

PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT 2020-2021

UN SECTEUR EN GRANDE ÉVOLUTION



Enviro
Compétences

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'ENVIRONNEMENT

REMERCIEMENTS

EnviroCompétences tient à remercier les membres de son équipe et toutes les entreprises et organisations qui ont participé à la production du *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, que ce soit en répondant à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021*, en participant aux groupes de discussion ou en offrant leurs conseils tout au long du processus d'élaboration du rapport.

EnviroCompétences remercie également :

- **COPTICOM, Stratégies et Relations publiques** pour l'élaboration de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021*, l'animation des groupes de discussion, la recherche documentaire et la rédaction du rapport.
- **François Delorme Consultation inc.** pour la production d'une étude macroéconomique sur le secteur de l'environnement au Québec, intégrée au rapport, ainsi que pour la révision du document et de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021*.
- **Corsaire Design, Communication, Web** pour le graphisme et la mise en page du rapport.

Finalement, EnviroCompétences remercie tout particulièrement les membres du comité de pilotage qui l'ont conseillé et guidé à travers l'ensemble du processus de production du rapport :

- **Audrey Lavoie**, conseillère en intervention sectorielle, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec ;
- **Amélie Bergeron-Vachon**, directrice principale — Partenariats et réseautage, Écotech Québec ;
- **Jean-Guy Cadorette**, vice-président Développement Québec, Aquatech, Société de gestion de l'eau inc. ;
- **Dominique Dodier**, directrice générale, EnviroCompétences ;
- **Robert Dubé**, président-directeur général, Atout recrutement ;
- **Francis Fortin**, président-directeur général, Chamard stratégies environnementales ;
- **Carl Grenier**, responsable des secteurs Alimentation et tourisme, Agriculture et Pêches, Arts, Chimie et biologie, Direction de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, Secteur du soutien aux élèves, de la pédagogie et des services à l'enseignement (SEPSE), Ministère de l'Éducation du Québec ;
- **Diane Lachance**, directrice CFP Paul-Gérin-Lajoie, centre des Belles-Rives, services aux entreprises et SARCA, Multicentre des Trois-Lacs, Centre de services scolaire des Trois-Lacs ;
- **Alain Ouimet**, représentant FEESP, FEESP — CSN ;
- **Stéphanie Trudelle**, directrice de la formation et des projets, EnviroCompétences.

Avec la contribution financière de :



Pour tout renseignement ou commentaire concernant ce document, veuillez contacter :

EnviroCompétences
9501, avenue Christophe-Colomb, bureau 203
Montréal (Québec) H2M 2E3

Téléphone : 514 384-4999
Télécopieur : 514 384-7774
Courriel : contact@envirocompetences.org
Juin 2021

TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	8
FAITS SAILLANTS DU RAPPORT	9
SECTION 1 CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE	11
CONTEXTE DU RAPPORT : UN SECTEUR EN PLEINE ÉVOLUTION	12
Une pénurie de main-d'œuvre qui s'intensifie	12
La COVID-19 : un test de résilience pour l'économie québécoise	12
Des politiques publiques favorables au secteur de l'environnement	13
MÉTHODOLOGIE	16
Les domaines d'activité en environnement : les codes SCIAN	17
Les professions et métiers environnementaux : les codes CNP	20
Les 8 sous-secteurs de l'environnement	22
SECTION 2 REGARD SUR LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT AU QUÉBEC	24
FAITS SAILLANTS REGARD SUR LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT	25
2.1 Les établissements du secteur de l'environnement	27
2.2 Les emplois environnementaux	34
2.3 Le profil de la main-d'œuvre en environnement	39
Répartition des emplois selon le sexe	40
Répartition des emplois selon l'âge	41
Niveau de scolarité	43
Main-d'œuvre saisonnière	47
Main-d'œuvre issue de l'immigration	48
Syndicalisation	49
2.4 Les effets de la COVID-19 sur le secteur de l'environnement	51
SECTION 3 LES BESOINS ET LES ENJEUX DU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT	58
FAITS SAILLANTS LES BESOINS ET LES ENJEUX DU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT	59
3.1 Le recrutement et la gestion de la main-d'œuvre en environnement	61
Besoins en recrutement	61

Critères d'embauche et compétences recherchées	69
Moyens de recrutement	71
Pistes de solution concernant le recrutement et la gestion de la main-d'œuvre	76
3.2 La formation initiale	77
Pistes de solution concernant la formation initiale	81
3.3 La formation continue en entreprise	82
Pistes de solution concernant la formation continue en entreprise	86
3.4 Tendances et transformation du secteur	87
SECTION 4 CONCLUSION	90
BIBLIOGRAPHIE	92
ANNEXE 1 TABLEAU-SYNTHÈSE DES PISTES DE SOLUTION	95
ANNEXE 2 LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT ET LA COVID-19	98
ANNEXE 3 FICHES D'INFORMATION SUR LES 8 SOUS-SECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT	105
Sous-secteur de l'air et des changements climatiques	106
Sous-secteur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique	109
Sous-secteur des services-conseils et laboratoires	112
Sous-secteur de l'eau	115
Sous-secteur des sols	118
Sous-secteur des matières dangereuses et résiduelles	121
Sous-secteur de la restauration après sinistre	124
Sous-secteur de la conciergerie	127
ANNEXE 4 ANALYSE DU CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES PAR CODE SCIAN À QUATRE CHIFFRES	130
ANNEXE 5 ANALYSE DU CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES PAR RÉGION ADMINISTRATIVE DU QUÉBEC	137
ANNEXE 6 INDICATEURS MACROÉCONOMIQUES DÉTAILLÉS	146

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.	Codes SCIAN associés au champ d'action d'EnviroCompétences	18
Tableau 2.	Principaux métiers et professions analysés selon la CNP	20
Tableau 3.	Croissance du nombre d'emplois dans le champ d'action d'EnviroCompétences entre 2011 et 2016	35
Tableau 4.	Proportion des emplois environnementaux par région en 2016	37
Tableau 5.	ENQUÊTE NATIONALE Présence ou non d'un syndicat par taille d'entreprise en 2019	49
Tableau 6.	ENQUÊTE NATIONALE Pourcentage de travailleurs et travailleuses syndiqués au sein des entreprises en 2019	50
Tableau 7.	ENQUÊTE NATIONALE Mesures prises par les entreprises en lien avec leurs ressources humaines dans le cadre de la pandémie de COVID-19	53
Tableau 8.	ENQUÊTE NATIONALE Avis sur la pérennité des pratiques d'affaires induites par la pandémie de COVID-19	55
Tableau 9.	ENQUÊTE NATIONALE Pratiques d'affaires adoptées dans le cadre de la pandémie de COVID-19	57
Tableau 10.	Métiers et professions en demande par sous-secteur	63
Tableau 11.	ENQUÊTE NATIONALE Principaux défis des entreprises en matière de ressources humaines	65
Tableau 12.	ENQUÊTE NATIONALE Compétences recherchées par les entreprises	70
Tableau 13.	ENQUÊTE NATIONALE Évolution des moyens de recrutement utilisés par les entreprises entre 2018 et 2020	71
Tableau 14.	ENQUÊTE NATIONALE Obstacles à l'offre de formation en entreprise	86
Tableau 15.	ENQUÊTE NATIONALE Changements majeurs qui affectent ou affecteront les entreprises au-delà de la pandémie de COVID-19	88

LISTE DES FIGURES

Figure 1.	Nombre d'établissements dans le champ d'action d'EnviroCompétences avec et sans employé.e.s en 2017 et en 2020	28
Figure 2.	Ratio d'établissements avec employé.e.s sur le total d'établissements (avec et sans employé.e.s) dans le champ d'action d'EnviroCompétences en 2020	29
Figure 3.	ENQUÊTE NATIONALE Répartition des entreprises selon leur nombre d'établissements	29
Figure 4.	Répartition des établissements avec employé.e.s par tranche d'effectifs pour l'ensemble des secteurs en 2020	30
Figure 5.	Nombre d'établissements par tranche d'effectifs dans le champ d'action d'EnviroCompétences pour 2017 et 2020	31
Figure 6.	ENQUÊTE NATIONALE Répartition des entreprises selon leurs années d'activité en date de 2020	31
Figure 7.	ENQUÊTE NATIONALE Répartition des entreprises selon leur chiffre d'affaires en 2019	32
Figure 8.	ENQUÊTE NATIONALE Répartition des entreprises selon leur masse salariale en 2019	32
Figure 9.	Établissements (2020) et emplois (2016) environnementaux par région administrative du Québec	36
Figure 10.	Répartition des emplois dans le champ d'action d'EnviroCompétences selon le sexe en 2016	40
Figure 11.	Répartition de l'emploi selon les groupes d'âge dans le champ d'action d'EnviroCompétences entre 2006 et 2016	41
Figure 12.	ENQUÊTE NATIONALE Départs à la retraite prévus par les entreprises d'ici 2023	42
Figure 13.	Évolution du niveau de scolarité dans le champ d'action d'EnviroCompétences entre 2006 et 2016	43
Figure 14.	Évolution du niveau de scolarité dans l'ensemble des secteurs au Québec entre 2006 et 2016	44
Figure 15.	Personnes occupées selon la qualification requise dans le champ d'action d'EnviroCompétences en 2016	46
Figure 16.	ENQUÊTE NATIONALE Proportion d'entreprises employant ou non de la main-d'œuvre saisonnière en 2019	47
Figure 17.	ENQUÊTE NATIONALE Proportion d'entreprises employant ou non de la main-d'œuvre issue de l'immigration en 2019	48
Figure 18.	ENQUÊTE NATIONALE Prévision d'embauche de main-d'œuvre issue de l'immigration d'ici 2023	49
Figure 19.	ENQUÊTE NATIONALE Proportion d'entreprises employant ou non de la main-d'œuvre considérée essentielle dans le contexte de la pandémie de COVID-19	52
Figure 20.	ENQUÊTE NATIONALE Avis sur la pérennité des nouvelles pratiques d'affaires induites par la pandémie de COVID-19 selon la taille d'entreprise	56
Figure 21.	ENQUÊTE NATIONALE Proportion des entreprises ayant ou non l'intention d'embaucher de la main-d'œuvre à court et moyen terme	62
Figure 22.	ENQUÊTE NATIONALE Raisons des embauches à court et moyen terme	62
Figure 23.	ENQUÊTE NATIONALE Proportion d'entreprises ayant éprouvé ou non des difficultés de recrutement au cours des 3 dernières années	65
Figure 24.	ENQUÊTE NATIONALE Présence ou non d'un poste spécifiquement dédié à la gestion des ressources humaines selon la taille d'entreprise	68

Figure 25.	ENQUÊTE NATIONALE	Répartition des entreprises selon leur intention ou non d'embaucher à l'international dans les 3 prochaines années	73
Figure 26.	ENQUÊTE NATIONALE	Intention ou non d'embaucher à l'international au cours des 3 prochaines années selon la taille d'entreprise	74
Figure 27.	ENQUÊTE NATIONALE	Adoption ou non de mesures pour rejoindre des clientèles éloignées ou sous-représentées dans le marché du travail selon la taille d'entreprise	75
Figure 28.	ENQUÊTE NATIONALE	Mise en place ou non de mesures spécifiques pour retenir les travailleurs et travailleuses selon la taille d'entreprise	75
Figure 29.	ENQUÊTE NATIONALE	Niveau d'accord avec l'affirmation « L'offre de programmes de formation en lien avec l'environnement de niveau AEP, DEP, AEC, DEC ou universitaire est suffisante »	78
Figure 30.	ENQUÊTE NATIONALE	Niveau d'accord avec l'affirmation « Les programmes de formation en lien avec l'environnement de niveau AEP, DEP, AEC, DEC et universitaire sont en phase avec les réalités du secteur et leur évolution, assurant ainsi une bonne adéquation formation-emploi »	80
Figure 31.	ENQUÊTE NATIONALE	Présence ou non d'une stratégie de formation en entreprise	83
Figure 32.	ENQUÊTE NATIONALE	Proportion de la masse salariale dédiée à la formation en entreprise en 2019	84
Figure 33.	ENQUÊTE NATIONALE	Quantité de formations offertes aux ressources humaines par les entreprises en 2020	84
Figure 34.	ENQUÊTE NATIONALE	Proportion des entreprises estimant ou non que le niveau de qualification de leur main-d'œuvre est suffisant pour faire face au virage numérique ou aux nouvelles compétences exigées dans le futur	89

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE



La prise de conscience de l'importance du secteur de l'environnement au sein de l'économie et de la société québécoise croît rapidement, et la pandémie de COVID-19 le démontre plus que jamais. Les entreprises qui œuvrent en assainissement de l'eau et de l'air, en traitement des matières dangereuses et résiduelles, en conciergerie et en restauration après sinistre, entre autres, jouent des rôles névralgiques dans la gestion de la crise sanitaire. Les autorités gouvernementales ont estimé que l'ensemble des sous-secteurs de l'environnement – du traitement de l'eau et des sols à la production d'énergies renouvelables, en passant par l'analyse de qualité de l'environnement – offrent certains services essentiels en période de crise sanitaire. Malgré certaines difficultés associées à la pandémie, le secteur a démontré sa résilience et sa pertinence en ces temps difficiles.

La transition écologique, déjà très présente dans l'espace public et sur le plan des politiques publiques, s'impose également dans les réflexions sur la relance post-COVID, au Québec comme ailleurs dans le monde.

Ce contexte particulier ne fait toutefois que renforcer une tendance qui était déjà en cours : la croissance du secteur de l'environnement au Québec a été beaucoup plus rapide que celle de l'ensemble de l'économie dans les dernières années, et cette tendance semble s'accroître.

Cela dit, les entreprises en environnement ne sont pas épargnées par des phénomènes qui affectent toute l'économie québécoise et qui créent des incertitudes quant à leurs perspectives de développement. La pénurie de main-d'œuvre frappe de plein fouet le secteur. Des mesures doivent être déployées pour y attirer plus de travailleurs et de travailleuses qu'ils ou elles soient au Québec, ailleurs au Canada ou à l'international.

Les membres du secteur souhaitent également participer à la bonification et à l'adaptation de l'offre de formation initiale — du niveau professionnel à universitaire — afin qu'elle reflète la place que prend l'environnement dans notre économie. Les entreprises, qui assument aujourd'hui grandement la formation de leurs ressources humaines, doivent aussi être soutenues dans leurs efforts.

Le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021* est le résultat d'une participation inédite des acteurs et actrices de ce secteur en pleine évolution. Il contient une présentation de sa composition, de ses besoins et des tendances qui l'affecteront au cours des prochaines années.

J'invite tous les acteurs et actrices en environnement — entreprises, travailleurs, travailleuses, syndicats, associations, ministères et organismes concernés, représentants et représentantes du secteur de l'éducation — à prendre connaissance de ce document afin qu'il puisse les outiller et alimenter leurs réflexions sur le développement et l'essor du secteur.

Dominique Dodier
Directrice générale
EnviroCompétences

FAITS SAILLANTS DU RAPPORT

MALGRÉ LA PANDÉMIE DE COVID-19, LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT POURSUIT UNE CROISSANCE RAPIDE

- Entre 2017 et 2020, le nombre d'établissements en environnement a augmenté de 10 %, passant de 8 966 à 9 834.
- Le nombre d'emplois environnementaux a crû de 8,5 % entre 2011 et 2016, comparativement à 1,8 % pour l'ensemble des secteurs au cours de la même période¹.
- 77,1% des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021*, tous sous-secteurs confondus, comptent de la main-d'œuvre considérée comme « essentielle », ce qui pourrait avoir contribué à leur résilience dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Plusieurs des impacts de la crise sanitaire semblent d'ailleurs avoir été temporaires (p. ex. mises à pied lors du premier mois et demi de la pandémie, avant une reprise rapide).
- 80,9 % des entreprises qui ont répondu à l'Enquête comptent embaucher de la main-d'œuvre à court ou moyen terme, principalement pour soutenir la croissance de leurs activités.
- Plusieurs politiques publiques et des milliards de dollars d'investissements stimuleront la croissance du secteur de l'environnement au cours des prochaines années.

CERTAINS DÉFIS DEVRONT TOUTEFOIS ÊTRE RELEVÉS POUR FAVORISER L'ESSOR DE CE SECTEUR EN PLEINE ÉVOLUTION

- **Des besoins de main-d'œuvre importants :** la rareté de main-d'œuvre se fait fortement ressentir dans le secteur de l'environnement. Des pénuries de travailleurs et travailleuses s'observent dans tous ses sous-secteurs. D'ailleurs, 60 % des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021*² ont éprouvé des difficultés de recrutement au cours des 3 dernières années, notamment en raison du manque de main-d'œuvre expérimentée, de la concurrence sur le marché et de la valorisation insuffisante des métiers en environnement.

Plusieurs entreprises du secteur de l'environnement se tournent vers l'international pour combler leurs besoins. Plus du quart des entreprises ayant répondu à l'Enquête (26,4 %) affirment vouloir le faire au cours des 3 prochaines années. Cela dit, la lourdeur et les coûts des processus de recrutement international limitent la capacité de nombreuses entreprises, surtout les plus petites, à suivre cette voie.

- **Une adéquation formation-compétences-emplois à renforcer :** selon l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* et les groupes de discussion menés auprès d'entreprises en environnement, plusieurs des professions et métiers les plus recherchés dans le secteur requièrent un niveau de compétence B ou C (nécessitant généralement une formation collégiale, professionnelle ou secondaire), comme des techniciens ou techniciennes et des opérateurs ou opératrices, ou encore D (ne nécessitant généralement aucune formation préalable).

Le nombre de détenteurs et détenteuses d'un diplôme collégial dans le secteur de l'environnement a cependant stagné entre 2006 et 2016, voire légèrement diminué. Celui de travailleurs et travailleuses ayant un diplôme d'études secondaires ou moins a aussi baissé. La main-d'œuvre avec une formation professionnelle (ou d'apprenti) a un peu augmenté au cours de la même période, mais probablement de manière insuffisante pour couvrir tous les besoins du secteur.

¹ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

² D'autres sondages menés dans l'ensemble de l'économie et les groupes de discussions réalisés auprès des différents sous-secteurs de l'environnement indiquent que cette proportion pourrait même être plus grande.

- **Une offre de formation initiale à bonifier:** 58,6% des entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* sont d'avis que l'offre de programmes de formation en lien avec l'environnement est suffisante, mais certaines entreprises et organisations soulignent tout de même la nécessité d'en créer d'autres pour répondre à tous les besoins du secteur ou encore d'adopter de meilleurs systèmes de reconnaissance d'acquis (p. ex. le système ABC dans le sous-secteur de l'eau).

D'ailleurs, 22% sont d'avis que les programmes de formation en lien avec l'environnement ne sont pas en phase avec les réalités du secteur et qu'ils doivent être révisés en conséquence.

La promotion des programmes de formation en environnement demeure toutefois, pour plusieurs, une priorité: un nombre encore insuffisant d'individus s'inscrivent aux programmes existants.

- **La formation continue en entreprise, un aspect essentiel du secteur de l'environnement:** 64,5% des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* n'ont pas de stratégie formelle de formation en entreprise, ou en font au cas par cas.

La formation continue en entreprise demeure néanmoins indispensable pour le secteur: 63,3% des entreprises qui ont répondu à l'Enquête ont dédié 1% ou plus de leur masse salariale à la formation de leur main-d'œuvre en 2019, bien que celle-ci soit inférieure à 2 M\$ pour 69,5% d'entre elles. Cela les exempte techniquement de l'obligation d'investir au moins 1% de leur masse salariale en formation.

De plus, 50% des entreprises qui ont répondu à l'Enquête manquent de temps pour offrir toute la formation qu'elles voudraient à leurs ressources humaines. Le tiers d'entre elles estiment aussi que le coût des formations (34%) et le taux élevé de roulement de main-d'œuvre (31%) limitent leur capacité à former adéquatement l'ensemble de leurs travailleurs et travailleuses. Ces obstacles sont intimement liés: la concurrence entre les entreprises et la grande mobilité de la main-d'œuvre que cela entraîne les obligent à constamment former de nouvelles ressources humaines.

- **Un secteur principalement masculin qui vieillit:** En 2016³, 7 emplois sur 10 dans le secteur de l'environnement étaient occupés par des hommes. L'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* semble confirmer cette prédominance masculine aujourd'hui: près de 60% des entreprises répondantes ont affirmé que les femmes composaient 40% ou moins de leur main-d'œuvre en 2019.

Par ailleurs, près de 21% de la main-d'œuvre en environnement avait entre 55 et 64 ans en 2016, comparativement à près de 14% en 2006, une hausse significative de 7 points de pourcentage. Cela correspond à un vieillissement plus rapide que dans l'ensemble de l'économie. Près du quart des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* prévoient d'ailleurs que les départs à la retraite au sein de leur main-d'œuvre augmenteront d'ici 2023.

UN SECTEUR D'AVENIR

- Malgré ces défis, le secteur de l'environnement est en pleine expansion, notamment encouragé par une volonté plus forte que jamais des gouvernements d'accélérer la transition écologique. La demande pour les biens et services environnementaux croît rapidement, transformant ou créant de nouveaux emplois stimulants et durables, alors que la prise de conscience de l'importance du secteur de l'environnement au sein de l'économie et de la société québécoise se développe.

³ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans le rapport pourront être mises à jour.

SECTION

1

**CONTEXTE
ET MÉTHODOLOGIE**

CONTEXTE DU RAPPORT: UN SECTEUR EN PLEINE ÉVOLUTION

Tous les trois ans, EnviroCompétences, le comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement, produit un document brochant le portrait du secteur de l'environnement et de sa main-d'œuvre au Québec. Ces documents :

- décrivent la composition du secteur, tant en nombre d'établissements que de travailleurs et travailleuses, et évaluent son poids dans l'économie québécoise ;
- cernent les tendances qui l'affecteront au cours des prochaines années ;
- rapportent les principaux besoins exprimés par les entreprises qui le composent, notamment en matière de disponibilité de main-d'œuvre et d'adéquation formation-compétences-emploi ;
- esquissent des pistes de solution pour répondre à ces enjeux.

Le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021* s'inscrit toutefois dans un contexte singulier, marqué par plusieurs phénomènes d'envergure — dont la pénurie de main-d'œuvre et la crise sanitaire — qui affectent le secteur de l'environnement.

UNE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUI S'INTENSIFIE

La rareté de main-d'œuvre se fait fortement ressentir dans le secteur de l'environnement, qui peine à trouver les ressources humaines dont il a besoin pour soutenir sa croissance. Dans le sous-secteur de l'eau uniquement, on estime que 1959 opérateurs et opératrices seraient à remplacer d'ici 2024, alors que les établissements d'enseignement québécois n'en forment qu'une centaine par année⁴.

Des pénuries similaires s'observent dans tous les sous-secteurs de l'environnement, mais également dans l'ensemble de l'économie québécoise. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (MTESS) estime que plus de 1,4 million de postes seront à pourvoir d'ici 2028⁵.

Au début de l'année 2021, on comptait 146 865 postes vacants au Québec, une augmentation de 18 455 par rapport à l'année précédente⁶. Le taux de postes vacants atteignait 4,2 % au premier trimestre de 2021. C'est le plus haut taux observé depuis le début de la collecte de ces données en 2015⁷.

LA COVID-19: UN TEST DE RÉSILIENCE POUR L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE

La pandémie de COVID-19 a donné un coup de frein temporaire à une période de croissance ininterrompue de l'économie québécoise depuis une décennie. Le produit intérieur brut (PIB) du Québec a connu un taux de croissance négatif de 5,3 % pour l'année 2020⁸. La crise sanitaire, transformée en récession économique, a entraîné des fluctuations sans précédent sur le marché du travail. En effet, entre février et avril 2020, le taux de chômage est passé de 4,5 % à 17,6 %, avec environ 825 900 emplois perdus durant cette période⁹. Le nombre d'entreprises actives a également chuté considérablement entre février et mai 2020 dans l'ensemble du Québec, soit de 11,3 %¹⁰.

⁴ EnviroCompétences (2020). *Étude sur la main-d'œuvre de la filière de l'eau*.

⁵ Gouvernement du Québec (2021). *Marché du travail*.

⁶ Statistique Canada (2021). *Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées*.

⁷ Idem

⁸ Institut de la statistique du Québec (2021). *Produit intérieur brut selon les dépenses*.

⁹ Institut de la statistique du Québec (2021). *Les effets de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail au Québec*.

¹⁰ Statistique Canada (2021). *Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées pour le Canada, les provinces et territoires, et les régions métropolitaines de recensement, données désaisonnalisées*.

Toutefois, malgré les embûches, et grâce à l'intervention massive des pouvoirs publics et une réouverture graduelle des commerces, le Québec a su s'adapter à une nouvelle réalité. À la fin de l'année 2020, le taux de chômage était retombé à 6,8 %, montrant ainsi la forte résilience du marché du travail québécois¹¹. Le taux d'ouverture des entreprises a également crû de façon spectaculaire à partir de juin. Il a même supplanté le taux de fermetures entre juillet et décembre¹².

L'évolution de la pandémie et les cycles de « fermeture – réouverture » des entreprises ont cependant continué de mettre à l'épreuve l'économie québécoise (p. ex. en mars 2021, le taux de chômage avait augmenté à nouveau à 7,2 %) ¹³.

En dépit de certains impacts liés à ces perturbations, comme des mises à pied — dans plusieurs cas temporaires — et des difficultés accrues de recrutement, le secteur de l'environnement tire son épingle du jeu de manière impressionnante. Le caractère jugé essentiel de plusieurs métiers et professions environnementaux, couplé à un contexte hautement favorable au niveau des politiques publiques, a permis au secteur de l'environnement de poursuivre ses activités — et même de continuer à croître — au cours des derniers mois.

DES POLITIQUES PUBLIQUES FAVORABLES AU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

De nombreuses politiques publiques auront des effets concrets sur le marché du travail en environnement, tant au niveau de la main-d'œuvre nécessaire que de sa formation. Les transformations et tendances à surveiller s'observent à trois échelles : internationale, canadienne et québécoise.



¹¹ Institut de la statistique du Québec (2021). *Indicateurs mensuels, Québec et Canada*.

¹² Statistique Canada (2021). *Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées pour le Canada, les provinces et territoires, et les régions métropolitaines de recensement, données désaisonnalisées*.

¹³ Institut de la statistique du Québec (2021). *Indicateurs mensuels, Québec et Canada*.

Échelle internationale

- La crise de la COVID-19 et les plans de relance

Au sortir de la pandémie de COVID-19, plusieurs pays et régions dans le monde intègrent des mesures de protection de l'environnement à leur plan de relance de l'économie. Au Québec, le gouvernement a annoncé des investissements supplémentaires de 300 M\$ d'ici 2023 aux sommes prévues pour la réalisation du Plan pour une économie verte (2020), spécifiquement pour favoriser une « relance verte »¹⁴. Le budget 2021-2022 du gouvernement du Canada prévoit quant à lui près de 18 G\$ pour stimuler une relance écologique au pays¹⁵. Depuis octobre 2020, le Canada aurait ainsi prévu consacrer plus de 50 G\$ à la relance verte et à la transition écologique¹⁶.

- L'Accord de Paris sur le climat et le renforcement des engagements

En 2021, lors de la 26^e Conférence des Parties sur les changements climatiques des Nations unies, chaque pays signataire de l'Accord de Paris devra soumettre des mesures plus ambitieuses de réduction de gaz à effet de serre (GES) afin de respecter les objectifs de l'Accord. Le Canada a dévoilé une nouvelle cible d'émissions en avril 2021 : soit une réduction de 40 % à 45 % de ses émissions de GES sous les niveaux de 2005 d'ici 2030, en plus de viser la carboneutralité d'ici 2050.

- Le changement d'administration aux États-Unis

L'arrivée d'une nouvelle administration aux États-Unis en 2021 — qui souhaite assumer un leadership important en matière d'action climatique et environnementale, comme le démontre l'adoption récente d'une cible de réduction de GES de 50 % à 52 % d'ici 2030 par rapport au niveau de 2005 — amènera des modifications législatives et réglementaires qui pourraient avoir une incidence au Canada et au Québec. Considérant la tendance du Canada à harmoniser plusieurs de ses normes environnementales avec celles des États-Unis, notamment en matière d'émissions de GES des automobiles et de gestion de la qualité de l'air, les décisions qui seront prises au sud de la frontière devront être analysées attentivement.

Échelle canadienne

- Le rehaussement de l'ambition climatique du Canada

Les stratégies climatiques canadiennes (*Cadre pancanadien sur la croissance propre et les changements climatiques, Plan pour un environnement sain et une économie saine, budget fédéral 2021-2022*) sont soutenues par des investissements de plusieurs milliards de dollars. Les mesures prévues prennent plusieurs formes, dont :

- Investissements de 2,6 G\$ sur 7 ans pour soutenir des travaux de rénovation écoénergétique de propriétaires de maisons.
- Investissements de 964 M\$ sur 4 ans pour appuyer des projets d'énergie renouvelable et la modernisation du réseau électrique.
- Élaboration de nouvelles réglementations pour augmenter le nombre de sites d'enfouissement qui collectent et traitent le méthane.
- Investissements jusqu'à 631 M\$ sur 10 ans pour la restauration et l'amélioration de milieux humides, de prairies et de terres agricoles.
- Réduction de 50 % des taux d'imposition générale des sociétés et des petites entreprises qui fabriquent des technologies à zéro émission.

¹⁴ Gouvernement du Québec (2020). *Le point sur la situation économique et financière du Québec — Des investissements additionnels de 1,8 G\$ pour soutenir les Québécois et relancer l'économie.*

¹⁵ Gouvernement du Canada (2021). *Budget 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience.*

¹⁶ Cabinet du Premier ministre du Canada (2021). *Le premier ministre Trudeau annonce une plus grande ambition climatique.*

- Encouragements fiscaux pour la « transformation verte », notamment pour la fabrication de technologies carboneutres, le captage et le stockage du carbone et l'hydrogène propre.
- Investissements supplémentaires de 5 G \$ sur 7 ans dans l'*Accélérateur net zéro*, visant à aider les entreprises à investir pour réduire leurs émissions de GES.

L'adoption du projet de *Loi concernant la transparence et la responsabilité du Canada dans le cadre de ses efforts pour atteindre la carboneutralité en 2050 (C-12)* vise d'ailleurs à inscrire l'action climatique du Canada dans un horizon à long terme.

- **Un nouvel engagement vers le zéro déchet plastique**

Le gouvernement du Canada prévoit d'améliorer les processus de récupération et de recyclage du plastique et d'« établir des exigences en matière de contenu recyclé pour les produits et les emballages »¹⁷. Il souhaite ainsi stimuler des investissements dans les infrastructures de recyclage et favoriser l'innovation dans la conception de produits pour prolonger la durée de vie des matières plastiques, transformant ou créant par la même occasion des emplois dans le sous-secteur de la gestion des matières résiduelles¹⁸.

Échelle québécoise

- **Plan pour une économie verte 2030 (PÉV 2030)**

Les derniers gouvernements québécois ont tous misé sur l'électrification des transports afin de réduire les GES émis au Québec. Le PÉV 2030, dévoilé à la fin novembre 2020 et accompagné d'un budget de 6,7 G \$ d'ici 2026, suit et approfondit cette trajectoire en se fixant des cibles ambitieuses, comme la mise en circulation de 1,5 million de véhicules électriques d'ici 2030.

Outre l'électrification des transports, le PÉV 2030¹⁹ contient de nombreuses mesures qui pourraient stimuler le développement de plusieurs sous-secteurs de l'environnement, dont l'élaboration d'une première stratégie de l'hydrogène verte et des bioénergies, des investissements en gaz naturel renouvelable et le renforcement des normes d'efficacité énergétique dans le Code de construction du Québec.

Pour l'accompagner dans la mise en œuvre de sa stratégie climatique, le gouvernement du Québec a aussi créé le *Bureau d'électrification et de changements climatiques* (BECC) ainsi que le *Comité consultatif sur les changements climatiques*, composé de membres indépendants possédant une expertise dans le domaine²⁰.

- **Modernisation du régime environnemental québécois**

La nouvelle *Loi sur la qualité de l'environnement* (LQE) est entrée en vigueur en 2018, marquant le début de la mise en œuvre progressive d'un nouveau régime d'autorisation environnementale fondé sur le risque (niveau d'autorisation requis variable selon le risque). Plusieurs règlements en lien avec la nouvelle LQE ont déjà été adoptés, notamment concernant les normes de qualité de l'eau et la déclaration obligatoire de certaines émissions de contaminants dans l'air. D'autres devraient l'être au cours des prochains mois²¹.

¹⁷ Gouvernement du Canada (2020). *Le Canada fait un pas de plus vers l'objectif de zéro déchet de plastique d'ici 2030*.

¹⁸ Gouvernement du Canada (2019). *Une approche proposée de gestion intégrée des produits de plastique visant à réduire les déchets et à prévenir la pollution*.

¹⁹ Gouvernement du Québec (2020). *Plan pour une économie verte 2030*.

²⁰ Gouvernement du Québec (2021). *Le ministre Charette annonce la création du Bureau d'électrification et de changements climatiques*.

²¹ Centre québécois du droit de l'environnement (2021). *Réforme de la Loi sur la qualité de l'environnement*.

- La réforme de la gestion des matières résiduelles et de la collecte sélective

La réforme du système québécois de gestion des matières résiduelles prévue au cours des prochaines années aura un impact marqué sur le sous-secteur des matières résiduelles. Notons, entre autres, l'élargissement de la consigne aux bouteilles de vin et de spiritueux ainsi qu'à tous les contenants de boisson prête à boire de 100 ml à 2 litres à partir de 2022²², et l'adoption en 2020 d'une stratégie de valorisation de la matière organique²³, dotée d'un budget de 1,2 G \$.

- Une sensibilisation accrue pour la protection des sols et la préservation des milieux naturels

Différents plans et politiques pour améliorer la gestion des sols et des cours d'eau adoptés dans les dernières années auront une influence sur plusieurs sous-secteurs de l'environnement.

Le *Plan d'agriculture durable 2020-2030*²⁴ vise à réduire l'usage des pesticides, améliorer la santé des sols agricoles, réduire la pollution de nos cours d'eau et protéger la biodiversité.

Le plan d'action 2017-2021 de la *Politique de protection des sols et de réhabilitation des terrains contaminés*²⁵ prévoit aussi plus de 100 M \$ pour la réhabilitation de sols partout au Québec au cours des prochaines années, et principalement dans l'est de Montréal.

La *Loi concernant la conservation des milieux humides et hydriques*²⁶, adoptée en 2017 et qui instaure le principe « d'aucune perte nette » de milieux humides, exige quant à elle que les municipalités régionales de comté (MRC) soumettent au gouvernement un *Plan régional des milieux humides et hydriques*²⁷ d'ici 2022. Ces plans préciseront les mesures de protection à mettre en place dans chaque région.

MÉTHODOLOGIE

Une méthodologie rigoureuse a été développée pour faire le portrait du secteur de l'environnement et observer comment ses entreprises composent avec ce contexte particulier.

L'analyse contenue dans le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021* s'appuie ainsi sur 4 principales sources de données :

- 1 les données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec, notamment compilées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec (MTESS), soit :
 - Registre des entreprises de Statistique Canada de décembre 2020 et de 2017 ;
 - Recensement de 2016²⁸ et Enquête nationale des ménages de 2011 de Statistique Canada ;
 - Bases de données additionnelles de Statistique Canada (CANSIM) et de l'Institut de la statistique du Québec ;
- 2 les résultats de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* menée auprès de 343 entreprises du secteur entre décembre 2020 et février 2021 ;

²² RECYC-QUÉBEC (2020). *Québec va de l'avant avec l'élargissement de la consigne.*

²³ RECYC-QUÉBEC (2020). *Stratégie de valorisation de la matière organique : Québec injecte 1,2 G \$ en vue d'étendre la collecte des matières organiques à 100 % des ménages, commerces, institutions et industries d'ici 2025.*

²⁴ Gouvernement du Québec (2021). *Politique bioalimentaire.*

²⁵ Gouvernement du Québec (2021). *Politique de protection des sols et de réhabilitation des terrains contaminés — Plan d'action 2017-2021.*

²⁶ Gouvernement du Québec (2021). *Loi concernant la conservation des milieux humides et hydriques.*

²⁷ Gouvernement du Québec (2021). *Plans régionaux des milieux humides et hydriques (PRMHH).*

²⁸ Au moment de la production de ce rapport, ces données n'avaient malheureusement pas été mises à jour par Statistique Canada depuis le *Diagnostic industriel et de main-d'œuvre de la filière environnementale 2016-2017* d'EnviroCompétence. Lorsque les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada seront disponibles, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

3 les informations tirées de 8 groupes de discussion auxquels ont participé 65 représentants et représentantes d'entreprises et d'institutions de tous les sous-secteurs de l'environnement :

- Air et changements climatiques ;
- Énergies renouvelables et efficacité énergétique ;
- Services-conseils et laboratoires ;
- Eau ;
- Sols ;
- Matières dangereuses et résiduelles ;
- Restauration après sinistre ;
- Conciergerie ;

4 de la documentation complémentaire sur le marché du travail en environnement, incluant des études d'EnviroCompétences et d'autres associations sectorielles.

Les entreprises, professions et métiers pris en compte dans le cadre de ce rapport ont été délimités en fonction de deux systèmes de classification :

- le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) ;
- le système de Classification nationale des professions (CNP).

LES DOMAINES D'ACTIVITÉ EN ENVIRONNEMENT : LES CODES SCIAN

Le champ d'action d'EnviroCompétences est délimité par des codes SCIAN qui représentent divers domaines d'activité économiques. Les établissements compris dans ce champ d'action faisant l'objet de la présente analyse correspondent aux codes SCIAN qu'accorde la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) à EnviroCompétences.

Le *Tableau 1* illustre cette délimitation sectorielle. Certains domaines d'activité sont reconnus par la CPMT comme étant exclusivement attitrés à EnviroCompétences. D'autres, avec un degré d'agrégation plus large, ne relèvent que partiellement des sphères qui lui sont reconnues.



TABLEAU 1. CODES SCIAN ASSOCIÉS AU CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES**CODES SCIAN 2017 (À QUATRE CHIFFRES ET PLUS) ASSOCIÉS AU CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES [À COMPÉTENCE EXCLUSIVE (E); À COMPÉTENCE PARTAGÉE (P)]**

2211 — Production, transport et distribution d'électricité	P
22111 — Production d'électricité	P
221119 — Autres activités de production d'électricité	E
2213 — Réseaux d'aqueduc et d'égout et autres	E
22131 — Réseaux d'aqueduc et systèmes d'irrigation	E
22132 — Installation d'épuration des eaux usées	E
22133 — Production de vapeur et conditionnement de l'air	E
2371 — Construction d'installations de services publics	P
23711 — Construction d'aqueducs et d'égouts et structures connexes	P
4161 — Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	P
41612 — Grossistes-marchands de matériel et fournitures de plomberie, de chauffage et de climatisation	E
4181 — Grossistes-marchands de matières recyclables	E
41811 — Grossistes-marchands de métaux recyclables	E
41812 — Grossistes-marchands de papier et de carton recyclable	E
41819 — Grossistes-marchands d'autres matières recyclables	E
5413 — Architecture, génie et services connexes	P
54133 — Services de génie	P
5416 — Services de conseils en gestion	P
54162 — Services de conseil en environnement	E
5417 — Services de recherche et de développement scientifiques	P
54171 — Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie	P
5617 — Services relatifs aux bâtiments et aux logements	P
561722 — Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)	E
561791 — Services de nettoyage de conduits et de cheminées	E

5621 — Collecte de déchets	E
5622 — Traitement et élimination de déchets	E
5629 — Services d'assainissement et autres services de gestion de déchets	E
56291 — Services d'assainissement	E
56292 — Installations de récupération de matériaux	E
56299 — Tous les autres services de gestion des déchets	E

LA DIFFICILE DÉLIMITATION DU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Le secteur de l'environnement traverse une période de transformation rapide, alors que la prise de conscience quant à son importance se développe et que de nouvelles technologies émergent. Des travailleurs et travailleuses provenant de secteurs qui ne sont traditionnellement pas associés à l'environnement se « verdissent » aussi de plus en plus en développant des compétences environnementales. Il en résulte une multiplication des définitions du secteur, plus ou moins restreintes selon les entités qui les produisent.

Dans les dernières années, la CPMT a notamment élargi le champ d'action d'EnviroCompétences pour y ajouter des codes SCIAN relatifs à la production d'électricité renouvelable (221 119 *Autres activités de production d'électricité*) ainsi qu'à la recherche et développement (5 417 *Services de recherche et de développement scientifiques*).

D'autres entités proposent des conceptions larges du secteur de l'environnement. L'organisme ECO Canada, par exemple, comprend dans sa définition les métiers et professions qui offrent des biens et services environnementaux, peu importe le domaine d'activité (codes SCIAN).

Dans le cadre de ce rapport, le nombre d'établissements en environnement est comptabilisé. Ces derniers sont déterminés en fonction des codes SCIAN. Un « établissement » peut être défini comme étant « l'unité de production la plus petite pour laquelle il est possible d'obtenir des données sur le coût des facteurs de production »²⁹. Ainsi, une entreprise peut avoir plusieurs établissements différents. Par exemple, une entreprise de services-conseils en environnement qui détient des bureaux dans 4 régions possède 4 établissements³⁰.

Les codes SCIAN ne couvrent toutefois que des domaines d'activité (regroupant des établissements) et non des professions et métiers en particulier, ce que permet le système de Classification nationale des professions (CNP).

²⁹ Statistique Canada (2021). *SCIAN Canada 2017 version 2.0 — Introduction*.

³⁰ Statistique Canada (2021). *Données du registre des entreprises*.

LES PROFESSIONS ET MÉTIERS ENVIRONNEMENTAUX : LES CODES CNP

Les principaux métiers et professions analysés dans ce rapport³¹, présentés dans le *Tableau 2*, ont été déterminés en fonction du système CNP. Ceux-ci s'exercent tous dans un ou plusieurs des domaines d'activité déterminés par les codes SCIAN attribués à EnviroCompétences.

TABLEAU 2. PRINCIPAUX MÉTIERS ET PROFESSIONS ANALYSÉS SELON LA CNP

Codes CNP	MÉTIERS ET PROFESSIONS
2263	Agent/agente en hygiène de l'environnement
7621	Aide-éboueur/aide-éboueuse
2121	Biologiste de l'environnement
4161	Chargé/chargée de projets environnementaux
7522	Chauffeur/chauffeuse de camion de collecte de déchets, de recyclage ou de compost
2112 2134	Chimiste de l'environnement
4161	Conseiller/conseillère en économie d'énergie
4161	Conseiller/conseillère en gestion environnementale
4161	Éco-conseiller/éco-conseillère
7373	Foreur/foreuse de puits en eau
2113	Hydrologiste
4161	Ingénieur/ingénieure (autre)
4161	Ingénieur/ingénieure en efficacité énergétique
2131 2133 2134	Ingénieur/ingénieure en énergies renouvelables
2131	Ingénieur/ingénieure en gestion des eaux

³¹ À noter que certaines entreprises participantes à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi qu'aux groupes de discussion ont fait référence à des métiers et professions qui ne se trouvent pas dans ce tableau. Ceux-ci ont tout de même été pris en compte dans ce rapport.

2232 7441	Installateur/installatrice de boucles géothermiques
9243	Manœuvre en assainissement décentralisé
7313	Mécanicien/mécanicienne en réfrigération et en climatisation (MMF)
9243	Opérateur/opératrice ou technicien/technicienne en assainissement et traitements de l'eau (potable et usée)
9619	Opérateur/opératrice de centre de tri (trieur/trieuse)
9243 9421	Opérateur/opératrice de procédés de biométhanisation
9243	Opérateur/opératrice d'installation de traitement des déchets
6732	Opérateur/opératrice en nettoyage industriel
4161	Représentant/représentante de biens et services environnementaux
2211	Technicien/technicienne de laboratoire de services environnementaux
2224	Technicien/technicienne du milieu naturel et de la pêche
6732	Technicien/technicienne en assainissement de systèmes de ventilation
2211	Technicien/technicienne en biologie
2212	Technicien/technicienne en eaux souterraines
2241	Technicien/technicienne en énergies renouvelables
2231	Technicien/technicienne en environnement et gestion intégrée
2232	Technicien/technicienne en équilibrage de systèmes de ventilation
2241	Technicien/technicienne en génie électrique
9243	Technicien/technicienne en gestion de matières résiduelles
2231	Technicien/technicienne en réhabilitation des sols
2232	Technicien/technicienne en mécanique du bâtiment (CVAC)
6732	Technicien/technicienne en restauration après sinistre
6315	Surveillant/surveillante des services de nettoyage
6731	Préposé/préposée à l'entretien ménager et au nettoyage — travaux légers
7333	Électromécanicien/électromécanicienne

Les systèmes SCIAN et CNP ne permettent cependant pas de regrouper les acteurs et actrices de l'environnement de la façon la plus naturelle, en fonction de leurs affinités. EnviroCompétences a remédié à cette situation en regroupant ses partenaires à l'intérieur de 8 sous-secteurs.

LES 8 SOUS-SECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT

EnviroCompétences regroupe les entreprises, professions et métiers dans son champ d'action en 8 sous-secteurs couvrant l'ensemble du secteur de l'environnement, tel que conçu par la CPMT. Ces regroupements permettent de représenter le secteur d'une façon plus naturelle et compréhensive. À plusieurs occasions, l'analyse contenue dans ce rapport y fait référence :

- **Air et changements climatiques**

Ce sous-secteur comprend les entreprises offrant des services et des produits qui assurent la qualité de l'air intérieur, réduisent les émissions de GES, la pollution atmosphérique et les composés organiques volatils, ou quantifient les efforts de réduction de GES.

- **Énergies renouvelables et efficacité énergétique**

Ce sous-secteur comprend les entreprises qui développent et entretiennent des technologies en énergies renouvelables ainsi que celles qui offrent des services en gestion et efficacité énergétique.

- **Services-conseils et laboratoires**

Ce sous-secteur comprend des entreprises qui effectuent des recherches et analyses, rédigent des rapports, offrent des consultations et des conseils, et administrent des programmes dans différents domaines relatifs à l'environnement.

- **Eau**

Ce sous-secteur comprend les entreprises qui offrent des produits et services qui génèrent (p. ex. désalinisation), traitent (p. ex. filtration, décontamination) ou transportent (p. ex. irrigation intelligente) de l'eau, qu'elle soit potable ou usée. Les entreprises qui déploient des procédés industriels qui requièrent de l'eau font également partie de ce sous-secteur³².

- **Sols**

Ce sous-secteur comprend les entreprises qui offrent des produits et services en réhabilitation, traitement et valorisation des sols. Les entreprises qui œuvrent dans le domaine de l'eau souterraine sont également comprises dans ce sous-secteur.

- **Matières dangereuses et résiduelles**

Ce sous-secteur comprend les entreprises qui offrent des produits et services de collecte, recyclage, valorisation et traitement des déchets et des matières dangereuses, ainsi qu'en nettoyage industriel.

- **Restauration après sinistre**

Ce sous-secteur comprend les entreprises qui mènent toutes les interventions et traitements reliés à l'assèchement, l'assainissement, le contrôle des odeurs et le nettoyage servant à rétablir un état au moment du sinistre d'un bâtiment et de son contenu.

- **Conciergerie**

Ce sous-secteur comprend l'industrie de l'entretien ménager, c'est-à-dire l'entretien d'immeubles tant publics que privés tels que des écoles, hôtels, restaurants, auberges et tours de bureaux.

³² Les municipalités et le gouvernement du Québec emploient également plusieurs travailleurs et travailleuses du secteur de l'eau et font face à des enjeux possiblement similaires à ceux rencontrés par les entreprises. Cela dit, le secteur public n'a pas fait partie de l'analyse dans le cadre de ce rapport.



Prenant en compte ces éléments de contexte, et sur la base de la méthodologie détaillée dans cette section, le présent rapport vise :

- à porter un regard sur le secteur de l'environnement et ses différents sous-secteurs comme ils s'observent aujourd'hui ;
- à cerner les tendances et les besoins exprimés par les entreprises qui le composent pour identifier des pistes de solution pour soutenir son développement.

SECTION

2

**REGARD SUR
LE SECTEUR DE
L'ENVIRONNEMENT
AU QUÉBEC**

FAITS SAILLANTS | REGARD SUR LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

UN SECTEUR EN FORTE CROISSANCE :

- Augmentation du nombre d'établissements en environnement de 10 % entre 2017 et 2020.
- Croissance du nombre d'emplois environnementaux de 8,5 % entre 2011 et 2016, comparativement à 1,8 % pour l'ensemble des secteurs au cours de la même période³³.

UNE MAIN-D'ŒUVRE :

- **Généralement masculine** : en 2016, 7 emplois sur 10 dans le secteur de l'environnement étaient occupés par des hommes. L'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* semble confirmer cette prédominance masculine aujourd'hui : près de 60 % des entreprises répondantes ont affirmé que les femmes composaient 40 % ou moins de leur main-d'œuvre en 2019.
- **Vieillissante** : augmentation de la proportion de travailleurs et travailleuses entre 55 et 64 ans de 14 % à 21 % entre 2006 et 2016, soit un vieillissement plus important qu'observé dans l'ensemble de l'économie. Près du quart des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* prévoient d'ailleurs que les départs à la retraite au sein de leur main-d'œuvre augmenteront d'ici 2023.
- **Faisant appel à de la main-d'œuvre issue de l'immigration (née à l'extérieur du Canada)** : 46 % des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ont affirmé embaucher des travailleurs et travailleuses issus de l'immigration et 64,5 % d'entre elles ont affirmé prévoir en recruter d'ici 2023.

UNE ADÉQUATION À RENFORCER ENTRE LA FORMATION ET LES BESOINS DU MARCHÉ :

- **82,1%** des emplois en environnement requièrent un niveau de compétence B (demande généralement une formation collégiale ou professionnelle), C (demande généralement une formation secondaire) ou D (ne demande généralement aucune formation préalable). Selon les participants et participantes aux groupes de discussion et des études d'associations sectorielles, les besoins les plus urgents se situent aussi au niveau des professions et métiers requérant une formation collégiale, professionnelle ou moins (p. ex. techniciens ou techniciennes, opérateurs ou opératrices, manœuvres, etc.).

Cela dit, entre 2006 et 2016, le nombre de travailleurs et travailleuses ayant un diplôme d'études collégiales, secondaires ou moins a diminué, notamment au profit des détenteurs et détentrices d'un diplôme universitaire. Le nombre de travailleurs et travailleuses avec une formation professionnelle (ou d'apprenti) a un peu augmenté, mais probablement de manière insuffisante pour couvrir tous les besoins du secteur.

³³ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

LES ENTREPRISES DU SECTEUR ET LA PANDÉMIE DE COVID-19 (SELON LES ENTREPRISES QUI ONT RÉPONDU À L'ENQUÊTE NATIONALE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT 2020-2021):

- **77,1%** comptent de la main-d'œuvre considérée comme « essentielle »;
- **42,8%** ont dû effectuer des mises à pied, temporaires ou permanentes;
- **72,6%** ont implanté le télétravail dans leur entreprise;
- **36,2%** sont d'avis que les nouvelles pratiques d'affaires implantées lors de la pandémie seront durables.

Le secteur de l'environnement se distingue du reste de l'économie à certains égards, que ce soit au niveau de la croissance rapide de son nombre d'établissements et de travailleurs et travailleuses, de la composition de sa main-d'œuvre ou de la façon dont elle traverse la pandémie de COVID-19.

La présente section s'attarde à chacune de ces caractéristiques.

Précisions méthodologiques

Cette section et celles qui suivent contiennent notamment les résultats les plus pertinents tirés des bases de données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec. Des tableaux plus détaillés se trouvent en annexes.

Il est également important de noter que toutes les données présentées concernant le champ d'action d'EnviroCompétences, par exemple le nombre d'établissements ou le nombre de travailleurs et travailleuses, constituent des estimations. Ces données ne devraient donc être utilisées qu'à des fins indicatives. Ces dernières ont été obtenues en agrégeant les codes SCIAN associés au secteur d'activité d'EnviroCompétences. De plus, les emplois afférents à l'environnement dans le secteur public ne sont pas répertoriés, faisant en sorte que la main-d'œuvre en environnement est vraisemblablement sous-estimée.

Finalement, les données tirées de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* concernent des « entreprises », et non des établissements précis, comme c'est le cas dans les bases de données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec. Une entreprise peut comporter plusieurs établissements. Afin d'avoir un portrait des entreprises qui n'est pas affecté par le contexte exceptionnel de la pandémie de COVID-19, 2019 est utilisée comme année de référence pour les données plus descriptives provenant de l'Enquête (p. ex. masse salariale des entreprises, composition de la main-d'œuvre, etc.).

2.1 LES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

FAITS SAILLANTS | LES ÉTABLISSEMENTS EN ENVIRONNEMENT

- **Le nombre d'établissements en environnement croît rapidement** : entre 2017 et 2020, le nombre d'établissements a augmenté de 10 % au Québec, passant de 8 966 à 9 834.
- **Les établissements en environnement sont en grande majorité de petite taille** : plus de 90 % d'entre eux ont moins de 50 employé.e.s et près de 70 % ont même moins de 10 employé.e.s.

Ce que nous révèlent les entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre 2020-2021* :

- **82,6 %** sont en activité depuis plus de 10 ans ;
- **65,9 %** ont seulement un établissement au Québec ;
- **52,6 %** ont un chiffre d'affaires entre 1 et 20 M \$;
- **69,5 %** ont une masse salariale inférieure à 2 M \$.

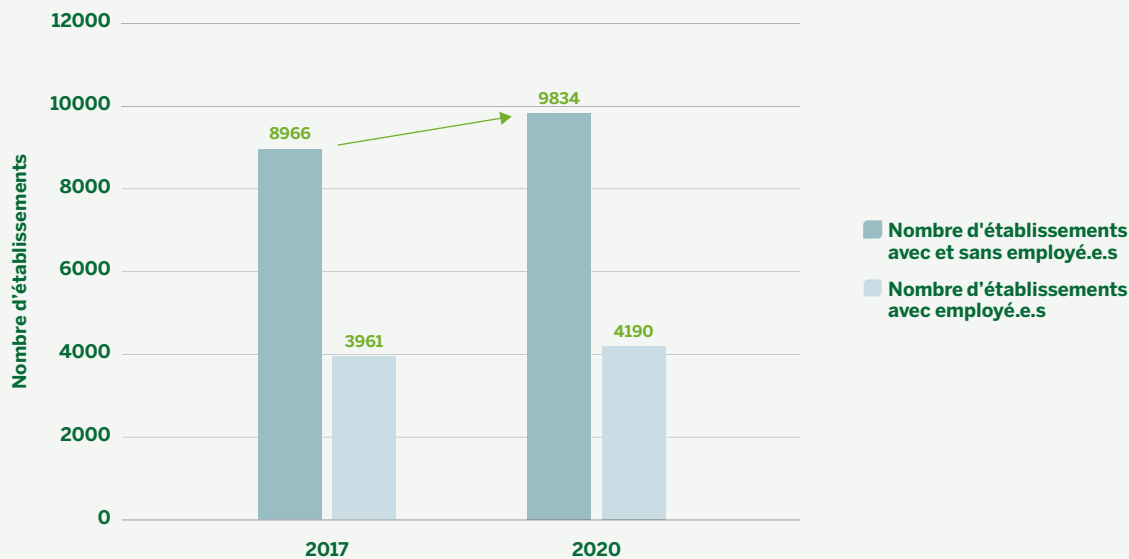
– Entre 2017³⁴ et 2020, le nombre d'établissements dans le champ d'action d'EnviroCompétences est passé de 8 966 à 9 834 (+ 868), **soit une hausse de 10 %**, comme l'illustre la *Figure 1*.

Malgré une augmentation globale du nombre d'établissements en environnement, des différences s'observent toutefois entre domaines d'activité. Par exemple, les *Services relatifs aux bâtiments* [SCIAN 5617] ou les *Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques* [SCIAN 5416] ont connu des hausses significatives de leur nombre d'établissements. D'autres, comme la *Collecte de déchets* [SCIAN 5621] ainsi que l'*Architecture, génie et services connexes* [SCIAN 5413], ont cependant connu une diminution de leur nombre d'établissements³⁵, possiblement en raison de fusions et d'acquisitions.

³⁴ Dernière année couverte par le *Diagnostic industriel et de main-d'œuvre de la filière environnementale 2016-2017*.

³⁵ Croissance ou diminution du nombre d'établissements en pourcentage pour les domaines d'activité respectifs.

FIGURE 1. NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES AVEC ET SANS EMPLOYÉ.E.S³⁶ EN 2017 ET EN 2020

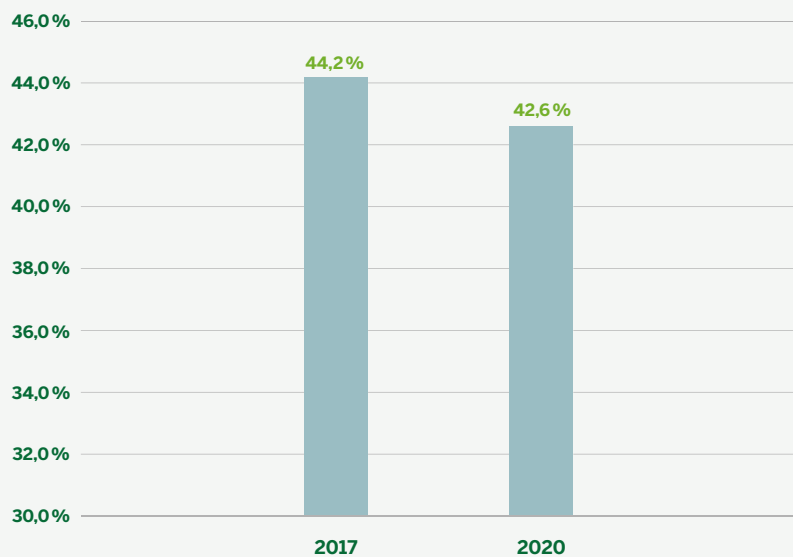


Sources : Registre des entreprises décembre 2020 [Statistique Canada] et Registre des entreprises 2017 [compilation du MTESS]

Le ratio d'établissements avec employé.e.s sur le total d'établissements dans le champ d'action d'EnviroCompétences a, quant à lui, légèrement diminué entre 2017 et 2020, tel que présenté sur la *Figure 2*. Cette situation pourrait s'expliquer par la croissance plus rapide des établissements sans employé.e.s, ou encore par le licenciement de travailleurs et travailleuses par d'autres, notamment en raison de la pandémie de COVID-19.

³⁶ Les « établissements sans employé.e.s » font référence aux travailleurs et travailleuses autonomes.

FIGURE 2. RATIO D'ÉTABLISSEMENTS AVEC EMPLOYÉ.E.S SUR LE TOTAL D'ÉTABLISSEMENTS (AVEC ET SANS EMPLOYÉ.E.S) DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES EN 2020

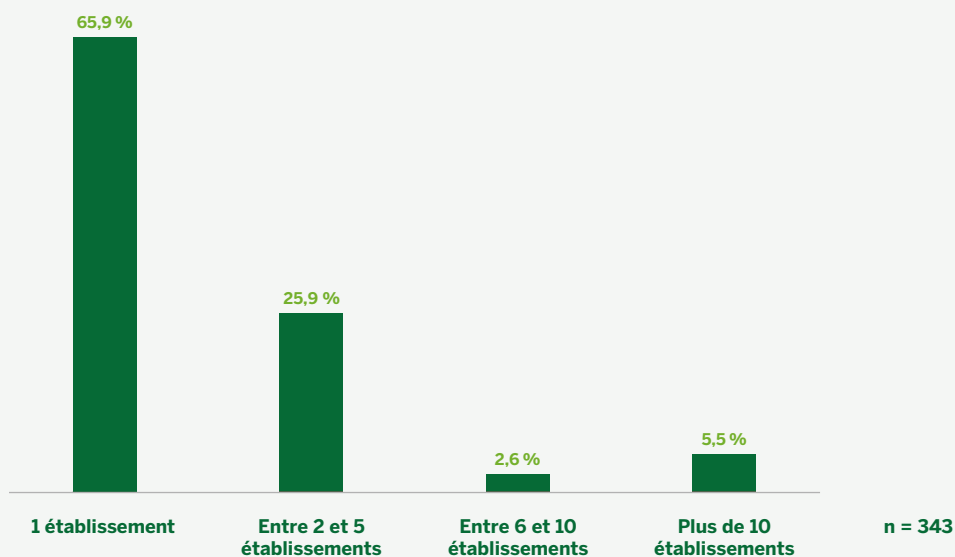


Sources : Registre des entreprises décembre 2020 [Statistique Canada] et Registre des entreprises 2017 [compilation du MTESS]

ENQUÊTE NATIONALE

FIGURE 3. RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS

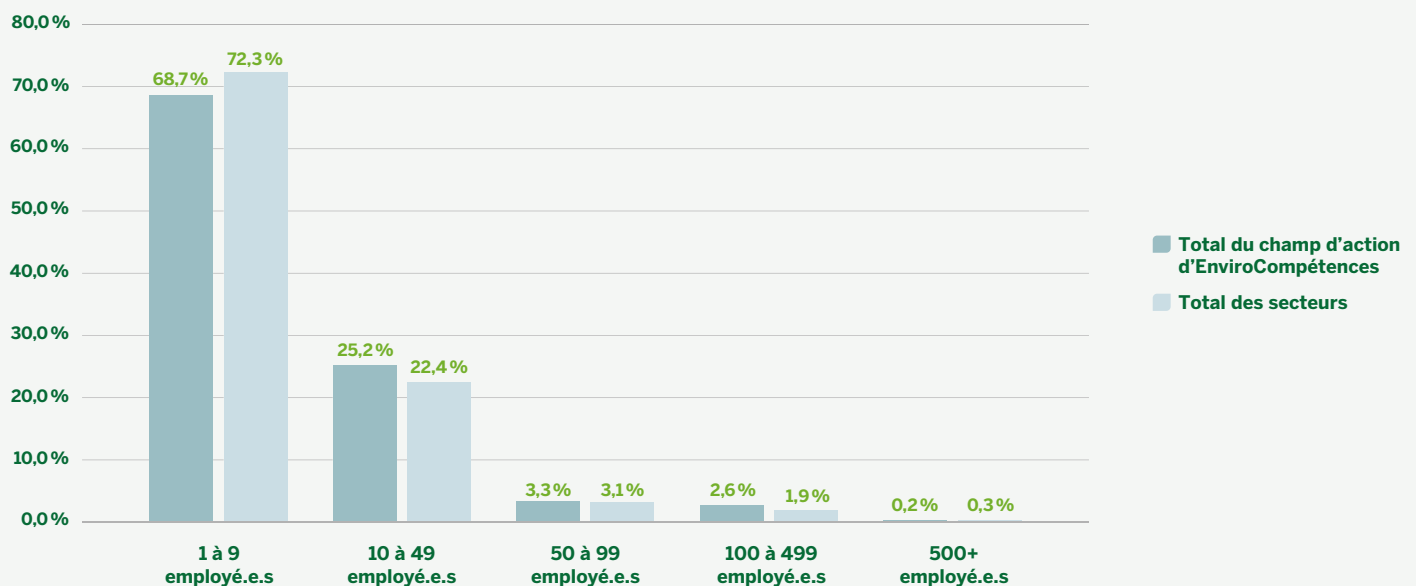
Près des 2/3 des entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ont affirmé qu'elles possèdent seulement un établissement au Québec.



– La très grande majorité des établissements avec employé.e.s en environnement sont de petite taille³⁷. En 2020, **plus de 90 % d'entre eux avaient une main-d'œuvre composée de moins de 50 personnes**. Près de 70 % en employaient même moins de 10. Plus l'effectif des établissements est important, moins ce ratio est élevé.

Ces données sont toutefois très comparables avec l'ensemble des secteurs au Québec, comme l'indique la *Figure 4*³⁸.

FIGURE 4. RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS AVEC EMPLOYÉ.E.S PAR TRANCHE D'EFFECTIFS POUR L'ENSEMBLE DES SECTEURS EN 2020



Sources : Registre des entreprises décembre 2020 [Statistique Canada] et Registre des entreprises 2017 [compilation du MTESS]

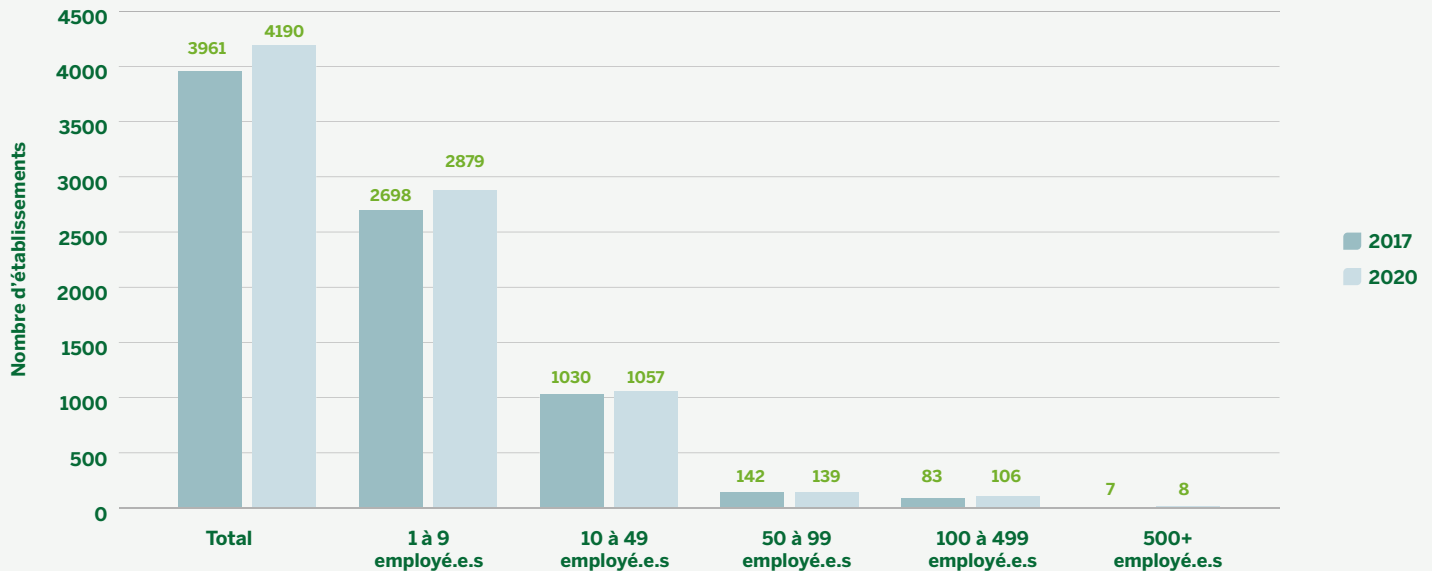
De 2017 à 2020, c'est le nombre d'établissements qui employaient entre 1 et 49 personnes qui a crû le plus, soit de 5,9 %, comme on l'observe à la *Figure 5*.

On constate toutefois une légère diminution du nombre d'établissements dans la tranche d'effectifs de 50 à 99 employé.e.s au cours de la même période. Cela pourrait s'expliquer par le fait que certains établissements de taille moyenne ont été en mesure d'embaucher davantage, alors que le nombre d'établissements entre 100 et 499 employé.e.s a augmenté de 28 % sur une période de 3 ans.

³⁷ Dans le cadre de la présente étude, les établissements employant moins de 100 personnes sont considérés comme petits. Ceux qui en emploient entre 100 et 499 sont considérés de taille moyenne et ceux qui emploient 500 personnes et plus sont considérés comme grands.

³⁸ À noter que la *Figure 3* montre le nombre d'établissements possédés par chaque entreprise ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021*. Une entreprise peut posséder plusieurs établissements. La *Figure 4*, quant à elle, démontre la croissance du nombre d'établissements en environnement, et non d'entreprises, entre 2017 et 2020.

FIGURE 5. NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS PAR TRANCHE D'EFFECTIFS DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES POUR 2017 ET 2020

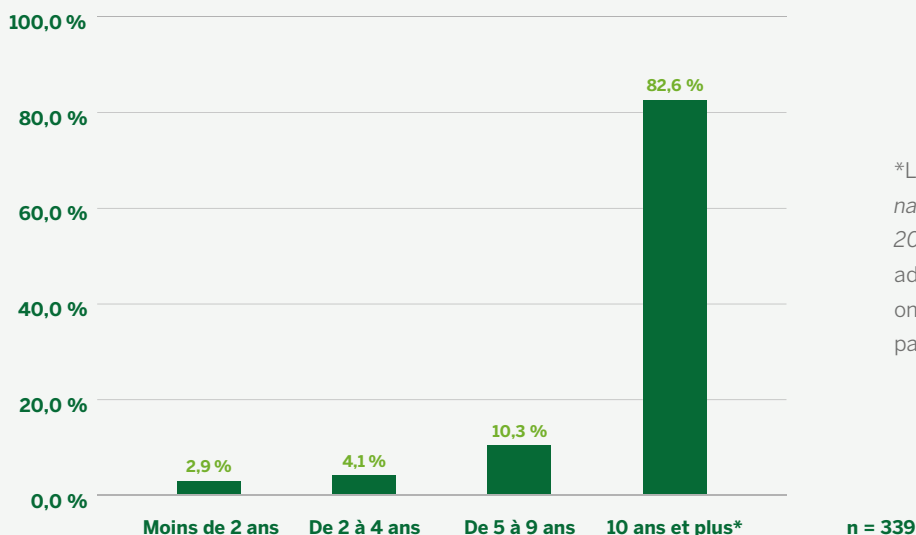


Sources : Registre des entreprises décembre 2020 [Statistique Canada] et Registre des entreprises 2017 [compilation du MTESS]

– La petite taille de la majorité des établissements en environnement n'est cependant pas nécessairement synonyme de manque d'expérience. **Plus de 80 % des entreprises ayant répondu à l'Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021 ont affirmé qu'elles sont en activité depuis 10 ans ou plus**, comme le montre la Figure 6.

ENQUÊTE NATIONALE

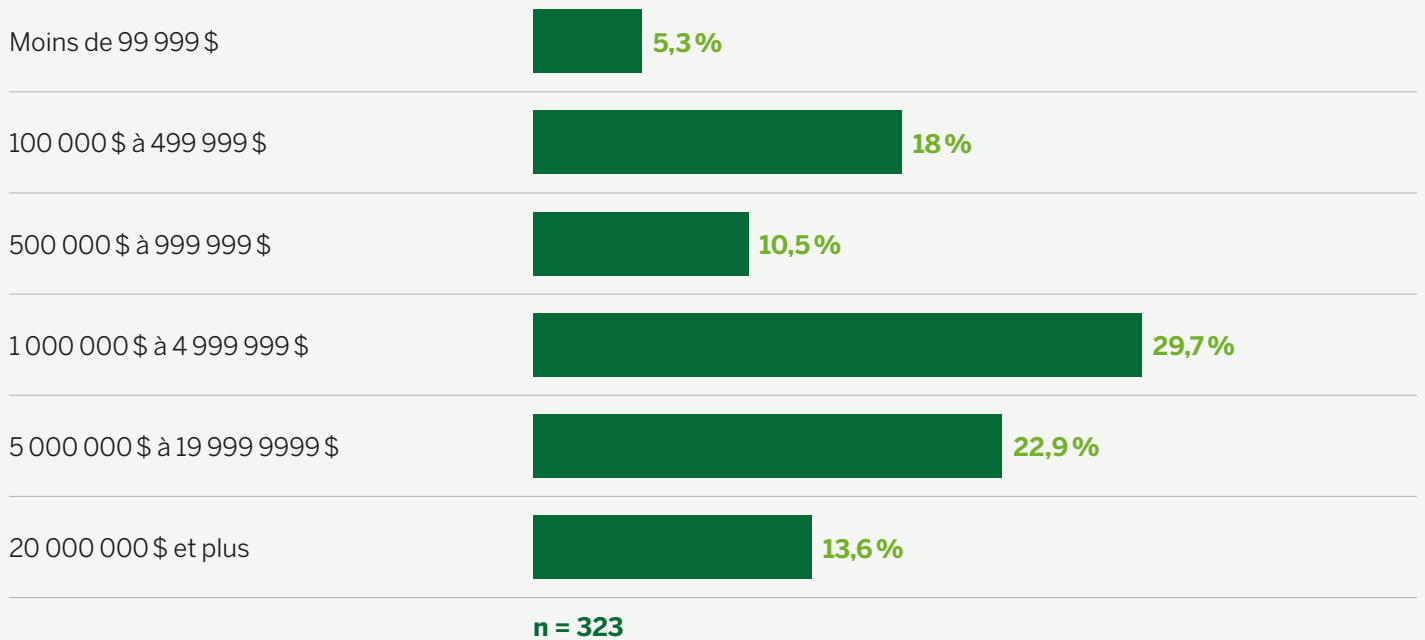
FIGURE 6. RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEURS ANNÉES D'ACTIVITÉ EN DATE DE 2020



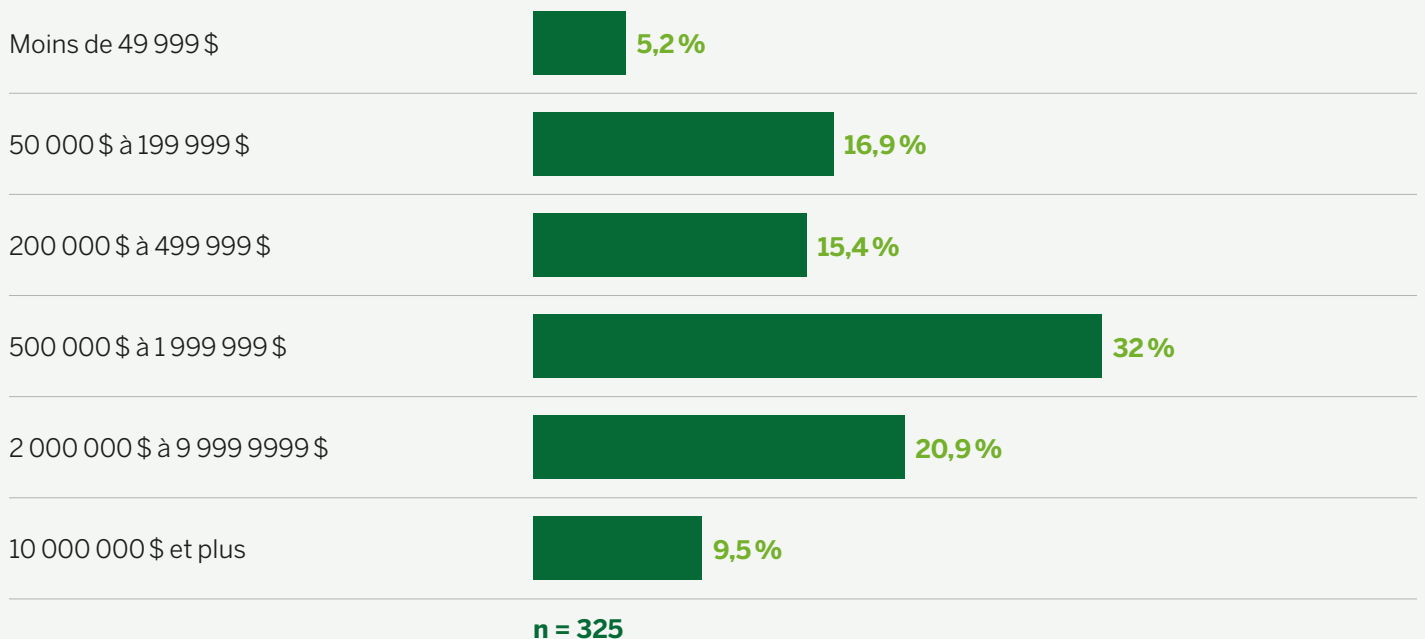
*Lors de la transposition du questionnaire de l'Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021 dans la plateforme SurveyMonkey pour son administration, la catégorie « 20 ans et plus » a été omise. La catégorie « 10 à 19 ans » a donc été remplacée par « 10 ans et plus ».

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 7. RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2019**

Plus de la moitié des entreprises ayant répondu (52,6 %) à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ont affirmé qu'elles avaient, en 2019, un chiffre d'affaires annuel se situant entre 1 et 20 M\$.

**ENQUÊTE NATIONALE****FIGURE 8. RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR MASSE SALARIALE EN 2019**

Près de 7 entreprises sur 10 ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* (69,5 %) ont mentionné qu'elles avaient, en 2019, une masse salariale inférieure à 2 M\$.



La croissance dans le secteur de l'environnement ne s'observe cependant pas qu'au niveau du nombre d'établissements. L'évolution du nombre d'emplois est aussi révélatrice de son expansion rapide.



2.2 LES EMPLOIS ENVIRONNEMENTAUX

FAITS SAILLANTS | LES EMPLOIS ENVIRONNEMENTAUX

- **La main-d'œuvre en environnement croît plus rapidement que la moyenne québécoise** : entre 2011 et 2016, les emplois en environnement ont crû de 8,5 % comparativement à 1,8 % pour l'ensemble des secteurs pour la même période.
 - **La croissance des emplois environnementaux a été particulièrement forte dans certaines régions**, dont la Côte-Nord (+24,1 %), le Nord-du-Québec (+20,7 %), les Laurentides (+20,4 %), le Centre-du-Québec (+16,1 %), la région de la Capitale-Nationale (+12,6 %), l'Outaouais (+10,7 %) et la Montérégie (+10,2 %).
- Entre 2011 et 2016³⁹, 5 333 emplois en environnement ont été créés au Québec, passant d'un total de 62 881 à 68 214 emplois, **soit une hausse de 8,5 % en 5 ans**. Au cours de cette même période, le nombre de personnes en emploi dans tous les secteurs au Québec a augmenté de 1,8 %, ce qui témoigne d'une croissance beaucoup plus rapide du secteur de l'environnement par rapport à l'ensemble de l'économie, dans pratiquement toutes les régions administratives.



³⁹ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

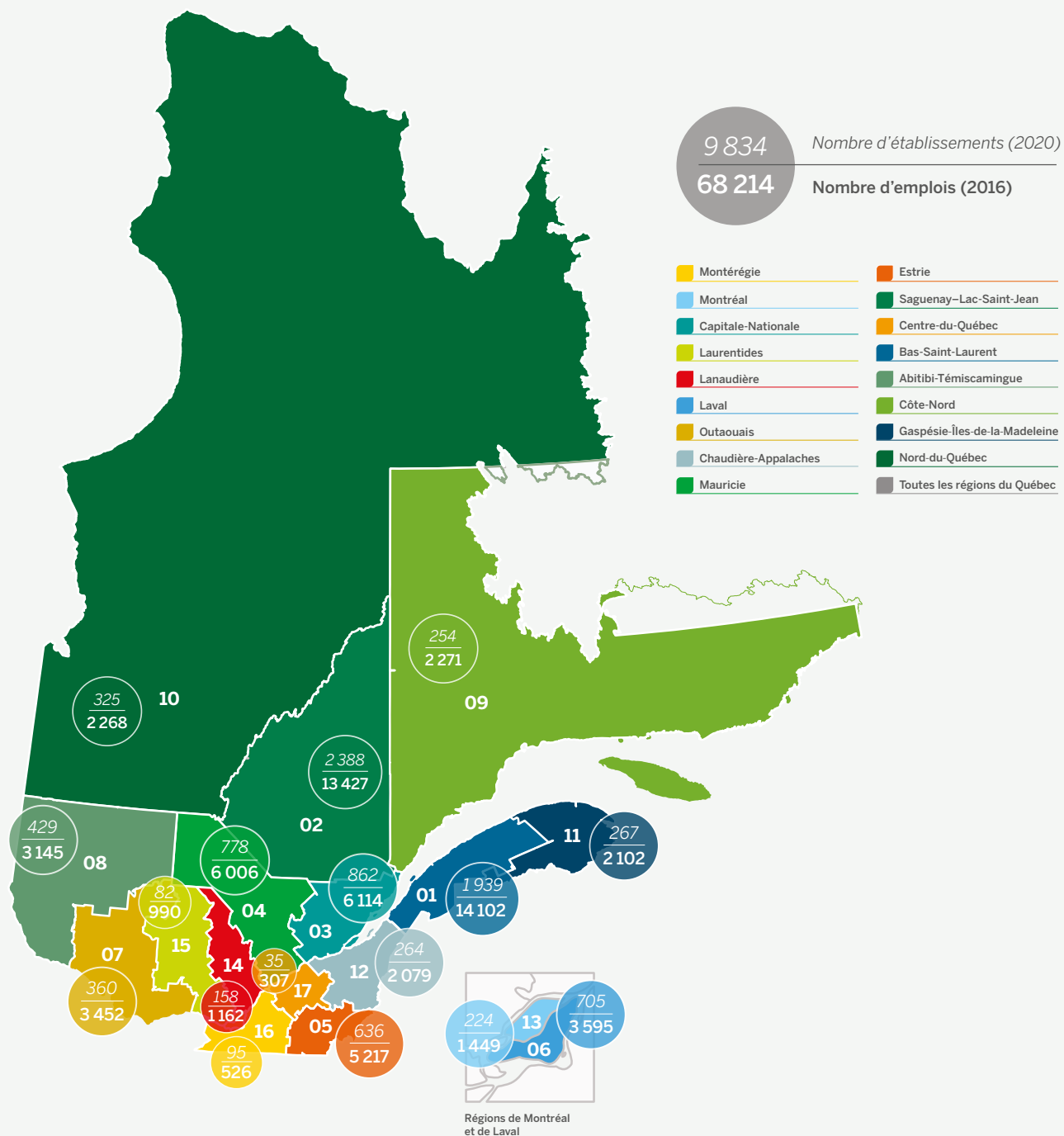
TABLEAU 3. CROISSANCE DU NOMBRE D'EMPLOIS DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES ENTRE 2011 ET 2016

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	ENSEMBLE DES SECTEURS DE L'ÉCONOMIE (%)	SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT (%)
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-2,4 %	6,5 %
Bas-Saint-Laurent	-3,8 %	4,3 %
Capitale-Nationale	2,1 %	12,6 %
Chaudière-Appalaches	0,5 %	2,6 %
Estrie	1,0 %	3,6 %
Centre-du-Québec	2,1 %	16,1 %
Montérégie	1,6 %	10,2 %
Montréal	4,3 %	10 %
Laval	3,9 %	10,5 %
Lanaudière	1,8 %	5,9 %
Laurentides	3,8 %	20,4 %
Outaouais	-0,7 %	10,7 %
Abitibi-Témiscamingue	-1,1 %	-15,5 %
Mauricie	-1,4 %	-6,5 %
Saguenay- Lac-Saint-Jean	-4,3 %	-7,4 %
Côte-Nord	-9,1 %	24,1 %
Nord-du-Québec	7,8 %	20,7 %
Québec (province)	1,8 %	8,5 %

Source : Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*.

En 2016, année la plus récente disponible pour les données sur l'emploi, les travailleurs et travailleuses en environnement étaient principalement situés dans les régions de la Montérégie, de Montréal et de la Capitale-Nationale.

FIGURE 9. ÉTABLISSEMENTS (2020) ET EMPLOIS (2016) ENVIRONNEMENTAUX PAR RÉGION ADMINISTRATIVE DU QUÉBEC



Sources : Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*; Registre des entreprises décembre 2020 [Statistique Canada] et Registre des entreprises 2017 [compilation du MTESS]

TABLEAU 4. PROPORTION DES EMPLOIS ENVIRONNEMENTAUX PAR RÉGION EN 2016

RÉGIONS	PROPORTION DES EMPLOIS EN ENVIRONNEMENT EN 2016
Montréal	20,7 %
Montréal	19,7 %
Capitale-Nationale	9 %
Laurentides	8,8 %
Lanaudière	7,7 %
Laval	5,3 %
Outaouais	5 %
Chaudière-Appalaches	4,6 %
Mauricie	3,3 %
Estrie	3,3 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	3,1 %
Centre-du-Québec	3,1 %
Bas-Saint-Laurent	2,1 %
Abitibi-Témiscamingue	1,7 %
Côte-Nord	1,5 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,7 %
Nord-du-Québec	0,5 %
Toutes les régions du Québec	100 %

Source : Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*.



Que représente le secteur de l'environnement pour chaque région ?

Bien que des ressemblances s'observent entre toutes les régions du Québec, dont la présence importante de certains domaines d'activité, comme les *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], on remarque tout de même des variations dans la nature des établissements et des emplois qui s'y trouvent. Une analyse détaillée du secteur de l'environnement par région administrative se trouve à l'annexe 5.

La répartition régionale des emplois en environnement correspond globalement à celle que l'on observe plus largement dans l'économie. On note toutefois une « sous-représentation environnementale » à Montréal de l'ordre de près de 4 points de pourcentage. La proportion de la main-d'œuvre environnementale située à Montréal est donc inférieure à la proportion de la main-d'œuvre québécoise totale qui s'y trouve.

En revanche, la proportion des emplois environnementaux est plus importante que la répartition des emplois totaux, principalement dans les régions des Laurentides (+ 1,4 point de pourcentage), de Lanaudière (+1,5 point de pourcentage) et de la Montérégie (+1,6 point de pourcentage).

Outre sa croissance rapide, plusieurs autres aspects caractérisent la main-d'œuvre en environnement.

2.3 LE PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT

FAITS SAILLANTS | LE PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT

La main-d'œuvre en environnement est :

- **Plus masculine que la moyenne québécoise** : en 2016, 7 emplois sur 10 dans le secteur de l'environnement étaient occupés par des hommes. L'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* semble confirmer cette prédominance masculine aujourd'hui : près de 60 % des entreprises répondantes ont affirmé que les femmes composaient 40 % ou moins de leur main-d'œuvre en 2019.
- **Vieillissante** : près de 21 % des travailleurs et travailleuses environnementaux avaient entre 55 et 64 ans en 2016, comparativement à près de 14 % en 2006, une hausse significative de 7 points de pourcentage. Cela correspond à un vieillissement plus rapide que dans l'ensemble de l'économie. Près du quart des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* prévoient d'ailleurs que les départs à la retraite au sein de leur main-d'œuvre augmenteront d'ici 2023.
- **Peu syndiquée** : 84 % des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ont affirmé qu'elles ne comptaient aucun syndicat.
- **Faisant appel à de la main-d'œuvre issue de l'immigration (née hors du Canada)** : près de la moitié des entreprises qui ont répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre 2020-2021* (46 %) ont affirmé embaucher des travailleurs et travailleuses issus de l'immigration et 64,5 % d'entre elles ont affirmé prévoir en recruter d'ici 2023.
- **Une adéquation à renforcer entre la formation de la main-d'œuvre et les besoins du marché** : 82,1 % des emplois en environnement requièrent un niveau de compétence B (demande généralement une formation collégiale ou professionnelle), C (demande généralement une formation secondaire) ou D (ne demande généralement aucune formation préalable). Selon les participants et participantes aux groupes de discussion menés en 2021 et des études d'associations sectorielles, les besoins les plus urgents se situent aussi au niveau des professions et métiers requérant une formation collégiale, professionnelle ou moins (p. ex. techniciens ou techniciennes, opérateurs ou opératrices, manœuvres, etc.).

Cela dit, entre 2006 et 2016, le nombre de travailleurs et travailleuses ayant un diplôme d'études collégiales, secondaires ou moins a diminué, notamment au profit des détenteurs et détentrices d'un diplôme universitaire. Le nombre de travailleurs et travailleuses avec une formation professionnelle (ou d'apprenti) a un peu augmenté, mais probablement de manière insuffisante pour couvrir tous les besoins du secteur.

Comprendre la main-d'œuvre en environnement, c'est l'observer sous toutes ses facettes. Cette sous-section présente un portrait des travailleurs et travailleuses du secteur sous les angles :

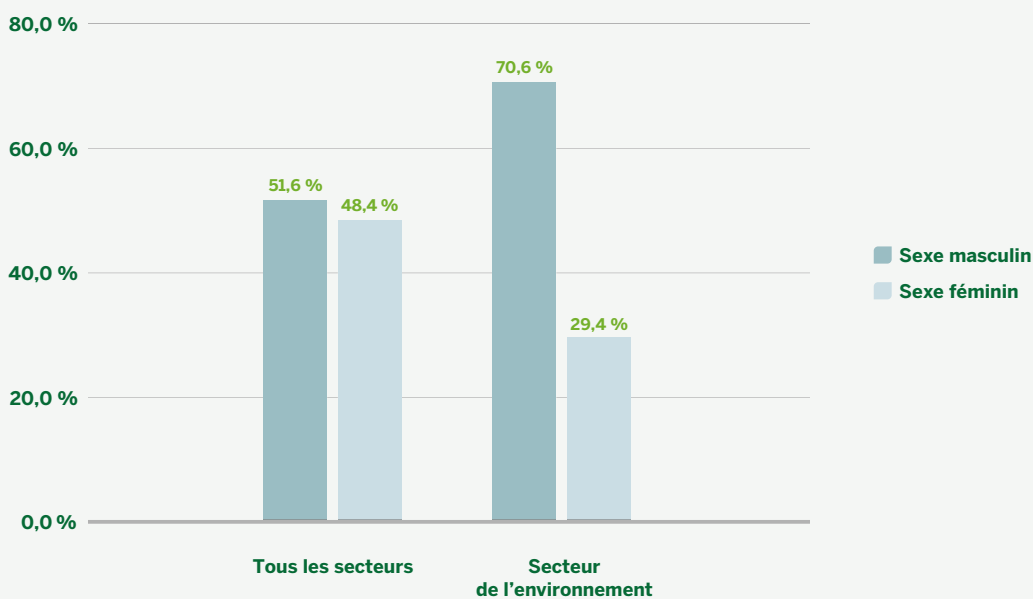
- du sexe ;
- de l'âge ;
- du niveau de scolarité ;
- de la nature du travail (saisonnier ou non) ;
- de l'origine géographique (main-d'œuvre immigrante) ;
- du taux de syndicalisation.

RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON LE SEXE

– En 2016, 7 emplois sur 10 dans le secteur de l'environnement étaient occupés par des hommes⁴⁰. L'Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021 semble confirmer cette prédominance masculine aujourd'hui : **près de 60 % des entreprises ayant répondu ont affirmé que les femmes composaient 40 % ou moins de leur main-d'œuvre en 2019.**

Le secteur de l'environnement se distingue ainsi de la moyenne dans l'ensemble des secteurs, où les emplois sont plus également répartis entre hommes et femmes.

FIGURE 10. RÉPARTITION DES EMPLOIS DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES SELON LE SEXE EN 2016



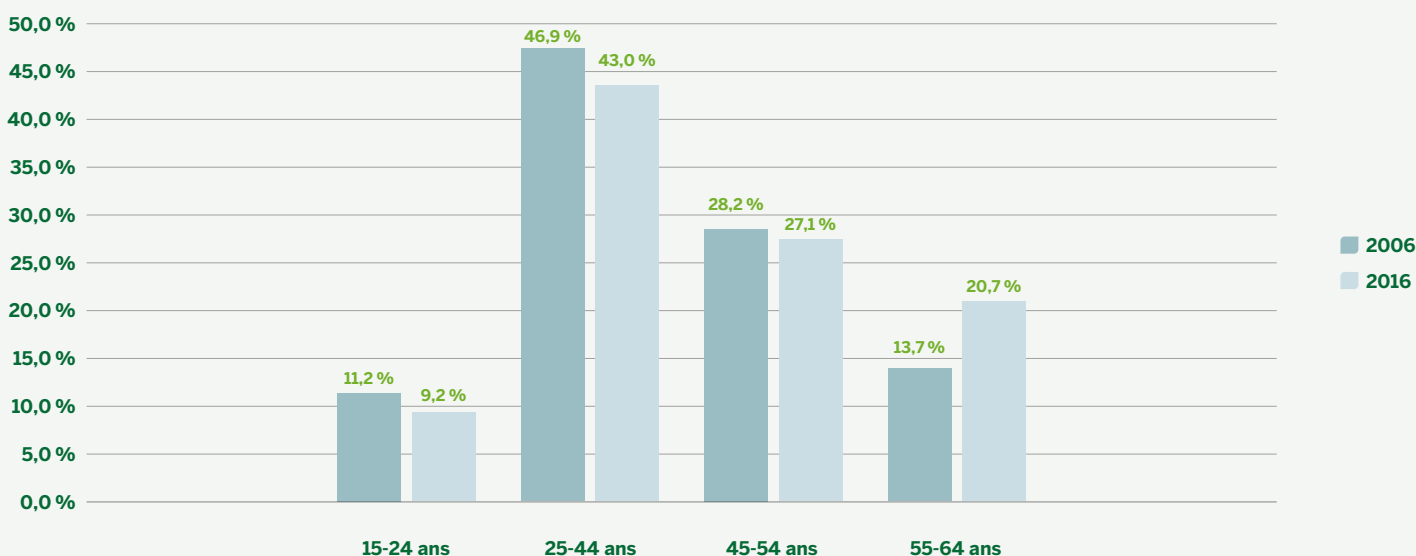
Source : Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*.

⁴⁰ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

RÉPARTITION DES EMPLOIS SELON L'ÂGE

À l'instar de l'ensemble de l'économie du Québec, caractérisée par la population la plus vieillissante dans le monde après le Japon et la Corée du Sud⁴¹, le secteur de l'environnement vieillit. Près de 21 % des travailleurs et travailleuses environnementaux avaient entre 55 et 64 ans en 2016, comparativement à près de 14 % en 2006⁴². C'est un vieillissement plus important que ce que l'on observe dans l'ensemble de l'économie.

FIGURE 11. RÉPARTITION DE L'EMPLOI SELON LES GROUPES D'ÂGE DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES ENTRE 2006 ET 2016



Source : Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*.

– D'ailleurs, **près de 1 entreprise sur 4 ayant répondu à l'Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021 prévoit que les départs à la retraite au sein de leur main-d'œuvre iront en augmentant d'ici 2023**, révélant probablement une poursuite du vieillissement du secteur aujourd'hui.

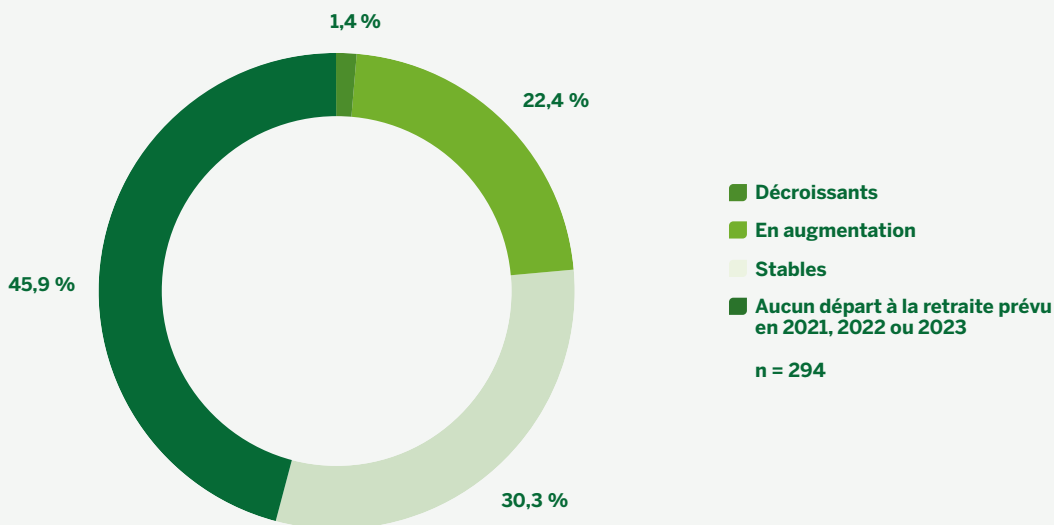
⁴¹ Institut national de santé publique du Québec (2021). *Le vieillissement au Québec*.

⁴² Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

Les données compilées par le Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) montrent aussi que, dans l'ensemble de l'économie, la pénurie de jeunes pour remplacer la main-d'œuvre qui atteint l'âge de la retraite se maintiendra généralement d'ici 2043. Bien que la situation devrait légèrement s'améliorer au cours des prochaines années⁴³, les tendances démontrent que le vieillissement dans le secteur de l'environnement se poursuivra.

ENQUÊTE NATIONALE

FIGURE 12. DÉPARTS À LA RETRAITE PRÉVUS PAR LES ENTREPRISES D'ICI 2023



L'effet miroir est conséquent : la part des jeunes travailleurs et travailleuses en environnement de 15 à 24 ans a diminué de 11,2 % à 9,2 % de 2006 à 2016⁴⁴. Encore ici, c'est un phénomène plus important que dans l'ensemble de l'économie du Québec.

Ces statistiques apparemment contre-intuitives — alors que l'on se réfère fréquemment à l'environnement dans l'espace public comme un secteur attirant les plus jeunes — pourraient s'expliquer par la délimitation sectorielle actuelle d'EnviroCompétences. Plusieurs professions et métiers « environnementaux » ne sont pas inclus dans son champ d'action, comme en éducation environnementale ou en finance durable par exemple, car ils ne correspondent pas aux codes SCIAN qui lui sont accordés.

⁴³ CIRANO (2021). *Évolution de la capacité de renouvellement de la main-d'œuvre*.

⁴⁴ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

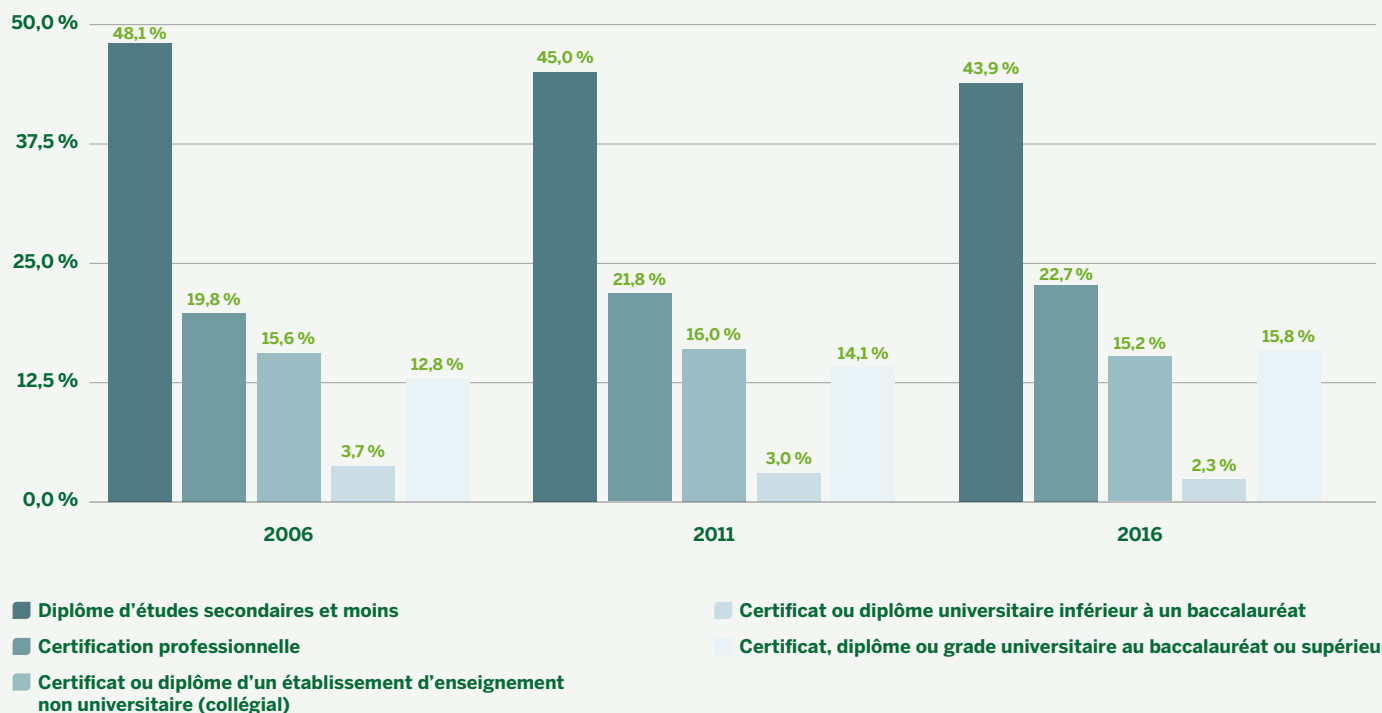
Une enquête intersectorielle menée par EnviroCompétences en 2013 révélait à cet effet que 40 % des entreprises d'autres secteurs que celui de l'environnement avaient embauché des ressources ayant des compétences en environnement dans les 12 mois précédant la réalisation du sondage⁴⁵.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

Le niveau de diplomation universitaire dans le secteur de l'environnement a augmenté au cours des dernières années. En 2016⁴⁶, 15,8 % de la main-d'œuvre en environnement détenaient un diplôme universitaire (baccalauréat ou supérieur), comparativement à 14,1 % en 2011 et à 12,8 % en 2006. C'est aussi le cas pour le nombre de détenteurs et détentrices d'une certification professionnelle (ou une formation d'apprenti), qui est passé de 19,8 % à 22,7 % en 10 ans.

- **Le nombre de détenteurs et détentrices d'un diplôme collégial dans le secteur de l'environnement a cependant stagné au cours de la même période, passant de 15,6 % en 2006 à 15,2 % en 2016.** Celui de travailleurs et travailleuses ayant un niveau d'études secondaires ou moins a aussi diminué sur cette période, passant de 48,1 % à 43,9 % entre 2006 et 2016⁴⁷.

FIGURE 13. ÉVOLUTION DU NIVEAU DE SCOLARITÉ DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES ENTRE 2006 ET 2016



Source : Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*.

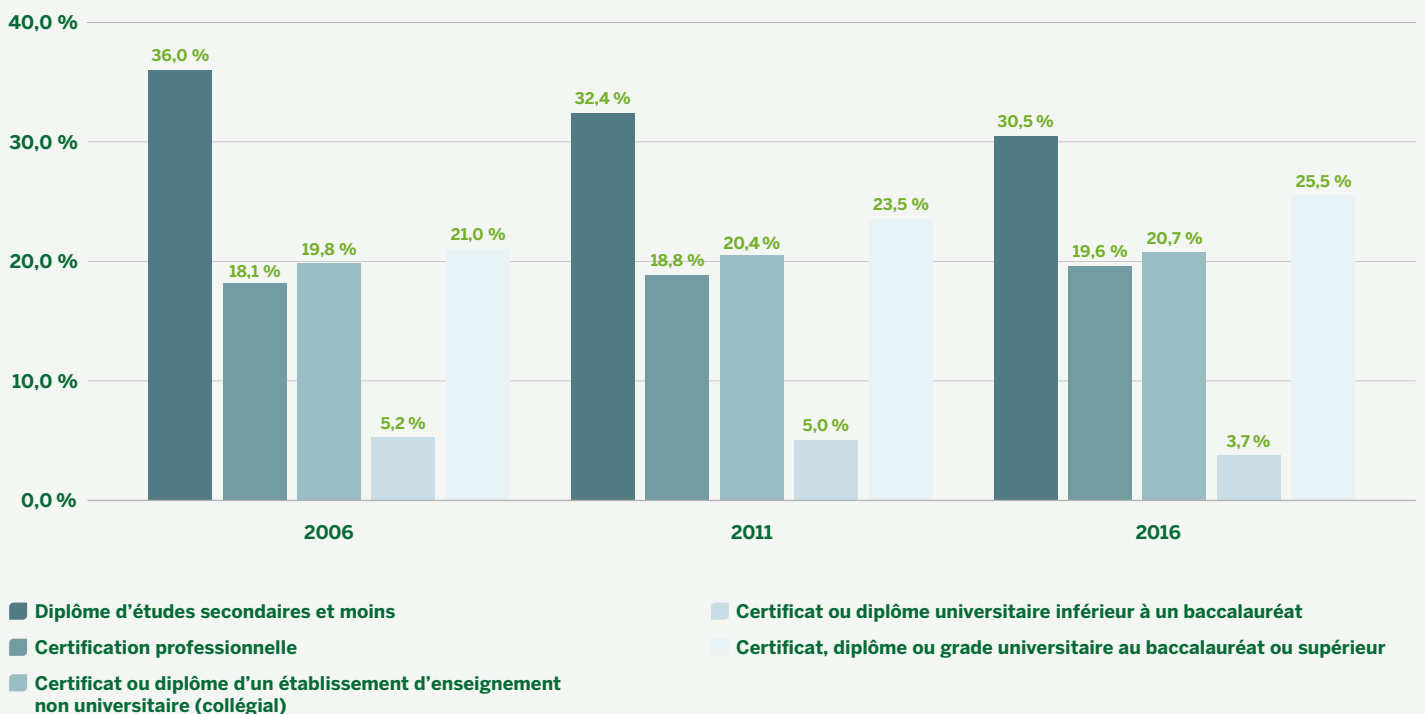
⁴⁵ EnviroCompétences (2013). *Enquête intersectorielle de verdissement de la main-d'œuvre*.

⁴⁶ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

⁴⁷ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

De manière générale, plusieurs de ces tendances s'observent aussi à l'échelle du Québec. Parmi celles-ci, notons l'augmentation du nombre de détenteurs et détentrices de diplômes universitaires ou de formations professionnelles (ou d'apprenti) ainsi que la diminution du nombre de personnes détenant une formation secondaire ou moins. Ce n'est pas le cas pour la diplomation collégiale. En effet, au Québec, le nombre de personnes détenant une formation collégiale a légèrement augmenté entre 2006 et 2016, tandis qu'il a diminué parmi les travailleurs et travailleuses en environnement.

FIGURE 14. ÉVOLUTION DU NIVEAU DE SCOLARITÉ DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS AU QUÉBEC ENTRE 2006 ET 2016



Source : Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*.



La classification des niveaux de compétence

Statistique Canada classifie le niveau de compétence requis entre 5 catégories d'emplois : O, A, B, C et D.

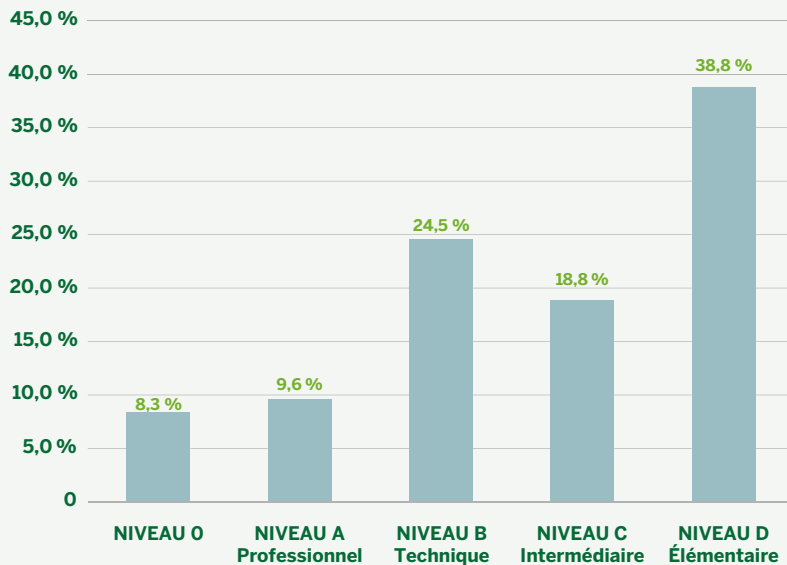
- O (gestion)** : postes de gestion ;
- A (professionnel)** : postes qui requièrent généralement un diplôme universitaire ;
- B (technique)** : emplois techniques ou spécialisés qui requièrent généralement un diplôme collégial ou une formation d'apprenti/professionnelle ;
- C (intermédiaire)** : postes qui requièrent généralement un diplôme d'études secondaires ou une formation en milieu de travail ;
- D (élémentaire)** : emplois manuels qui prévoient généralement une formation en cours d'emploi.

Le niveau de scolarité actuel ne correspond toutefois pas exactement au niveau de compétence requis dans le secteur de l'environnement. Près de 40 % des travailleurs et travailleuses en environnement occupaient un emploi de niveau D en 2016, 19 % de niveau C, près de 25 % de niveau B, près de 10 % de niveau A et environ 8 % de niveau O. Ces proportions sont restées passablement stables depuis 2006⁴⁸.



⁴⁸ Au moment de produire le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021*, les données du Recensement de 2021 de Statistique Canada n'étaient pas disponibles. Lorsqu'elles le seront, les informations dans ce rapport pourront être mises à jour.

FIGURE 15. PERSONNES OCCUPÉES SELON LA QUALIFICATION REQUISE DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES EN 2016



Source : Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*.

Dans le secteur de l'environnement, la diplomation universitaire augmente plus rapidement que le nombre d'emplois qui requièrent ce niveau de formation. Tout comme l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* et certaines études sectorielles⁴⁹, les groupes de discussion ont révélé un besoin important, notamment en techniciens ou techniciennes et opérateurs ou opératrices avec un diplôme collégial, professionnel ou secondaire (niveaux B et C).

L'exercice a également souligné des besoins importants en personnes dont les qualifications n'exigent pas de formation préalable — comme des trieurs ou trieuses et préposés ou préposées à l'entretien ménager — (niveau D).

D'ailleurs, l'augmentation du nombre de détenteurs et détentrices d'une formation professionnelle (ou d'apprenti) observée ces dernières années est probablement insuffisante pour couvrir tous les besoins du secteur.

Ces constatations révèlent une certaine inadéquation entre la formation, les compétences et l'emploi.

« Pour les bas salaires, [le recrutement est] très difficile. Les DEP et les DEC sont les plus difficiles à trouver – sans doute trop peu valorisés dans notre société. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion **Matières dangereuses et résiduelles**⁵⁰

⁴⁹ Écotech Québec (2019). *Étude. Compétences en technologies propres : faciliter le recrutement, la rétention et la formation*; EnviroCompétences (2020). *Étude sur les besoins de main-d'œuvre dans les centres de tri au Québec*; EnviroCompétences (2020). *Étude sur la main-d'œuvre de la filière de l'eau*.

⁵⁰ Les déclarations des participants et participantes aux groupes de discussion ont parfois été légèrement reformulées pour en faciliter la clarté et la compréhension.

« Depuis 10-15 ans, presque toutes les personnes qui suivent une formation technique vont à l'université. Donc, c'est presque en train de tuer la catégorie de techniciens. Pour 22 finissants inscrits à une technique, 19 poursuivent à l'université. »

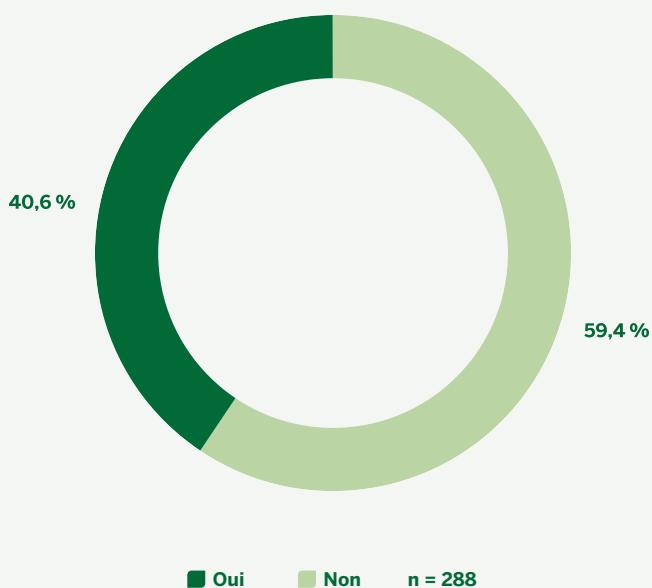
- Un.e participant.e au groupe de discussion Services-conseils et laboratoires

MAIN-D'ŒUVRE SAISONNIÈRE

Environ 41 % des entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ont affirmé avoir embauché de la main-d'œuvre saisonnière en 2019.

ENQUÊTE NATIONALE

FIGURE 16. PROPORTION D'ENTREPRISES EMPLOYANT OU NON DE LA MAIN-D'ŒUVRE SAISONNIÈRE EN 2019



Ce type d'emplois semble être plus présent dans certains sous-secteurs en particulier, comme celui des matières dangereuses et résiduelles dont des activités sont concentrées à l'intérieur de quelques mois (p. ex. le tri des résidus de construction, rénovation et démolition)⁵¹.

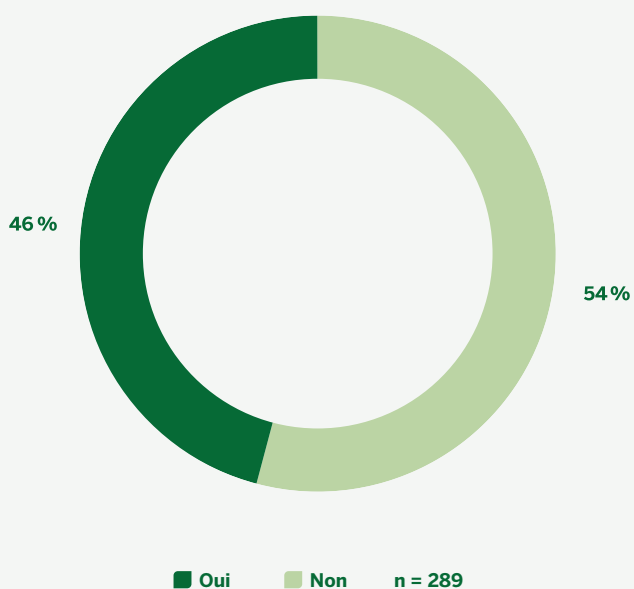
⁵¹ EnviroCompétences (2020). *Étude sur les besoins de main-d'œuvre dans les centres de tri au Québec*.

MAIN-D'ŒUVRE ISSUE DE L'IMMIGRATION

Près de la moitié des entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* (46 %) ont affirmé avoir embauché des travailleurs et travailleuses issus de l'immigration (personnes nées hors du Canada) en 2019. Pour la majorité de ces entreprises (70 %), ces derniers représentent 20 % ou moins de leur main-d'œuvre.

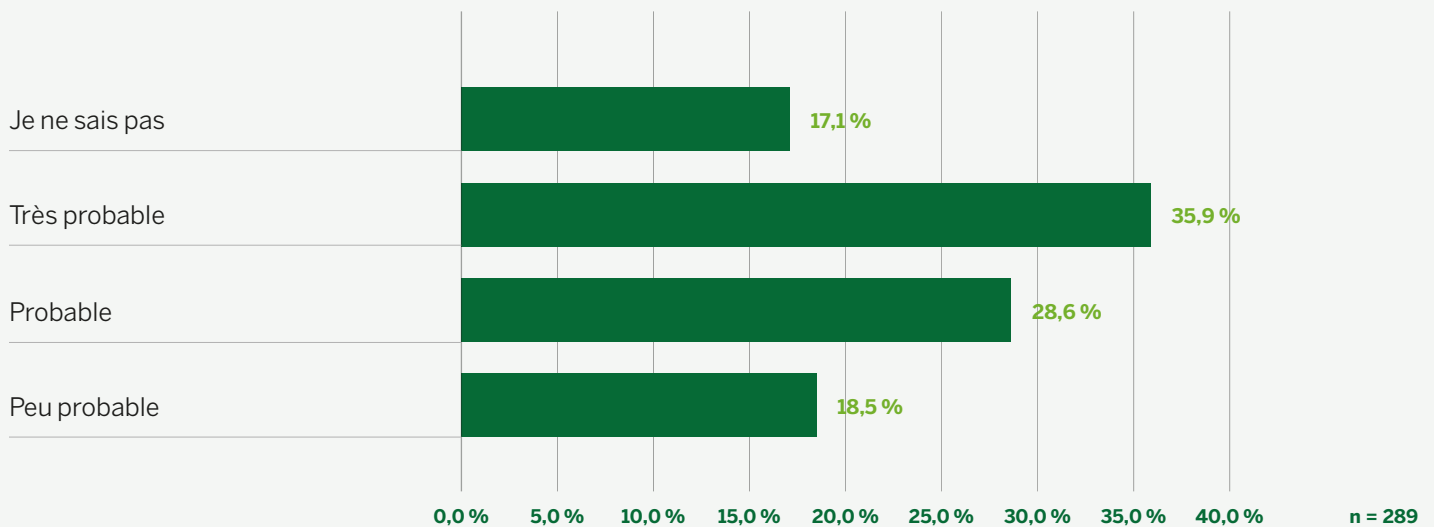
ENQUÊTE NATIONALE

FIGURE 17. PROPORTION D'ENTREPRISES EMPLOYANT OU NON DE LA MAIN-D'ŒUVRE ISSUE DE L'IMMIGRATION EN 2019



Cette proportion pourrait toutefois être appelée à augmenter dans les prochaines années alors que **64,5 % des entreprises ayant répondu à l'Enquête ont affirmé compter embaucher de la main-d'œuvre issue de l'immigration d'ici 2023.**



ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 18. PRÉVISION D'EMBAUCHE DE MAIN-D'ŒUVRE ISSUE DE L'IMMIGRATION D'ICI 2023****SYNDICALISATION**

Les entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ont, en grande majorité (83,9%), affirmé qu'elles ne comptaient aucun syndicat en 2019. Cela dit, plus la taille des entreprises augmente, plus la proportion d'entreprises qui comptent un syndicat est forte.

ENQUÊTE NATIONALE**TABLEAU 5. PRÉSENCE OU NON D'UN SYNDICAT PAR TAILLE D'ENTREPRISE EN 2019**

PRÉSENCE OU NON D'UN SYNDICAT	1 À 10 EMPLOYÉ.E.S	11 À 50 EMPLOYÉ.E.S	51 À 300 EMPLOYÉ.E.S	301 EMPLOYÉ.E.S ET PLUS	TOTAL
Non	93,5 %	88,7 %	72,1 %	52,4 %	83,9 %
Oui	6,5 %	11,3 %	27,9 %	47,6 %	16,1 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

n = 280

Pour la moitié des entreprises ayant mentionné compter un syndicat, la proportion de travailleurs et travailleuses syndiqués est de 20 % ou moins.

ENQUÊTE NATIONALE**TABLEAU 6. POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES SYNDIQUÉS AU SEIN DES ENTREPRISES EN 2019**

PROPORTION DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES SYNDIQUÉS	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Entre 0 et 20 %	50,5 %
Entre 20 et 40 %	7,5 %
Entre 40 et 60 %	11,8 %
Entre 60 et 80 %	8,6 %
Entre 80 et 100 %	21,5 %
	100 %

n = 93

La pandémie de COVID-19 a aussi révélé de nouvelles caractéristiques de la main-d'œuvre en environnement et a, dans certains cas, transformé les pratiques d'affaires des entreprises.



2.4 LES EFFETS DE LA COVID-19 SUR LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

FAITS SAILLANTS | LES EFFETS DE LA COVID-19 SUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT

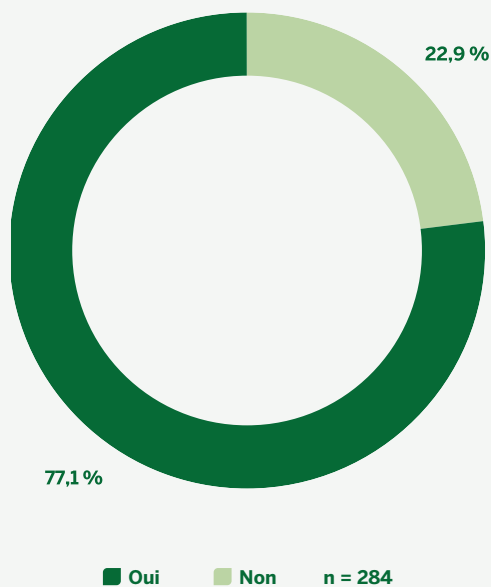
- **77,1%** des entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* comptent de la main-d'œuvre considérée comme « essentielle » par les autorités publiques.
- **42,8%** des entreprises qui ont répondu à l'Enquête ont tout de même dû effectuer des mises à pied, temporaires ou permanentes, dans le cadre de la crise sanitaire et **41,4%** ont dû réduire les heures de travail d'une partie de leur main-d'œuvre.
- **72,6%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête ont adopté le télétravail et **66,2%** ont renforcé leurs protocoles de santé et sécurité au travail.
- **36,2%** des entreprises qui ont répondu à l'Enquête sont d'avis que les nouvelles pratiques d'affaires implantées lors de la pandémie seront durables.

La crise sanitaire engendrée par la pandémie de COVID-19 a mis en lumière de nouvelles facettes du secteur de l'environnement et l'amène à évoluer.

- Elle a notamment démontré le rôle central joué par le secteur au sein de la société. En effet, **plus des ¾ des entreprises ayant répondu à l'Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021 (77,1 %) ont mentionné avoir de la main-d'œuvre considérée comme « essentielle »**, expliquant probablement en partie leur résilience face à la pandémie.

La main-d'œuvre essentielle

Le terme « main-d'œuvre essentielle » fait référence dans ce rapport aux travailleurs et travailleuses jugés par le gouvernement du Québec comme livrant un service essentiel au fonctionnement social de base, leur permettant ainsi de poursuivre leurs activités dans des conditions relativement similaires à celles en vigueur avant le début de la pandémie de COVID-19.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 19. PROPORTION D'ENTREPRISES EMPLOYANT OU NON DE LA MAIN-D'ŒUVRE CONSIDÉRÉE ESSENTIELLE DANS LE CONTEXTE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19**

Cela n'a toutefois pas empêché les entreprises qui ont répondu à l'Enquête de ressentir les impacts de la crise sanitaire. Plusieurs ont affirmé avoir été contraintes de prendre des mesures en lien avec leurs ressources humaines pour répondre à la pandémie. Les principales mesures mentionnées sont les mises à pied (temporaires ou permanentes), la réduction des heures de travail et le report d'embauches.



ENQUÊTE NATIONALE**TABLEAU 7. MESURES PRISES PAR LES ENTREPRISES EN LIEN AVEC LEURS RESSOURCES HUMAINES DANS LE CADRE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19**

MESURES PRISES EN LIEN AVEC LES RESSOURCES HUMAINES	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Effectuer des mises à pied (temporaires ou permanentes)	42,8 %
Réduire les heures de travail de certains employé.e.s	41,4 %
Reporter des embauches	32,7 %
Reporter des dépenses de formation	19,4 %
Embaucher de nouveaux employé.e.s	18 %
Augmenter des dépenses de formation ⁵²	13,7 %
Réduire le salaire ou d'autres avantages de certains employé.e.s	7,6 %
Accélérer des embauches prévues	5,8 %
Intégrer un programme d'aide aux employé.e.s visant la santé mentale	5,4 %
Ne s'applique pas à mon entreprise	21,2 %
Autres	8,3 %

*Les entreprises pouvaient indiquer plus d'une mesure.

n = 278

Par ailleurs, les groupes de discussion ont révélé que la pandémie et la distanciation sociale ont eu des impacts sur le moral des travailleurs et travailleuses et sur la cohésion d'équipes dans certaines entreprises.

⁵² Comme démontré dans la sous-section « 3.3 La formation continue en entreprise », environ le tiers des entreprises ayant répondu à l'Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021 ont augmenté la quantité de formations offertes à leur main-d'œuvre en 2020. Leurs coûts de formation pourraient ne pas avoir augmenté au même niveau en raison des programmes gouvernementaux en soutien à la formation, instaurés dans le cadre de la pandémie de COVID-19.

L'environnement : un secteur particulièrement résilient⁵³

Il semble que certaines mesures mises en place dans le cadre de la pandémie, comme les mises à pied ou la réduction des heures de travail, aient été temporaires pour plusieurs entreprises du secteur de l'environnement. Ce fut notamment le cas dans les sous-secteurs de l'air et des changements climatiques, des matières dangereuses et résiduelles, des sols, ainsi que des services-conseils et laboratoires.

Des participants et participantes aux groupes de discussion ont dit avoir effectué des mises à pied au début de la pandémie, pendant qu'un flou persistait sur la reconnaissance ou non du statut de « travailleurs et travailleuses essentiels » de leur main-d'œuvre. La reprise de leurs activités aurait cependant été rapide une fois que ce statut leur a été accordé.

« Côté COVID, c'est sûr qu'au début — le premier mois et demi — tout le monde était arrêté, mais après ça, c'est parti en fou. Ça n'arrête pas [...] Il y a peut-être eu des mises à pied au début, mais ça n'a certainement pas duré. »

– Un.e participant.e au groupe de discussion Sols

La main-d'œuvre d'autres sous-secteurs aurait été encore moins affectée par la crise sanitaire, en raison d'une reconnaissance quasi immédiate des services essentiels qu'elle rend ou de sa capacité à travailler à distance, comme celle dans les sous-secteurs de l'eau ainsi que des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique.

« Au niveau de notre fonctionnement interne, nous avons continué "business as usual". »

– Un.e participant.e au groupe de discussion Énergies renouvelables et efficacité énergétique

En ce qui concerne les transformations des pratiques d'affaires induites par la pandémie, 36,2 % des entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* affirment que celles qu'elles ont mises en place seront durables (du moins en partie).

⁵³ N'en demeure pas moins que certaines entreprises en environnement ont pu avoir été affectées plus durement. Certaines ont possiblement été contraintes de fermer, mais les informations sur le taux de fermeture définitive d'entreprises en environnement n'étaient pas disponibles au moment de la production de ce rapport. Cela étant dit, le taux de fermeture et d'ouverture d'entreprises pour l'ensemble de l'économie québécoise, les données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec ainsi que celles de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* et des groupes de discussion suggèrent une forte résilience du secteur.



ENQUÊTE NATIONALE

TABLEAU 8. AVIS SUR LA PÉRENNITÉ DES PRATIQUES D'AFFAIRES INDUITES PAR LA PANDÉMIE DE COVID-19

AVIS SUR LA PÉRENNITÉ DES PRATIQUES D'AFFAIRES INDUITES PAR LA PANDÉMIE	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Temporaire	39,4 %
Durable	36,2 %
Ne s'applique pas	12,1 %
Je ne le sais pas	12,4 %
	100 %
	n = 282

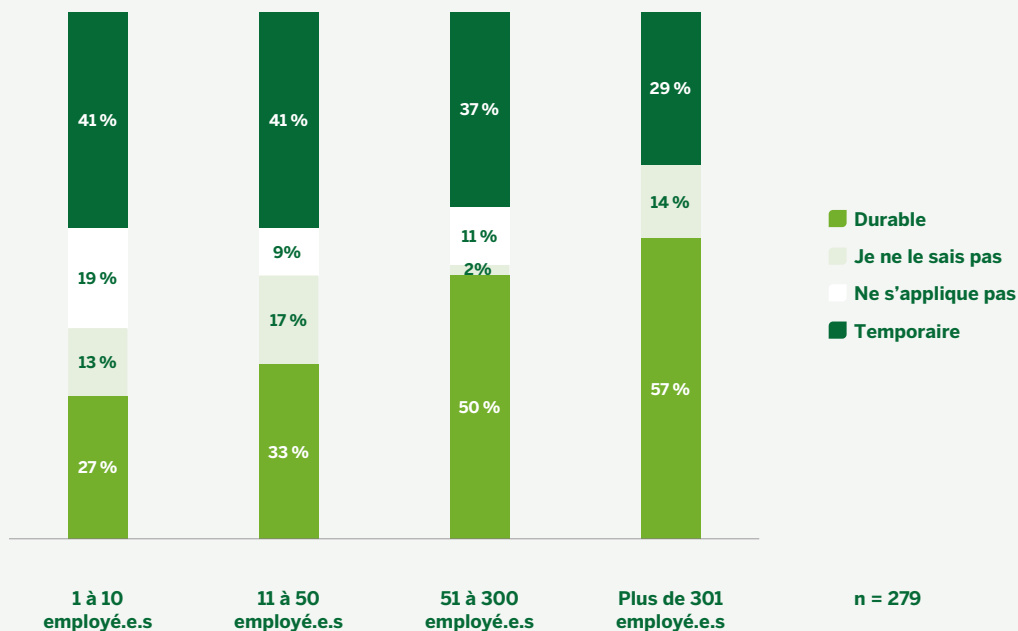
« Même moi, j'étais réfractaire au télétravail. Maintenant, je ne peux plus m'en passer. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion Restauration après sinistre

Cette affirmation est particulièrement vraie pour les plus grandes entreprises. L'Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021 démontre que le nombre d'avis en faveur de changements durables augmente avec la taille des entreprises répondantes.

ENQUÊTE NATIONALE

FIGURE 20. AVIS SUR LA PÉRENNITÉ DES NOUVELLES PRATIQUES D'AFFAIRES INDUITES PAR LA PANDÉMIE DE COVID-19 SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE



Les transformations les plus fréquentes nommées par les entreprises répondantes sont l'implantation du télétravail, le renforcement des protocoles de santé et sécurité au travail, la diminution des déplacements d'affaires et l'intégration de nouvelles technologies d'information et de communication.



ENQUÊTE NATIONALE**TABLEAU 9. PRATIQUES D'AFFAIRES ADOPTÉES DANS LE CADRE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19**

NOUVELLES PRATIQUES D'AFFAIRES ADOPTÉES	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Télétravail	72,6 %
Protocoles de santé et sécurité au travail renforcés	66,2 %
Diminution des déplacements d'affaires	64,6 %
Intégration de nouvelles technologies d'information et de communication	47,7 %
Nouvelles pratiques de marketing et de mise en marché	22,4 %
Livraison de biens et services à distance	8 %
Approvisionnement local	8 %
Augmentation des investissements en recherche et développement	6,8 %
Automatisation	5 %
Autres	6,8 %

*Les entreprises pouvaient indiquer plus d'une nouvelle pratique d'affaires.

n =237

Au-delà des besoins conjoncturels qui émanent de la pandémie de COVID-19, le secteur de l'environnement fait face à des enjeux persistants dans les années à venir.

SECTION

3

**LES BESOINS
ET LES ENJEUX
DU SECTEUR DE
L'ENVIRONNEMENT**

FAITS SAILLANTS | LES BESOINS ET LES ENJEUX DU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

ENJEU 1 — LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- **80,9%** des entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* comptent embaucher de la main-d'œuvre à court ou moyen terme, principalement pour soutenir la croissance de leurs activités. Le recrutement s'avère toutefois ardu : **60%** d'entre elles ont éprouvé des difficultés de recrutement dans les 3 dernières années, notamment en raison du manque de main-d'œuvre expérimentée, de la concurrence sur le marché et de la valorisation insuffisante des métiers et professions en environnement.
- Comme mentionné précédemment, plusieurs des professions et métiers les plus recherchés en environnement requièrent généralement une formation collégiale, professionnelle ou secondaire. Le nombre de travailleurs et travailleuses ayant un diplôme d'études collégiales, secondaires ou moins a cependant diminué entre 2006 et 2016. L'augmentation de la main-d'œuvre avec une formation professionnelle (ou d'apprenti) a, quant à elle, été probablement insuffisante pour répondre à tous les besoins du secteur.
- **26,4%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête comptent recruter à l'international au cours des 3 prochaines années, mais la lourdeur et les coûts des processus constituent des enjeux de taille pour plusieurs entreprises du secteur.

ENJEU 2 — LA FORMATION INITIALE

- **58,6%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête sont d'avis que l'offre de programmes de formation en lien avec l'environnement est suffisante, mais certaines entreprises et organisations soulignent tout de même la nécessité d'en créer d'autres pour répondre à tous les besoins du secteur ou encore d'adopter de meilleurs systèmes de reconnaissance d'acquis (p. ex. le système ABC dans le sous-secteur de l'eau).
- **21,9%** sont d'avis que les programmes de formation en lien avec l'environnement ne sont pas en phase avec les réalités du secteur et qu'ils doivent être révisés en conséquence.
- **La promotion des programmes de formation** en environnement demeure pour plusieurs une priorité : un nombre insuffisant d'individus s'inscrivent aux programmes existants.

ENJEU 3 — LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

- **64,5%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête n'ont pas de stratégie formelle de formation en entreprise, ou en font au cas par cas.
- La formation continue en entreprise demeure néanmoins indispensable pour le secteur : **63,3%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête ont dédié 1% ou plus de leur masse salariale à la formation de leur main-d'œuvre en 2019, bien que celle-ci soit inférieure à 2 M \$ pour **69,5%** d'entre elles. Cela les exempte techniquement de l'obligation d'investir au moins 1% de leur masse salariale en formation.
- **50%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête manquent de temps pour offrir toute la formation qu'elles voudraient à leurs ressources humaines. De plus, environ **le tiers** d'entre elles estiment que le coût des formations (**34%**) et le taux élevé de roulement de main-d'œuvre (**31%**) limitent leur capacité à former adéquatement l'ensemble de leurs travailleurs et travailleuses. Ces obstacles sont intimement liés : la concurrence entre les entreprises et la grande mobilité de la main-d'œuvre que cela entraîne les obligent à constamment former de nouvelles ressources humaines.

À plusieurs égards, le contexte — tant au niveau de l'économie que des politiques publiques — est favorable à la croissance du secteur de l'environnement au Québec. Certains enjeux importants, qui outrepassent la pandémie de COVID-19, pourraient toutefois tempérer ses perspectives de développement. Ces enjeux se situent principalement au niveau :

- du recrutement et de la gestion de main-d'œuvre ;
- de la formation initiale ;
- de la formation continue en entreprise.

L'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* et les groupes de discussion menés auprès de représentants et représentantes de tous les sous-secteurs de l'environnement ont mis en lumière les défis auxquels font face les entreprises du secteur. Cette section contient des propositions de pistes de solution pour y répondre.



3.1 LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT

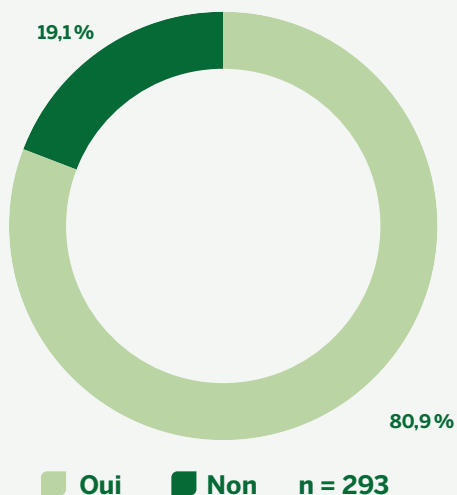
FAITS SAILLANTS | LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- **80,9%** des entreprises qui ont répondu à l'Enquête comptent embaucher de la main-d'œuvre à court ou moyen terme, le plus souvent qu'autrement pour soutenir la croissance de leurs activités.
- Les besoins de main-d'œuvre les plus urgents des entreprises sont souvent pour des professions et métiers requérant une **formation collégiale, professionnelle, secondaire ou moins**.
- **60%** des entreprises qui ont répondu à l'Enquête ont éprouvé des difficultés de recrutement au cours des 3 dernières années, principalement en raison du manque de candidats et candidates expérimentés, de la forte concurrence entre les entreprises et du manque de valorisation des métiers en environnement.
- **La pandémie de COVID-19 a fait émerger de nouveaux obstacles au recrutement**, comme la *Prestation canadienne d'urgence* (pendant un certain temps).
- **26,4% des entreprises ayant répondu à l'Enquête comptent recruter à l'international** au cours des 3 prochaines années, mais les coûts et la lourdeur des processus constituent des enjeux de taille pour plusieurs entreprises, principalement les plus petites.

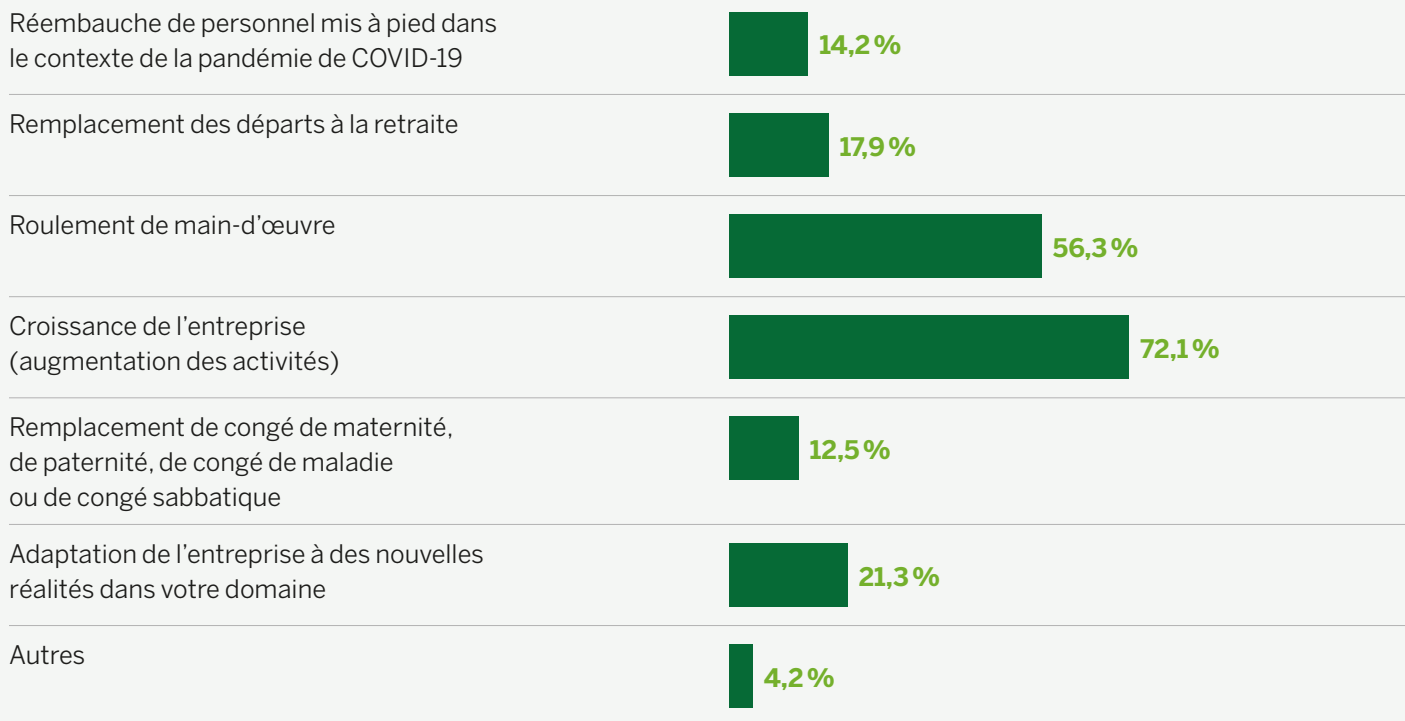
BESOINS EN RECRUTEMENT

La pandémie de COVID-19 ne semble pas avoir freiné les besoins de main-d'œuvre en environnement.

- La majorité des entreprises qui ont participé à l'Enquête (**80,9%**) **prévoient embaucher des travailleurs et travailleuses à court (0 à 6 mois) ou moyen terme (6 mois à 2 ans)**, tous sous-secteurs et tailles d'entreprises confondus.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 21. PROPORTION DES ENTREPRISES AYANT OU NON L'INTENTION D'EMBAUCHER DE LA MAIN-D'ŒUVRE À COURT ET MOYEN TERME**

La raison la plus souvent évoquée par les entreprises ayant répondu à l'Enquête pour justifier ces besoins de main-d'œuvre est la croissance de leurs activités. Ce sont 72,1% d'entre elles qui en ont fait mention, contre 56,3% qui comptent embaucher en raison du roulement de leurs travailleurs et travailleuses. Seulement 14,2% doivent encore réembaucher de la main-d'œuvre mise à pied dans le contexte de la pandémie.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 22. RAISONS DES EMBAUCHES À COURT ET MOYEN TERME**

*Les entreprises pouvaient indiquer plus d'une raison.

n = 240

Les métiers et professions recherchés sont variés parmi les sous-secteurs de l'environnement. Un besoin plus généralisé s'observe pour de la main-d'œuvre en administration générale (communications, comptabilité, etc.), pour des chargés ou chargées de projets, pour des gestionnaires ainsi que pour des ingénieurs ou ingénieures (à de moindres niveaux)⁵⁴.

TABLEAU 10. MÉTIERS ET PROFESSIONS EN DEMANDE PAR SOUS-SECTEUR⁵⁵

SOUS-SECTEURS	MÉTIER ET PROFESSIONS EN DEMANDE
Air et changements climatiques	<ul style="list-style-type: none"> - Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation - Frigoristes - Ferblantiers/ferblantières - Techniciens/techniciennes en assainissement de systèmes de ventilation
Énergies renouvelables et efficacité énergétique	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateurs/opératrices ou techniciens/techniciennes (dont en génie électrique et en énergies renouvelables) - Journaliers/journalières et manœuvres
Services-conseils et laboratoires	<ul style="list-style-type: none"> - Techniciens/techniciennes (notamment de laboratoire) - Biologistes - Botanistes
Eau	<ul style="list-style-type: none"> - Opérateurs/opératrices en eau (traitement et assainissement) - Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes
Sols	<ul style="list-style-type: none"> - Techniciens/techniciennes en réhabilitation de sols - Géotechniciens/géotechniciennes
Matières dangereuses et résiduelles	<ul style="list-style-type: none"> - Journaliers/journalières - Trieurs/trieuses - Chauffeurs/chauffeuses de camion de collecte de déchets, de recyclage ou de compost - Mécaniciens/mécaniciennes - Aides-éboueurs/aides-éboueuses - Opérateurs/opératrices en nettoyage industriel - Contremaîtres/contremaîtresses à la maintenance
Restauration après sinistre	<ul style="list-style-type: none"> - Techniciens/techniciennes en restauration après sinistre
Conciergerie	<ul style="list-style-type: none"> - Préposés/préposées à l'entretien ménager - Surveillants/surveillantes des services de nettoyage

Sources : Écotech Québec (2019). *Étude. Compétences en technologies propres : faciliter le recrutement, la rétention et la formation* ; Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021 ; EnviroCompétences (2020). *Étude sur les besoins de main-d'œuvre dans les centres de tri au Québec* ; EnviroCompétences (2020). *Étude sur la main-d'œuvre de la filière de l'eau* ; Groupes de discussion menés par EnviroCompétences

⁵⁴ La profession d'ingénieur a été rarement nommée lors des groupes de discussion ou dans le cadre d'études réalisées par EnviroCompétences pour deux domaines de l'environnement : l'eau et les centres de tri. Cela dit, c'est une des professions les plus souvent nommées dans l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021*.

⁵⁵ Cette liste a été élaborée sur la base de témoignages d'acteurs et d'actrices de tous les sous-secteurs de l'environnement, des résultats de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* et de quelques sources complémentaires concernant des sous-secteurs précis. Une étude plus approfondie par sous-secteur serait nécessaire pour confirmer certaines de ces informations.

- Les besoins les plus urgents des entreprises seraient ainsi pour des métiers et professions requérant un **niveau de compétence B ou C** (nécessitant généralement un diplôme collégial, professionnel ou secondaire) **ou encore D** (ne nécessitant généralement aucune formation préalable).

Comme mentionné plus tôt, le nombre de détenteurs et détentrices d'un diplôme collégial dans le secteur de l'environnement a cependant stagné, voire légèrement diminué entre 2006 et 2016 (15,6 % à 15,2 %), tout comme le nombre de ceux et celles détenant un diplôme d'études secondaires au moins (48,1 % à 43,9 %). La main-d'œuvre détenant une formation professionnelle (ou d'apprenti) a, quant à elle, probablement augmenté de manière insuffisante pour couvrir tous les besoins du secteur.

« Des techniciens qui restent techniciens, qui ne poursuivent pas à l'université par la suite au niveau mécanique et électrique, il y en a beaucoup moins qu'avant. À Jonquière, sur une cohorte de 15 personnes, il va y avoir une ou deux personnes qui vont rester techniciens et les autres vont aller à l'université pour devenir ingénieurs. C'est une problématique en soi. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion Énergies renouvelables et efficacité énergétique

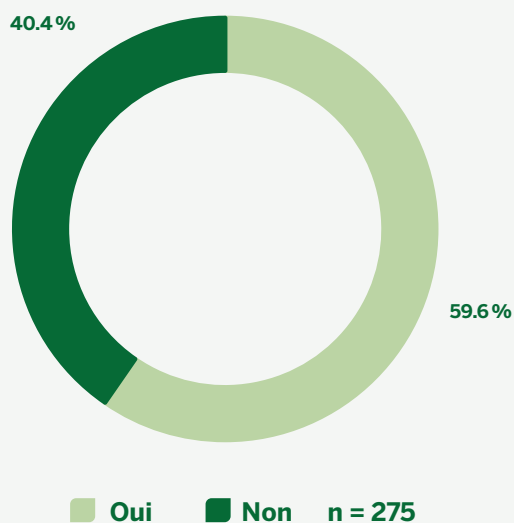
Plusieurs entreprises peinent justement à combler leurs besoins : près de 60 % des entreprises ayant répondu à l'Enquête affirment avoir éprouvé des difficultés de recrutement au cours des 3 dernières années⁵⁶. Ces difficultés ne devraient pas s'estomper dans un avenir prévisible dans l'état actuel des choses, selon les participants et participantes aux groupes de discussion.

« J'anticipe une bonne année, mais je ne pense pas que les difficultés de main-d'œuvre vont s'aplanir. »

« Les difficultés de main-d'œuvre sont toujours là. On fait beaucoup de démarches pour trouver des solutions. »

- Des participant.e.s au groupe de discussion Eau

⁵⁶ D'autres sondages menés dans l'ensemble de l'économie et les groupes de discussion réalisés auprès des différents sous-secteurs de l'environnement indiquent que cette proportion pourrait même être plus élevée.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 23. PROPORTION D'ENTREPRISES AYANT ÉPROUVÉ OU NON DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT AU COURS DES 3 DERNIÈRES ANNÉES**

Le recrutement et la rétention de main-d'œuvre ont été identifiés comme les principaux défis en matière de ressources humaines par près de la moitié des entreprises qui ont répondu à l'Enquête. La gestion de leur croissance venait en deuxième position.

« Nous sommes en pleine croissance et nous devons doubler le nombre d'employé.e.s : c'est très difficile. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion Air et changements climatiques

ENQUÊTE NATIONALE**TABLEAU 11. PRINCIPAUX DÉFIS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES**

PRINCIPAUX DÉFIS EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Rétention et recrutement de la main-d'œuvre	49,1%
Gestion de la croissance de l'entreprise	18%
Développement de nouveaux outils de gestion des ressources humaines	9,5%
Gestion de la formation pour les employé.e.s	6,8%
Gestion des changements technologiques	5,6%
Mon entreprise ne fait pas face à des défis en lien avec la gestion des ressources humaines	5,3%
Perte d'expertise en raison des départs à la retraite	4,1%
Gestion de la diversité culturelle	1,5%
Autres	0%

*Les entreprises pouvaient indiquer au maximum deux principaux défis.

n = 338

Selon les entreprises ayant répondu à l'Enquête, les principales raisons qui expliquent ces difficultés sont :

- le manque de candidats et candidates avec suffisamment d'expérience ;
- la forte concurrence entre les entreprises ;
- le manque de valorisation des métiers et professions en environnement⁵⁷.

La pénurie de main-d'œuvre est vraisemblablement une des principales causes des deux premiers phénomènes. Trop peu de nouveaux candidats ou candidates avec suffisamment d'expérience sont disponibles sur le marché. Pour ceux et celles qui le sont, la concurrence entre les entreprises est féroce et le risque pour des entreprises de perdre leur main-d'œuvre au profit d'autres entreprises, ou même d'instances publiques, est élevé.

Le recrutement dans les différents sous-secteurs de l'environnement

La rareté de candidats et candidates d'expérience, la concurrence entre les entreprises et le manque de valorisation des métiers et professions en environnement sont des défis assez généralisés dans le secteur. Cela dit, les différents sous-secteurs vivent parfois des enjeux spécifiques à leurs domaines d'activité qui compliquent le recrutement. Notons, par exemple, les horaires atypiques dans les sous-secteurs de l'air et des changements climatiques, de la conciergerie et de la restauration après sinistre, ou encore la relative nouveauté du sous-secteur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique qui réduit encore plus leur bassin de main-d'œuvre d'expérience.

L'annexe 3 présente les particularités de chaque sous-secteur de l'environnement.

« De plus en plus, c'est le gouvernement qui renouvelle ses experts. [...] On perd beaucoup de gens qui vont dans les villes ou dans les ministères au Québec. »

« Nos personnes d'expérience sont appelées et vont dans la fonction publique ou chez Hydro-Québec. »

- **Des participant.e.s au groupe de discussion Services-conseils et laboratoires**

⁵⁷ La *Prestation canadienne d'urgence* a été identifiée dans l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* comme la troisième principale difficulté de recrutement, avant le manque de valorisation des métiers et professions en environnement. Cela dit, cette difficulté ne concerne qu'une période précise et ne constitue pas un enjeu récurrent dans le secteur.

L'arrivée d'un nouveau concurrent sur le marché : la *Prestation canadienne d'urgence*

La concurrence de la *Prestation canadienne d'urgence* (PCU), offerte par le gouvernement du Canada dans le contexte de la pandémie de COVID-19, a également été mentionnée par plusieurs entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que par des participants et participantes aux groupes de discussion comme une des sources de leurs difficultés de recrutement pendant un certain temps⁵⁸.

Les sous-secteurs au sein desquels les salaires sont plus bas ont particulièrement été affectés, comme ceux de la conciergerie, de la restauration après sinistre et, dans de moindres mesures, des matières dangereuses et résiduelles. Plusieurs travailleurs et travailleuses ont préféré jouir de l'aide gouvernementale plutôt que de poursuivre leurs activités ou postuler un emploi dans un de ces sous-secteurs.

Dans ces sous-secteurs, d'autres programmes de soutien des gouvernements, comme ceux favorisant la réorientation professionnelle vers des métiers en santé et services sociaux, bien que cruciaux en temps de pandémie, auraient également aggravé les problèmes de main-d'œuvre des entreprises. Certains de ces programmes étaient toujours en place au moment de produire ce rapport.

« La PCU était essentielle en début de crise, mais elle est devenue la pire ennemie de notre industrie [...] Nos travailleurs avaient non seulement cette anxiété et cette peur, mais avec les programmes sociaux qui ont été mis en place, il n'y avait plus beaucoup de motivation à reprendre le travail lorsque la demande était là. »

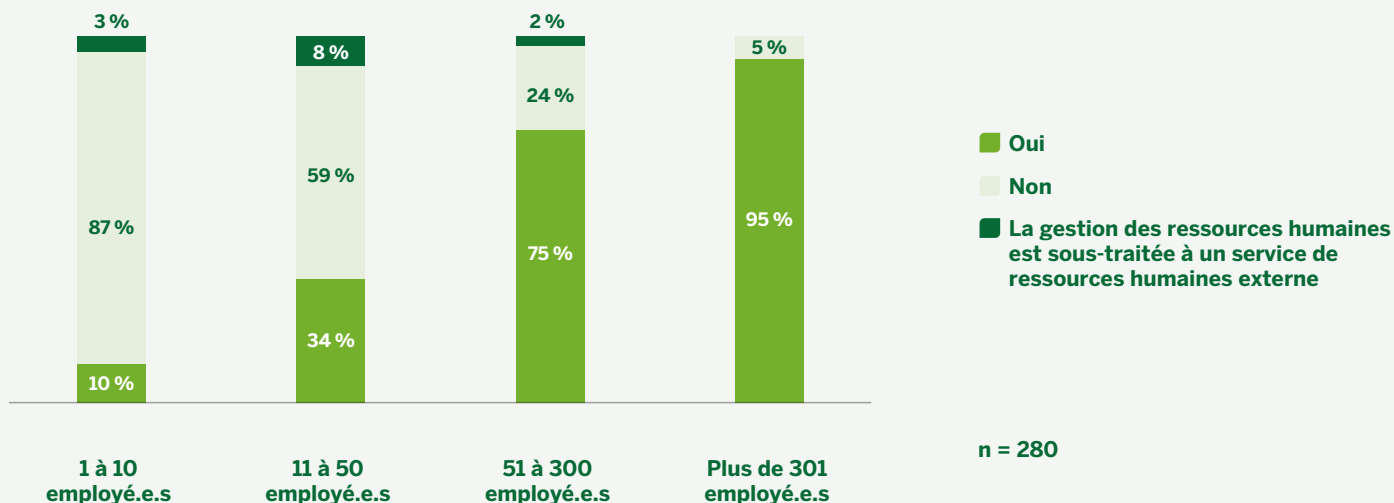
- Un.e participant.e. au groupe de discussion **Conciergerie**

« J'ai aussi perdu deux personnes l'été dernier au profit du gouvernement qui a fait un appel pour devenir préposé aux bénéficiaires. »

- Un.e participant.e. au groupe de discussion **Restauration après sinistre**

D'ailleurs, l'absence d'un poste strictement dédié à la gestion des ressources humaines dans de nombreuses entreprises (56,5% des entreprises ayant répondu à l'Enquête) pourrait compliquer le recrutement et la rétention de main-d'œuvre. Selon l'Enquête, ce problème concerne largement les plus petites entreprises qui embauchent 10 personnes ou moins. Ce sont toutefois ces entreprises qui composent en majorité le secteur de l'environnement.

⁵⁸ La *Prestation canadienne d'urgence* a été offerte à partir du 15 mars 2020 et des demandes pour y avoir accès pouvaient être déposées jusqu'au 2 décembre 2020, date à laquelle le programme a pris fin.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 24. PRÉSENCE OU NON D'UN POSTE SPÉCIFIQUEMENT DÉDIÉ À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE**

– Pour plus des $\frac{3}{4}$ des entreprises ayant répondu à l'Enquête (78,9 %), le manque de main-d'œuvre a mené à une surcharge de travail pour leurs travailleurs et travailleuses.

La croissance des activités et des occasions d'affaires pour les entreprises en environnement ces derniers temps pourrait avoir contribué à cette situation.

L'augmentation des heures de travail est la deuxième conséquence du manque de main-d'œuvre la plus fréquemment évoquée par les entreprises (49,7 %), suivie de près par le refus de contrats (48,1 %).

CRITÈRES D'EMBAUCHE ET COMPÉTENCES RECHERCHÉES

L'expérience a été mentionnée comme un des critères d'embauche les plus recherchés ou valorisés par les entreprises ayant répondu à l'Enquête, sans doute à cause de l'importante pénurie de main-d'œuvre.

Les autres principaux critères d'embauche identifiés par ces dernières sont :

- la personnalité ;
- la possession d'un permis de conduire ;
- la bonne santé physique ;
- la formation en lien avec les métiers et professions (scolarité).

La difficulté à trouver des candidats ou candidates avec suffisamment d'expérience peut amener les entreprises à valoriser davantage la personnalité et la motivation.

Plusieurs métiers et professions en environnement ne requièrent pas non plus de nombreuses années de formation. D'autres sont plus physiques (p. ex. technicien ou technicienne en restauration après sinistre, préposé ou préposée à l'entretien ménager, trieur ou trieuse, etc.) ou nécessitent un permis de conduire (p. ex. chauffeur ou chauffeuse de camion de collecte de déchets, de recyclage ou de compost), ce qui pourrait expliquer les critères mentionnés par les entreprises répondantes.

« Tout ce que ça prend dans notre métier, ce sont des bras et du cœur, c'est tout. Il n'y a pas d'autre contrainte que celle-là. »

- Un.e participant.e. au groupe de discussion Restauration après sinistre

Cela n'empêche toutefois pas que certains métiers et professions requièrent des formations plus poussées, et ce, dans plusieurs sous-secteurs de l'environnement, comme technicien ou technicienne, opérateur ou opératrice et ingénieur ou ingénieure.

Au niveau des compétences recherchées, c'est la capacité à faire preuve d'autonomie (54 %) qui a été le plus souvent mentionnée par les entreprises ayant répondu à l'Enquête, suivie par l'adoption de méthodes de travail efficaces (49 %) et la disposition à collaborer (45 %).

ENQUÊTE NATIONALE**TABLEAU 12. COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES ENTREPRISES**

COMPÉTENCES LES PLUS RECHERCHÉES	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Faire preuve d'autonomie	54 %
Adopter des méthodes de travail efficaces	49 %
Collaborer	45 %
Communiquer	40 %
Faire preuve d'adaptabilité face aux changements	40 %
Résoudre des problèmes	40 %
Faire preuve de jugement critique	32 %
Être en bonne forme physique	32 %
Savoir chercher, évaluer, gérer et partager l'information	29 %
Faire usage des technologies de l'information	18 %
Agir en citoyen ou citoyenne éthique (agir en considérant la diversité sociale, culturelle et philosophique des individus)	15 %
Mettre en œuvre sa pensée créative	13 %
Développement professionnel continu	12 %
Gérer la performance	11 %
Respecter la diversité, favoriser l'inclusion	10 %
Gérer des personnes	9 %
Mettre en œuvre son empathie	6 %
Autres	3 %

*Les entreprises pouvaient mentionner plusieurs compétences.

n = 285

MOYENS DE RECRUTEMENT

Même si les principaux moyens de recrutement utilisés entre 2018 et 2020 par les entreprises ayant répondu à l'Enquête sont demeurés relativement les mêmes, on constate principalement une augmentation de l'utilisation des réseaux sociaux (et à de moindres niveaux, de l'utilisation des primes au référencement et des mutations internes) et une diminution de l'utilisation de plusieurs autres outils. Notons notamment une diminution du recrutement international, de l'utilisation du site Internet d'Emploi-Québec, de la promotion dans les centres de formation et les écoles, de la participation à des foires à l'emploi, de la réalisation de bouche-à-oreille et de la publication d'annonces dans les journaux.

La pandémie de COVID-19, qui a limité les voyages internationaux et les possibilités de contacts sociaux, pourrait expliquer en partie la diminution du recrutement hors du Québec et des différents moyens plus traditionnels au profit des réseaux sociaux. La pénurie de main-d'œuvre pourrait quant à elle expliquer la hausse des primes de référencement offertes aux travailleurs et travailleuses d'une entreprise.

ENQUÊTE NATIONALE

TABLEAU 13. ÉVOLUTION DES MOYENS DE RECRUTEMENT UTILISÉS PAR LES ENTREPRISES ENTRE 2018 ET 2020

MOYENS DE RECRUTEMENT	DIFFÉRENCE ENTRE LES ANNÉES 2018-2019 ET 2020
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)	^
Programme de primes pour les références au recrutement	^
Mutations internes	^
Sites Internet spécialisés en recrutement de personnel (Jobboom, Monster, Workopolis, etc.)	v
Consultation d'une banque de CV détenue par l'établissement	v
Envoi de recruteurs et recruteuses de l'entreprise en mission hors du Québec	v
Firmes de recrutement	v
EnviroEmplois ⁵⁹	v
Site Internet de l'entreprise	v

⁵⁹ Les résultats dans le tableau représentent la situation des entreprises ayant répondu à l'Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021, soit un échantillon de l'ensemble des entreprises en environnement au Québec. Il est à noter que selon les résultats de l'année de référence 2020-2021 compilés par EnviroCompétences, l'utilisation d'EnviroEmplois a augmenté significativement.

Centre local d'emploi	✓
Centres de formation et écoles (cégeps, universités, etc.)	✓
Bouche-à-oreille	✓
Publications d'annonces dans les journaux	✓
Foires d'emploi	✓
Site Internet d'Emploi-Québec	✓
Autres	✓

n = 293

L'automatisation des processus : une avenue inévitable ?

La pénurie de main-d'œuvre est telle que l'automatisation dans les sous-secteurs qui le peuvent techniquement, comme l'eau et les matières dangereuses et résiduelles, pourrait s'avérer inévitable si le nombre de travailleurs et travailleuses disponibles est insuffisant pour combler les besoins.

Toutefois, les coûts de l'implantation des technologies d'automatisation empêchent des entreprises à prendre ce virage rapidement, selon des participants et participantes aux groupes de discussion.

« Dans les centres de tri, il faudra bien passer du triage manuel à l'automatisation [...] [Mais] l'automatisation est extrêmement coûteuse par rapport au recrutement à l'étranger. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion Matières dangereuses et résiduelles

Dans certains sous-secteurs, la réglementation ainsi que les formats des appels d'offres limitent aussi la capacité des entreprises à automatiser leurs processus. Par exemple, des appels d'offres émis par des municipalités pour la gestion de leurs eaux exigent encore la présence physique de travailleurs ou travailleuses.

« Plusieurs appels d'offres nous obligent à passer tous les jours [sur les sites de traitement d'eau]. Il faut qu'il y ait une concertation dans les milieux municipaux. Il faut reconnaître que nous devons aller vers l'automatisation. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion Eau

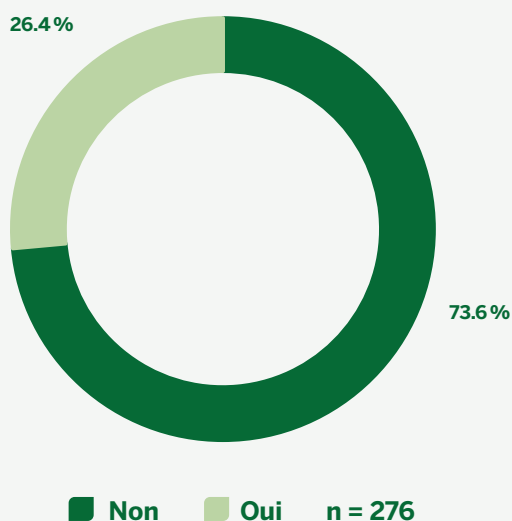
Selon l'Enquête, plusieurs entreprises du secteur se tournent vers l'international pour combler leurs besoins. Plus du quart des entreprises répondantes (26,4%) affirment compter le faire au cours des 3 prochaines années.

« Nous embauchons beaucoup de main-d'œuvre étrangère. Sans ce bassin, nous avons un déficit au niveau des candidats formés. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion Services-conseils et laboratoires

ENQUÊTE NATIONALE

FIGURE 25. RÉPARTITION DES ENTREPRISES SELON LEUR INTENTION OU NON D'EMBAUCHER À L'INTERNATIONAL DANS LES 3 PROCHAINES ANNÉES

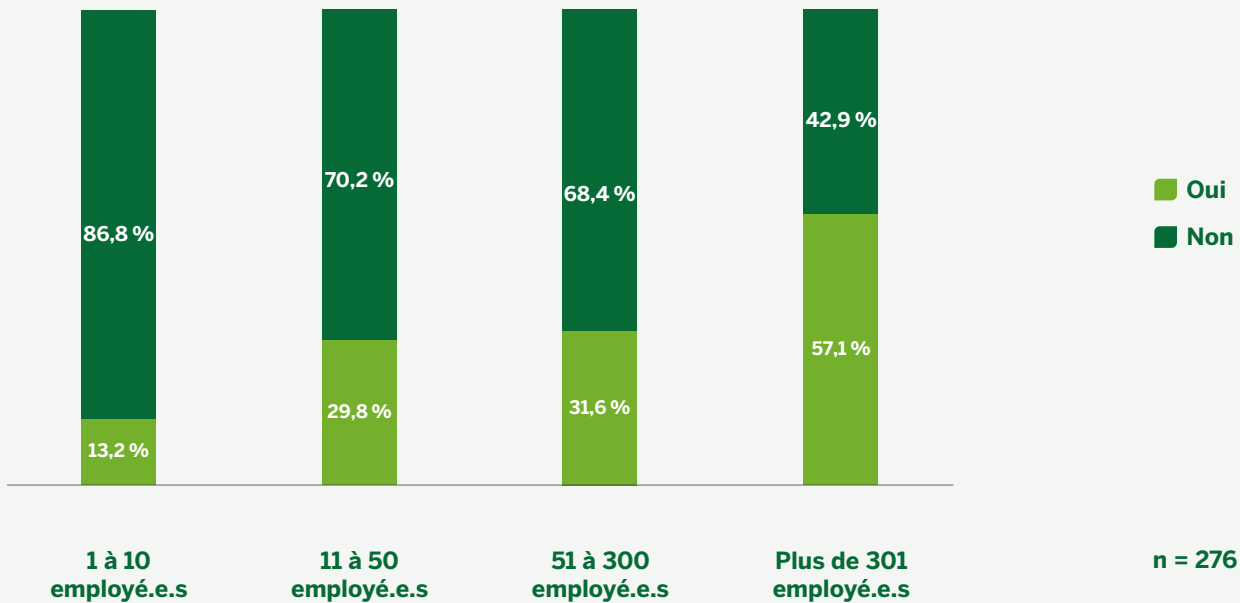


– Cela dit, **la lourdeur et les coûts** associés au processus de recrutement international et d'intégration de la main-d'œuvre découragent plusieurs entreprises, surtout les plus petites, à suivre cette voie malgré leurs besoins urgents.

« C'est l'enfer. Ça prend des boîtes avec des ressources énormes pour passer ce chemin de croix [le processus de recrutement international]. »

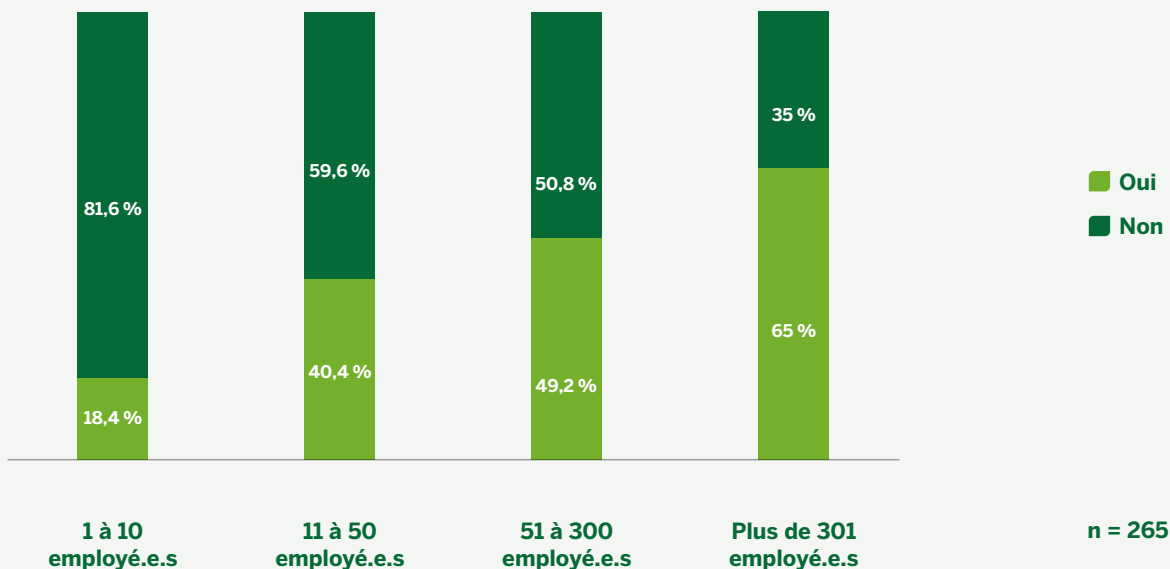
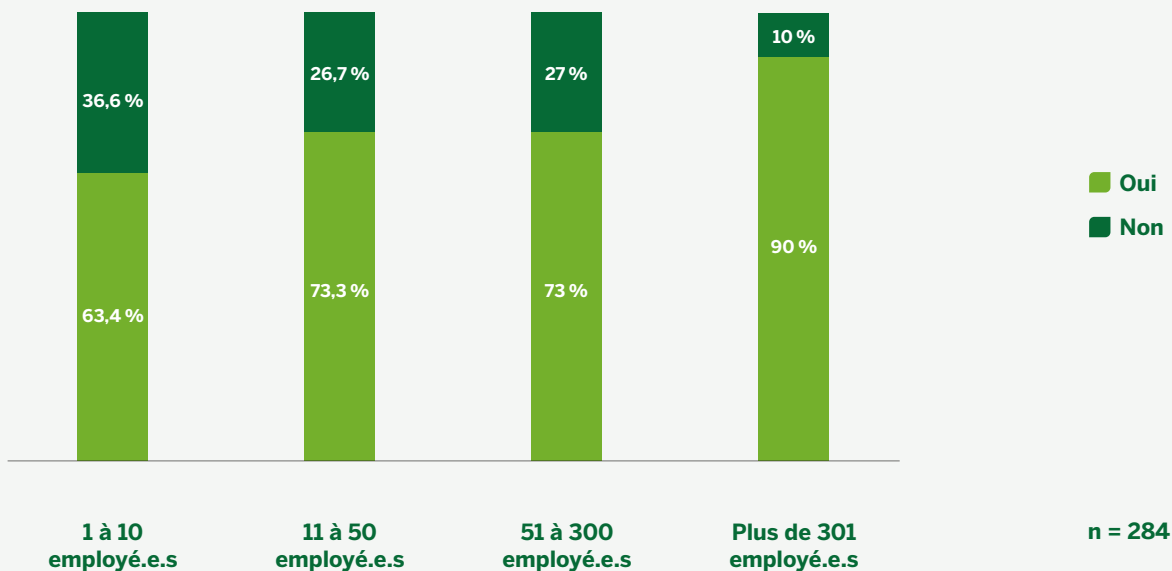
- Un.e participant.e au groupe de discussion Matières dangereuses et résiduelles

D'après ce que relève l'Enquête, plus la taille de l'entreprise est grande, plus les chances qu'elle compte recruter à l'international sont élevées.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 26. INTENTION OU NON D'EMBAUCHER À L'INTERNATIONAL AU COURS DES 3 PROCHAINES ANNÉES SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE**

Le constat est similaire pour le déploiement de stratégies visant spécifiquement à rejoindre de la main-d'œuvre potentielle éloignée ou sous-représentée dans le marché du travail (p. ex. femmes, nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes, Premières Nations et Inuit, etc.) ou pour la mise en place de mesures spécifiques pour retenir les travailleurs et travailleuses, quoique dans ce dernier cas, toutes les entreprises ayant répondu à l'Enquête ont indiqué y réaliser des efforts. Néanmoins, ce serait principalement les plus grandes entreprises qui ont les moyens de le faire.



ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 27. ADOPTION OU NON DE MESURES POUR REJOINDRE DES CLIENTÈLES ÉLOIGNÉES OU SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE****ENQUÊTE NATIONALE****FIGURE 28. MISE EN PLACE OU NON DE MESURES SPÉCIFIQUES POUR RETENIR LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE**

Les principales mesures mises en place par les entreprises ayant répondu à l'Enquête pour retenir leurs travailleurs et travailleuses visent à favoriser la conciliation travail-famille, des horaires plus flexibles et des salaires avantageux.

À bout de ressources ?

Les $\frac{2}{3}$ (66 %) des entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ont affirmé ne pas avoir changé de stratégies dans les dernières années pour faire face à leurs difficultés de recrutement, malgré des variations dans l'intensité d'utilisation de certaines d'entre elles (voir tableau 13).

Pour les participants et participantes aux groupes de discussion, cette situation pourrait s'expliquer par l'atteinte de la limite des moyens à leur disposition, dans le cadre de leurs ressources, pour attirer davantage de main-d'œuvre. À ce stade-ci, un soutien additionnel de la part du gouvernement et des actions concertées de l'ensemble du secteur de l'environnement et de ses sous-secteurs s'avèreraient essentiels.

PISTES DE SOLUTION CONCERNANT LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- **Piste de solution 1** | Simplifier les procédures de recrutement international, en collaboration avec les gouvernements du Québec et du Canada, pour en réduire les délais et les coûts pour les entreprises.
 - **Piste de solution 1.1** | Bonifier le programme *Arrima* du gouvernement du Québec pour faciliter l'embauche de travailleurs et travailleuses du secteur de l'environnement.
 - **Piste de solution 1.2** | Adapter la *Liste des professions admissibles au traitement simplifié* pour y ajouter des métiers et professions du secteur de l'environnement.
 - **Piste de solution 1.3** | Permettre aux métiers et professions de niveaux de compétence D et C d'accéder au *Programme de l'expérience québécoise – volet travailleurs*.
 - **Piste de solution 1.4** | Aider financièrement les entreprises pour alléger le poids des frais liés aux démarches de recrutement et à l'accueil de la main-d'œuvre immigrante.
- **Piste de solution 2** | Mieux faire connaître et bonifier les programmes gouvernementaux en soutien à la modernisation des entreprises, notamment pour l'automatisation des processus.
- **Piste de solution 3** | Favoriser une meilleure reconnaissance interprovinciale et internationale de l'expérience et des diplômes d'études en environnement.
- **Piste de solution 4** | Développer des campagnes de promotion des métiers et professions en environnement et soutenir celles conçues par les acteurs et actrices du milieu.
 - **Piste de solution 4.1** | Mettre en valeur les métiers et professions de l'environnement dans les programmes d'aide à l'emploi et le site web *Emplois d'avenir* du gouvernement du Québec.
 - **Piste de solution 4.2** | Soutenir les campagnes de promotion des institutions d'enseignement visant des programmes en environnement ou l'un des sous-secteurs de l'environnement.

La réponse aux enjeux de main-d'œuvre qualifiée des entreprises en environnement commence toutefois aussi au niveau de la formation initiale.

3.2 LA FORMATION INITIALE

FAITS SAILLANTS | LA FORMATION INITIALE

- **58,6%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête sont d'avis que l'offre de programmes de formation en lien avec l'environnement est suffisante, mais certaines entreprises et organisations soulignent tout de même la nécessité d'en créer d'autres pour répondre à tous les besoins du secteur ou encore d'adopter de meilleurs systèmes de reconnaissances d'acquis (p. ex. le système ABC dans le sous-secteur de l'eau).
- **21,9%** sont d'avis que les programmes de formation en lien avec l'environnement ne sont pas en phase avec les réalités du secteur de l'environnement. Certaines entreprises et organisations du secteur appellent par ailleurs à une révision de certains programmes non spécifiquement associés au secteur, pour y inclure davantage de notions en environnement.
- **La promotion des programmes de formation** en environnement demeure pour plusieurs une priorité: un nombre insuffisant d'individus s'inscrivent aux programmes existants.

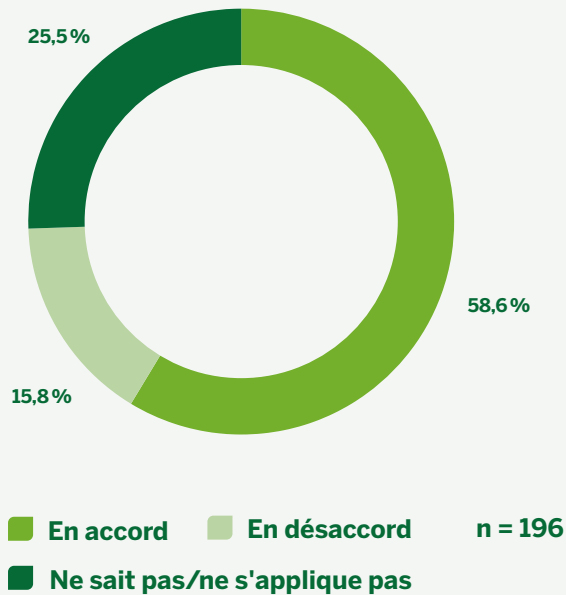
Le système d'éducation joue un rôle central dans le développement du secteur de l'environnement en concevant les programmes qui permettront à la main-d'œuvre d'avoir les connaissances et compétences requises pour répondre rapidement à ses besoins.

La majorité des entreprises ayant répondu à l'Enquête (58,6 %) ont à cet effet affirmé que l'offre de programmes de formation en lien avec l'environnement est suffisante⁶⁰. Tout de même, 15,8 % se sont dit en désaccord avec cette affirmation, tandis que 25,5 % ont mentionné ne pas avoir d'opinion sur le sujet ou ne pas se sentir concernées.

Les niveaux de formation initiale

- Diplôme d'études secondaires (DES)
- Attestation d'études professionnelles (AEP)
- Diplôme d'études professionnelles (DEP)
- Attestation d'études collégiales (AEC)
- Diplôme d'études collégiales (DEC)
- Diplôme universitaire (certificat, baccalauréat, maîtrise, doctorat ou autres)

⁶⁰ Des répertoires de programmes de formation en environnement offerts au Québec sont disponibles sur le site Internet d'EnviroCompétences à l'adresse suivante: <https://www.envirocompetences.org/publication/?filtre-categorie=60>. Ces répertoires ont été construits sur la base d'informations transmises volontairement par des établissements d'enseignement. Certaines formations sont donc possiblement manquantes. Une mise à jour des répertoires est réalisée annuellement.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 29. NIVEAU D'ACCORD AVEC L'AFFIRMATION « L'OFFRE DE PROGRAMMES DE FORMATION EN LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT DE NIVEAU AEP, DEP, AEC, DEC OU UNIVERSITAIRE EST SUFFISANTE »**

Certains participants et participantes aux groupes de discussion ont néanmoins souligné l'importance de créer de nouvelles formations, notamment professionnelles, pour répondre à tous les besoins du secteur, alors que plusieurs entreprises doivent actuellement elles-mêmes assumer la responsabilité de former leurs ressources humaines aux notions essentielles en environnement. Des entreprises en restauration après sinistre, en sols et en gestion des matières résiduelles en ont, entre autres, exprimé le besoin dans l'Enquête et dans les groupes de discussion. Des entreprises ont aussi mentionné la nécessité de créer de meilleurs systèmes de reconnaissance des acquis, comme le système ABC (*Association of Boards of Certification*) dans le sous-secteur de l'eau, à l'instar de ce qui est fait dans le reste du Canada et aux États-Unis. Advenant la réussite d'un examen, ce système reconnaît à des opérateurs et opératrices (peu importe leur secteur d'origine) 4 niveaux de classification des usines en traitement des eaux en fonction de leur complexité, dépendamment de leur expérience professionnelle et de leur niveau de formation.



« Les métiers spécifiques de l'environnement ont été oubliés dans la formation. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion **Matières dangereuses et résiduelles**

L'importance des formations « études-travail » a aussi été soulignée par plusieurs participants et participantes aux groupes de discussion, non seulement comme une façon de procurer aux étudiants et étudiantes les connaissances pratiques nécessaires à l'exercice de métiers et professions dans le secteur, mais également comme façon de le valoriser et de répondre plus rapidement aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Les Programmes d'apprentissage en milieu de travail : des programmes appréciés, mais limités

Les *Programmes d'apprentissage en milieu de travail* (PAMT), développés par les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et opérationnalisés par le MTESS, offrent des formations pour 4 métiers en environnement : opérateur ou opératrice en nettoyage industriel, technicien ou technicienne en assainissement de systèmes de ventilation, technicien ou technicienne en équilibrage de systèmes de ventilation ainsi que technicien ou technicienne en restauration après sinistre. Ces programmes sont généralement appréciés par les acteurs et actrices du milieu. Ils représentent d'ailleurs les seuls outils disponibles pour développer les compétences et pour permettre une reconnaissance formelle des acquis pour plusieurs de ces métiers⁶¹.

Or, ils ne suffisent pas à la demande et aux défis de qualifications qu'exigent ces métiers. De plus, plusieurs sous-secteurs de l'environnement ne bénéficient d'aucun PAMT. L'instauration de nouveaux programmes en environnement (ou spécifiques à des sous-secteurs quand les besoins et la demande le justifient) offerts dans différentes institutions d'enseignement pourrait être une réponse à cette problématique.

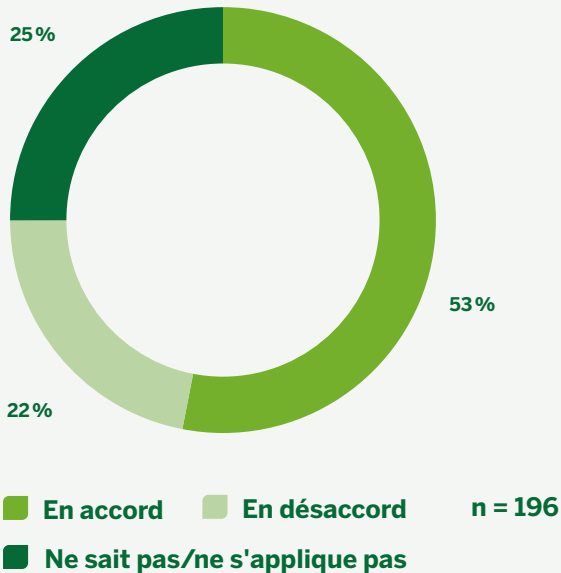
Outre les besoins de nouvelles formations, plusieurs entreprises ayant répondu à l'Enquête et des participants et participantes aux groupes de discussion ont affirmé que celles qui sont existantes pouvaient être bonifiées pour mieux refléter leurs besoins.

– En effet, un peu plus de 1 entreprise sur 5 ayant répondu à l'Enquête (22 %) a dit être d'avis que les programmes de formation en lien avec l'environnement ne sont pas en phase avec les réalités du secteur.

⁶¹ EnviroCompétences (2018). *Pour la formation professionnelle en environnement : état de la situation, enjeux et pistes de solution*.

ENQUÊTE NATIONALE

FIGURE 30. NIVEAU D'ACCORD AVEC L'AFFIRMATION « LES PROGRAMMES DE FORMATION EN LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT DE NIVEAU AEP, DEP, AEC, DEC ET UNIVERSITAIRE SONT EN PHASE AVEC LES RÉALITÉS DU SECTEUR ET LEUR ÉVOLUTION, ASSURANT AINSI UNE BONNE ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI »



Des participants et participantes aux groupes de discussion ont souligné l'importance d'intégrer plus de notions en environnement dans des formations importantes pour le secteur, comme en génie civil.

Pour d'autres participants et participantes, l'évolution de certains sous-secteurs (p. ex. l'eau ainsi que la gestion des matières dangereuses et résiduelles), notamment avec l'arrivée et l'intégration de nouvelles technologies, exige qu'une réflexion entre les acteurs du milieu, les institutions d'enseignement et les instances gouvernementales ait lieu.

« Il devrait y avoir une concertation sur le genre de formations qu'on doit donner à tous les niveaux, que ce soit au niveau cégep, universitaire ou même professionnel. Autrement, nous allons aller à gauche et à droite et il n'y aura pas de lien continu. [...] La formation, c'est la capacité de fournir des finissants qui sont compétents dans les domaines qu'on cherche à combler, notamment dans les opérations. »

- **Un.e participant.e au groupe de discussion Eau**

Mais avant tout, il faut, selon certains participants et participantes aux groupes de discussion, mieux promouvoir les métiers, les professions et les formations existants en environnement, qui manquent parfois de visibilité.

« Une méconnaissance du domaine rend plus difficile le recrutement. L'eau n'est pas visible. Les métiers sont plus cachés. »

- **Un.e participant.e au groupe de discussion Eau**

PISTES DE SOLUTION CONCERNANT LA FORMATION INITIALE

- **Piste de solution 5** | Consulter les représentants et représentantes des différents sous-secteurs de l'environnement sur les potentielles modifications à apporter aux formations les concernant ou sur la création de formations additionnelles, lorsque les besoins le justifient.
- **Piste de solution 6** | Ajuster les programmes postsecondaires existants pour y introduire des notions appliquées au contexte de l'environnement.
- **Piste de solution 7** | Ajouter des stages en entreprise pour faire connaître le secteur aux étudiants et étudiantes et pour les exposer aux applications des concepts enseignés.

Considérant la transformation rapide du secteur, les entreprises en environnement comptent cependant beaucoup sur la formation qu'elles offrent elles-mêmes à leur main-d'œuvre pour assurer son développement.



3.3 LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

FAITS SAILLANTS | DE LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

- **64,5%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête n'ont pas de stratégie formelle de formation en entreprise, ou en font au cas par cas.
- **La formation continue en entreprise demeure néanmoins indispensable pour le secteur**: 63,3% des entreprises répondantes ont dédié 1% ou plus de leur masse salariale à la formation de leur main-d'œuvre en 2019, bien que celle-ci soit inférieure à 2 M\$ pour 69,5% d'entre elles. Cela les exempte techniquement de l'obligation d'investir au moins 1% de leur masse salariale en formation.
- **50%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête manquent de temps pour offrir toute la formation qu'elles voudraient à leurs ressources humaines. De plus, **environ le tiers** d'entre elles estiment que le coût des formations (**34%**) et le taux élevé de roulement de main-d'œuvre (**31%**) limitent leur capacité à former adéquatement l'ensemble de leurs travailleurs et travailleuses. Ces obstacles sont intimement liés: la concurrence entre les entreprises et la grande mobilité de la main-d'œuvre que cela entraîne les obligent à constamment former de nouvelles ressources humaines.

Pour plusieurs entreprises en environnement, la formation qu'elles offrent elles-mêmes à leur main-d'œuvre est essentielle. La nouveauté ou le caractère très « niché » de certains sous-secteurs en environnement, comme les énergies renouvelables, ou l'absence de formation initiale dans d'autres exigent que les entreprises s'impliquent davantage.

« La formation est à 90% " in house " puisque nous sommes en technologie de pointe. »

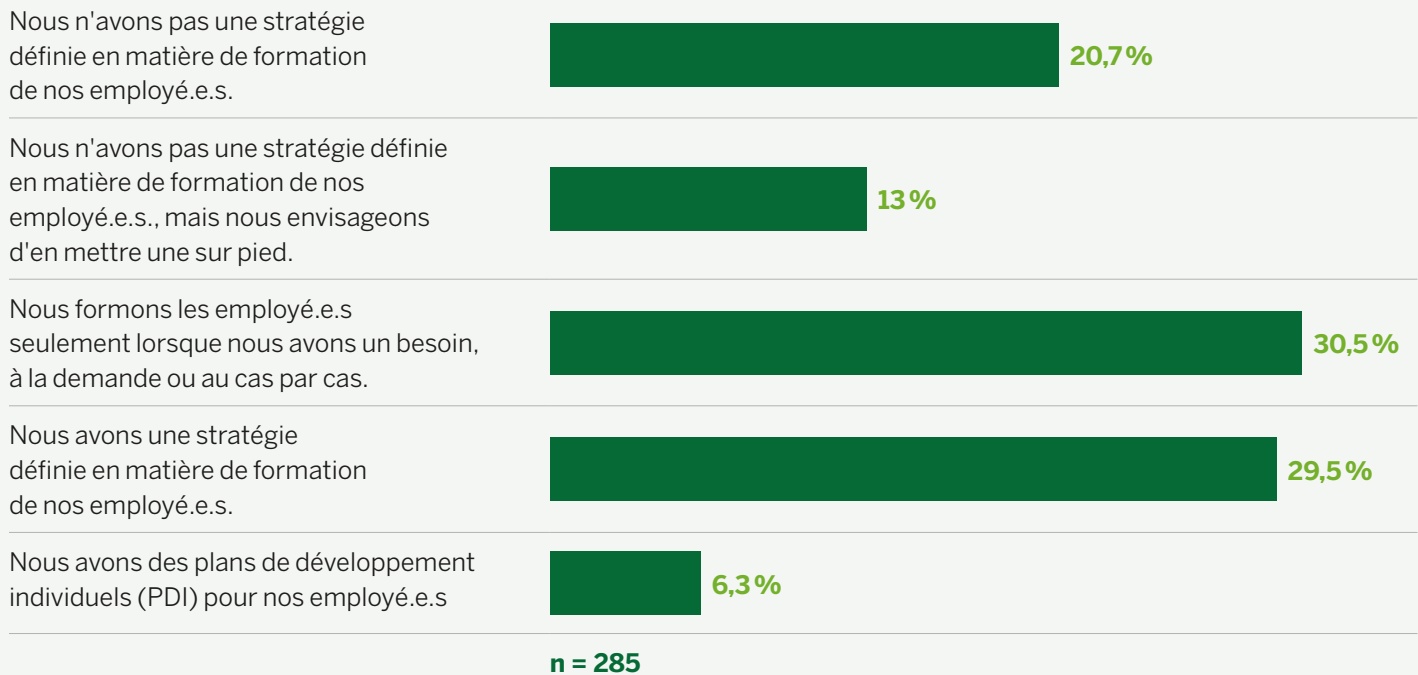
- **Un.e participant.e au groupe de discussion Énergies renouvelables et efficacité énergétique**

Cela ne veut pas dire pour autant que ces dernières ont développé des stratégies définies en matière de formation: 64,5% des entreprises ayant répondu à l'Enquête ont affirmé ne pas en avoir ou former leurs ressources humaines au cas par cas.

La petite taille des entreprises en environnement pourrait notamment expliquer cette situation.

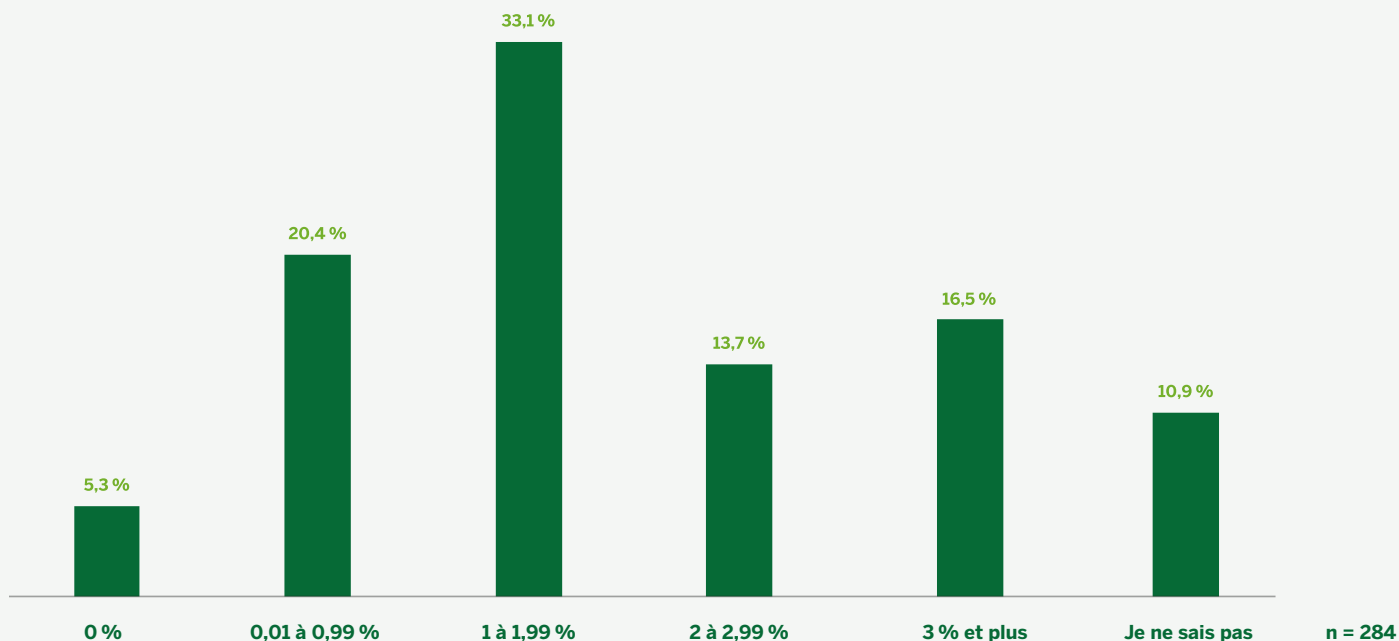
« Les gestionnaires des petites entreprises sont pris par le quotidien. Donc, ils n'ont pas vraiment le temps de prendre du recul et de développer un plan formel de formation. Dans le cas d'une entreprise avec moins de 10 employé.e.s, le propriétaire est sur le plancher avec une moppe. [...] Son objectif, c'est de générer un " cash flow " pour nourrir sa famille. »

- **Un.e participant.e au groupe de discussion Conciergerie**

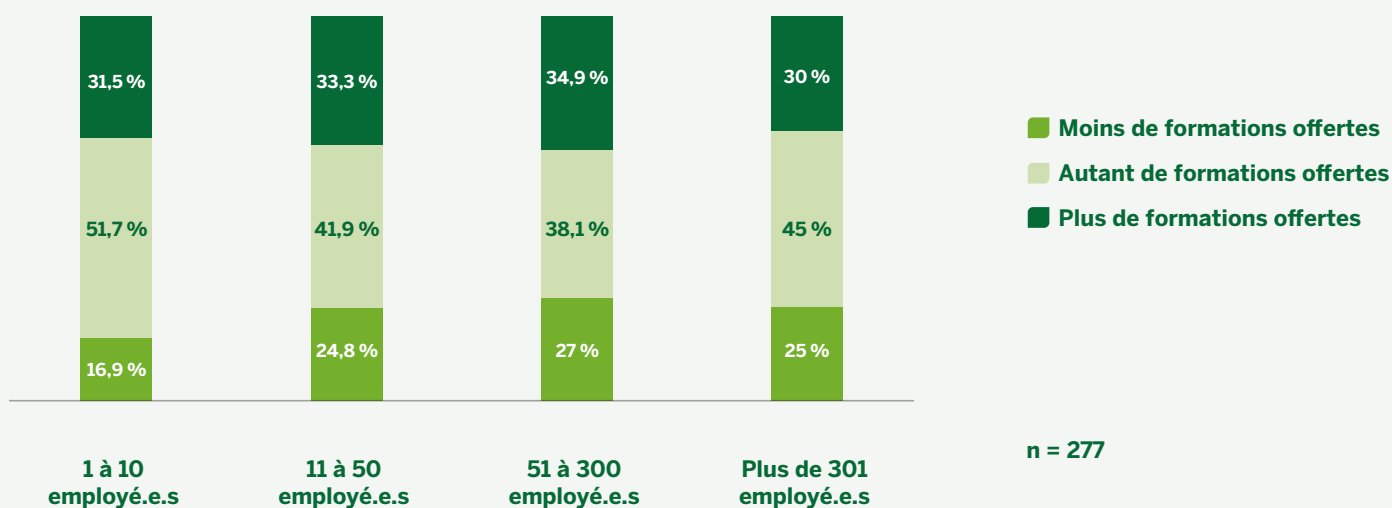
ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 31. PRÉSENCE OU NON D'UNE STRATÉGIE DE FORMATION EN ENTREPRISE**

– Cela dit, **63,3 % des entreprises ayant répondu à l'Enquête ont dédié 1% ou plus de leur masse salariale à la formation de leur main-d'œuvre** en 2019, bien que celle-ci soit inférieure à 2 M \$ pour 69,5 % d'entre elles.

Cela les exempte techniquement de l'obligation d'investir au moins 1% de leur masse salariale en formation. Ceci pourrait illustrer l'importance et la nécessité pour les entreprises en environnement d'offrir de la formation interne à leur main-d'œuvre.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 32. PROPORTION DE LA MASSE SALARIALE DÉDIÉE À LA FORMATION EN ENTREPRISE EN 2019**

La pandémie de COVID-19 n'aurait pas ralenti le rythme de formation pour la majorité des entreprises ayant répondu à l'Enquête, bien que ce fut le cas pour certaines d'entre elles. Environ le tiers d'entre elles, toutes tailles d'entreprises confondues, ont augmenté la quantité de formations offertes à leurs ressources humaines, possiblement en raison des programmes de soutien à la formation développés par le gouvernement du Québec dans le cadre de la pandémie.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 33. QUANTITÉ DE FORMATIONS OFFERTES AUX RESSOURCES HUMAINES PAR LES ENTREPRISES EN 2020**

Les principales méthodes de formation utilisées par les entreprises ayant répondu à l'Enquête sont :

- participation à des webinaires, séminaires et congrès (en personne ou à distance) ;
- formation en entreprise par compagnonnage (coaching à l'interne) ;
- atelier de formation en entreprise donné par une ressource interne (en personne ou à distance) ;
- atelier de formation en entreprise donné par un formateur externe (en personne ou à distance).

– Cependant, **50 % des entreprises ayant répondu à l'Enquête ont mentionné manquer de temps pour offrir toute la formation qu'elles voudraient à leurs ressources humaines.**

Environ le tiers d'entre elles estiment aussi que le coût des formations (34 %) et le taux élevé de roulement de main-d'œuvre (31 %) limitent leur capacité de former adéquatement l'ensemble de leurs travailleurs et travailleuses. Ces deux derniers éléments représentent des obstacles qui sont d'ailleurs intimement liés, comme l'ont démontré les participants et participantes aux groupes de discussion : la concurrence entre les entreprises et la grande mobilité de la main-d'œuvre que cela entraîne les obligent à constamment former de nouvelles ressources humaines.



ENQUÊTE NATIONALE**TABLEAU 14. OBSTACLES À L'OFFRE DE FORMATION EN ENTREPRISE**

OBSTACLES À L'OFFRE DE FORMATION EN ENTREPRISE	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Manque de temps à consacrer à la formation	50 %
Coût de la formation	34 %
Taux de roulement élevé du personnel	31 %
Disponibilité des formations ou des formateurs/formatrices	17 %
Manque d'intérêt de la part des employé.e.s	16 %
Manque d'offre de formations	9 %
Manque d'équipements nécessaires (tablettes, téléphones mobiles, ordinateurs, etc.)	4 %
Aucun obstacle	25 %
Autres (veuillez préciser) ⁶²	4 %

*Les entreprises pouvaient indiquer plus d'un obstacle.

n = 281

PISTES DE SOLUTION CONCERNANT LA FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

- **Piste de solution 8** | Augmenter l'offre de soutiens financiers à la formation continue en entreprise.
- **Piste de solution 9** | Entreprendre une démarche avec les acteurs et actrices du secteur de l'environnement pour réviser, lorsque nécessaire, les *Programmes d'apprentissage en milieu de travail* (PAMT) actuellement offerts et en créer de nouveaux.
- **Piste de solution 10** | Développer, en collaboration avec les différentes associations sectorielles en environnement, davantage de formations spécifiques en fonction des besoins des acteurs et actrices du milieu et promouvoir davantage celles qui existent.

Le secteur de l'environnement traverse aussi une période de grandes transformations qui fera évoluer les besoins de ses entreprises et de sa main-d'œuvre.

⁶² Notamment : les horaires atypiques des travailleurs et travailleuses, l'éloignement des entreprises des centres de formation, le manque de formation en français dans certains sous-secteurs et le manque de formations en raison de la nouveauté de sous-secteurs.

3.4 TENDANCES ET TRANSFORMATION DU SECTEUR

Outre la pandémie de COVID-19, les entreprises du secteur de l'environnement font face à une série de phénomènes de différentes natures qui façonneront son développement dans les prochaines années.

Pour les entreprises ayant répondu à l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021*, les plus importants de ces phénomènes sont :

- l'évolution du contexte économique ;
- le développement de nouvelles cultures de travail ou de modes d'organisation du travail ;
- le développement et l'intégration de nouvelles technologies ;
- l'adoption de nouvelles lois, règlements ou politiques publiques.

La pénurie de main-d'œuvre, qui pèse sur l'économie québécoise, est suivie de près par les acteurs et actrices du milieu de l'environnement. La capacité d'adaptation des entreprises à la culture de travail des plus jeunes générations, qui valoriseraient entre autres davantage les loisirs et la réalisation de soi, est d'ailleurs perçue comme essentielle par certains participants et participantes aux groupes de discussion pour retenir leurs ressources humaines dans ce contexte de rareté de main-d'œuvre.

« Quand on embauche des jeunes, ce n'est plus le " travail-famille ", c'est le " travail-loisirs ". Donc, la conciliation entre les deux. »

- **Un.e participant.e au groupe de discussion Services-conseils et laboratoires**

« Il faut instaurer une expérience employé. Du jour 1 où je t'appelle pour une entrevue jusqu'à ta retraite, je dois prendre soin de toi et te faire vivre une expérience positive. Parce que c'est difficile d'embaucher quelqu'un et d'aller chercher des gens. [...] Dès les premiers jours, la personne doit avoir des plans de formation, des plans de développement. »

- **Un.e participant.e au groupe de discussion Sols**

Beaucoup d'entreprises ont également amorcé un virage numérique lors de la pandémie et, dans certains cas, songent à intégrer d'autres technologies, notamment pour automatiser leurs processus. Ces changements technologiques affectent d'ailleurs déjà la nature de certains métiers et professions en environnement et pointent vers la nécessité, entre autres, d'adapter les programmes de formation en conséquence.

« Le camionneur apprend à conduire, alors que maintenant il faut opérer de la technologie. Pour le moment, plutôt que de chercher des camionneurs, on cherche des gens qui sont intéressés par les technologies. »

- **Un.e participant.e au groupe de discussion Matières dangereuses et résiduelles**

Finalement, les politiques publiques qui seront adoptées dans les prochains mois, notamment pour atteindre les objectifs environnementaux que se sont fixés les gouvernements, sont perçues par certains participants et participantes aux groupes de discussion comme des occasions pour le secteur.

« Le Québec [...] est résolument orienté vers le développement d'une économie verte et nous aurons un rôle à jouer. »

- Un.e participant.e au groupe de discussion Matières dangereuses et résiduelles

ENQUÊTE NATIONALE

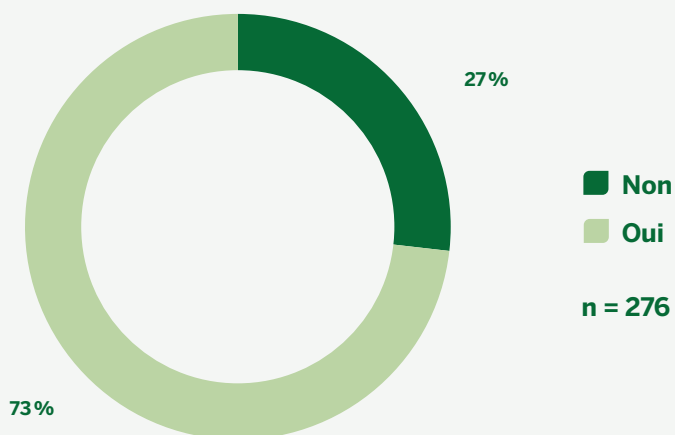
TABLEAU 15. CHANGEMENTS MAJEURS QUI AFFECTENT OU AFFECTERONT LES ENTREPRISES AU-DELÀ DE LA PANDÉMIE DE COVID-19

CHANGEMENTS	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Évolution du contexte économique	42,8 %
Développement de nouvelles cultures de travail ou de modes d'organisation du travail	41,3 %
Développement et intégration de nouvelles technologies	37,7 %
Adoption de nouvelles lois, règlements ou politiques publiques	35,1 %
Progression des changements climatiques ou d'autres enjeux environnementaux	25,7 %
Aucun changement majeur n'affecte ou n'affectera mon entreprise	15,2 %
Autres	2,5 %

*Les entreprises pouvaient indiquer plus d'un changement.

n = 276

La majorité des entreprises ayant répondu à l'Enquête (73,2 %) ont affirmé être confiantes quant à la capacité de leur main-d'œuvre à s'adapter au virage technologique et numérique ainsi qu'aux nouvelles exigences qui émergeront de l'évolution du secteur. Plus du quart sont toutefois de l'avis contraire. Comme démontré précédemment, la bonification des programmes de formation initiale et le soutien à la formation en entreprise pourraient être centraux dans l'évolution harmonieuse du secteur face à ce contexte changeant.

ENQUÊTE NATIONALE**FIGURE 34. PROPORTION DES ENTREPRISES ESTIMANT OU NON QUE LE NIVEAU DE QUALIFICATION DE LEUR MAIN-D'ŒUVRE EST SUFFISANT POUR FAIRE FACE AU VIRAGE NUMÉRIQUE OU AUX NOUVELLES COMPÉTENCES EXIGÉES DANS LE FUTUR**

Les prochaines années s'avèrent ainsi déterminantes pour le secteur de l'environnement. La capacité du marché du travail à fournir aux entreprises la main-d'œuvre nécessaire ainsi que leurs propres facultés à intégrer des technologies et à s'adapter aux nouvelles cultures de travail détermineront leur marge de manœuvre pour répondre à la demande croissante dans le milieu, notamment stimulée par différentes politiques publiques.



SECTION

4

CONCLUSION

Le secteur de l'environnement est en plein essor : le nombre d'établissements et d'emplois est en forte croissance et diverses politiques publiques adoptées ou en voie de l'être — issues d'une volonté plus forte que jamais des gouvernements d'accélérer la transition écologique dans le contexte de la lutte contre les changements climatiques — stimuleront la demande pour des biens et services environnementaux dans les prochaines années.

Un enjeu de taille se dresse néanmoins devant le secteur, qui pourrait ralentir l'atteinte de son plein potentiel : la pénurie de main-d'œuvre. Les besoins actuels et anticipés des entreprises, tous sous-secteurs confondus, sont majeurs. Non seulement la croissance prévue de leurs activités nécessite l'embauche de plus de main-d'œuvre, mais cette dernière vieillit également plus rapidement que la moyenne québécoise.

Plus de travailleurs et travailleuses doivent être attirés dans le secteur, que ce soit en simplifiant les processus de recrutement de main-d'œuvre immigrante, en favorisant une meilleure reconnaissance des diplômés à l'international ou en promouvant plus activement les métiers, les professions et les programmes de formation en environnement. D'autres pistes de solution pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre devront également être explorées, comme l'automatisation de certains processus, lorsque les besoins sont trop importants.

Les programmes de formation doivent aussi possiblement être adaptés pour suivre l'évolution du secteur de l'environnement qui se développe rapidement et intègre de plus en plus de corps de métiers. Les entreprises, qui assument actuellement une part importante de la formation de leur main-d'œuvre, doivent être soutenues adéquatement.

En fournissant une présentation exhaustive du secteur de l'environnement et de ses besoins, le *Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021* se veut servir de document de référence pour les entreprises, ministères et organisations qui souhaitent participer à son épanouissement.

BIBLIOGRAPHIE

Cabinet du Premier ministre du Canada (2021). *Le premier ministre Trudeau annonce une plus grande ambition climatique*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-premier-ministre-trudeau-annonce-une-plus-grande-ambition-climatique-854567666.html>>.

Centre québécois du droit de l'environnement (2021). *Réforme de la Loi sur la qualité de l'environnement*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.cqde.org/fr/nos-actions/loi-sur-la-qualite-de-lenvironnement/>>.

CIRANO (2021). *Évolution de la capacité de renouvellement de la main-d'œuvre*. Données téléaccessibles à l'adresse : <<https://qe.cirano.qc.ca/theme/marche-travail/main-doeuvre/graphique-evolution-capacite-renouvellement-main-doeuvre>>.

Écotech Québec (2019). *Étude. Compétences en technologies propres : faciliter le recrutement, la rétention et la formation*. Document téléaccessible à l'adresse : <https://ecotechquebec.com/documents/files/Etudes_memoires/tude-competences-en-tp-ecotech-qc-mai2019.pdf>.

EnviroCompétences (2013). *Enquête intersectorielle de verdissement de la main-d'œuvre*. Document téléaccessible à l'adresse : <<https://www.envirocompetences.org/media/publications/enquedefinale.pdf>>.

EnviroCompétences (2020). *Étude sur les besoins de main-d'œuvre dans les centres de tri au Québec*. Document téléaccessible à l'adresse : <https://www.envirocompetences.org/media/publications/RF_Etude_besoinsmaindoeuvre_VF2020-05-29.pdf>.

EnviroCompétences (2020). *Étude sur la main-d'œuvre de la filière de l'eau*. Document téléaccessible à l'adresse : <<https://www.envirocompetences.org/media/publications/RapportEnviroComptences-tudesurlamaindoeuredanslesecteur-eau-OCTOBRE2020.pdf>>.

EnviroCompétences (2018). *Pour la formation professionnelle en environnement : état de la situation, enjeux et pistes de solution*. Document téléaccessible à l'adresse : <https://www.envirocompetences.org/media/publications/memoire_formation_professionnelles.pdf>.

Gouvernement du Canada (2021). *Budget 2021. Une relance axée sur les emplois, la croissance et la résilience*. Document téléaccessible à l'adresse : <<https://www.budget.gc.ca/2021/home-accueil-fr.html>>.

Gouvernement du Canada (2020). *Le Canada fait un pas de plus vers l'objectif de zéro déchet de plastique d'ici 2030*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/nouvelles/2020/10/le-canada-fait-un-pas-de-plus-vers-lobjectif-de-zero-dechet-de-plastique-dici-2030.html>>.

Gouvernement du Canada (2021). *Recherche et statistique sur la PME*. Document téléaccessible à l'adresse : <<http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/accueil>>.

Gouvernement du Canada (2019). *Une approche proposée de gestion intégrée des produits de plastique visant à réduire les déchets et à prévenir la pollution*. Document téléaccessible à l'adresse : <<https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/registre-environnemental-loi-canadienne-protection/plastiques-approche-proposee-gestion-integree.html>>.

Gouvernement du Québec (2021). *Le ministre Charette annonce la création du Bureau d'électrification et de changements climatiques*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.environnement.gouv.qc.ca/infuseur/communiquie.asp?no=4436>>.

Gouvernement du Québec (2021). *Loi concernant la conservation des milieux humides et hydriques*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.environnement.gouv.qc.ca/eau/milieux-humides/loi.htm#:~:text=La%20Loi%20concernant%20la%20conservation,risque%20environnemental%20qu'ils%20pr%C3%A9sentent.>>>.

Gouvernement du Québec (2021). *Marché du travail*. Article téléaccessible à l'adresse : <https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/action_maindoeuvre/marche/index.asp>.

Gouvernement du Québec (2021). *Plans régionaux des milieux humides et hydriques (PRMH)*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.environnement.gouv.qc.ca/eau/milieux-humides/plans-regionaux/index.htm>>.

Gouvernement du Québec (2021). *Politique bioalimentaire*. Document téléaccessible à l'adresse : <<https://www.quebec.ca/gouv/politiques-orientations/politique-bioalimentaire/agriculture-durable#:~:text=Le%20Plan%20d'agriculture%20durable,durable%20du%20gouvernement%20du%20Qu%20C3%A9bec.&text=Il%20leur%20offre%20un%20ensemble,adoption%20des%20meilleures%20pratiques%20agroenvironnementales.>>.

Gouvernement du Québec (2021). *Politique de protection des sols et de réhabilitation des terrains contaminés - Plan d'action 2017-2021*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.environnement.gouv.qc.ca/sol/terrains/politique/>>.

Gouvernement du Québec (2020). *Le point sur la situation économique et financière du Québec – Des investissements additionnels de 1,8 G \$ pour soutenir les Québécois et relancer l'économie*. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.finances.gouv.qc.ca/MAJ2020/documents/AUTFR_lepointNov2020.pdf>.

Gouvernement du Québec (2020). *Plan pour une économie verte 2030*. Document téléaccessible à l'adresse : <<https://www.quebec.ca/gouv/politiques-orientations/plan-economie-verte>>.

Institut de la statistique du Québec (2021). *Indicateurs du marché du travail*. Données téléaccessibles à l'adresse : <https://bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERSP0G8707168116435609n7WZ3&p_lang=1&p_id_sectr=506&p_id_raprt=2955#tri_tertr=2&tri_sexe=1>.

Institut de la statistique du Québec (2021). *Produit intérieur brut selon les dépenses*. Données téléaccessibles à l'adresse : <<https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/produit-interieur-brut-reel-selon-les-depenses-donnees-desaisonnalisees-au-taux-annuel-dollars-enchaines-2012-quebec>>.

Institut de la statistique du Québec (2021). *Les effets de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail au Québec*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://statistique.quebec.ca/fr/document/les-effets-de-la-pandemie-de-covid-19-sur-le-marche-du-travail-au-quebec>>.

Institut de la statistique du Québec (2021). *Indicateurs mensuels, Québec et Canada*. Données téléaccessibles à l'adresse : <<https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indicateurs-mensuels-quebec-et-canada>>.

Institut national de santé publique du Québec (2021). *Le vieillissement au Québec*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.inspq.qc.ca/le-vieillissement-au-quebec>>

Paquet, Alain & Mahroug, Adil (2018). *Portrait et enjeux macroéconomiques de l'emploi dans le secteur de l'environnement*. Document téléaccessible à l'adresse : <<https://www.envirocompetences.org/media/publications/MacroEnviroComptencesRapportfinal-26sept2018-versionfinalecompte.pdf>>.

RECYC-QUÉBEC (2020). *Québec va de l'avant avec l'élargissement de la consigne*. Article téléaccessible à l'adresse : <<https://www.recyq-quebec.gouv.qc.ca/haut-de-page/salle-de-presse/archives-presse/2020-quebec-va-de-l-avant-avec-l-elargissement-de-la-consigne>>.

RECYC-QUÉBEC (2020). *Stratégie de valorisation de la matière organique : Québec injecte 1,2 G \$ en vue d'étendre la collecte des matières organiques à 100 % des ménages, commerces, institutions et industries d'ici 2025*. Article téléaccessible à l'adresse : <[https://www.recyq-quebec.gouv.qc.ca/haut-de-page/salle-de-presse/archives-presse/2020-strategie-de-valorisation-de-la-matiere-organique#:~:text=d'ici%202025-,Strat%C3%A9gie%20de%20valorisation%20de%20la%20mati%C3%A8re%20organique%20%3A%20Qu%20C3%A9bec%20injecte%201,2%20G%20\\$,et%20industries%20d'ici%202025&text=Montr%C3%A9%20le%203%20juillet%202020.](https://www.recyq-quebec.gouv.qc.ca/haut-de-page/salle-de-presse/archives-presse/2020-strategie-de-valorisation-de-la-matiere-organique#:~:text=d'ici%202025-,Strat%C3%A9gie%20de%20valorisation%20de%20la%20mati%C3%A8re%20organique%20%3A%20Qu%20C3%A9bec%20injecte%201,2%20G%20$,et%20industries%20d'ici%202025&text=Montr%C3%A9%20le%203%20juillet%202020.)>.

Statistique Canada (2021). *Données du registre des entreprises*. Document téléaccessible à l'adresse : <https://www.statcan.gc.ca/fra/programmes-statistiques/document/1105_D16_V3>.

Statistique Canada (2021). *Estimations expérimentales pour les entreprises nouvellement ouvertes et les entreprises nouvellement fermées pour le Canada, les provinces et territoires, et les régions métropolitaines de recensement, données désaisonnalisées*. Données téléaccessibles à l'adresse <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310027001&request_locale=fr>.

Statistique Canada (2021). *Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées*. Données téléaccessibles à l'adresse : <<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410032501>>.

Statistique Canada (2021). *SCIAN Canada 2017 version 2.0 – Introduction*. Document téléaccessible à l'adresse : <<https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/scian/2017v2/introduction#a11>>.

Statistique Canada (2021). *Registre des entreprises décembre 2020*.

Statistique Canada (2017). *Registre des entreprises 2017*. Compilation des données par le MTESS.

Statistique Canada (2016). *Recensement de 2016*. Compilation des données par le MTESS.

Statistique Canada (2011). *Enquête nationale des ménages de 2011*. Compilation des données par le MTESS.

ANNEXE 1

TABLEAU- SYNTHÈSE DES PISTES DE SOLUTION

THÈMES	PISTES DE SOLUTION
Recrutement et gestion de la main-d'œuvre	<p>- Piste de solution 1 Simplifier les procédures de recrutement international, en collaboration avec les gouvernements du Québec et du Canada, pour en réduire les délais et les coûts pour les entreprises.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piste de solution 1.1 Bonifier le programme <i>Arrima</i> du gouvernement du Québec pour faciliter l'embauche de travailleurs et travailleuses du secteur de l'environnement. • Piste de solution 1.2 Adapter la <i>Liste des professions admissibles au traitement simplifié</i> pour y ajouter des métiers et professions du secteur de l'environnement. • Piste de solution 1.3 Permettre aux métiers et professions de niveaux de compétence D et C d'accéder au <i>Programme de l'expérience québécoise — volet travailleurs</i>. • Piste de solution 1.4 Aider financièrement les entreprises pour alléger le poids des frais liés aux démarches de recrutement et à l'accueil de la main-d'œuvre immigrante.
	<p>- Piste de solution 2 Mieux faire connaître et bonifier les programmes gouvernementaux en soutien à la modernisation des entreprises, notamment pour l'automatisation des processus.</p>
	<p>- Piste de solution 3 Favoriser une meilleure reconnaissance interprovinciale et internationale de l'expérience et des diplômés d'études en environnement.</p>
	<p>- Piste de solution 4 Développer des campagnes de promotion des métiers et professions en environnement et soutenir celles conçues par les acteurs et actrices du milieu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Piste de solution 4.1 Mettre en valeur les métiers et professions de l'environnement dans les programmes d'aide à l'emploi et le site web <i>Emplois d'avenir</i> du gouvernement du Québec. • Piste de solution 4.2 Soutenir les campagnes de promotion des institutions d'enseignement visant des programmes en environnement ou l'un des sous-secteurs de l'environnement.

Formation initiale	<p>- Piste de solution 5 Consulter les représentants et représentantes des différents sous-secteurs de l'environnement sur les potentielles modifications à apporter aux formations les concernant ou sur la création de formations additionnelles, lorsque les besoins le justifient.</p>
	<p>- Piste de solution 6 Ajuster les programmes postsecondaires existants pour y introduire des notions appliquées au contexte de l'environnement.</p>
	<p>- Piste de solution 7 Ajouter des stages en entreprise pour faire connaître le secteur de l'environnement aux étudiants et étudiantes et pour les exposer aux applications des concepts enseignés.</p>
Formation continue en entreprise	<p>- Piste de solution 8 Augmenter l'offre de soutiens financiers à la formation continue en entreprise.</p>
	<p>- Piste de solution 9 Entreprendre une démarche avec les acteurs et actrices du secteur de l'environnement pour réviser, lorsque nécessaire, les <i>Programmes d'apprentissage en milieu de travail</i> (PAMT) actuellement offerts et en créer de nouveaux.</p>
	<p>- Piste de solution 10 Développer, en collaboration avec les différentes associations sectorielles en environnement, davantage de formations spécifiques en fonction des besoins des acteurs et actrices du milieu et promouvoir davantage celles qui existent.</p>

ANNEXE

2

**LE SECTEUR DE
L'ENVIRONNEMENT
ET LA COVID-19**

La pandémie de COVID-19 a durement affecté l'économie québécoise, dont des entreprises en environnement. En dépit de certains impacts liés à ces perturbations, comme des mises à pied — dans plusieurs cas temporaires — et des difficultés accrues de recrutement, le secteur de l'environnement tire son épingle du jeu de manière impressionnante. Principalement sur la base des résultats de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* et des échanges réalisés dans le cadre de 8 groupes de discussion, cette annexe passe en revue les impacts de la COVID-19 pour les entreprises en environnement, mais également les indicateurs qui démontrent la forte résilience du secteur.

LA COVID-19 ET LA CROISSANCE DU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Malgré les perturbations qu'elle a provoquées dans l'économie québécoise, la pandémie de COVID-19 ne semble pas avoir grandement affecté la tendance générale à la croissance du secteur :

- **80,9%** des entreprises ayant répondu à l'Enquête affirment qu'elles comptent embaucher de la main-d'œuvre à court (0 à 6 mois) et moyen (6 mois à 2 ans) terme **pour soutenir la croissance de leurs activités**.
- Les autorités publiques ont **reconnu le caractère essentiel de certains services offerts par des entreprises de tous les sous-secteurs de l'environnement** et leur ont permis de poursuivre leurs activités sur le terrain.
- **77,1%** des entreprises qui ont répondu à l'Enquête mentionnent **avoir de la main-d'œuvre considérée comme « essentielle »**.
- **Environ le tiers** des entreprises ayant répondu à l'Enquête, toutes tailles confondues⁶³, **a augmenté en 2020 la quantité de formations offertes à leur main-d'œuvre** (possiblement en raison des programmes gouvernementaux de soutien à la formation développés dans le cadre de la pandémie).

LES IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN ENVIRONNEMENT

La poursuite générale de la croissance du secteur de l'environnement ne signifie toutefois pas qu'aucun impact de la crise sanitaire n'a été ressenti par les entreprises. Bien que pour une période limitée pour plusieurs d'entre elles, de nombreuses entreprises ont été contraintes de prendre des mesures en lien avec leurs ressources humaines en réponse à la pandémie.

⁶³ Entre 30 % et 35 % des entreprises répondantes, selon leur taille.

ENQUÊTE NATIONALE**MESURES PRISES PAR LES ENTREPRISES EN LIEN AVEC LEURS RESSOURCES HUMAINES DANS LE CADRE DE LA PANDÉMIE DE COVID-19**

MESURES PRISES EN LIEN AVEC LEURS RESSOURCES HUMAINES	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Effectuer des mises à pied (temporaires ou permanentes)	42,8 %
Réduire les heures de travail de certains employé.e.s	41,4 %
Reporter des embauches	32,7 %
Reporter des dépenses de formation	19,4 %
Embaucher de nouveaux employé.e.s	18 %
Augmenter des dépenses de formation	13,7 %
Réduire le salaire ou d'autres avantages de certains employé.e.s	7,6 %
Accélérer des embauches prévues	5,8 %
Intégrer un programme d'aide aux employé.e.s visant la santé mentale	5,4 %
Ne s'applique pas à mon entreprise	21,2 %
Autres	8,3 %

*Les entreprises pouvaient indiquer plus d'une mesure.

n = 278

Plusieurs de ces mesures, comme les mises à pied ou la réduction des heures de travail, semblent toutefois avoir été temporaires pour plusieurs entreprises du secteur de l'environnement, notamment dans les sous-secteurs de l'air et des changements climatiques, des matières dangereuses et résiduelles, des sols et des services-conseils et laboratoires⁶⁴.

Des participants et participantes aux groupes de discussion ont dit avoir effectué des mises à pied au début de la pandémie, pendant qu'un flou persistait sur la reconnaissance ou non du statut de « travailleurs et travailleuses essentiels » de leur main-d'œuvre. La reprise de leurs activités aurait cependant été rapide une fois que ce statut leur a été accordé.

⁶⁴ N'en demeure pas moins que certaines entreprises en environnement ont pu avoir été affectées plus durement. Certaines ont possiblement été contraintes de fermer, mais les informations sur le taux de fermeture définitive d'entreprises en environnement n'étaient pas disponibles au moment de la production de ce rapport. Cela étant dit, le taux de fermeture et d'ouverture d'entreprises pour l'ensemble de l'économie québécoise, les données de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec ainsi que celles de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* et des groupes de discussion suggèrent une forte résilience du secteur.

« Côté COVID, c'est sûr qu'au début — le premier mois et demi — tout le monde était arrêté, mais après ça, c'est parti en fou. Ça n'arrête pas [...] Il y a peut-être eu des mises à pied au début, mais ça n'a certainement pas duré. »

– **Un.e participant.e au groupe de discussion Sols**

La main-d'œuvre d'autres sous-secteurs aurait été encore moins affectée par la crise sanitaire, en raison d'une reconnaissance quasi immédiate des services essentiels qu'elle rend ou de sa capacité à travailler à distance, comme celle dans les sous-secteurs de l'eau ainsi que des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique.

« Au niveau de notre fonctionnement interne, nous avons continué “business as usual”. »

– **Un.e participant.e au groupe de discussion Énergies renouvelables et efficacité énergétique**

La pandémie et l'accroissement des difficultés de recrutement

La concurrence de la *Prestation canadienne d'urgence* (PCU), offerte par le gouvernement du Canada dans le contexte de la pandémie de COVID-19, a été identifiée par les entreprises ayant répondu à l'Enquête comme la troisième plus importante source de leurs difficultés de recrutement en 2020, après le manque de candidats et candidates avec suffisamment d'expérience et la forte concurrence entre les entreprises.

Les sous-secteurs au sein desquels les salaires sont plus bas ont particulièrement été affectés, comme ceux de la conciergerie, de la restauration après sinistre et, dans de moindres mesures, des matières dangereuses et résiduelles. Plusieurs travailleurs et travailleuses ont préféré jouir de l'aide gouvernementale plutôt que poursuivre leurs activités ou postuler un emploi dans un de ces sous-secteurs.

Dans ces sous-secteurs, d'autres programmes de soutien gouvernemental, comme ceux favorisant la réorientation professionnelle vers des métiers en santé et services sociaux, bien que cruciaux en temps de pandémie, auraient également aggravé les problèmes de main-d'œuvre des entreprises. Certains de ces programmes étaient toujours en place au moment de produire ce rapport.

« La PCU était essentielle en début de crise, mais elle est devenue la pire ennemie de notre industrie [...] Nos travailleurs avaient non seulement cette anxiété et cette peur, mais avec les programmes sociaux qui ont été mis en place, il n'y avait plus beaucoup de motivation à reprendre le travail lorsque la demande était là. »

– **Un.e participant.e au groupe de discussion Conciergerie**

« J'ai aussi perdu deux personnes l'été dernier au profit du gouvernement qui a fait un appel pour devenir préposé aux bénéficiaires. »

– **Un.e participant.e au groupe de discussion Restauration après sinistre**

La pandémie de COVID-19 a également complexifié les processus de recrutement international, alors que plusieurs entreprises du secteur de l'environnement en dépendent.

Par ailleurs, les groupes de discussion ont révélé que la pandémie et la distanciation sociale ont eu des impacts sur le moral des travailleurs et travailleuses et sur la cohésion d'équipes dans certaines entreprises.

LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES D'AFFAIRES INDUITES PAR LA PANDÉMIE DE COVID-19

L'Enquête révèle qu'outre les mesures prises en lien avec leurs ressources humaines, plusieurs entreprises ont aussi développé de nouvelles pratiques d'affaires.

ENQUÊTE NATIONALE

PRATIQUES D'AFFAIRES ADOPTÉES DANS LE CADRE DE LA PANDÉMIE

NOUVELLES PRATIQUES D'AFFAIRES ADOPTÉES	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Télétravail	72,6 %
Protocoles de santé et sécurité au travail renforcés	66,2 %
Diminution des déplacements d'affaires	64,6 %
Intégration de nouvelles technologies d'information et de communication	47,7 %
Nouvelles pratiques de marketing et de mise en marché	22,4 %
Livraison de biens et services à distance	8 %
Approvisionnement local	8 %
Augmentation des investissements en recherche et développement	6,8 %
Automatisation	5 %
Autres	6,8 %

*Les entreprises pouvaient indiquer plus d'une nouvelle pratique d'affaires.

n =237

L'impact de la pandémie sur les moyens de recrutement

Même si les principaux moyens de recrutement utilisés par les entreprises répondantes entre 2018 et 2020 sont demeurés relativement les mêmes, l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* met en lumière une augmentation de l'utilisation des réseaux sociaux et une diminution de celle de plusieurs autres outils, comme le recrutement international, la promotion dans les centres de formation et les écoles, les foires à l'emploi et le bouche-à-oreille.

La pandémie de COVID-19, qui a limité les voyages internationaux et les possibilités de contacts sociaux, pourrait expliquer en partie ces changements.

Pour 36,2% des entreprises ayant répondu à l'Enquête, ces changements seront durables (du moins en partie).

ENQUÊTE NATIONALE

AVIS SUR LA PÉRENNITÉ DES PRATIQUES D'AFFAIRES INDUITES PAR LA PANDÉMIE DE COVID-19

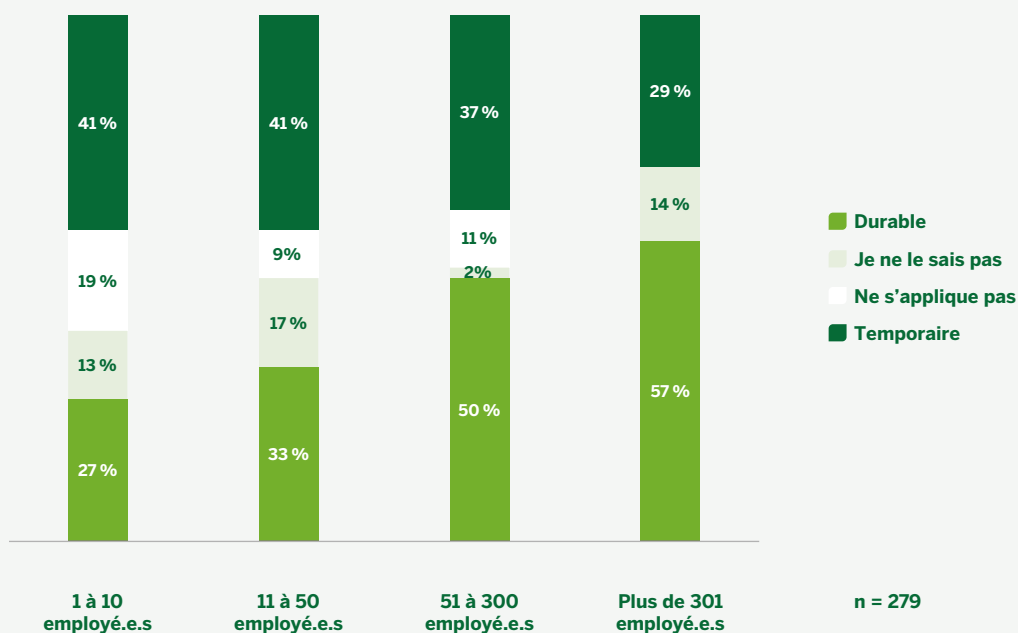
AVIS SUR LA PÉRENNITÉ DES PRATIQUES D'AFFAIRES INDUITES PAR LA PANDÉMIE	% DES ENTREPRISES RÉPONDANTES
Temporaire	39,4 %
Durable	36,2 %
Ne s'applique pas	12,1 %
Je ne le sais pas	12,4 %
	100 %

n = 282

« Même moi, j'étais réfractaire au télétravail. Maintenant, je ne peux plus m'en passer. »

– Un.e participant.e au groupe de discussion Restauration après sinistre

Cette affirmation est particulièrement vraie pour les plus grandes entreprises. L'Enquête démontre que le nombre d'avis en faveur de changements durables augmente avec la taille des entreprises répondantes.

ENQUÊTE NATIONALE**AVIS SUR LA PÉRENNITÉ DES NOUVELLES PRATIQUES D'AFFAIRES INDUITES PAR LA PANDÉMIE DE COVID-19 SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE****Les effets de la COVID-19 dans les différents sous-secteurs de l'environnement**

Au-delà de l'impact général de la COVID-19 sur le secteur de l'environnement dans son ensemble, ses différents sous-secteurs ont parfois vécu la crise un peu différemment. L'annexe 3, contenant des fiches d'informations par sous-secteur, présente ces différences.

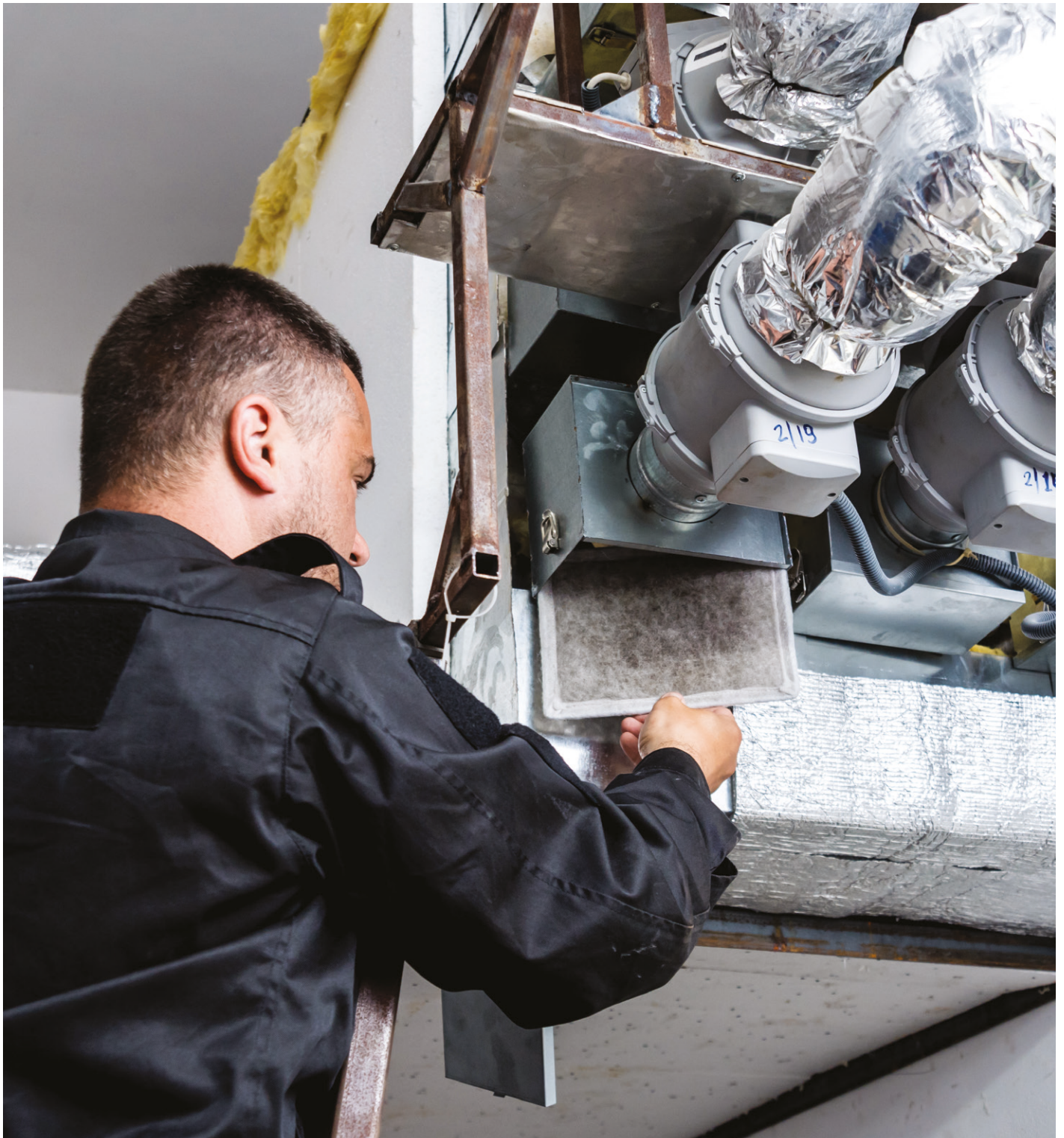
ANNEXE

3

**FICHES
D'INFORMATION
SUR LES
8 SOUS-SECTEURS
DE L'ENVIRONNEMENT**

SOUS-SECTEUR DE L'AIR ET DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Le sous-secteur comprend les entreprises offrant des services et des produits qui assurent la qualité de l'air intérieur, réduisent les émissions de gaz à effet de serre (GES), la pollution atmosphérique et les composés organiques volatils, ou quantifient les efforts de réduction de GES.



Précisions

Le contenu de cette fiche provient d'un groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur de l'air et des changements climatiques, des réponses fournies dans le cadre de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que de sources complémentaires⁶⁵. Cette fiche présente un survol des informations obtenues par EnviroCompétences et répertorie principalement les réponses fournies par certaines entreprises du sous-secteur.

Les citations contenues dans cette fiche proviennent du groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur.

Au-delà de cette fiche, EnviroCompétences s'appuiera sur l'ensemble des informations qui lui ont été transmises, ainsi que sur des analyses additionnelles, pour contribuer à répondre aux besoins des entreprises du sous-secteur et favoriser leur développement au cours des prochaines années.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En plus des besoins généralisés dans le secteur de l'environnement pour des chargés ou chargées de projets, des professions en administration générale (communication, comptabilité, etc.), des gestionnaires et, dans de moindres mesures, des ingénieurs ou ingénieures.

- Mécaniciens ou mécaniciennes en climatisation et réfrigération

- Frigoristes

- Ferblantiers ou ferblantières

- Techniciens ou techniciennes en assainissement de systèmes de ventilation

RAISONS DES DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Horaires atypiques

- Travail physique

- Concurrence d'un nombre grandissant d'entreprises dans le sous-secteur

- Concurrence d'entreprises et de travailleurs ou travailleuses non déclarés

IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE SOUS-SECTEUR

- Adoption du télétravail par certains travailleurs et travailleuses

- Valorisation et reconnaissance de l'importance du sous-secteur dans la société

- Augmentation du volume de travail dans le secteur résidentiel en raison du télétravail

⁶⁵ Les informations dans la fiche ne constituent pas des listes exhaustives de tous les besoins de main-d'œuvre, des raisons qui expliquent ces besoins, des impacts de la COVID-19 et des enjeux en matière de formation dans le sous-secteur. Elles regroupent toutefois des éléments importants transmis à EnviroCompétences.

-
- Ralentissement temporaire des activités de certaines entreprises avant que leur main-d'œuvre ne soit considérée comme essentielle
 - Perte de main-d'œuvre lors de l'arrêt des chantiers et des projets dans le secteur du commerce de détail pendant les périodes de confinement
-

« Les gens étant en télétravail, c'est sûr qu'ils sont de plus en plus conscients de la qualité de l'air et demandent des nettoyages. »

« Au début de la pandémie, nous n'étions pas considérés comme un secteur essentiel. Ce qui nous a affectés, c'est que les employé.e.s se sont tous trouvé un emploi ailleurs. »

ENJEUX EN MATIÈRE DE FORMATION

-
- Absence de diplôme d'études professionnelles dans le sous-secteur (ou en environnement en général), qui permettrait de générer de l'intérêt chez les jeunes
 - Taux de roulement important de la main-d'œuvre en raison de la concurrence entre les entreprises, ce qui accroît considérablement les coûts de la formation en entreprise
 - Manque de formateurs ou formatrices
-

SOUS-SECTEUR DES ÉNERGIES RENOUVELABLES ET DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

Le sous-secteur comprend les entreprises qui développent et entretiennent des technologies en énergies renouvelables ainsi que celles qui offrent des services en gestion et efficacité énergétique.



Précisions

Le contenu de cette fiche provient d'un groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique, des réponses fournies dans le cadre de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que de sources complémentaires. Cette fiche présente un survol des informations obtenues⁶⁶ par EnviroCompétences et répertorie principalement les réponses fournies par certaines entreprises du sous-secteur.

Les citations contenues dans cette fiche proviennent du groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur.

Au-delà de cette fiche, EnviroCompétences s'appuiera sur l'ensemble des informations qui lui ont été transmises, ainsi que sur des analyses additionnelles, pour contribuer à répondre aux besoins des entreprises du sous-secteur et favoriser leur développement au cours des prochaines années.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En plus des besoins généralisés dans le secteur de l'environnement pour des chargés ou chargées de projets, des professions en administration générale (communication, comptabilité, etc.), des gestionnaires et, dans de moindres mesures, des ingénieurs ou ingénieures.

- Opérateurs ou opératrices et techniciens ou techniciennes (dont en génie électrique et en énergies renouvelables)

- Journaliers ou journalières et manœuvres

RAISONS DES DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Bassin de techniciens ou techniciennes restreint (plusieurs partent après peu de temps pour compléter une formation universitaire)

- Nature très réglementée du domaine de l'électricité, exigeant plusieurs accréditations et certifications pour les travailleurs et travailleuses

- Relative nouveauté du sous-secteur et besoins très spécifiques à chaque technologie rendant difficile le recrutement de main-d'œuvre ayant à la fois toutes les compétences requises et de l'expérience

- Création de spécialités régionales (p. ex. l'éolien en Gaspésie) concentrant la main-d'œuvre qualifiée dans certaines régions précises

- Concurrence entre les entreprises du sous-secteur

« En créant des spécialités par région, on s'est sclérosé et on a créé un frein additionnel à la mobilité [de la main d'œuvre]. »

⁶⁶ Les informations dans la fiche ne constituent pas des listes exhaustives de tous les besoins de main-d'œuvre, des raisons qui expliquent ces besoins, des impacts de la COVID-19 et des enjeux en matière de formation dans le sous-secteur. Elles regroupent toutefois des éléments importants transmis à EnviroCompétences.

IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE SOUS-SECTEUR

- Adoption du télétravail par certains travailleurs et travailleuses
 - Perturbation de certaines chaînes d'approvisionnement entraînant des délais de livraison
 - Augmentation du prix de certains matériaux affectant le développement du sous-secteur (p. ex. les coûts élevés du bois de construction rendent l'ajout de mesures d'efficacité énergétique moins attrayant)
-

« Il serait important que les politiques du gouvernement forcent les développeurs à intégrer des technologies propres, sinon ils abandonneront face aux coûts trop élevés des matériaux. »

ENJEUX EN MATIÈRE DE FORMATION

- Besoins trop particuliers des entreprises par rapport aux programmes de formation actuels
 - Formation en éolien uniquement offerte en Gaspésie, ce qui rend cette filière moins accessible
 - Coûts importants pour la formation en entreprise, particulièrement en raison du risque de perdre de la main-d'œuvre, généré par la concurrence sur le marché
-

« La disponibilité des formations joue nécessairement sur le nombre de personnes susceptibles d'être formées. »

« Je n'ai jamais trouvé personne qui savait ce qu'on faisait [...] On parle d'une niche dans une niche au niveau de la formation. »

SOUS-SECTEUR DES SERVICES-CONSEILS ET LABORATOIRES

Le sous-secteur comprend des entreprises qui effectuent des recherches et analyses, rédigent des rapports, offrent des consultations et des conseils et administrent des programmes dans différents domaines relatifs à l'environnement.



Précisions

Le contenu de cette fiche provient d'un groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur des services-conseils et laboratoires, des réponses fournies dans le cadre de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que de sources complémentaires⁶⁷. Cette fiche présente un survol des informations obtenues par EnviroCompétences et répertorie principalement les réponses fournies par certaines entreprises du sous-secteur.

Les citations contenues dans cette fiche proviennent du groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur.

Au-delà de cette fiche, EnviroCompétences s'appuiera sur l'ensemble des informations qui lui ont été transmises, ainsi que sur des analyses additionnelles, pour contribuer à répondre aux besoins des entreprises du sous-secteur et favoriser leur développement au cours des prochaines années.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En plus des besoins généralisés dans le secteur de l'environnement pour des chargés ou chargées de projets, des professions en administration générale (communication, comptabilité, etc.), des gestionnaires et, dans de moindres mesures, des ingénieurs ou ingénieures.

- Techniciens ou techniciennes
(notamment de laboratoire)

- Biologistes

- Botanistes

RAISONS DES DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Manque de candidats et candidates avec suffisamment d'expérience ou de finissants et finissantes dans les universités et cégeps

- Forte concurrence, notamment du secteur public (municipalités, ministères, Hydro-Québec)

« On a un déficit au niveau de la production de candidats formés dans les universités et cégeps. Ça ne fournit pas. »

« Le manque d'expérience est un problème important. On engage, on forme, puis les candidats partent vers de nouveaux défis professionnels où les conditions sont plus avantageuses, comme dans la fonction publique ou chez Hydro-Québec. »

⁶⁷ Les informations dans la fiche ne constituent pas des listes exhaustives de tous les besoins de main-d'œuvre, des raisons qui expliquent ces besoins, des impacts de la COVID-19 ni des enjeux en matière de formation dans le sous-secteur. Elles regroupent toutefois des éléments importants transmis à EnviroCompétences.

IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE SOUS-SECTEUR

- Adoption du télétravail par certains travailleurs et travailleuses et numérisation des opérations
 - Ralentissement temporaire des activités de certaines entreprises avant que leur main-d'œuvre ne soit considérée comme essentielle
 - Annulations ou reports de contrats, notamment en raison des délais dans la réalisation d'audits de conformité environnementale
 - Interactions avec le gouvernement ralenties (p. ex. augmentation des délais pour les demandes d'accès à l'information)
 - Concurrence des entreprises pharmaceutiques
-

« Nous avons été affectés par la COVID en raison de la compétition féroce des pharmaceutiques. »

ENJEU EN MATIÈRE DE FORMATION

- Certaines formations au baccalauréat sont trop larges pour les besoins des entreprises du sous-secteur⁶⁸
-

⁶⁸ Les programmes études-travail ont été identifiés lors du groupe de discussion comme un moyen utilisé par des entreprises pour compléter la formation des étudiants et étudiantes.

SOUS-SECTEUR DE L'EAU

Le sous-secteur comprend les entreprises qui offrent des produits et services qui génèrent (p. ex. désalinisation), traitent (p. ex. filtration, décontamination) ou transportent (p. ex. irrigation intelligente) de l'eau, qu'elle soit potable ou usée. Les entreprises qui déploient des procédés industriels qui requièrent de l'eau font également partie de ce sous-secteur⁶⁹.



⁶⁹ Les municipalités et le gouvernement du Québec emploient également plusieurs travailleurs et travailleuses du secteur de l'eau et font face à des enjeux possiblement similaires à ceux rencontrés par les entreprises. Cela dit, le secteur public n'a pas fait partie de l'analyse dans le cadre de ce rapport.

Précisions

Le contenu de cette fiche provient d'un groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur de l'eau, des réponses fournies dans le cadre de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que de sources complémentaires⁷⁰. Cette fiche présente un survol des informations obtenues par EnviroCompétences et répertorie principalement les réponses fournies par certaines entreprises du sous-secteur.

Les citations contenues dans cette fiche proviennent du groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur.

Au-delà de cette fiche, EnviroCompétences s'appuiera sur l'ensemble des informations qui lui ont été transmises, ainsi que sur des analyses additionnelles, pour contribuer à répondre aux besoins des entreprises du sous-secteur et favoriser leur développement au cours des prochaines années.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En plus des besoins généralisés dans le secteur de l'environnement pour des chargés ou chargées de projets, des professions en administration générale (communication, comptabilité, etc.), des gestionnaires et, dans de moindres mesures, des ingénieurs ou ingénieures.

- Opérateurs ou opératrices et techniciens ou techniciennes en assainissement et traitement de l'eau (potable et usée)

- Mécaniciens ou mécaniciennes de machines fixes

RAISONS DES DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Insuffisance des inscriptions dans les programmes de formation en eau (manque de visibilité des programmes)

- Manque de valorisation des métiers et des professions

- Concurrence du secteur public et entre les entreprises du sous-secteur

- Appels d'offres des municipalités exigeant parfois la présence physique de travailleurs et travailleuses, limitant la possibilité pour les entreprises d'automatiser leurs processus

⁷⁰ Les informations dans la fiche ne constituent pas des listes exhaustives de tous les besoins de main-d'œuvre, des raisons qui expliquent ces besoins, des impacts de la COVID-19 et des enjeux en matière de formation dans le sous-secteur. Elles regroupent toutefois des éléments importants transmis à EnviroCompétences.

IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE SOUS-SECTEUR

- Adoption du télétravail par certains travailleurs et travailleuses
 - Complexification du recrutement à l'international
 - Diminution de la visibilité de certains programmes de formation en eau (p. ex. annulation des portes ouvertes dans les institutions d'enseignement), mais accroissement de l'accessibilité des formations grâce à l'enseignement à distance
-

« Le domaine de l'eau n'est déjà pas très visible auprès des jeunes. La COVID-19 ne nous a pas aidés. »

« La COVID-19 a complexifié notre recrutement international. »

« En région, la formation en ligne permet de révolutionner l'accessibilité à la formation. La diversité de l'offre est maintenant exceptionnelle et est un avantage dans les régions. »

« La pandémie a accéléré la numérisation. »

ENJEUX EN MATIÈRE DE FORMATION

- Besoin de réviser les programmes de formation pour les adapter aux nouvelles réalités du sous-secteur, incluant l'intégration de nouvelles technologies
 - Nécessité d'améliorer la reconnaissance de qualifications, notamment par le biais de l'adoption d'un système ABC
-

SOUS-SECTEUR DES SOLS

Le sous-secteur comprend les entreprises qui offrent des produits et services en réhabilitation, traitement et valorisation des sols. Les entreprises qui œuvrent dans le domaine de l'eau souterraine sont également comprises dans ce sous-secteur.



Précisions

Le contenu de cette fiche provient d'un groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur des sols, des réponses fournies dans le cadre de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que de sources complémentaires⁷¹. Cette fiche présente un survol des informations obtenues par EnviroCompétences et répertorie principalement les réponses fournies par certaines entreprises du sous-secteur.

Les citations contenues dans cette fiche proviennent du groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur.

Au-delà de cette fiche, EnviroCompétences s'appuiera sur l'ensemble des informations qui lui ont été transmises, ainsi que sur des analyses additionnelles, pour contribuer à répondre aux besoins des entreprises du sous-secteur et favoriser leur développement au cours des prochaines années.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En plus des besoins généralisés dans le secteur de l'environnement pour des chargés ou chargées de projets, des professions en administration générale (communication, comptabilité, etc.), des gestionnaires et, dans de moindres mesures, des ingénieurs ou ingénieures.

- Techniciens ou techniciennes en réhabilitation des sols

- Géotechniciens ou géotechniciennes

« Dans certains cas, on doit mutualiser les offres de services avec nos concurrents pour pouvoir satisfaire à la demande. On essaye de piger dans le personnel de deux firmes en attendant de recruter. C'est spécial, mais ça reste que c'est la réalité du marché en ce moment. »

RAISONS DES DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Concurrence entre les entreprises (principalement entre les PME et les grandes entreprises), ainsi qu'entre ces dernières et le secteur public

- Manque de valorisation des métiers et des professions

« Pour les gros projets, ce sont encore les grosses firmes qui vont soumissionner avec un plus gros bassin de personnel, mais pour les autres, il n'y aura pas plus de monde pour nous aider. »

⁷¹ Les informations dans la fiche ne constituent pas des listes exhaustives de tous les besoins de main-d'œuvre, des raisons qui expliquent ces besoins, des impacts de la COVID-19 ni des enjeux en matière de formation dans le sous-secteur. Elles regroupent toutefois des éléments importants transmis à EnviroCompétences.

IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE SOUS-SECTEUR

- Adoption du télétravail par certains travailleurs et travailleuses
 - Ralentissement temporaire des activités de certaines entreprises avant que leur main-d'œuvre ne soit considérée comme essentielle
 - Difficultés accrues de recrutement de stagiaires en raison de la *Prestation canadienne d'urgence*
-

ENJEUX EN MATIÈRE DE FORMATION

- Absence de formation spécifique en sols dans le cadre de laquelle seraient transmises toutes les connaissances nécessaires à une carrière dans le sous-secteur
 - Pas suffisamment de notions en environnement dans des programmes de formation importants pour le sous-secteur, comme en génie civil
 - Manque de formation pratique dans les programmes universitaires et manque de formation théorique dans les programmes techniques en partie en lien avec le sous-secteur
 - Manque de main-d'œuvre expérimentée pour réaliser de la formation en compagnonnage
-

AUTRE ENJEU

- Appels d'offres du secteur public mal adaptés aux réalités du marché du travail
-

« Des projets, il y en a. Le gouvernement investit. Dans les appels d'offres publics, les demandes en lien avec les techniciens et le personnel ne s'adaptent toutefois pas à nos réalités. [...] Ça fait en sorte que ça crée énormément de valeur autour des ressources d'expérience : techniciens d'expérience, chargés de projet d'expérience, etc. Mais il y en a de moins en moins de disponibles sur le marché. Alors ça devient excessivement difficile de satisfaire les demandes de ces projets-là. Dans certains projets d'instances publiques, il n'y a aucune firme qui soumissionne sur les appels d'offres. »

SOUS-SECTEUR DES MATIÈRES DANGEREUSES ET RÉSIDUELLES

Le sous-secteur comprend les entreprises qui offrent des produits et services de collecte, recyclage, valorisation et traitement des déchets et des matières dangereuses, ainsi qu'en nettoyage industriel.



Précisions

Le contenu de cette fiche provient d'un groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur des matières dangereuses et résiduelles, des réponses fournies dans le cadre de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que de sources complémentaires⁷². Cette fiche présente un survol des informations obtenues par EnviroCompétences et répertorie principalement les réponses fournies par certaines entreprises du sous-secteur.

Les citations contenues dans cette fiche proviennent du groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur.

Au-delà de cette fiche, EnviroCompétences s'appuiera sur l'ensemble des informations qui lui ont été transmises, ainsi que sur des analyses additionnelles, pour contribuer à répondre aux besoins des entreprises du sous-secteur et favoriser leur développement au cours des prochaines années.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En plus des besoins généralisés dans le secteur de l'environnement pour des chargés ou chargées de projets, des professions en administration générale (communication, comptabilité, etc.), des gestionnaires et, dans de moindres mesures, des ingénieurs ou ingénieures.

- | | |
|--|--|
| - Chauffeurs ou chauffeuses de camion de collecte de déchets, de recyclage ou de compost | - Aides-éboueurs ou aides-éboueuses |
| - Mécaniciens ou mécaniciennes | - Opérateurs ou opératrices en nettoyage industriel |
| - Journaliers ou journalières | - Trieurs ou trieuses |
| | - Contremaîtres ou contremaîtresses à la maintenance |

RAISONS DES DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

- | | |
|--|---|
| - Manque de valorisation des métiers et des professions | - Coûts élevés de l'automatisation des processus |
| - Manque de formations dans le sous-secteur ou de promotion de celles qui existent | - Concurrence entre les entreprises du sous-secteur |

« Nous aurons beaucoup de recrutement à faire pour des salaires de 20 \$ de l'heure et moins. On va devoir engager beaucoup et en concurrence avec beaucoup d'entreprises. »

⁷² Les informations dans la fiche ne constituent pas des listes exhaustives de tous les besoins de main-d'œuvre, des raisons qui expliquent ces besoins, des impacts de la COVID-19 et des enjeux en matière de formation dans le sous-secteur. Elles regroupent toutefois des éléments importants transmis à EnviroCompétences.

« Si on ne parle pas des métiers dans les écoles, cela ne crée pas de notoriété. »

« L'offre en formation de base devrait être un tremplin pour valoriser les métiers en les illustrant et en montrant qu'ils sont très concrets et utiles. On devrait mettre des visages sur ces métiers-là. »

IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE SOUS-SECTEUR

- Adoption du télétravail par certains travailleurs et travailleuses
 - Ralentissement temporaire des activités de certaines entreprises avant que leur main-d'œuvre ne soit considérée comme essentielle
 - Diminution de la charge de travail auprès de clients commerciaux en raison de la fermeture des commerces, mais augmentation de celle auprès des municipalités (notamment en raison d'une plus grande génération de déchets par des citoyens et citoyennes en télétravail)
 - Diminution du nombre de candidatures reçues pour les postes affichés dans le sous-secteur, notamment en raison de la *Prestation canadienne d'urgence*
 - Augmentation de la complexité de la livraison des services pour assurer le respect des mesures sanitaires
-

ENJEUX EN MATIÈRE DE FORMATION

- Manque de formations initiales diplômantes dans le sous-secteur
 - Nécessité d'adapter les programmes de formation, en collaboration avec les acteurs du milieu, aux nouvelles réalités du sous-secteur (p. ex. intégration de nouvelles technologies)
-

SOUS-SECTEUR DE LA RESTAURATION APRÈS SINISTRE

Le sous-secteur comprend les entreprises qui mènent toutes les interventions et traitements reliés à l'assèchement, l'assainissement, le contrôle des odeurs et le nettoyage servant à rétablir un état au moment du sinistre d'un bâtiment et de son contenu.



Précisions

Le contenu de cette fiche provient d'un groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur de la restauration après sinistre, des réponses fournies dans le cadre de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que de sources complémentaires⁷³. Cette fiche présente un survol des informations obtenues par EnviroCompétences et répertorie principalement les réponses fournies par certaines entreprises du sous-secteur.

Les citations contenues dans cette fiche proviennent du groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur.

Au-delà de cette fiche, EnviroCompétences s'appuiera sur l'ensemble des informations qui lui ont été transmises, ainsi que sur des analyses additionnelles, pour contribuer à répondre aux besoins des entreprises du sous-secteur et favoriser leur développement au cours des prochaines années.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En plus des besoins généralisés dans le secteur de l'environnement pour des chargés ou chargées de projets, des professions en administration générale (communication, comptabilité, etc.) et des gestionnaires.

-
- Techniciens ou techniciennes en restauration après sinistre
-

RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- | | |
|---|---|
| <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Manque de valorisation des métiers et des professions <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Conditions salariales <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Concurrence entre les entreprises du sous-secteur <hr/> | <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Horaires atypiques et absence d'heures garanties (interventions sur appels) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Nature physique des tâches à réaliser <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - Concurrence du secteur de la construction <hr/> |
|---|---|

« Quand on leur dit que ce ne sont pas 40 heures par semaine garanties, plusieurs ne veulent pas s'engager dans le secteur. »

« Il faudrait vendre la diversité du métier. On sauve des vies, on sécurise l'endroit. Une journée, on barricade après un incendie. Une autre journée, on nettoie un sinistre. »

« La compétition est très forte. Avant il y avait un code d'éthique, plus maintenant. »

⁷³ Les informations dans la fiche ne constituent pas des listes exhaustives de tous les besoins de main-d'œuvre, des raisons qui expliquent ces besoins, des impacts de la COVID-19 et des enjeux en matière de formation dans le sous-secteur. Elles regroupent toutefois des éléments importants transmis à EnviroCompétences.

IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE SOUS-SECTEUR

- Adoption du télétravail par certains travailleurs et travailleuses
 - Amplification des défis de recrutement causée par la *Prestation canadienne d'urgence* et d'autres programmes gouvernementaux, notamment pour la réorientation de carrière
 - Développement d'une nouvelle offre de service pour les entreprises du sous-secteur : la désinfection
-

« Les problèmes de main-d'œuvre du secteur ont été aggravés avec la PCU. »

ENJEU EN MATIÈRE DE FORMATION

- Absence de formation diplômante initiale en restauration après sinistre, ce qui amène les entreprises du sous-secteur à assumer l'entièreté des coûts liés à la formation de leur main-d'œuvre
-

« Je paie toutes les formations. Ce que je n'aime pas, c'est de voir les employé.e.s qui partent après cela. Il devrait y avoir de la formation professionnelle pour avoir des gens formés et reconnus à leur arrivée. »

AUTRE ENJEU

- Listes de prix des assureurs — les principaux clients des entreprises en restauration après sinistre — à négocier pour accroître la marge de manœuvre financière des entreprises du sous-secteur⁷⁴
-

⁷⁴ Les assureurs, principaux clients des entreprises du sous-secteur, fixent des prix pour la couverture de certains sinistres (la « liste de prix ») afin de contrôler leurs coûts et baisser la facture de leurs assurés. Le respect des listes de prix des assureurs réduit cependant la marge de manœuvre financière des entreprises en restauration après sinistre, affectant notamment leur capacité d'offrir des salaires plus compétitifs à leur main-d'œuvre.

SOUS-SECTEUR DE LA CONCIERGERIE

Le sous-secteur comprend l'industrie de l'entretien ménager, c'est-à-dire l'entretien d'immeubles tant publics que privés tels que des écoles, hôtels, restaurants, auberges et tours de bureaux.



Précisions

Le contenu de cette fiche provient d'un groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur en conciergerie, des réponses fournies dans le cadre de l'*Enquête nationale sur la main-d'œuvre en environnement 2020-2021* ainsi que de sources complémentaires⁷⁵. Cette fiche présente un survol des informations obtenues par EnviroCompétences et répertorie principalement les réponses fournies par certaines entreprises du sous-secteur.

Les citations contenues dans cette fiche proviennent du groupe de discussion mené auprès de représentants et représentantes du sous-secteur.

Au-delà de cette fiche, EnviroCompétences s'appuiera sur l'ensemble des informations qui lui ont été transmises, ainsi que sur des analyses additionnelles, pour contribuer à répondre aux besoins des entreprises du sous-secteur et favoriser leur développement au cours des prochaines années.

BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

En plus des besoins généralisés dans le secteur de l'environnement pour des chargés ou chargées de projets, des professions en administration générale (communication, comptabilité, etc.) et des gestionnaires.

- Préposés ou préposées à l'entretien ménager

- Surveillants ou surveillantes des services de nettoyage (superviseurs ou superviseuses)

RAISONS DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- Manque de valorisation des métiers et des professions (malgré une amélioration dans le cadre de la pandémie de COVID-19)

- Horaires atypiques

- Conditions salariales

- Nombre insuffisant d'inscriptions dans les programmes de formation professionnelle en entretien d'immeubles

⁷⁵ Les informations dans la fiche ne constituent pas des listes exhaustives de tous les besoins de main-d'œuvre, des raisons qui expliquent ces besoins, des impacts de la COVID-19 et des enjeux en matière de formation dans le sous-secteur. Elles regroupent toutefois des éléments importants transmis à EnviroCompétences.

IMPACTS DE LA COVID-19 SUR LE SOUS-SECTEUR

- Télétravail et fermetures de bureaux affectant les emplois dans le sous-secteur
 - Amplification des défis de recrutement causée par la *Prestation canadienne d'urgence* et d'autres programmes gouvernementaux, notamment pour la réorientation de carrière
 - Accroissement des défis de recrutement par la fermeture des frontières internationales
 - Valorisation des métiers et des professions et démonstration de leur rôle essentiel dans la société
-

« Les gens ont réalisé que l'entretien n'est pas qu'un mal nécessaire. Cela a amené un sentiment de sécurité et de santé. Je pense que c'est un impact positif de la crise auprès des gestionnaires immobiliers. »

« Le recrutement était difficile avant. Il le devient davantage maintenant, avec l'arrivée de nouveaux programmes gouvernementaux de réorientation de carrière. »

ENJEUX EN MATIÈRE DE FORMATION

- Offre de formations initiales diplômantes trop limitée
 - Manque de temps pour la formation en entreprise et pour l'accompagnement de la nouvelle main-d'œuvre
-

AUTRE ENJEU

- Travail non déclaré qui induit une concurrence déloyale et entraîne les salaires vers le bas
-

ANNEXE

4

**ANALYSE DU CHAMP
D'ACTION D'ENVIRO-
COMPÉTENCES
PAR CODE SCIAN
À QUATRE CHIFFRES**

Le champ d'action d'EnviroCompétences est délimité par des codes SCIAN qui représentent divers domaines d'activité économique⁷⁶. Cette annexe détaille le champ d'action d'EnviroCompétences pour chaque code SCIAN qui lui est accordé par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Les codes SCIAN à quatre chiffres désignent des domaines. Ceux qui en possèdent davantage représentent des « sous-domaines ».

SCIAN 2211 — PRODUCTION, TRANSPORT ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ

Le domaine de la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211] comptait au total 232 établissements en 2020. Cependant, de ces établissements, seuls 107 (ou 46,1%) tombaient dans le champ d'action d'EnviroCompétences. En effet, EnviroCompétences couvre uniquement le sous-domaine des *Autres activités de production d'électricité* [SCIAN 221119].

Le nombre d'établissements de ce domaine faisant partie du champ d'action d'EnviroCompétences a connu une croissance de 1,9%, de 2017 à 2020, soit une augmentation de 2 établissements sur cette période. Parmi les 107 établissements du SCIAN 221119, 21 étaient des établissements avec employé.e.s.

En d'autres mots, 19,6% des établissements qui font partie du champ d'action d'EnviroCompétences employaient au moins une personne. Il s'agit du ratio d'établissements avec employé.e.s sur le total d'établissements le plus faible pour tous les domaines attribués à EnviroCompétences. Ce ratio se situait à 22,9% en 2017, signifiant qu'il y a eu une légère diminution du nombre d'établissements avec employé.e.s au profit d'une hausse du nombre d'établissements sans employé.e.s.

En 2016, environ 6 677 travailleurs et travailleuses associés au SCIAN 2211 se trouvaient dans le champ d'action d'EnviroCompétences.

SCIAN 2213 — RÉSEAUX D'AQUEDUC ET SYSTÈMES D'IRRIGATION

L'entièreté du domaine des *Réseaux d'aqueduc et systèmes d'irrigation* [SCIAN 2213] tombe dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Il s'agit donc de 110 établissements pour l'année 2020, dont 58 avec employé.e.s. Ainsi, 52,7% des établissements de ce SCIAN employaient au moins une personne en 2020, ratio qui se situait à 52,0% en 2017. Le nombre total d'établissements dans ce domaine a cependant diminué de 10,7% entre 2017 et 2020, soit une diminution de 13 établissements.

Ce domaine employait en 2016 près de 2 210 individus partout au Québec et la plus grande agglomération d'établissements se trouvait dans la grande région de Montréal, incluant la Montérégie, Lanaudière ou encore les Laurentides.

⁷⁶ Le terme « domaine » dans cette annexe désigne un code SCIAN.

SCIAN 2371 — CONSTRUCTION D'INSTALLATIONS DE SERVICES PUBLICS

EnviroCompétences ne couvre qu'une partie du domaine de la *Construction d'installations de services publics* [SCIAN 2371], soit le sous-domaine de la *Construction d'aqueducs et d'égouts et structures connexes* [SCIAN 237110]. En 2020, le SCIAN 2371 comprenait 432 établissements au total, dont 248 (ou 57,4 %) tombaient dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Entre 2017 et 2020, le nombre d'établissements couverts par EnviroCompétences dans ce domaine a augmenté de 7, ce qui représente une croissance de 2,9 %.

Des 248 établissements attribués à EnviroCompétences, 161 (ou 64,9 %) avaient des employé.e.s en 2020. En 2017, ce ratio se situait à 67,2 %, ce qui signifie que le nombre d'établissements avec employé.e.s n'a pas augmenté au même niveau que les établissements sans employé.e.s.

Un nombre approximatif de 2 853 individus associés à ce domaine d'activités étaient employés en 2016 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. La majorité des établissements se trouvaient dans les régions plus peuplées, par exemple la grande région de Montréal ou encore la région de la Capitale-Nationale.

SCIAN 4161 — GROSSISTES-DISTRIBUTEURS DE MATÉRIEL ET FOURNITURES ÉLECTRIQUES, DE PLOMBERIE, DE CHAUFFAGE ET DE CLIMATISATION

EnviroCompétences ne couvre pas entièrement le domaine d'activité des *Grossistes-distributeurs de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation* [SCIAN 4161]. Son champ d'action englobe plus précisément le sous-domaine des *Grossistes-marchands de matériel et de fournitures de plomberie, de chauffage et de climatisation* [SCIAN 416120]. Dans son ensemble, le SCIAN 4161 comportait 980 établissements en 2020, dont 513 faisant partie du champ d'action d'EnviroCompétences.

Ainsi, EnviroCompétences couvrait 52,3 % des établissements compris dans ce domaine d'activités. Le nombre d'établissements attribués à son champ d'action a connu une croissance de 0,2 % entre 2017 et 2020. Ce chiffre peut sembler faible, mais le domaine dans son ensemble a connu une contraction de 0,8 % sur cette même période. Des établissements faisant partie du champ d'action d'EnviroCompétences, 363 employaient au moins une personne, ce qui représente un ratio de 70,8 %, soit le plus élevé de tous les SCIAN attribués à EnviroCompétences. Ce ratio se situait à 71,3 % en 2017.

En 2016, environ 4 669 travailleurs et travailleuses associés à ce domaine d'activité se trouvaient dans le champ d'action d'EnviroCompétences.

Les *Grossistes-distributeurs de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation* [SCIAN 4161] œuvraient majoritairement dans les régions urbaines, par exemple à Montréal, en Montérégie ou dans la région de la Capitale-Nationale.

SCIAN 4181 — GROSSISTES-DISTRIBUTEURS DE MATIÈRES RECYCLABLES

L'ensemble du domaine des *Grossistes-distributeurs de matières recyclables* [SCIAN 4181] fait partie du champ d'action d'EnviroCompétences. En effet, pour l'année 2020, ce SCIAN représentait 547 établissements, dont 287 avec employé.e.s. Ainsi, 52,5 % des établissements de ce domaine employaient au moins une personne en 2020, contre 52,3 % en 2017.

Le domaine dans son ensemble a connu une croissance de 5,2 % entre 2017 et 2020, ce qui représente une hausse de 27 établissements.

Ce domaine employait environ 4 880 individus en 2016. La plus grande concentration d'établissements se situait dans les régions urbaines, comme celles de Montréal et de la Montérégie.

SCIAN 5413 — ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES

Une partie du domaine de l'*Architecture, génie et services connexes* [SCIAN 5413] est comprise dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Il est estimé qu'environ 10 % des établissements du sous-domaine des *Services de génie* [SCIAN 541330] en faisaient partie en 2020, représentant approximativement 420 établissements (ou 5 % des 8 434 établissements du SCIAN 5413).

Les établissements compris dans le champ d'action d'EnviroCompétences ont connu une croissance importante de 21,1 % entre 2017 et 2020, soit une augmentation de 73 établissements. Parmi les 420 établissements attribués à EnviroCompétences, 169 employaient au minimum une personne en 2020. Cela représente 40,2 % des établissements faisant partie du champ d'action d'EnviroCompétences, proportion qui se situait à 49,3 % en 2017. La majorité des nouveaux établissements en 2020 n'employaient donc aucune personne.

En 2020, la majorité des établissements du SCIAN 5413 se trouvaient dans les régions urbaines, puisqu'ils ont très souvent besoin de main-d'œuvre hautement qualifiée que l'on retrouve plus abondamment dans les grands centres comme Montréal.

En 2016, environ 2 333 travailleurs et travailleuses associés à ce domaine d'activité faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences.

SCIAN 5416 — SERVICES DE CONSEILS EN GESTION ET DE CONSEILS SCIENTIFIQUES ET TECHNIQUES

EnviroCompétences couvre un sous-domaine spécifique du SCIAN 5416, soit les *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620]. En 2020, cela représentait 608 établissements ou 3,5 % du SCIAN 5416. Les établissements faisant partie du champ d'action d'EnviroCompétences ont connu une croissance de 5,0 % entre 2017 et 2020, soit de 29 établissements. Parmi les 608 établissements attribués à EnviroCompétences, 217 (ou 35,7 %) employaient au minimum une personne. En 2017, ce ratio se situait à 34,5 %, ce qui démontre une croissance du nombre d'établissements avec employé.e.s plus rapide que la croissance du nombre d'établissements sans employé.e.s. La plus grande concentration des établissements de ce domaine d'activité se trouvait dans la région métropolitaine de Montréal.

En 2016, environ 1 778 travailleurs et travailleuses associés à ce domaine faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences.

SCIAN 5417 — SERVICES DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUES

Le champ d'action d'EnviroCompétences ne couvre qu'une partie du domaine des *Services de recherche et développement scientifiques* [SCIAN 5417], soit environ 15 % des établissements du sous-domaine de la *Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie* [SCIAN 541710]. Cela représentait 188 établissements en 2020 ou 12,7 % du SCIAN 5417.

Le nombre d'établissements attribués à EnviroCompétences a connu une croissance de 8,6 % entre 2017 et 2020, croissance très similaire à celle de l'ensemble du domaine. Parmi les 188 établissements associés au champ d'action d'EnviroCompétences, approximativement 91 (ou 48,6 %) employaient au moins une personne. Ce ratio se situait à 48,1 % en 2017.

La majorité de ces établissements se situaient dans les centres urbains, car les établissements de ce domaine d'activité nécessitent de la main-d'œuvre hautement qualifiée, qui se trouve en grand nombre dans les régions urbaines à proximité des universités.

En 2016, environ 1 958 travailleurs et travailleuses associés à ce domaine d'activité faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences.

SCIAN 5617 — SERVICES RELATIFS AUX BÂTIMENTS ET AUX LOGEMENTS

Le champ d'action d'EnviroCompétences ne couvre pas l'ensemble du domaine des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617], qui comprenait 12 602 établissements en 2020. Les 6 199 établissements qui sont attribués à EnviroCompétences faisaient partie des sous-domaines des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage de vitres)* [SCIAN 561722] et des *Services de nettoyage de conduits et de cheminées* [SCIAN 561791].

Le champ d'action d'EnviroCompétences englobe 49,2 % de l'ensemble du SCIAN 5617, ce qui en fait le domaine d'activité comprenant le plus d'établissements. Parmi ceux-ci, 2 257 (ou 36,4 %) employaient au minimum une personne.

Entre 2017 et 2020, les établissements intégrés au champ d'action d'EnviroCompétences ont par ailleurs connu une croissance de 13,7 %, soit une hausse de 1 503 établissements.

Les établissements du SCIAN 5617 sont répartis à travers l'ensemble du Québec, bien qu'on en retrouve une très grande concentration dans les régions urbaines. Cette concentration d'établissements en région urbaine est probablement due à la population plus dense dans ces régions.

En 2016, environ 29 056 travailleurs et travailleuses associés à ce domaine d'activité faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences.

SCIAN 5621 — COLLECTE DE DÉCHETS

Le domaine de la *Collecte de déchets* [5621] dans son ensemble fait partie du champ d'action d'EnviroCompétences. Pour l'année 2020, cela représentait un total de 322 établissements, chiffre qui se situait à 376 en 2017. On remarque donc une croissance négative de 14,4 % du nombre d'établissements sur cette période, ce qui représente une diminution de 54 établissements en trois ans.

Parmi les établissements compris dans ce domaine, 66,5 % employaient au minimum une personne, ratio qui se situait à 60,1 % en 2017. Il se peut donc que la décroissance du nombre d'établissements soit majoritairement attribuable au retrait d'établissements sans employé.e.s ou alors à la fusion de certains établissements.

Le nombre d'emplois associés à ce SCIAN se chiffrait, en 2016, à 4 675 et la concentration des établissements était dispersée partout au Québec.

SCIAN 5622 — TRAITEMENT ET ÉLIMINATION DES DÉCHETS

Le champ d'action d'EnviroCompétences englobe l'entièreté du domaine du *Traitement et élimination de déchets* [SCIAN 5622]. En décembre 2020, celui-ci comprenait 185 établissements, en croissance de 2,2 % par rapport à 2017. Cette croissance représente un ajout de 4 établissements pendant cette période.

Parmi les 185 établissements associés au SCIAN, 65,9 % employaient au moins un individu en 2020. Ce ratio se situait à 68,5 % en 2017, le nombre d'établissements avec employé.e.s étant passé de 124 en 2017 à 122 en 2020.

La plus grande concentration d'établissements se trouvait dans la grande région de Montréal, soit les zones les plus peuplées de la province.

En 2016, environ 2 645 emplois étaient dénombrés dans ce domaine d'activité.

SCIAN 5629 — TOUS LES AUTRES SERVICES DE GESTION DES DÉCHETS

L'ensemble du domaine englobant *Tous les autres services de gestion de déchets* [SCIAN 5629] est compris dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Cela représentait 387 établissements au Québec, dont 230 (ou 59,4 %) employant au moins une personne. Le ratio du nombre d'établissements avec employé.e.s se situait à 55,4 % en 2017.

On remarque une augmentation de 28 établissements entre 2017 et 2020, ce qui représente une croissance de 7,8 %. Les établissements dans ce domaine d'activités étaient majoritairement situés dans les régions urbaines, par exemple Montréal ou la Montérégie, bien qu'il y en avait dans l'ensemble du Québec.

En 2016, on comptait 4 480 individus travaillant pour un établissement associé à ce SCIAN.

TABLEAU SOMMAIRE — NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET D'EMPLOYÉ.E.S FAISANT PARTIE DU CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES SELON LE CODE SCIAN À 4 CHIFFRES

Codes SCIAN à 4 chiffres	Nombre d'établissements 2017	Nombre d'établissements 2020	Variation entre 2017 et 2020	Croissance en %	Ratio d'établissements avec employé.e.s (2017)	Ratio d'établissements avec employé.e.s (2020)	Nombre d'employé.e.s
2211 Production, transport et distribution d'électricité	105	107	2	1,9 %	22,9 %	19,6 %	6 677
2213 Réseaux d'aqueduc et d'égout et autres	123	110	-13	-10,6 %	52,0 %	52,7 %	2 210
2371 Construction d'installations de services publics	241	248	7	2,9 %	67,2 %	64,9 %	2 853
4161 Grossistes-distributeurs de matériel et de fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	512	513	1	0,2 %	71,3 %	70,8 %	4 669
4181 Grossistes-distributeurs de matières recyclables	520	547	27	5,2 %	52,3 %	52,5 %	4 880
5413 Architecture, génie et services connexes	347	420	73	21,1 %	49,3 %	40,2 %	2 333
5416 Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	579	608	29	5,0 %	34,5 %	35,7 %	1 778
5417 Services de recherche et de développement scientifiques	173	188	15	8,6 %	48,1 %	48,6 %	1 958
5617 Services relatifs aux bâtiments et aux logements	5 450	6 199	749	13,7 %	37,8 %	36,4 %	29 056
5621 Collecte de déchets	376	322	-54	-14,4 %	60,1 %	66,5 %	4 675
5622 Traitement et élimination des déchets	181	185	4	2,2 %	68,5 %	65,9 %	2 645
5629 Services d'assainissement et autres services de gestion des déchets	359	387	28	7,8 %	55,4 %	59,4 %	4 480

ANNEXE

5

**ANALYSE DU CHAMP
D'ACTION D'ENVIRO-
COMPÉTENCES
PAR RÉGION
ADMINISTRATIVE
DU QUÉBEC**

QUÉBEC (PROVINCE)

En 2020, le Québec comprenait au total 879 767 établissements (voir tableau sommaire à la fin de cette annexe). Parmi ceux-ci, environ 9 834 tombaient dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Dans l'ensemble de la province, 30,5 % des établissements employaient au minimum un individu. Dans le secteur d'activité d'EnviroCompétences, ce ratio se situait à 42,6 %.

On comptait aussi 3 949 330 travailleurs et travailleuses dans l'ensemble du Québec, dont 68 124 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Cela représentait 1,7 % de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise.

Ce sont les *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722] qui comptaient le plus d'établissements dans le champ d'action d'EnviroCompétences, avec un total de 6 021 établissements, et ce, dans toutes les régions administratives du Québec. On retrouvait en deuxième position les *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], avec 608 établissements.

Ce sont également les *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617], qui comprennent le SCIAN 561722, qui employaient le plus d'individus en environnement au Québec en 2016, soit 29 056, suivis par la *Production, le transport et la distribution d'électricité* [SCIAN 2211], qui employaient 6 677 individus.

GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

En 2020, la région administrative de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine comptait au total 8 091 établissements, dont 95 correspondaient au champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi les établissements attribués à EnviroCompétences, environ 45 employaient au minimum un individu, ce qui représente un ratio de 47,9 %, alors que le ratio pour l'ensemble des établissements de la région se situait à 49,0 %.

Bien que le ratio d'établissements avec employé.e.s associé au secteur d'activité d'EnviroCompétences semblait légèrement plus faible que dans l'ensemble de la région, il se trouvait bien au-dessus de la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui était située à 42,6 %.

Le plus grand nombre d'établissements en environnement dans cette région était associé au sous-domaine des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], qui comprenait 64 établissements, ainsi qu'au sous-domaine des *Autres activités de production d'électricité* [SCIAN 221119], qui en comptait 8.

L'ensemble de la région comptait 35 380 travailleurs et travailleuses en 2016, dont 526 faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences, ce qui représente un ratio de 1,5 %, donc légèrement sous la moyenne provinciale de 1,7 %. Les deux domaines avec le plus de personnes en emploi étaient les *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211]⁷⁷, qui employaient 244 et 92 travailleurs et travailleuses respectivement.

⁷⁷ Les SCIAN 5617 et 2211 constituent les domaines plus globaux des sous-domaines avec le plus d'établissements dans la région.

BAS-SAINT-LAURENT

En 2020, le Bas-Saint-Laurent comptait au total 18 351 établissements sur son territoire, dont 224 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces 224 établissements, 115 employaient au minimum une personne, soit un ratio d'environ 51,5 %, ce qui est supérieur à la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement qui se situait à 42,6 %.

C'est le sous-domaine des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722] qui regroupait le plus d'établissements en environnement dans la région, avec un total de 126 établissements, suivi de celui des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], avec 18 établissements.

En 2016, la région employait 86 100 individus, dont 1 449 dans le champ d'action d'EnviroCompétences, ce qui représente environ 1,7 % des employé.e.s de la région, soit un ratio identique à la moyenne provinciale. Les deux domaines avec le plus de personnes en emploi étaient les *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211], avec 546 et 167 travailleurs et travailleuses respectivement.

CAPITALE-NATIONALE

En 2020, la région de la Capitale-Nationale comptait 72 241 établissements, dont 862 faisant partie du champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi les établissements attribués à EnviroCompétences, 340 employaient au moins une personne, ce qui représente un ratio de 39,4 %, donc sous la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

C'est le sous-domaine des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722] qui regroupait le plus d'établissements en environnement dans la région, avec un total de 563 établissements, suivi de celui des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], avec 66 établissements.

En 2016, la région dans son ensemble employait 372 410 travailleurs et travailleuses, dont 6 114 dans le champ d'action d'EnviroCompétences, ce qui représente 1,6 % des employé.e.s de la région, soit en dessous de la moyenne provinciale de 1,7 %. Les deux domaines avec le plus de personnes en emploi étaient les *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et le *Service d'assainissement et autres services de gestion de déchets* [SCIAN 5629], avec 3 022 et 435 travailleurs et travailleuses respectivement.

CHAUDIÈRE-APPALACHES

En 2020, la région de Chaudière-Appalaches comptait 45 042 établissements, dont 429 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 201 employaient au moins une personne, ce qui représente un ratio de 47,0 %, donc supérieur à la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement comprenant le plus d'établissements dans la région étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], comprenant 224 établissements, ainsi que des *Grossistes-marchands de métaux recyclables* [SCIAN 418110], avec 34 établissements.

En 2016, la région dans son ensemble comptait 213 610 travailleurs et travailleuses, dont 3 145 qui œuvraient dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Les individus employés dans le secteur de l'environnement représentaient ainsi 1,5 % de toute la main-d'œuvre de Chaudière-Appalaches, ce qui se situe sous la moyenne provinciale de 1,7 %. Les domaines employant le plus dans la région étaient les *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et les *Grossistes-marchands de matières recyclables* [SCIAN 4181], avec 1 327 et 335 travailleurs et travailleuses respectivement.

ESTRIE

En 2020, l'Estrie comptait sur son territoire un total de 34 163 établissements, dont 325 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Environ 147 (ou 45,0 %) de ces 325 établissements employaient au moins un individu. Ce ratio est supérieur à la moyenne québécoise dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement comprenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec un total de 162 établissements, et des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], avec 23 établissements.

En 2016, l'Estrie était le lieu d'emploi de 148 895 individus, dont 2 268 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. En d'autres mots, 1,5 % des travailleurs et travailleuses de l'Estrie œuvraient dans un domaine couvert par EnviroCompétences, soit sous la moyenne provinciale de 1,7 %. Les domaines employant le plus d'individus en environnement étaient les *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et le *Service d'assainissement et autres services de gestion de déchets* [SCIAN 5629] avec 1 090 et 170 travailleurs et travailleuses respectivement.

CENTRE-DU-QUÉBEC

En 2020, la région du Centre-du-Québec comptait un total de 25 800 établissements, parmi lesquels 264 faisaient partie des domaines d'activité associés à EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 132 employaient au moins une personne, ce qui représente 50,1 % des établissements, au-delà de la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement qui détenaient le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], comprenant 130 établissements, ainsi que des *Grossistes-marchands de métaux recyclables* [SCIAN 418110], avec 20 établissements.

En 2016, le Centre-du-Québec comptait sur son territoire 115 595 travailleurs et travailleuses dont 2 079 œuvraient dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Cela signifie que 1,8 % de la main-d'œuvre de la région travaillait dans un domaine associé à EnviroCompétences, un ratio supérieur à la moyenne provinciale de 1,7 %. Les domaines employant le plus d'individus étaient les *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et la *Collecte de déchets* [SCIAN 5621], avec 756 et 265 travailleurs et travailleuses respectivement.

MONTÉRÉGIE

En 2020, un total de 157 535 établissements se trouvaient dans la région de la Montérégie. Parmi ces établissements, 1 939 faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences et 828 d'entre eux employaient au moins une personne. Cela représente un ratio de 42,7 %, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les établissements en environnement dans la région de la Montérégie étaient majoritairement concentrés dans les sous-domaines des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], qui comptait 1 189 établissements, ainsi que des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], qui en comptait 106.

Dans son ensemble, la région comptait 754 960 personnes en emploi sur son territoire en 2016, dont 14 102 dans un domaine attribué à EnviroCompétences, ce qui représente un ratio de 1,9 %, au-dessus de la moyenne provinciale de 1,7 %. Les deux domaines employant le plus d'individus étaient les *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211], avec 5 426 et 1 677 travailleurs et travailleuses respectivement.

MONTRÉAL

En 2020, la région de Montréal comptait 260 262 établissements sur l'ensemble de son territoire, dont 2 388 faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 37,8 % employaient au moins une personne (903 établissements), soit sous la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement détenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec un total de 1 551 établissements, ainsi que des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], avec 173 établissements.

En 2016, Montréal était la région avec la population employée la plus abondante au Québec, avec près de 927 715 travailleurs et travailleuses. Environ 13 427 d'entre eux et elles œuvraient dans un des domaines d'activité d'EnviroCompétences, ce qui représente un ratio de 1,4 % de la main-d'œuvre montréalaise. Ce ratio est l'un des plus faibles du Québec et se trouve sous la moyenne provinciale de 1,7 %. Les domaines qui employaient le plus d'individus étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et des *Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation* [SCIAN 4161], avec 6 395 et 1 188 travailleurs et travailleuses respectivement.

LAVAL

En 2020, la région de Laval comptait un total de 45 002 établissements sur son territoire, dont 705 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces 705 établissements, 301 (ou 42,7 %) employaient au moins une personne. Ce ratio est très légèrement au-dessus de la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement détenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec un total de 473 établissements, ainsi que des *Grossistes-marchands de matériel et fournitures de plomberie, de chauffage et de climatisation* [SCIAN 416120], avec 55 établissements.

En 2016, Laval comptait 208 320 travailleurs et travailleuses au total, dont 3 595 dans un domaine d'activité lié à EnviroCompétences. Ainsi, 1,7 % de la main-d'œuvre lavalloise se trouvait dans le champ d'action d'EnviroCompétences, ratio qui est identique à la moyenne provinciale. Les domaines employant le plus d'individus étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] ainsi que des *Grossistes-marchands de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation* [SCIAN 4161], avec 1 560 et 400 travailleurs et travailleuses respectivement.

LANAUDIÈRE

En 2020, un total de 46 717 établissements se situaient sur le territoire de Lanaudière, dont 636 faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 303 (ou 47,6 %) employaient au minimum un individu. Ce ratio est au-dessus de la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les établissements en environnement dans la région étaient majoritairement concentrés dans les sous-domaines des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], qui comptait 396 établissements, ainsi que de la *Collecte de déchets* [SCIAN 562110], qui de son côté, en comptait 41.

En 2016, Lanaudière comptait 241 740 personnes en emploi sur son territoire, dont 5 217 dans un des domaines attribués à EnviroCompétences. Cela représente environ 2,2 % de la main-d'œuvre de la région, soit un ratio au-delà de la moyenne provinciale de 1,7 %. Les domaines employant le plus d'individus étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] ainsi que de la *Collecte de déchets* [SCIAN 5621], qui comptaient 1 831 et 680 travailleurs et travailleuses respectivement.

LAURENTIDES

En 2020, la région des Laurentides comptait un total de 67 275 établissements sur son territoire, parmi lesquels 778 se situaient dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 316 employaient au moins une personne. Cela représente 40,6 % des établissements attribués à EnviroCompétences, ce qui se situe en dessous de la moyenne provinciale de 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement comprenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec un total de 461 établissements, ainsi que des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], avec 56 établissements.

En 2016, les Laurentides comptaient 291 910 personnes en emploi sur son territoire, dont 6 006 faisant partie du champ d'action d'EnviroCompétences, ce qui représente 2,1 % de la totalité des employé.e.s de la région, donc bien au-delà de la moyenne provinciale de 1,7 %. Les deux domaines avec le plus de personnes en emploi étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et de la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211], avec 2 510 et 550 travailleurs et travailleuses respectivement.

OUTAOUAIS

En 2020, on retrouvait un total de 30 656 établissements dans la région de l'Outaouais, dont 360 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 120 (ou 33,4 %) employaient au minimum un individu. Ce ratio est le plus faible de l'ensemble de la province, alors que la moyenne dans le secteur de l'environnement était de 42,6 %.

Les deux sous-domaines en environnement comprenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec 228 établissements, ainsi que des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], qui en comptait 28.

En 2016, la région comptait 189 605 personnes en emploi sur son territoire, dont 3 452 dans un domaine d'activité d'EnviroCompétences. Cela représente 1,8 % de la main-d'œuvre de la région, soit un ratio se situant légèrement au-dessus de la moyenne provinciale de 1,7 %. Les domaines comptant le plus de personnes en emploi étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et de la *Collecte de déchets* [SCIAN 5621], avec 1 951 et 260 travailleurs et travailleuses respectivement.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

En 2020, on comptait près de 12 581 établissements sur le territoire de l'Abitibi-Témiscamingue, dont 158 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 105 (ou 66,6 %) employaient au minimum un individu. Il s'agit du ratio le plus élevé au Québec des établissements en environnement avec employé.e.s par rapport à l'ensemble des établissements. Il était 24,0 % au-dessus de la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement comprenant le plus grand nombre d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec 84 établissements, et du *Traitement et élimination de déchets* [SCIAN 562210], avec 13 établissements.

En 2016, l'Abitibi-Témiscamingue comptait 68 655 employé.e.s, dont 1 162 (ou 1,7 %) œuvrant dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Ce ratio est identique à la moyenne provinciale. Les domaines employant le plus d'individus étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et de la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211], avec 439 et 274 travailleurs et travailleuses respectivement.

MAURICIE

En 2020, la Mauricie comptait 22 517 établissements sur son territoire, dont 254 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 109 employaient au moins une personne, ce qui représente un ratio de 42,8 %, légèrement supérieur à la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement détenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec un total de 151 établissements, et des *Grossistes-marchands de métaux recyclables* [SCIAN 418110], avec 19 établissements.

En 2016, cette région dénombrait 114 700 personnes en emploi sur son territoire, dont 2 271 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Cela représente un ratio de 2,0 % de la main-d'œuvre œuvrant en environnement, soit au-dessus de la moyenne provinciale de 1,7 %. Les domaines employant le plus d'individus étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et de la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211], avec 809 et 398 travailleuses et travailleurs respectivement.

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

En 2020, la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean comptait 22 231 établissements sur son territoire, dont 267 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 139 employaient au minimum un individu, ce qui représente un ratio de 52,1 %, donc au-dessus de la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement comprenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec 140 établissements, et des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], avec 19 établissements.

En 2016, cette région dénombrait 120 880 personnes en emploi sur son territoire, dont 2 102 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Ainsi, 1,7 % de la main-d'œuvre de la région œuvrait dans un domaine affilié à EnviroCompétences, chiffre qui reflète la moyenne provinciale.

Les domaines comprenant le plus de personnes en emploi étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211], avec 788 et 360 travailleuses et travailleurs respectivement.

CÔTE-NORD

En 2020, la Côte-Nord comptait un total de 6 241 établissements sur son territoire, dont 82 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 43 employaient au minimum une personne, ce qui représente un ratio de 52,4 %, donc au-dessus de la moyenne québécoise dans le secteur de l'environnement, qui se situait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement détenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec un total de 45 établissements, et des *Grossistes-marchands de métaux recyclables* [SCIAN 418110], avec 8 établissements.

En 2016, la Côte-Nord dénombrait 40 085 personnes en emploi sur son territoire, dont 990 faisaient partie du champ d'action d'EnviroCompétences. Cela représente 2,5 % de l'ensemble des travailleurs et travailleuses de la Côte-Nord, ce ratio étant le plus élevé de la province, alors que la moyenne québécoise se situait à 1,7 %.

Les domaines employant le plus d'individus étaient ceux de la *Production, transport et distribution d'électricité* [SCIAN 2211] et des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617], avec 339 et 254 travailleurs et travailleuses respectivement. Notons que la Côte-Nord est la seule région administrative où le SCIAN 5617 (*Services relatifs aux bâtiments et aux logements*) n'était pas le domaine dénombant le plus de personnes en emploi en environnement.

NORD-DU-QUÉBEC

En 2020, le Nord-du-Québec dénombrait 1 870 établissements sur son territoire, dont 35 dans le champ d'action d'EnviroCompétences. Parmi ces derniers, 17 employaient au moins une personne, ce qui représente un ratio de 47,3 %, donc au-dessus de la moyenne provinciale dans le secteur de l'environnement, qui s'établissait à 42,6 %.

Les sous-domaines en environnement détenant le plus d'établissements étaient ceux des *Services de conciergerie (sauf le nettoyage des vitres)* [SCIAN 561722], avec un total de 21 établissements, et des *Services de conseils en environnement* [SCIAN 541620], avec 4 établissements.

En 2016, la région détenait un bassin de 18 755 travailleurs et travailleuses, dont 307 dans un domaine d'activité associé à EnviroCompétences. Ainsi, 1,6 % des personnes en emploi dans la région travaillaient dans le champ d'action d'EnviroCompétences, ce ratio étant légèrement inférieur à la moyenne provinciale de 1,7 %. Les domaines employant le plus d'individus étaient ceux des *Services relatifs aux bâtiments et aux logements* [SCIAN 5617] et des *Réseaux d'aqueduc et d'égout* [SCIAN 2213], avec 105 et 75 travailleurs et travailleuses respectivement.

TABLEAU SOMMAIRE – LES RÉGIONS ADMINISTRATIVES DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES

Régions administratives	Nb. total d'établissements dans la région	Nb. total d'établissements dans le champ d'action d'EnviroCompétences dans la région	Nb. d'établissements avec employé.e.s dans le champ d'action d'EnviroCompétences dans la région	% des établissements avec employé.e.s dans le champ d'action d'EnviroCompétences dans la région	Nb. total d'employé.e.s dans la région	Nb. total d'employé.e.s dans le champ d'action d'EnviroCompétences dans la région	% des employé.e.s œuvrant dans le champ d'action d'EnviroCompétences dans la région
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	8 091	95	45	47,9%	35 380	526	1,5%
Bas-Saint-Laurent	18 351	224	115	51,5%	86 100	1 449	1,7%
Capitale-Nationale	72 241	862	340	39,4%	372 410	6 114	1,6%
Chaudière-Appalaches	45 042	429	201	47,0%	213 610	3 145	1,5%
Estrie	34 163	325	146	45,0%	148 895	2 268	1,5%
Centre-du-Québec	25 800	264	132	50,1%	115 595	2 079	1,8%
Montérégie	157 535	1939	828	42,7%	754 960	14 102	1,9%
Montréal	260 262	2388	903	37,8%	927 715	13 427	1,4%
Laval	45 002	705	301	42,7%	208 320	3 595	1,7%
Lanaudière	46 717	636	303	47,6%	241 740	5 217	2,2%
Laurentides	67 275	778	316	40,6%	291 910	6 006	2,1%
Outaouais	30 656	360	120	33,4%	189 605	3 452	1,8%
Abitibi-Témiscamingue	12 581	158	105	66,6%	68 655	1 162	1,7%
Mauricie	22 517	254	109	42,8%	114 700	2 271	2,0%
Saguenay–Lac-Saint-Jean	22 231	267	139	52,1%	120 880	2 012	1,7%
Côte-Nord	6 241	82	43	52,4%	40 085	990	2,5%
Nord-du-Québec	1 870	35	17	47,3%	18 755	307	1,6%
Québec (province)	879 767	9 834	4 190	42,6%	3 949 330	68 124	1,7%

ANNEXE

6

**INDICATEURS
MACROÉCONOMIQUES
DÉTAILLÉS**

RÉPARTITION DES ÉTABLISSEMENTS AU QUÉBEC DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES⁷⁸

Codes SCIAN		Domaines d'activité	2017				2020			
4 chiffres	5 ou 6 chiffres		avec et sans employé.e.s		avec employé.e.s		avec et sans employé.e.s		avec employé.e.s	
			N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres
2211 Production, transport et distribution d'électricité	221119	Autres activités de production d'électricité	105	44,3%	24	27,6%	107	46,1%	21	25,6%
2213 Réseaux d'aqueduc et d'égout et autres	221310	Réseaux d'aqueduc et systèmes d'irrigation	87	70,7%	44	68,8%	77	70,0%	41	70,7%
	221320	Installations d'épuration des eaux usées	21	17,1%	14	21,9%	20	18,2%	12	20,7%
	221330	Production de vapeur et conditionnement de l'air	15	12,2%	6	9,4%	13	11,8%	5	8,6%
2371 Construction d'installations de services publics	237110	Construction d'aqueducs et d'égouts et structures connexes	241	57,8%	162	57,4%	248	57,4%	161	56,5%
4161 Grossistes-distributeurs de matériel et de fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	416120	Grossistes-marchands de matériel et fournitures de plomberie, de chauffage et de climatisation	512	51,7%	365	50,6%	513	52,3%	363	50,6%

⁷⁸ Sources : Registre des entreprises 2017 [compilation faite par le MTESS] et Registre des entreprises décembre 2020.

Codes SCIAN		Domaines d'activité	2017				2020			
4 chiffres	5 ou 6 chiffres		avec et sans employé.e.s		avec employé.e.s		avec et sans employé.e.s		avec employé.e.s	
			N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres
4181 Grossistes-distributeurs de matières recyclables	418110	Grossistes-marchands de métaux recyclables	369	71,0 %	185	68,0 %	408	74,6 %	208	72,5 %
	418120	Grossistes-marchands de papier et carton recyclables	33	6,3 %	19	7,0 %	33	6 %	18	6,3 %
	418130	Grossistes-marchands d'autres matières recyclables	118	22,7 %	68	25,0 %	106	19,4 %	61	21,3 %
5413 Architecture, génie et services connexes	541330	Services de génie attribué à EnviroCompétences (10 % du SCIAN 541330)	346,9	4,2 %	171	5,2 %	420,1	5,0 %	169	5,0 %
5416 Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	541620	Services de conseils en environnement	579	3,6 %	200	6,0 %	608	3,5 %	217	6,1 %
5417 Services de recherche et de développement scientifiques	541710	Recherche et développement en sciences physiques, en génie, et en sciences de la vie attribué à EnviroCompétences (15 % du SCIAN 541710)	172,8	12,5 %	83,1	13,2 %	187,7	12,7 %	91,2	13,5 %

Codes SCIAN		Domaines d'activité	2017				2020			
4 chiffres	5 ou 6 chiffres		avec et sans employé.e.s		avec employé.e.s		avec et sans employé.e.s		avec employé.e.s	
			N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres	N	% du code SCIAN à 4 chiffres
5617 Services relatifs aux bâtiments et aux logements	561722	Services de conciergerie (sauf nettoyage de vitres)	5 301	46,8 %	1 986	40,2 %	6 021	47,8 %	2 172	39,3 %
	561791	Services de nettoyage de conduits et de cheminées	149	1,3 %	75	1,5 %	178	1,4 %	85	1,5 %
5621 Collecte de déchets	562110	Collecte de déchets	376	100,0 %	226	100,0 %	322	100,0 %	214	100,0 %
5622 Traitement et élimination des déchets	562210	Traitement et élimination des déchets	181	100,0 %	124	100,0 %	185	100,0 %	122	100,0 %
5629 Services d'assainissement et autres services de gestion des déchets	562910	Services d'assainissement	95	26,5 %	64	30,6 %	103	26,6 %	69	30,0 %
	562920	Installations et récupération de matériaux	95	26,5 %	45	21,5 %	101	26,1 %	59	25,7 %
	562990	Tous les autres services de gestion des déchets	169	47,1 %	100	47,8 %	183	47,3 %	102	44,3 %
Total des établissements dans le champ d'action d'EnviroCompétences			8 965,7		3 961,1		9 833,8		4 190,2	

**NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS AVEC EMPLOYÉ.E.S SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS
(MESURÉ PAR LE NOMBRE D'EMPLOYÉ.E.S) DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES⁷⁹**

Québec 2020	Total	1 à 9 employé.e.s		10 à 49 employé.e.s		50 à 99 employé.e.s		100 à 499 employé.e.s		500 + employé.e.s	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Total Tous les secteurs	268 347	193 964	72,3%	60 091	22,4%	8 479	3,1%	5 128	1,9%	685	0,3%
Autres activités de production d'électricité [221119]	21	15	71,4%	5	23,8%	0	0,0%	1	4,8%	0	0,0%
Réseaux d'aqueduc et systèmes d'irrigation [221310]	41	27	65,9%	12	29,3%	0	0,0%	1	2,4%	1	2,4%
Installations d'épuration des eaux usées [221320]	12	9	75,0%	3	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Production de vapeur et conditionnement de l'air [221330]	5	3	60,0%	1	20,0%	1	20%	0	0,0%	0	0,0%
Construction d'aqueducs et d'égouts et structures connexes [237110]	161	90	55,9%	50	31,0%	13	8,1%	8	5,0%	0	0,0%
Grossistes-marchands de matériel et fournitures de plomberie, de chauffage et de climatisation [416120]	363	192	52,9%	155	42,7%	13	3,6%	3	0,8%	0	0,0%
Grossistes-marchands de métaux recyclables [418110]	208	144	69,2%	56	26,9%	5	2,4%	2	1,0%	1	0,5%
Grossistes-marchands de papier et carton recyclables [418120]	18	11	61,1%	4	22,2%	1	5,6%	2	11,1%	0	0,0%

⁷⁹ Sources : Statistique Canada (2021). Registre des entreprises décembre 2020.

Québec 2020	Total	1 à 9 employé.e.s		10 à 49 employé.e.s		50 à 99 employé.e.s		100 à 499 employé.e.s		500 + employé.e.s	
	N	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Grossistes-marchands d'autres matières recyclables [418190]	61	26	42,6%	23	37,7%	10	16,4%	2	3,3%	0	0,0%
Services de génie attribué à EnviroCompétences [10% de 541330]	169	109,7	64,9%	41,5	24,5%	11,6	6,9%	5,8	3,5%	0,4	0,2%
Services de conseils en environnement [541620]	217	170	78,3%	44	20,3%	3	1,4%	0	0,0%	0	0,0%
Recherche et développement en sciences physiques, en génie, et en sciences de la vie attribué à EnviroCompétences [15% de 541710]	91,2	51,3	56,2%	28,7	31,5%	5,8	6,4%	4,6	5,0%	0,8	0,9%
Services de conciergerie (sauf nettoyage de vitres) [561722]	2 172	1 664	76,6%	403	18,6%	41	1,9%	59	2,7%	5	0,2%
Services de nettoyage de conduits et de cheminées [561791]	85	70	82,3%	14	16,5%	1	1,2%	0	0,0%	0	0,0%
Collecte de déchets [562110]	214	127	59,4%	69	32,2%	14	6,5%	4	1,9%	0	0,0%
Traitement et élimination des déchets [562210]	122	45	36,9%	63	51,6%	9	7,4%	5	4,1%	0	0,0%
Services d'assainissement [562910]	69	39	56,5%	27	39,1%	0	0,0%	3	4,4%	0	0,0%
Installations et récupération de matériaux [562920]	59	28	47,4%	21	35,6%	7	11,9%	3	5,1%	0	0,0%
Tous les autres services de gestion des déchets [562990]	102	58	56,9%	37	36,3%	4	3,9%	3	2,9%	0	0,0%
Total du champ d'action d'EnviroCompétences	4 190,2	2 879	68,7%	1 057,2	25,2%	139,4	3,3%	106,4	2,6%	8,2	0,2%

**CROISSANCE ENTRE 2017 ET 2020 DU NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS AVEC EMPLOYÉ.E.S
SELON LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS DANS LE CHAMP D'ACTION D'ENVIROCOMPÉTENCES⁸⁰**

		Tous les secteurs	Total du champ d'action d'EnviroCompétences
Total	2017	258 713	3 961
	2020	268 347	4 190,2
	Croissance	3,7%	5,8%
1 à 9 employé.e.s	2017	187 829	2 698
	2020	193 964	2 879
	Croissance	3,3%	6,7%
20 à 49 employé.e.s	2017	57 743	1 030
	2020	60 091	1 057,2
	Croissance	4,1%	2,6%
50 à 99 employé.e.s	2017	7 991	142
	2020	8 479	139,4
	Croissance	6,1%	-1,8%
100 à 499 employé.e.s	2017	4 593	83
	2020	5 128	106,4
	Croissance	11,7%	28,2%
500 + employé.e.s	2017	611	7
	2020	685	8,2
	Croissance	12,1%	17,1%

⁸⁰ Sources : Registre des entreprises 2017 [compilation faite par le MTESS] et Registre des entreprises décembre 2020.

