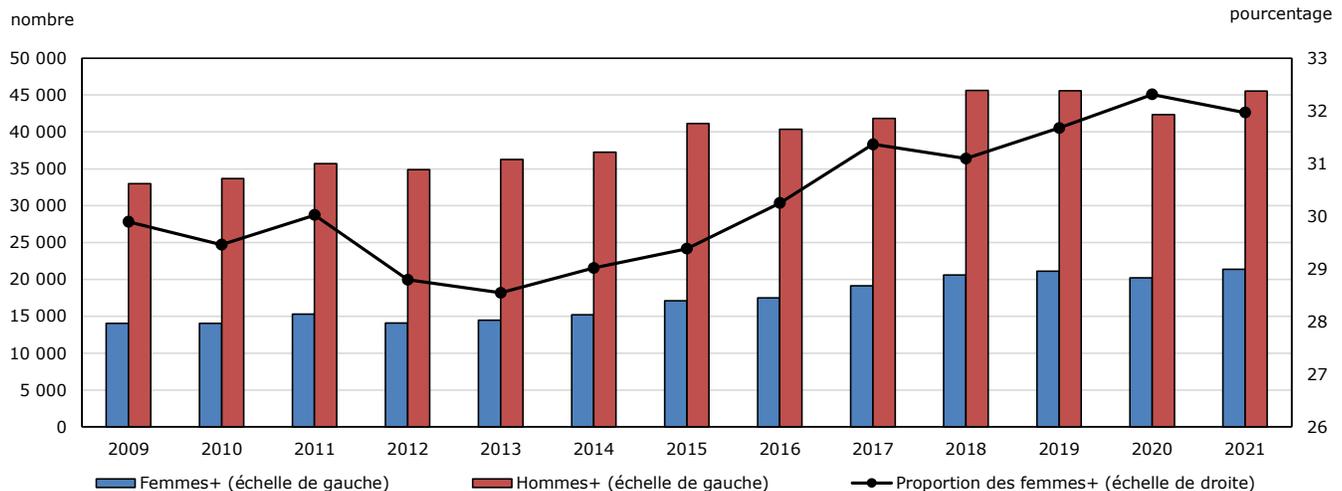
La sous-représentation des femmes dans le secteur de l'environnement et des technologies propres prévaut également chez les immigrants

En 2021, les immigrants représentaient le quart (25,5 %) de tous les employés au Canada²⁷ et 21,3 % de la main-d'œuvre du secteur de l'ETP (graphique 12). Comme c'est le cas des autres groupes étudiés dans le présent article, les hommes dominent parmi les immigrants du secteur de l'ETP. En 2021, 32,0 % des employés immigrants du secteur de l'ETP étaient des femmes. Même si le nombre d'immigrantes (+52,0 %) dans le secteur a augmenté plus rapidement que celui des immigrants (+38,0 %) de 2009 à 2021, la proportion des femmes parmi les immigrants travaillant dans le secteur est restée relativement inchangée.

De 2019 à 2020, la diminution du nombre d'emplois du secteur de l'ETP occupés par des immigrantes (-4,3 %) a été inférieure à celle de leurs homologues masculins (-7,1 %). En 2021, quel que soit le genre, le nombre d'emplois occupés par des immigrants est revenu au niveau observé avant la pandémie.

27. Voir le tableau [98-10-0446-01](#).

Graphique 12
Emplois des immigrants dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le genre, de 2009 à 2021



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant le Recensement de 2021, la catégorie « Femmes+ » désignait les « femmes » et la catégorie « Hommes+ » désignait les « hommes ». Depuis 2021, la catégorie « Femmes+ » désigne les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » désigne les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

Les jeunes immigrantes sont moins nombreuses à travailler dans le secteur de l'environnement et des technologies propres que leurs homologues non immigrantes

La répartition des employés du secteur de l'ETP selon le genre et le groupe d'âge était presque identique chez les immigrants et les non-immigrants (tableau 3). Les immigrantes étaient moins susceptibles que les non-immigrantes d'être âgées de 15 à 24 ans (6,1 % des immigrantes par rapport à 10,6 % des non-immigrantes) et plus susceptibles d'être âgées de 35 à 44 ans (26,1 % des immigrantes par rapport à 22,5 % des non-immigrantes)²⁸. Leur proportion était comparable dans les autres groupes d'âge. La proportion d'immigrantes parmi les femmes travaillant dans le secteur de l'ETP a augmenté dans tous les groupes d'âge de 2009 à 2021, à l'exception des deux groupes plus âgés.

28. Ces résultats s'appliquaient à l'ensemble des employés (tableau [98-10-0446-01](#)). Toutefois, les employées immigrantes qui ont été admises pendant la période allant de 2011 à 2021 étaient plus jeunes que les non-immigrantes du Canada (tableau [98-10-0441-01](#)).

Tableau 3

Répartition des emplois des travailleurs immigrants et non immigrants dans le secteur de l'environnement et des technologies propres selon le genre et le groupe d'âge, 2021

	Travailleurs immigrants		Travailleurs non immigrants	
	Hommes+	Femmes+	Hommes+	Femmes+
	pourcentage			
15 à 24 ans	5,0	6,1	9,7	10,6
25 à 34 ans	19,9	22,9	23,2	23,7
35 à 44 ans	25,3	26,1	22,7	22,5
45 à 54 ans	23,7	23,0	20,5	21,0
55 à 64 ans	19,2	16,4	19,0	17,7
65 ans et plus	7,0	5,5	5,0	4,5

Notes : Les données sont provisoires (au 16 octobre 2023). En 2021, la catégorie « Femmes+ » comprend les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » comprend les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

La rémunération horaire des immigrantes est semblable à celle des non-immigrantes, mais inférieure à celle des immigrants et des non-immigrants

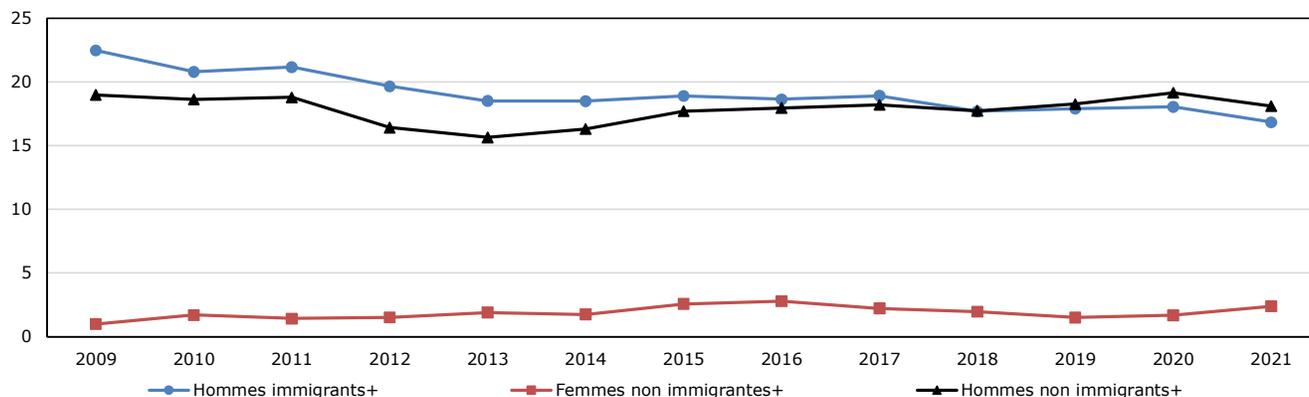
En 2021, les immigrantes et les non-immigrantes avaient une rémunération horaire comparable dans le secteur de l'ETP. De 2009 à 2021, l'écart de rémunération entre les immigrantes et les non-immigrantes a varié de 1,0 % à 2,8 % (graphique 13).

Toutefois, par rapport aux immigrants et aux non-immigrants du secteur de l'ETP, les immigrantes gagnaient moins, en moyenne (graphique 13). Bien que l'écart de rémunération entre les genres chez les immigrants ait diminué par rapport à 2009 (22,5 %), il était de 16,8 % en 2021. En outre, la rémunération horaire des immigrantes était, en moyenne, inférieure de 18,1 % à celle des hommes non immigrants.

Graphique 13

Écart de rémunération entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants, les femmes non immigrantes et les hommes non immigrants, secteur de l'environnement et des technologies propres, de 2009 à 2021

pourcentage



Notes : Les estimations pour 2020 et 2021 sont provisoires (au 16 octobre 2023). Avant le Recensement de 2021, la catégorie « Femmes+ » désignait les « femmes » et la catégorie « Hommes+ » désignait les « hommes ». Depuis 2021, la catégorie « Femmes+ » désigne les femmes et certaines personnes non binaires, et la catégorie « Hommes+ » désigne les hommes et certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada, Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres – Module des ressources humaines (36-10-0693-01).

Conclusion

De manière générale, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes et sont moins susceptibles d'occuper des emplois dans des secteurs où la rémunération est élevée (Statistique Canada, 2022b). Compte tenu de la rémunération généralement plus élevée dans le secteur de l'ETP, la présente étude avait pour objectif d'analyser la représentation des femmes dans ce secteur et de comparer leur rémunération horaire moyenne avec celle des hommes, en fonction de certaines caractéristiques, comme l'âge, le niveau de scolarité et la profession. Une comparaison de la représentation des femmes dans le secteur de l'ETP et de leur rémunération horaire moyenne avec celles des hommes a également été établie en fonction de leur identité autochtone, de leurs caractéristiques raciales et de leur statut d'immigrant.

Selon les résultats, dans l'ensemble, les femmes étaient sous-représentées dans le secteur de l'ETP et leur rémunération horaire moyenne était inférieure à celle des hommes. Même si le nombre de femmes travaillant dans le secteur de l'ETP a augmenté plus rapidement que celui des hommes de 2009 à 2021, la proportion des femmes est demeurée relativement stable au cours de cette période. Toutefois, la proportion des femmes a augmenté de 4,0 points de pourcentage de 2012 (24,6 %) à 2021 (28,6 %). En outre, les pertes d'emploi dans le secteur de l'ETP pendant la pandémie de COVID-19 ont été moins prononcées chez les femmes que chez les hommes. Ces conclusions s'appliquent également aux femmes autochtones, aux immigrantes et aux femmes racisées, par rapport à leurs homologues masculins. L'écart de rémunération entre les genres dans le secteur de l'ETP a diminué pour passer de 19,0 % en 2009 à 16,3 % en 2021, ce qui représente 3,9 points de pourcentage de plus que l'écart de rémunération entre les genres observé dans l'ensemble des employés au Canada (12,4 %) ²⁹.

Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'avoir un diplôme d'études collégiales ou un grade universitaire ou un diplôme de niveau supérieur et avaient, en moyenne, une rémunération horaire inférieure à celle de leurs homologues masculins. En outre, sans égard à l'âge, au niveau de scolarité ou à la profession, la rémunération horaire des femmes était, en moyenne, inférieure à celle des hommes. En outre, les femmes autochtones gagnaient moins que les femmes non autochtones et les femmes racisées gagnaient moins que leurs homologues non racisées. Cependant, la rémunération horaire moyenne des immigrantes était semblable à celle des non-immigrantes.

Même si la présente étude a fait état de la sous-représentation des femmes dans le secteur de l'ETP et établi l'existence d'un écart de rémunération entre les genres, elle ne permet pas d'expliquer l'origine de ces différences. Des microdonnées sur les personnes travaillant dans le secteur de l'ETP permettraient de réaliser une analyse économétrique par un contrôle simultané des caractéristiques individuelles et du lieu de travail. La disponibilité de données sur le domaine d'étude des employés pourrait également procurer une valeur ajoutée à l'analyse.

Même si le présent document a porté essentiellement sur les employés du secteur de l'ETP, des travaux de recherche sur les entreprises appartenant à des femmes dans ce secteur seraient également pertinents. Les entreprises du secteur de l'ETP, qui comprennent des petites et des moyennes entreprises (PME), contribuent d'une manière importante à l'économie canadienne (Statistique Canada, 2023c). Huang (2020) et Dewan (2023) ont dressé le profil de PME exploitées dans le secteur de l'ETP au Canada, et ils ont constaté qu'elles étaient moins susceptibles que l'ensemble des PME d'appartenir à des femmes, à des personnes racisées, à des Autochtones ou à des personnes handicapées. Une analyse des entreprises du secteur de l'ETP permettrait non seulement de mettre en lumière leurs caractéristiques et leur rendement en fonction du genre des propriétaires, mais aussi de combler le manque de connaissances sur la diversité des genres dans le secteur des entreprises en environnement et en technologies propres.

29. Voir le tableau [14-10-0417-01](#).

Bibliographie

- Dewan, G. 2023. « Profil des PME : Le secteur des technologies propres au Canada ». *Recherche PME*. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. https://ised-isde.canada.ca/site/sme-research-statistics/sites/default/files/attachments/2023/2023_sme-profile-ctc_fr.pdf.
- Drolet, M. et Mardare Amini, M. 2023. « Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les genres au Canada ». *Études sur le genre et les identités croisées*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022023002-fra.htm>.
- Goombs, E. 2022. « Caractéristiques relatives au genre de la population active du secteur des produits environnementaux et de technologies propres, 2012 à 2019 ». *Feuillets d'information de l'environnement*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/16-508-x/16-508-x2022002-fra.htm>.
- Gouvernement du Canada. 2022. Technologies propres. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/services/science/innovation/technologies-propres.html>.
- Gouvernement du Canada. 2023. Les mesures du Canada face aux changements climatiques. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/services/environnement/meteo/changementsclimatiques/action-pour-climat.html>.
- Huang, L. 2020. « Profil des PME : Le secteur des technologies propres au Canada ». *Recherche PME*. Innovation, Sciences et Développement économique Canada. https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/sites/default/files/attachments/2022/Profil_techn_propres-2020-fra_3.pdf.
- Moyser, M. 2017. « Les femmes et le travail rémunéré ». *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14694-fra.htm>.
- Moyser, M. 2019. « Mesure et analyse de l'écart de rémunération entre les sexes : un aperçu conceptuel et méthodologique ». *Études sur le genre et les identités croisées*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022019001-fra.htm>.
- Stanef-Puică, M.-R., Badea, L., Șerban-Oprescu, G.-L., Șerban-Oprescu, A.-T., Frâncu, L.-G. et Crețu, A. 2022. « Green Jobs—a Literature Review ». *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, n° 13 : p. 7998. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137998>.
- Statistique Canada. 2017. « Est-ce que le domaine d'études influence les gains chez les jeunes titulaires d'un baccalauréat? ». *Recensement en bref*. Statistique Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016023/98-200-x2016023-fra.cfm>.
- Statistique Canada. 2019. « Portrait des emplois environnementaux et de technologies propres au Canada, 2017 ». *Infographies*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2019058-fra.htm>.
- Statistique Canada. 2020. « Sexe à la naissance et genre : rapport technique sur les modifications apportées au Recensement de 2021 ». *Rapport technique sur les modifications apportées au Recensement de 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-20-0002/982000022020002-fra.cfm>.

Statistique Canada. 2022a. « Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres, 2021 ». *Le Quotidien*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221219/dq221219c-fra.htm>.

Statistique Canada. 2022b. « Écart salarial, 1998 à 2021 ». *Qualité de l'emploi au Canada*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00003-fra.htm>.

Statistique Canada. 2022c. « Guide de référence sur l'âge, le sexe à la naissance et le genre, Recensement de la population, 2021 ». *Produits de référence, Recensement de 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-500/014/98-500-x2021014-fra.cfm>.

Statistique Canada. 2023a. « Module des ressources humaines du Compte économique des produits environnementaux et de technologies propres, 2021 ». *Le Quotidien*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231016/dq231016d-fra.htm>.

Statistique Canada. 2023b. « Commerce international des produits environnementaux et de technologies propres selon l'origine et la destination, 2021 ». *Le Quotidien*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230214/dq230214c-fra.htm>.

Statistique Canada. 2023c. « Enquête annuelle sur les biens et services environnementaux, 2021 ». *Le Quotidien*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230309/dq230309d-fra.htm>.

Statistique Canada. Tableau 14-10-0023-01 Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles (x 1 000). Consulté le 15 août 2023. DOI : <https://doi.org/10.25318/1410002301-fra>.

Statistique Canada. Tableau 14-10-0118-01 Caractéristiques de la population active selon le diplôme scolaire, données annuelles. Consulté le 15 août 2023. DOI : <https://doi.org/10.25318/1410011801-fra>.

Statistique Canada. Tableau 14-10-0417-01 Salaire des employés selon la profession, données annuelles. Consulté le 10 novembre 2023. DOI : <https://doi.org/10.25318/1410041701-fra>.

Statistique Canada. Tableau 36-10-0691-01 Les emplois dans le secteur des produits environnementaux et de technologies propres par caractéristique démographique. Consulté le 10 novembre 2023. DOI : <https://doi.org/10.25318/3610069101-fra>.

Statistique Canada. Tableau 36-10-0693-01 Les emplois dans le secteur des produits environnementaux et de technologies propres par genre et âge, et par caractéristique démographique. Consulté le 10 novembre 2023. DOI : <https://doi.org/10.25318/3610069301-fra>.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0404-01 Profession, selon le principal domaine d'études (détaillé, code à quatre chiffres) : Canada, provinces et territoires. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810040401&request_locale=fr Consulté le 10 septembre 2023.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0422-01 – Obtention d'un diplôme d'études secondaires, selon l'identité autochtone et la situation d'activité : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement ayant une population de 5 000 habitants ou plus. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810042201&request_locale=fr Consulté le 10 septembre 2023.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0425-01 Plus haut niveau de scolarité, selon l'identité autochtone et la situation d'activité : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de

recensement ayant une population de 5 000 habitants ou plus. Consulté le 27 novembre 2023. DOI : <https://doi.org/10.25318/9810042501-fra>.

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. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043601&request_locale=fr Consulté le 10 septembre 2023.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0441-01 Situation d'activité, selon la période d'immigration, la catégorie d'admission, le plus haut niveau de scolarité et le lieu des études, pour les immigrants arrivés au Canada en 1980 ou après : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties. Consulté le 27 novembre 2023. DOI : <https://doi.org/10.25318/9810044101-fra>.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0446-01 Situation d'activité selon les minorités visibles, le statut d'immigrant et la période d'immigration, le plus haut niveau de scolarité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties. Consulté le 28 septembre 2023.

DOI : <https://doi.org/10.25318/9810044601-fra>.

Statistique Canada. Tableau 98-10-0589-01 Profession (STIM et autre que STIM) selon les secteurs d'industries, l'identité autochtone, les statistiques du revenu d'emploi, la profession (catégorie de formation, étude, expérience et responsabilités - FEER), l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires. Consulté le 7 septembre 2023. DOI : <https://doi.org/10.25318/9810058901-fra>.