



**Portrait des femmes qui
exercent un métier ou une
profession en environnement**

Édition 2023

REMERCIEMENT

EnviroCompétences tient à remercier les membres de son équipe et toutes les entreprises et organisations qui ont participé à la production de l'Étude sur le portrait des femmes en environnement, que ce soit en répondant à la consultation en ligne, en participant aux groupes de discussion ou en offrant leurs conseils tout au long du processus d'élaboration du rapport.

Responsable du projet : Dominique Dodier, directrice générale *EnviroCompétences*

Directrice du projet : Stéphanie Trudelle, directrice générale adjointe *EnviroCompétences*

Chargée du projet : Katya Herrera, chargée de projets - RH *EnviroCompétences*

Élaboration du contenu : Groupe AGÉCO

Direction du projet, de la réalisation des entrevues et des groupes de discussion : Isabelle Charron

Responsable du volet d'enquête : Marie-Ève Lamoureux

Appui à la revue documentaire et l'analyse des données statistiques et secondaires : Antoine Laffitte et Marc-Olivier Bessette

Comité de suivi :

Nous tenons à souligner la collaboration du comité de suivi ayant validé le rapport présenté.

Caroline Voyer : Directrice générale, [Réseau des femmes en environnement](#)

Élyse Arcand : Présidente du conseil d'administration, Réseau femme environnement

Ikrame Rguioui : Coordinatrice, Comité consultatif des femmes en développement de la main-d'œuvre

Éric Gourde : Conseiller en intervention sectorielle, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Secteur Emploi-Québec Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Hugo Desgagné : Responsable de la santé et de la sécurité du travail et de l'environnement, Unifor-Québec

Claude St-Marseille : Vice-Président administration, UES-800

Jena Webb : Professionnelle de la recherche du [Collectif Genre, santé et environnement](#), l'Institut Santé et société de l'UQAM.

Jordan Gosseries, ing. PRT, M. Ing. : Coordinateur principal | Secteur Eau, Réseau Environnement

Lise Parent : Professeure, Université Téléq

Dépôt légal – 08 août 2023

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-925023-11-1 (PDF), 08 août 2023

Avec la contribution financière de :



MOT DE LA DIRECTION



Dominique Dodier, Directrice Générale d'EnviroCompétences

Nous sommes très heureux d'avoir réalisé cette étude du « Portrait des femmes en environnement ». EnviroCompétences a développé une expertise très pointue dans l'analyse du marché du travail et de ses composantes. Cette étude nous permet de mieux comprendre la filière environnementale et de broser un portrait des femmes qui y travaillent. Comprendre d'où elles viennent, leurs parcours scolaires, leurs fonctions, leurs enjeux qui représentent une mine d'informations afin de mieux réagir, de trouver des solutions aux problématiques présentes et futures.

Nous avons travaillé avec des partenaires naturels, mais combien essentiels au bon fonctionnement du projet. Nous tenons à remercier, Mme Caroline Voyer du réseau des femmes en environnement, et toutes ces femmes qui ont pris le temps de répondre à notre enquête ainsi que leur participation aux groupes de discussion, à nos relayeurs d'informations, à notre chargée de projets Katya Herrera et à la firme qui a travaillé sur notre projet, Groupe AGÉCO.

Ce portrait est une première au Québec et nous en sommes très fiers. Maintenant la table est mise, poursuivons le chemin dans l'action avec vous !

Table des matières

1.	Faits saillants	8
2.	Contexte et objectifs de l'étude.....	10
2.1	Objectifs de l'étude	10
2.2	Méthodologie.....	11
3.	Profil statistique.....	17
3.1	Métiers et professions occupés par des femmes : sciences et génie en arrière-plan.....	17
3.2	Secteurs de l'environnement : une forte représentation des femmes dans les Services relatifs aux bâtiments.....	18
3.3	Scolarité : des femmes hautement diplômées dans certaines professions.....	19
3.4	Âge : Un portrait relativement similaire entre les femmes et les hommes	22
3.5	Heures travaillées et salaire horaire : des contrastes entre types de postes	23
4.	Des parcours plus atypiques documentés.....	25
4.1	Définition d'un métier non traditionnel.....	25
4.2	Des sources de motivation et des freins d'ordre autant personnel que sociétal	25
4.3	Avantages perçus par les employeurs en lien avec l'embauche féminine.....	28
4.4	Pratiques organisationnelles pour attirer et garder les femmes.....	28
4.5	Évolution positive du secteur de l'environnement face à la main-d'œuvre féminine.....	29
5.	Les trajectoires féminines dans le secteur de l'environnement	31
5.1	La quête de sens : motivation dominante pour le parcours académique et professionnel des femmes	31
5.2	Des postes dominants en conseil et gestion	34
5.3	Une distinction basée sur le genre qui s'estompe, tout en persistant dans certains milieux.....	36
5.4	Des mesures en milieu d'emploi pour intéresser les femmes, et les garder en poste.....	39
6.	Recommandations pour davantage de femmes présentes en environnement	44
	BIBLIOGRAPHIE	47
	Annexe 1 – Codes CNP et SCIAN	49
	Annexe 2 – Guide d'entrevue et d'animation	51
	Annexe 3 – Profil des répondantes à la consultation en ligne	55

Liste des tableaux

TABEAU 1 LES 8 SOUS-SECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT	12
TABEAU 2 CODES CNP RETENUS POUR L'ÉTUDE ET LEUR CORRESPONDANCE EN GRANDES CATÉGORIES SIMPLIFIÉES POUR LES FINS DE L'ÉTUDE	14
TABEAU 3 STRATÉGIE DE CONSULTATION EN LIGNE ET APPEL À LA PARTICIPATION	16
TABEAU 4 RÉPARTITION COMPARE DES FEMMES ET DES HOMMES PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT, 2021	20
TABEAU 5 FACTEURS MOTIVANT LES FEMMES À CHOISIR UN MÉTIER MOINS TRADITIONNEL	26
TABEAU 6 FREINS POUR LES FEMMES VOULANT INTÉGRER UN MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN	27
TABEAU 7 PRATIQUES ORGANISATIONNELLES POUR ATTIRER ET FIDÉLISER LES FEMMES	29

Listes des figures

FIGURE 1 RÉPARTITION DES FEMMES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (CNP), SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT, 2021	17
FIGURE 2 RÉPARTITION FEMMES/HOMMES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI (CNP), SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT, 2021	18
FIGURE 3 RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR INDUSTRIE (SCIAN), SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT, 2021	19
FIGURE 4 RÉPARTITION DES FEMMES PAR NIVEAU DE SCOLARITÉ, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT, 2021 ...	20
FIGURE 5 RÉPARTITION DES FEMMES PAR STRATE D'ÂGE, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT, 2021	22
FIGURE 6 VARIATION (%) DU NOMBRE MOYEN HEBDOMADAIRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR LES FEMMES COMPARATIVEMENT AUX HOMMES, PAR CATÉGORIE D'EMPLOIS, SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT, 2021	23
FIGURE 7 VARIATION (%) DU TAUX HORAIRE (\$/H) DES FEMMES COMPARATIVEMENT AUX HOMMES, PAR CATÉGORIE D'EMPLOI, SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT, 2021	24
FIGURE 8 RAISON AYANT MOTIVÉ DES ÉTUDES EN ENVIRONNEMENT	32
FIGURE 9 MOTIVATIONS À APPLIQUER SUR UN POSTE EN ENVIRONNEMENT ET À LE CONSERVER	33
FIGURE 10 POSTES OCCUPÉS ACTUELLEMENT PAR LES RÉPONDANTES	34
FIGURE 11 SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉ	35
FIGURE 12 NIVEAU D'ACCORD AVEC CERTAINES AFFIRMATIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL ET LES COMPARAISONS HOMME/FEMME	37
FIGURE 13 RÔLES/TÂCHES OU ASPECTS DU TRAVAIL OÙ LES FEMMES SERAIENT AVANTAGÉES PAR RAPPORT AUX COLLÈGUES MASCULINS	38
FIGURE 14 RÔLES/TÂCHES OU ASPECTS DU TRAVAIL OÙ LES FEMMES SERAIENT DÉSAVANTAGÉES PAR RAPPORT AUX COLLÈGUES MASCULINS	39
FIGURE 15 LES MESURES MISES EN PLACE LORS DU RECRUTEMENT POUR FAVORISER L'EMBAUCHE DE FEMMES	40
FIGURE 16 LES MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE PRÉSENTES DANS L'ENVIRONNEMENT D'AFFAIRE DES ENTREPRISES	40
FIGURE 17 RAISONS QUI EXPLIQUENT LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DANS LE SECTEUR	41
FIGURE 18 MESURES QUI POURRAIENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR ACCROÎTRE LE NOMBRE DE FEMMES DANS LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT	42
FIGURE 19 LES AVANTAGES PERÇUS PAR LES RÉPONDANTES D'UN EMPLOI DANS LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT	43

1. Faits saillants

Dans certains secteurs d'activité comme celui de l'environnement, la présence de femmes montre encore un déséquilibre par rapport aux hommes. De récentes études témoignent de la prédominance masculine qui perdure : le secteur de l'environnement comptait, en 2021, 37 % de femmes, alors que le pourcentage est de 47,5 % dans l'ensemble des secteurs.

Dans un contexte d'évolution sociétale marquée par des préoccupations environnementales croissantes, des changements de mentalité par rapport aux genres et un marché du travail affecté par une pénurie de main-d'œuvre, EnviroCompétences a mandaté le Groupe AGÉCO pour brosser un portrait des femmes présentes dans le secteur de l'environnement. L'objectif était de mieux connaître leurs sources de motivation dans leur choix de carrière, de même que les freins et atouts rencontrés lors de leurs parcours académiques et professionnels, pour ultimement mieux les intéresser et les fidéliser dans des carrières en environnement.

Le secteur de l'environnement se caractérise par des milieux de travail très diversifiés, à l'image des métiers et des professions très contrastés qui y sont regroupés. L'éventail des métiers de l'environnement inclus des postes de travail très terrains basés sur des formations professionnelles ou techniques, comme celui d'opératrice en nettoyage industriel ou technicienne en restauration après sinistre. Ce secteur inclus aussi des postes en conseil ou ingénierie au sein de grandes entreprises ou d'organisations municipales, les trajectoires sont multiples.

L'étude a permis de constater que ces trajectoires féminines ont en commun la quête de sens : il s'agit d'une motivation dominante qui détermine le parcours académique et professionnel des femmes interrogées. Ainsi, les raisons ayant motivé des études en environnement, puis à postuler et conserver un emploi dans le secteur sont majoritairement associées à un besoin de contribuer au changement, d'aider et de protéger la planète.

Si la distinction basée sur le genre tend à s'estomper dans les milieux de travail, des femmes ont témoigné qu'elle demeure présente au sein de certaines équipes ou organisations. Elle se constate notamment par des progressions plus lentes vers des postes décisionnels; une observation qui n'est toutefois pas propre au secteur de l'environnement. Pour des métiers plus techniques ou physiques, l'environnement de travail n'est pas encore toujours adapté aux femmes, notamment par la taille des équipements disponibles. De manière générale, les employeurs semblent encore timides quant aux mesures déployées pour attirer des femmes en environnement; près de 60 % des femmes interrogées n'ont observé aucune mesure particulière.

L'élément le plus limitant dans la trajectoire professionnelle des femmes reste la conciliation travail-vie personnelle. C'est là toutefois qu'il y a eu le plus de progrès dans les mesures mises en place par les employeurs ces dernières années, essentiellement sous forme d'aménagement des horaires et de

banque de congés; c'est là aussi qu'encore plus de flexibilité pourrait s'offrir pour intéresser et fidéliser les femmes dans leur poste. Cette situation n'est pas particulière au secteur de l'environnement, mais bien au marché du travail en général.

Les mesures liées à de la discrimination positive lors de l'embauche (ex. : quota) apparaissent marginales dans les milieux de travail. Elles ne font pas non plus l'unanimité chez les femmes interrogées : ces mesures ne doivent pas faire de l'ombre aux compétences des personnes.

Les femmes consultées constatent qu'elles se démarquent généralement positivement des hommes par leurs aptitudes relationnelles, de même que par leur capacité de gestion et de planification; il s'agit d'atouts effectivement documentés dans la littérature.

Il semble que ce soient des forces particulièrement utiles dans la transition écologique actuelle. Une récente étude prospective sur l'emploi et les compétences durant la transition vers une économie carboneutre¹ fait ressortir l'importance d'équilibrer l'accès des femmes aux emplois spécialisés et aux postes de gestion du secteur.

La conciliation travail-vie personnelle devra, encore davantage, être au cœur des mesures visant à inciter les femmes à intégrer le milieu de travail de l'environnement, et y rester.

Et en amont, il faut aussi éveiller encore plus tôt des vocations professionnelles. La promotion des multiples milieux de travail et profils de carrière en environnement dans les écoles secondaires, voire primaires, constitue une clé importante. Les femmes entendues auraient souhaité être exposées à encore plus de modèles féminins et sources d'inspiration lors de leurs études ou au début de leur parcours professionnel afin de s'y identifier. Et la bonne nouvelle est que les femmes ambassadrices et fières² de leur carrière en environnement sont nombreuses; c'est presque à l'unanimité qu'elles le recommanderaient à d'autres.

Les valeurs et le sens lié au travail expliquent là aussi largement la fierté d'occuper un poste en environnement et de vouloir inciter d'autres femmes à y participer activement.

L'étude permet d'identifier trois axes d'intervention sur lesquels travailler pour qu'il y ait davantage de femmes en environnement :

- Miser sur l'appel à la transition écologique – Valoriser et promouvoir les valeurs et le sens liés aux métiers et professions de l'environnement
- Valoriser et promouvoir la diversité des emplois et des milieux de travail du secteur
- Poursuivre la sensibilisation des employeurs et de la société en matière d'équité et d'inclusion des femmes sur le marché du travail

¹ ATIQ (2022)

² Saluons aussi à ce titre le portrait de femmes dans le numéro de Vecteur Environnement de l'automne 2022.

2. Contexte et objectifs de l'étude

Dans certains secteurs comme celui de l'environnement, la présence de femmes montre encore un déséquilibre. De récents chiffres rapportés par EnviroCompétences témoignent de la prédominance masculine qui perdure alors que 60 % des entreprises enquêtées comptaient 40 % ou moins de femmes en 2019³; ces chiffres sont corroborés par les données de 2021 provenant de Statistique Canada (37 % de femmes). Les emplois rattachés au secteur de l'environnement semblent encore largement définis par des métiers de nature très physique visant à dépolluer, décontaminer et améliorer la qualité de l'air, de l'eau ou des sols. Ceci peut expliquer en partie que trop peu de femmes s'y retrouvent. Par ailleurs, la définition des métiers de l'environnement s'est élargie au fil des ans pour inclure des perspectives de développement durable, énergie renouvelable, économie verte, recherche et développement scientifique. Il est possible de penser que davantage de femmes pourraient aspirer à une carrière qui contribue plus activement à corriger les enjeux et défis liés au maintien d'un environnement sain et à l'adaptation aux changements climatiques.

C'est dans ce contexte d'évolution sociétale, du marché du travail, et de relative pénurie de main-d'œuvre, qu'EnviroCompétences a mandaté le Groupe AGÉCO pour obtenir un portrait éclairé des femmes travaillant dans le secteur de l'environnement. Il semblait opportun de mieux connaître leurs sources de motivation, de même que les freins et atouts rencontrés lors de leurs parcours académique et professionnel. Une telle étude est précieuse pour identifier les meilleures façons de rejoindre et attirer du personnel féminin dans le secteur de l'environnement.

2.1 Objectifs de l'étude

À partir d'un portrait actualisé de la place des femmes sur le marché du travail dans le secteur de l'environnement, l'objectif principal de l'étude est d'identifier des pistes pour les intéresser et les fidéliser davantage dans les divers sous-secteurs de l'environnement. Plus précisément, il s'agissait :

- À partir des données existantes et des données secondaires recueillies, d'établir un portrait de la main-d'œuvre féminine du secteur de l'environnement (tâches, responsabilités, niveau d'étude complété, etc.);
- De documenter les sources de motivation à occuper un emploi en environnement, de même que les atouts constatés lors du parcours scolaire et professionnel (salaire, valeurs, travail à l'extérieur, respecté par les hommes);
- D'identifier les enjeux rencontrés par la main-d'œuvre féminine, incluant les freins rencontrés dans leurs parcours scolaire et professionnel (progression plus lente, difficulté à faire ses preuves, travail physiquement difficile, etc.);

³ <https://www.envirocompetences.org/industrie/>

- D'énoncer un certain nombre de recommandations au sein d'un plan d'action afin de guider le travail d'EnviroCompétences et de ses partenaires organisationnels et du marché du travail dans l'implantation de mesures pouvant favoriser un meilleur équilibre femme/homme dans les secteurs de l'environnement (mesure de recrutement et de rétention du personnel, rôle des femmes, mesure organisationnelle, mesure de soutien, etc.).

2.2 Méthodologie

L'approche a combiné une analyse des données secondaires disponibles et la collecte d'informations en menant des entrevues, des groupes de discussion et une enquête en ligne.

La réalisation du mandat s'est faite en étroite collaboration avec EnviroCompétences et ses partenaires, en particulier le Réseau des femmes en environnement. Un comité de suivi a été créé afin de valider les outils de collecte en cours de réalisation et bénéficier de leur réseau de diffusion lors de l'appel à sollicitation pour la participation des groupes de discussion et de la consultation en ligne.

2.2.1 PORTRAIT STATISTIQUE ET REVUE DOCUMENTAIRE

Sur le plan statistique, une série de codes issus du système de Classification nationale des professions (CNP) et du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de Statistique Canada sont attribués par la Commission des Partenaires du marché du travail (CPMT) à EnviroCompétences pour définir le secteur de l'environnement. L'étude repose sur ces codes pour l'analyse statistique. Ils sont présentés dans le tableau en annexe 1. Ils ont aussi servi de balises pour la conception de l'outil d'enquête (voir 2.2.3).

Comme le souligne le Portrait de la main-d'œuvre du secteur de l'environnement 2020-2021⁴ réalisé par EnviroCompétences, le secteur se caractérise par un regroupement de métiers et de professions très contrastés, allant de personnel technique (ex. : opératrice en nettoyage industriel) à des postes en service-conseil ou en ingénierie. Par ailleurs, des postes non-traditionnellement associés au secteur de l'environnement dans sa définition plus stricte de « dépollution » constituent de plus en plus une facette importante du secteur; et c'est d'ailleurs là que s'observe particulièrement la croissance des emplois. Avec la volonté de mieux représenter le secteur, la CPMT a récemment ajouté des codes SCIAN pour capter ces nouvelles réalités professionnelles. Il s'agit par exemple des secteurs d'activité rattachés à la production d'énergie renouvelable.

Afin de faciliter la discussion sur ses secteurs d'activités, métiers et professions, EnviroCompétences a proposé un regroupement de 8 sous-secteurs. Dans le cadre de la présente étude, cette classification simplifiée a été retenue :

⁴ <https://www.envirocompetences.org/media/publications/Portraitdelamain-duvredusecteurdelenvironnement2020-2021.pdf>

Tableau 1 Les 8 sous-secteurs de l'environnement

Air et changements climatiques	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	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	Entreprises qui effectuent des recherches, rédigent des rapports, offrent des consultations et des conseils et administrent des programmes dans différents domaines des sciences naturelles et appliquées.
Eau	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-secteur.
Sols	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	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	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	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.

Outre l'analyse des données statistiques disponibles, une brève revue documentaire a été réalisée sur les études ayant déjà pu s'intéresser à la place des femmes dans des secteurs plus traditionnellement occupés par des hommes. L'effort de collecte était relativement restreint et visait surtout à alimenter la conception des guides et du questionnaire pour les phases suivantes.

2.2.2 ENTREVUES ET GROUPES DE DISCUSSION

Les guides utilisés pour baliser les entrevues et les groupes de discussion ont été développés par AGÉCO, discutés et approuvés par le comité de suivi (voir annexe 2). Les thèmes suivants ont été notamment abordés lors des échanges :

- Perception sur les raisons expliquant la présence moins nombreuse des femmes dans certains sous-secteurs de l'environnement et certains métiers et professions;
- Les défis, enjeux et atouts observés par les femmes lors de leurs parcours académiques et professionnels;
- Les motivations liées au choix d'une carrière en environnement;
- Les outils et mesures pouvant favoriser l'intérêt et la fidélisation des femmes pour un emploi dans le secteur;
- L'évolution récente et à venir de la place laissée aux femmes dans le marché du travail en environnement.

Les entrevues (4) ont été réalisées auprès de responsables d'associations représentant le secteur de l'environnement ou de personnes occupant des rôles d'orientation/aide aux choix de carrière dans des établissements scolaires.

Les deux groupes de discussion, réalisés sous la forme de diner-causerie en mode virtuel (Zoom), se sont tenus respectivement les 30 novembre 2022 et le 22 février 2023. Une grille de recrutement a été élaborée par AGÉCO et validée par EnviroCompétences afin de sélectionner les participantes. L'objectif était de favoriser leur diversité, autant en termes de profil sociodémographique que de type de postes et de secteurs d'activité qu'elles occupaient. La sollicitation s'est faite par le biais des réseaux sociaux des partenaires du projet.

Chacune des deux discussions a été animée par une professionnelle du Groupe AGÉCO, et durait 2 heures. L'un des groupes a été réalisé après la consultation en ligne afin d'en bonifier et de valider certains constats. Pour cette raison, il a été convenu d'y réunir uniquement des femmes ayant occupé, ou toujours en poste d'emplois plus techniques, comme ce profil est moins bien représenté dans la consultation en ligne.

2.2.3 CONSULTATION EN LIGNE AUPRÈS DES FEMMES TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR

Une consultation en ligne a été réalisée afin de quantifier l'ampleur de certaines réalités, enjeux et défis vécus par les femmes actuellement actives dans le secteur.

CONCEPTION DU QUESTIONNAIRE

Le questionnaire a été élaboré par le Groupe AGÉCO, discuté et approuvé par le comité de suivi. Afin de dresser un profil adéquat des participantes, elles étaient questionnées sur leur poste actuel, de même que sur leur milieu d'emploi.

Des catégories de postes ont été proposées à partir des codes CNP retenus pour le mandat par EnviroCompétences. Les catégories devaient être suffisamment précises pour que la répondante se reconnaisse, tout en évitant une liste trop longue. Ces neuf catégories ont également été retenues pour la présentation des données statistiques dans le chapitre dédié (section 3).

Tableau 2 Codes CNP retenus pour l'étude et leur correspondance en grandes catégories simplifiées pour les fins de l'étude

Manœuvre	72 405 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique
	75212 Manœuvres à l'entretien des travaux publics
	75110 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
	95109 Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique
Préposée	73202 Fumigateurs/fumigatrices et préposés/préposées au contrôle de la vermine
	65310 Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers
	62024 Surveillants/surveillantes des services de nettoyage
	74204 Personnel d'entretien des services publics
Opératrice	92101 Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets
	65311 Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées
	74205 Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public et personnel assimilé
Technologue	22101 Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
	22110 Technologues et techniciens/techniciennes en biologie
	22300 Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
	22301 Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique
	22310 Technologues et techniciens/techniciennes en génie électrique et électronique

	72400 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles
Inspectrice	22232 Spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail
	21120 Professionnels/professionnelles de la santé et sécurité publique et environnementale
Ingénieur	21300 Ingénieurs civils/ingénieures civiles
	21320 Ingénieurs/ingénieures chimistes
	21331 Ingénieurs/ingénieures géologiques
Urbaniste	21202 Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols
Conseillère	41400 Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées
Scientifique	21101 Chimistes
	21102 Géoscientifiques et océanographes
	21110 Biologistes et personnel scientifique assimilé

Note : les informations sur les professions sont présentées en fonction de la Classification nationale des professions (CNP) de 2016. Le cas échéant, le code à quatre chiffres de la CNP 2016 à sa correspondance à cinq chiffres pour 2021, à la suite des changements apportés à la CNP entre ces deux années.

Pour les milieux d'emploi, la classification par 8 grands sous-secteurs, proposée dans le diagnostic sectoriel d'EnviroCompétences, a été privilégiée.

Un pré-test a été effectué auprès de répondantes aux profils variés avant une diffusion massive du questionnaire.

STRATÉGIE DE SOLLICITATION ET DE DIFFUSION DU QUESTIONNAIRE EN LIGNE

Il a été possible de combiner une sollicitation personnalisée (base de données d'EnviroCompétences obtenue avec entente de confidentialité) et générique du questionnaire en ligne (affichage sur les réseaux sociaux des différents partenaires au projet).

Tableau 3 Stratégie de consultation en ligne et appel à la participation

Stratégie de diffusion	Envoi d'un lien personnalisé à 1594 courriels fournis par EnviroCompétences Diffusion sur plusieurs réseaux sociaux de partenaires et associations
Période d'enquête en ligne	14 décembre 2022 – 3 février 2023
Questionnaires complétés	466 questionnaires complétés

La base de données d'EnviroCompétences comprenait près de 1600 courriels associés majoritairement à des femmes œuvrant dans le secteur de l'environnement. Compte tenu qu'il y a eu en parallèle une diffusion élargie, il n'est pas possible de connaître la population sollicitée, et donc d'évaluer un taux de réponse. La stratégie de diffusion a permis d'obtenir 466 questionnaires complétés.

L'annexe 3 présente le profil des répondantes selon la région administrative du lieu de travail, l'âge et l'ancienneté dans l'emploi occupé, de même que le niveau de scolarité. Les principaux éléments à retenir du profil des répondantes sont :

- Près de 40 % travaillent dans la grande région de Montréal;
- Un peu plus de 40 % ont moins de 35 ans;
- Près de 70 % sont en poste depuis 5 ans ou moins chez leur employeur actuel;
- En lien avec les postes occupés (ex. : conseillère, scientifique), elles sont très scolarisées : plus de 90 % détiennent un diplôme d'études universitaires.

Le grand nombre de répondantes et l'homogénéité des résultats permettent de dégager des tendances fortes. Par ailleurs, cet échantillon ne prétend pas à une représentativité statistique étant donné qu'aucun plan d'échantillonnage n'était possible et que les statistiques secondaires disponibles ne permettent pas de comparer cet échantillon à la répartition de la population totale de femmes travaillant dans le domaine de l'environnement au Québec.

Les lacunes des données statistiques confirment d'ailleurs l'importance de cette étude pour obtenir des indicateurs de tendance plus propres au secteur.

3. Profil statistique

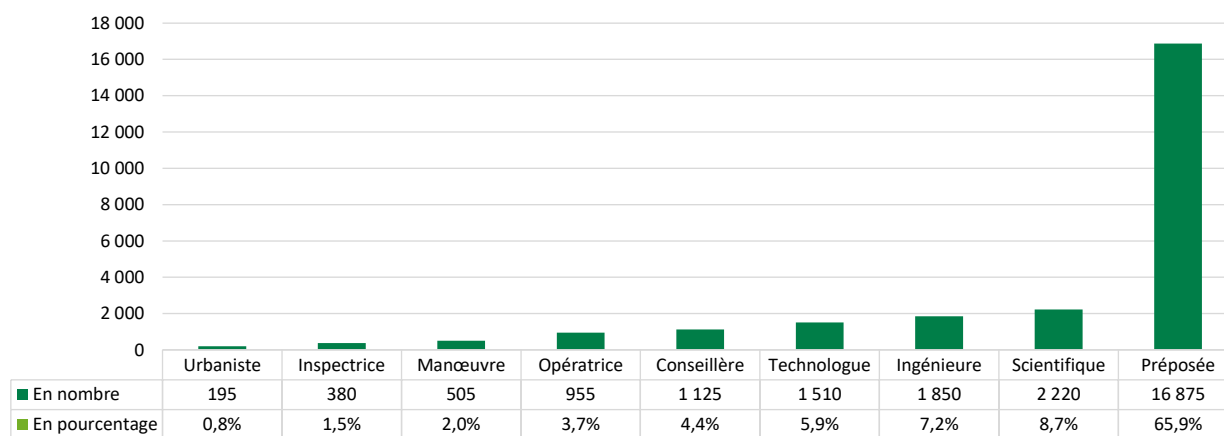
Ce chapitre rapporte les données statistiques disponibles issues du système de Classification nationale des professions (CNP) et du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de Statistique Canada. Malgré certaines limites connues de ces statistiques dans leur capacité à refléter adéquatement les contextes très particuliers à l'environnement, les données permettent néanmoins de camper le profil de la main-d'œuvre y travaillant. Pour les fins de la présente étude, l'accent est mis sur le profil féminin du personnel. Lorsque pertinent et signifiant, des contrastes avec le personnel masculin sont soulignés, par exemple en termes de postes occupés, scolarité ou de conditions salariales.

3.1 Métiers et professions occupés par des femmes : sciences et génie en arrière-plan

Les statistiques de 2021 dénombrent 68 710 personnes œuvrant dans le secteur de l'environnement, dont 25 615 femmes.

La répartition de ces dernières entre les différents emplois du secteur de l'environnement (Figure 1) montre que les 2/3 occupent un poste de préposée, et plus précisément celui de préposée à l'entretien ménager et au nettoyage (97 % de cette catégorie). Bien que classifié comme appartenant au secteur de l'environnement, il faut souligner le lien plus ténu de ce métier avec la définition plus large et transformationnelle de l'environnement comme secteur d'emplois (emplois verts et verdissants).

Figure 1 Répartition des femmes par catégorie d'emploi (CNP), secteur de l'environnement, 2021



1 Les CNP associés à ces 9 catégories sont présentés dans la section méthodologique (section 2).

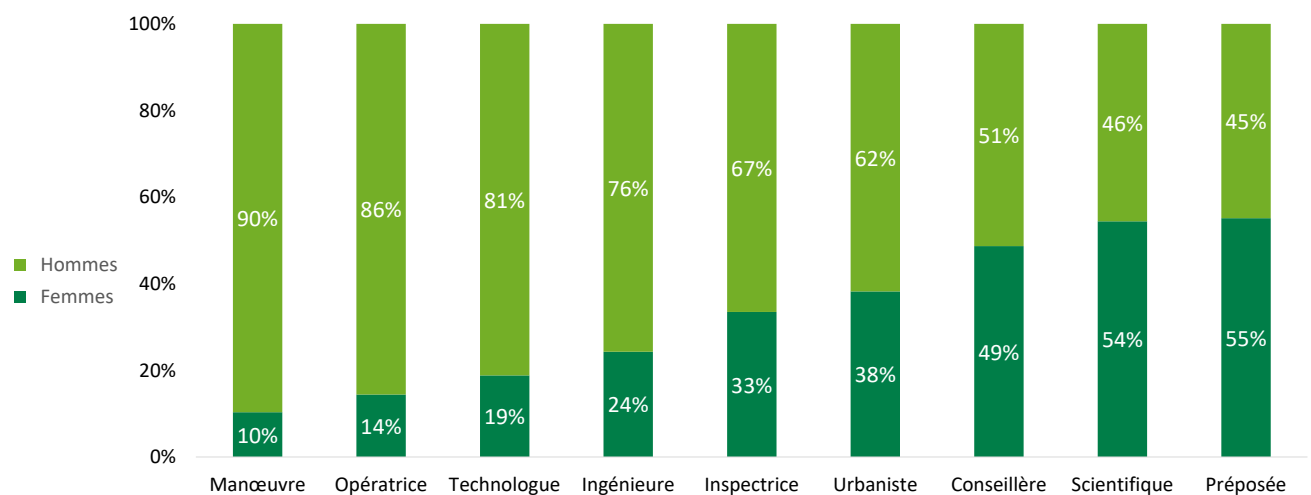
Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

En faisant abstraction de ce poste de préposée à l'entretien, les statistiques révèlent que les femmes œuvrant dans le secteur de l'environnement occupent surtout des postes en sciences et génie, soit comme scientifique (2220 femmes), ingénieure (1850), technologue/technicienne (1510) et conseillère (1125). D'ailleurs, les femmes ayant participé à la consultation menée dans la présente étude (voir section 5) occupaient à plus de 50 % des postes de conseillère.

Ces données montrent également que le secteur de l'environnement se caractérise encore par une dominance masculine globale (Figure 2) : un peu plus de 6 emplois sur 10 y sont occupés par des hommes en 2021. En 2016, le ratio était de 7 emplois sur 10, il y a donc progression des femmes.

En particulier, les postes de manœuvre, opérateur et technologue/technicienne comptent une faible proportion de femmes par rapport aux hommes (moins de 20 %). D'autres détiennent des ratios beaucoup plus équilibrés, presque qu'à égalité femmes-hommes : préposé (55 %), scientifique (54 %) et conseiller (49 %).

Figure 2 Répartition femmes/hommes par catégorie d'emploi (CNP)¹, secteur de l'environnement, 2021



¹ Les CNP associés à ces 9 catégories sont présentés dans la section méthodologique
 Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

3.2 Secteurs de l'environnement : une forte représentation des femmes dans les Services relatifs aux bâtiments

Plus des 2/3 des femmes (17 140 femmes) travaillant en environnement sont actives dans le secteur « 5617 Services relatifs aux bâtiments et aux logements ».

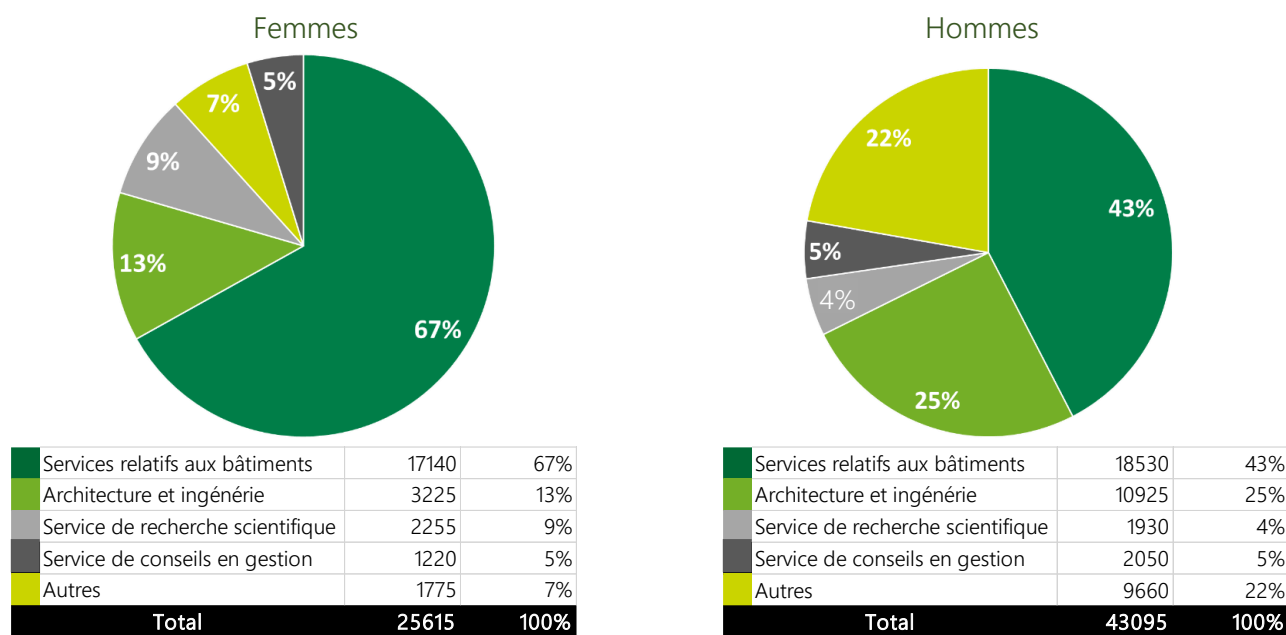
Elles représentent dans ce secteur 48 % de la main-d'œuvre par rapport aux hommes. Encore là, le métier de préposé à l'entretien ménager et au nettoyage, rattaché à ce sous-secteur d'activité, contribue à ce poids important.

Par ailleurs, en écho aux principaux emplois occupés, le reste des femmes œuvre dans 3 autres principaux secteurs d'activité :

- Ingénierie (13 %), recherche scientifique (9 %) et services de conseils en gestion (5 %).
- Dans le secteur des services de recherche scientifique en particulier, les femmes sont proportionnellement en plus grand nombre (54 %) que les hommes.
- À ce propos, la consultation effectuée dans la présente étude a interrogé en particulier des femmes œuvrant dans les services de conseils et de recherche (section 5).

Notons que parmi les sous-secteurs « Autres », 2 % des femmes se trouvent dans le SCIAN 2211 *Production, transport et distribution d'électricité* alors que 7 % des hommes œuvrant en environnement y occupent un emploi. Sachant qu'il s'agit d'un des domaines susceptibles de participer au virage énergétique du Québec, il pourra être pertinent d'y attirer davantage de femmes.

Figure 3 Répartition des femmes et des hommes par industrie (SCIAN), secteur de l'environnement, 2021



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

3.3 Scolarité : des femmes hautement diplômées dans certaines professions

La figure 4 présente la scolarité détenue par les femmes occupant un emploi dans le secteur de l'environnement.

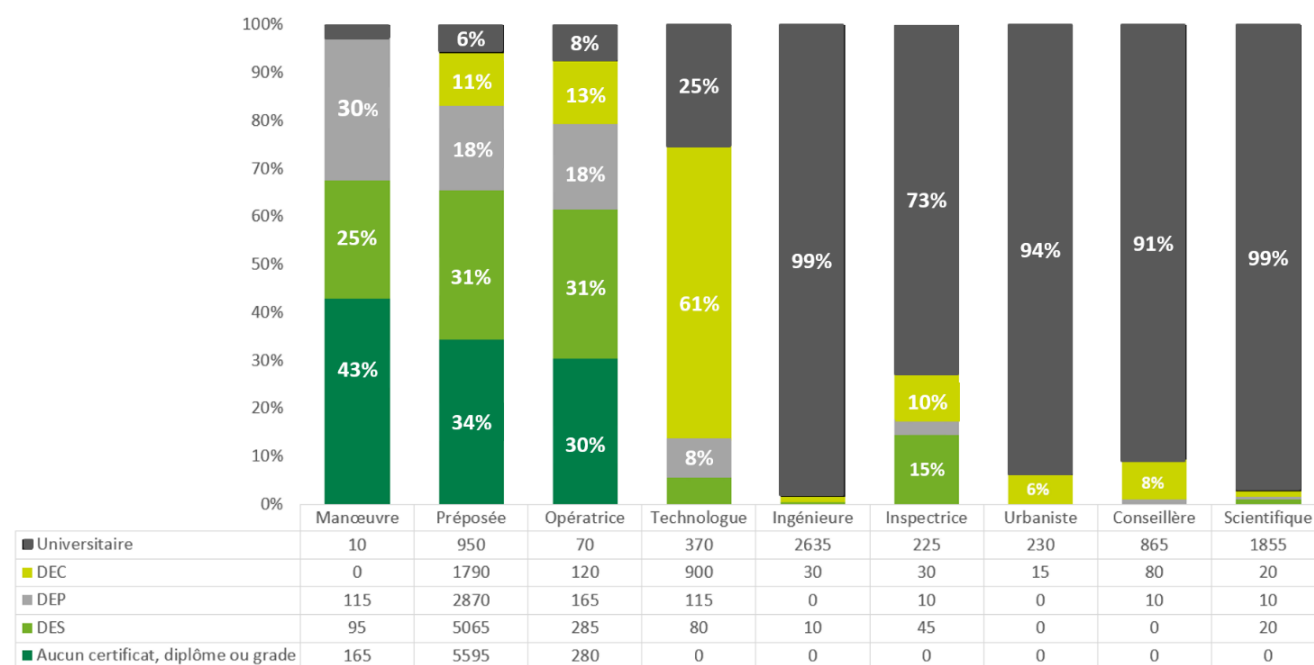
Pour certaines catégories d'emploi documentées (conseil, inspection, urbanisme, sciences et génie), les femmes détiennent en forte majorité des diplômes universitaires (73 à 99 %). Ce sont d'ailleurs

des postes ayant généralement des exigences d'études universitaires ou collégiales. Ces statistiques ne sont donc pas surprenantes.

Ce qui démarque toutefois les femmes est qu'elles sont en plus forte proportion à détenir des diplômes universitaires par rapport aux hommes qui occupent les mêmes professions, et encore plus avec des diplômes de 2^{ième} et 3^{ième} cycle (maîtrise, doctorat). Cette différence est particulièrement marquée pour le métier d'inspecteur/inspectrice : 73% des femmes qui exercent ce métier détiennent un diplôme universitaire, contre 35% des hommes (soit une différence de 38 points, voir tableau 4).

Les consultations effectuées auprès des femmes dans la présente étude permettent de comprendre qu'elles ont souvent l'impression d'avoir à démontrer davantage leurs expertises et compétences pour cheminer dans leur carrière (voir sections 4 et 5), ce qui peut motiver le choix d'études de niveaux supérieurs.

Figure 4 Répartition des femmes par niveau de scolarité, par catégorie d'emploi, secteur de l'environnement, 2021 (% et nombre au bas de la figure)



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Tableau 4 Répartition compare des femmes et des hommes par niveau de scolarité, par catégorie d'emploi, secteur de l'environnement, 2021

		Aucun certificat	DES	DEP	DEC	Universitaire
Manoeuvre	Femmes	43%	25%	30%	0%	3%
	Hommes	38%	25%	28%	7%	2%
Opérateur.ice	Femmes	30%	31%	18%	13%	8%
	Hommes	33%	25%	26%	12%	3%
Technologue / technicien.ne	Femmes	0%	5%	8%	61%	25%
	Hommes	2%	7%	18%	62%	11%
Ingénieur.e	Femmes	0%	0%	0%	1%	99%
	Hommes	0%	1%	1%	3%	96%
Inspecteur.ice	Femmes	0%	15%	3%	10%	73%
	Hommes	5%	13%	15%	32%	35%
Urbaniste	Femmes	0%	0%	0%	6%	94%
	Hommes	0%	3%	10%	21%	66%
Conseiller.ère	Femmes	0%	0%	1%	8%	91%
	Hommes	0%	4%	5%	11%	80%
Scientifique	Femmes	0%	1%	1%	1%	97%
	Hommes	0%	0%	2%	1%	98%
Préposé.e	Femmes	34%	31%	18%	11%	6%
	Hommes	32%	30%	20%	11%	7%

3.4 Âge : Un portrait relativement similaire entre les femmes et les hommes

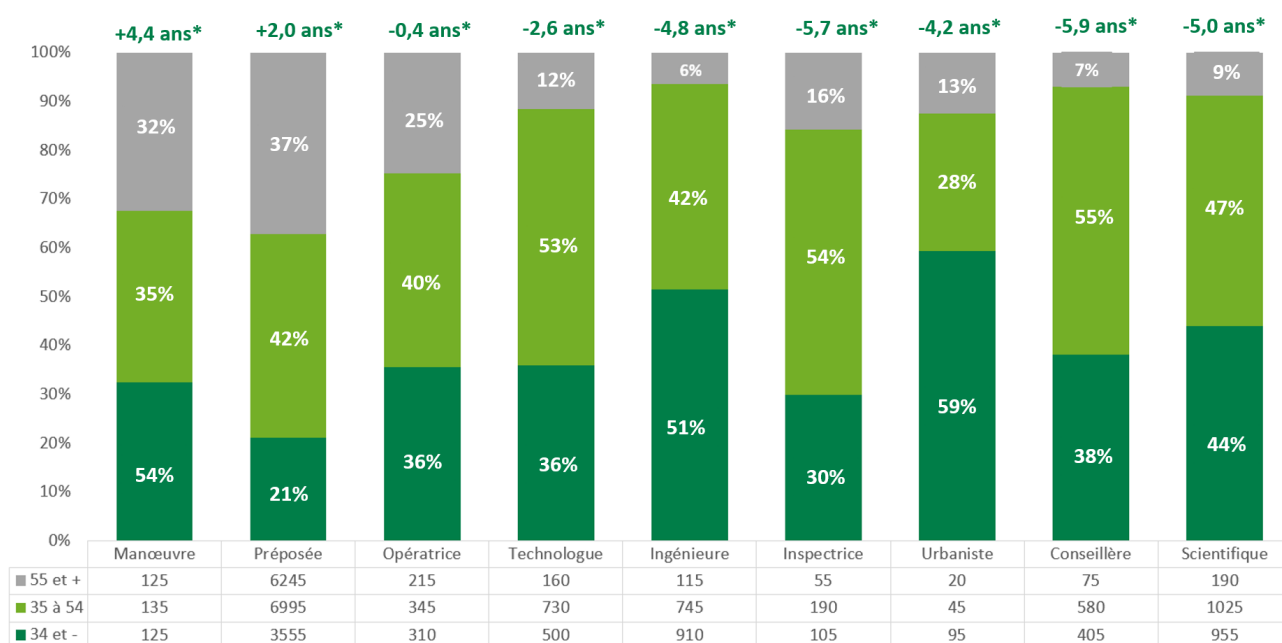
La figure 5 montre la répartition des femmes par strate d'âge, selon les catégories d'emplois occupés en environnement.

Dans tous les métiers manuels documentés (manœuvre, opératrice et préposé), les femmes sont en moyenne en proportions légèrement plus élevées dans des strates d'âges supérieures ou équivalentes aux hommes.

Dans toutes les professions où les femmes sont davantage scolarisées (diplôme de niveau supérieur à un DEC), elles sont en moyenne en proportion un peu plus jeunes que les hommes.

Par exemple, 51 % des femmes occupant des postes en ingénierie sont âgées de 35 ans et moins, contre 39 % pour les hommes. Pour les postes de scientifiques, les femmes de 35 ans et moins représentent 44 % des femmes occupant ce poste, alors que la proportion d'hommes dans cette strate d'âge est de 25 % par rapport au total d'hommes avec cette profession.

Figure 5 Répartition des femmes par strate d'âge, par catégorie d'emploi, secteur de l'environnement, 2021 (% et nombre au bas de la figure)



*Écart d'âge moyen entre les hommes et les femmes. Par exemple, les femmes occupant un poste de manœuvre sont en moyenne 4,4 ans plus âgées que leur équivalent masculin.

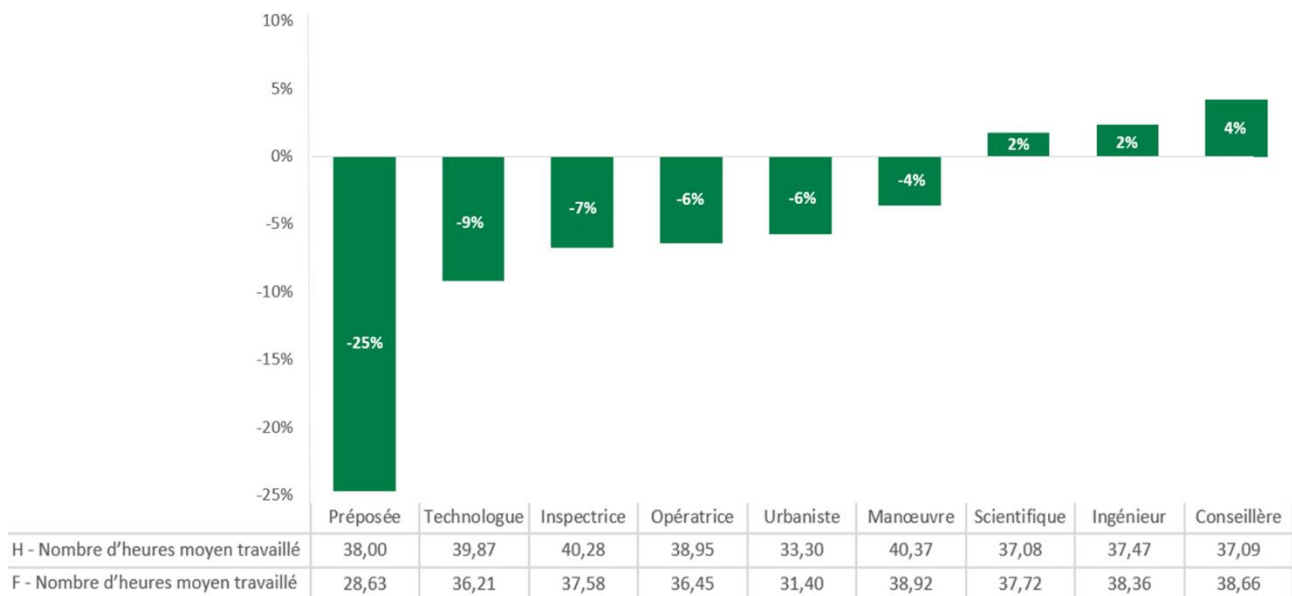
Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

3.5 Heures travaillées et salaire horaire : des contrastes entre types de postes

En moyenne, les femmes exerçant un emploi dans le secteur de l'environnement travaillent un peu moins de 36 heures par semaine. Des horaires hebdomadaires plus élevés s'observent autant dans des métiers manuels (ex. : manœuvre à 38,92 h/semaine) que des professions (ex. : conseillère à 38,66 h/semaine, ingénieure à 38,36 h/semaine) (Figure 6).

Les postes avec l'horaire hebdomadaire le moins élevé pour les femmes, et avec l'écart le plus contrasté avec les hommes, est celui de préposé. Comme il est principalement composé de préposées à l'entretien et au nettoyage, il est possible de penser qu'il s'agit d'une réalité propre à ce type d'emploi.

Figure 6 Variation (%) du nombre moyen hebdomadaire d'heures travaillées par les femmes comparativement aux hommes, par catégorie d'emplois, secteur de l'environnement, 2021



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

Lecture : En 2021, en moyenne les femmes préposées travaillaient 25% d'heures hebdomadaires de moins que les hommes qui exerçaient le même métier.

De manière générale, les femmes tendent à travailler un nombre d'heures moyen hebdomadaire inférieur aux hommes. La prise en charge encore largement plus importante de la femme pour la conciliation familiale pourrait être l'explication de ces horaires hebdomadaires globalement inférieurs. Les consultations effectuées auprès des femmes (section 5) appuient cette hypothèse.

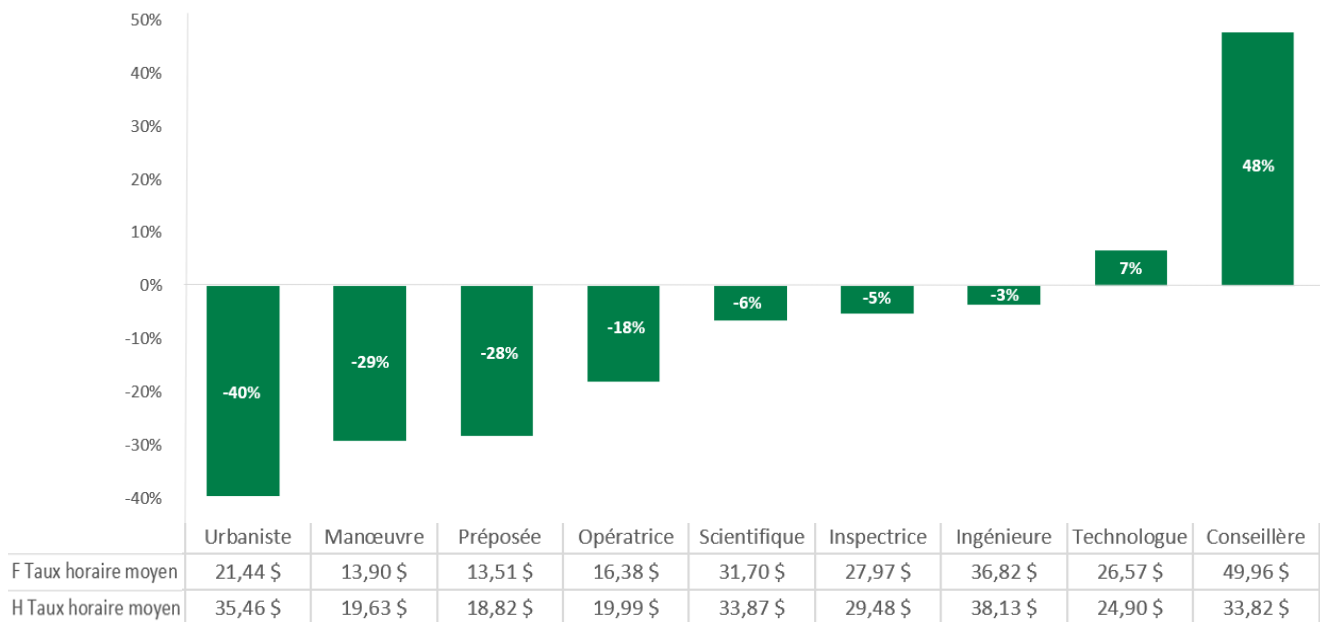
Toutefois, 3 catégories de professions font exception : conseillère, ingénieure et scientifique, où un écart légèrement supérieur (2 à 4 %) s'observe chez les femmes quant aux nombres moyens d'heures travaillées par rapport aux hommes.

Du côté salarial, de manière générale, les femmes reçoivent un salaire horaire inférieur aux hommes pour une même catégorie d'emploi (Figure 7). Pour certains groupes de professions, cet écart négatif grimpe à 40 % (urbaniste, manœuvre et préposé).

À l'exception des urbanistes, l'écart tend à être davantage important pour les métiers moins qualifiés. Pour les urbanistes, l'écart salarial en défaveur des femmes pourrait s'expliquer en partie par la forte proportion de femmes en début de carrière, soit de 34 ans et moins (F =60 % ; H =30 %).

Néanmoins, dans certaines catégories d'emploi (technologues/techniciennes et conseillères), les femmes reçoivent un salaire horaire supérieur aux hommes. Dans les postes de conseil, l'écart positif à l'avantage des femmes pourrait se justifier par la forte représentation de femmes ayant une maîtrise en comparaison des hommes qui possèdent majoritairement un baccalauréat.

Figure 7 Variation (%) du taux horaire (\$/H) des femmes comparativement aux hommes, par catégorie d'emploi, secteur de l'environnement, 2021



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2021

Lecture : En 2021, en moyenne les femmes urbanistes avaient un taux horaire 40% inférieur à celui des hommes qui exerçaient le même métier.

4. Des parcours plus atypiques documentés

La revue documentaire a permis d'en connaître davantage sur les parcours de femmes dans des milieux et emplois plus traditionnellement associés aux hommes, dans le secteur de l'environnement ou autres.

4.1 Définition d'un métier non traditionnel

Selon la littérature consultée, la définition retenue pour décrire un secteur/métier non traditionnel est généralement basée sur la proportion homme/femme. Pour les femmes, un métier ou une profession est dit non traditionnel lorsqu'on y trouve moins de 33 % de femmes.

- Les métiers non traditionnels se trouvent dans tous secteurs d'activités (environnement, construction, services, arts et loisirs, affaires et administration, etc.).
- Et aussi dans tous les niveaux d'enseignements (semi-spécialisé, professionnel, collégial et universitaire).



Selon les statistiques disponibles, le secteur de l'environnement comptait en 2021 moins de 30 % de femmes, alors que la proportion grimpe à 48 % dans tous les secteurs.

4.2 Des sources de motivation et des freins d'ordre autant personnel que sociétal

Certaines études⁵ se sont attardées à documenter ce qui motive les femmes à occuper un emploi dans un secteur traditionnellement dominé par la présence masculine. Le tableau suivant résume les facteurs recensés, en les regroupant sous trois catégories :

- Les facteurs liés à la nature de l'emploi comme tel. C'est dans cette catégorie que se trouvent les principaux éléments motivateurs (ex. : la passion du métier, les valeurs associées au secteur).
- Ceux rattachés à l'évolution de la société ou des milieux de travail. La présence de modèles féminins apparaît comme un facteur particulièrement puissant de motivation.
- Et les facteurs d'origine plus personnelle, liés à des émotions et des ressentis.

⁵ BRIÈRE Sophie et a; (2018), COMITÉ DE CONDITION FÉMININE BAIE-JAMES (2007), et VECTEUR ENVIRONNEMENT (2022)

Tableau 5 Facteurs motivant les femmes à choisir un métier moins traditionnel

Facteurs liés à la nature de l'emploi	Facteurs liés à l'évolution de la société/du milieu de travail	Facteurs liés à des sources personnelles
<ul style="list-style-type: none"> • La passion d'un secteur en particulier* • Métier présentant des débouchés* • Travail d'équipe • Meilleur salaire • Travail qui n'est pas routinier <p>En environnement en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valeurs environnementales • Passion pour la nature • Désir de contribuer au changement 	<ul style="list-style-type: none"> • Modèles dans l'entourage* • Sexisme de moins en moins présent • Méthode de travail de plus en plus adaptée pour assurer la sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Aller chercher un sentiment de fierté • Sentiment de reconnaissance et d'accomplissement • Sentiment d'être avantagée par des habiletés particulières (ex. : manuelle)

*Facteurs les plus souvent cités

Par ailleurs, plusieurs obstacles freineraient les femmes qui voudraient faire carrière dans un métier typiquement masculin. La documentation consultée⁶ à ce sujet permet également de regrouper ces limites en trois catégories, présentées dans le tableau suivant :

- Les limites que s'imposent elles-mêmes les femmes;
- Celles rattachées au milieu de travail, soit en matière de conditions de travail ou encore de mentalité qui tolère encore les inégalités;
- Et des freins liés à la persistance de stéréotypes en défaveur des femmes.

⁶ BRIÈRE, Sophie et al. (2018) et LEGAULT, Marie-Josée (2001)

Tableau 6 Freins pour les femmes voulant intégrer un métier traditionnellement masculin

Limites perçues/imposées par les femmes elles-mêmes	Limites rattachées au milieu de travail/société	Freins liés à la persistance de stéréotypes en défaveur des femmes
<ul style="list-style-type: none"> • L'impression qu'elles doivent travailler beaucoup plus fort pour avoir la même crédibilité que les hommes • Peur de ne pas se faire prendre au sérieux • Sentiment de devoir valider leur crédibilité et leur réputation davantage que les hommes • Craintes d'être intimidées par leur statut minoritaire au sein de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Temps supplémentaire et horaire atypique de certains secteurs (défi de conciliation travail-famille) • Métier plus dangereux /physique • Pas de possibilité d'atteindre des postes supérieurs – plafond de verre • Appréhension face à la gestion des départs en congé de maternité • Société ancrée dans les stéréotypes de genres et plus largement dans la discrimination systémique. • Impunité encore présente dans certains milieux face aux inégalités ou au sexisme 	<ul style="list-style-type: none"> • Perception de milieu trop compétitif pour les femmes • Perception de capacités inférieures à gérer/supporter le stress ou les conflits • Moins de force physique et d'endurance que les hommes • Moins de leadership

4.3 Avantages perçus par les employeurs en lien avec l'embauche féminine

Les études consultées⁷ rapportent plusieurs avantages liés à la création d'une équipe de travail mixte, incluant davantage de femmes. Leurs forces sur le plan humain et leurs façons différentes de travailler (organisations, méthodes) semblent particulièrement appréciées :

- Les femmes sont généralement plus minutieuses, organisées, mieux préparées;
- Elles sont plus habiles dans des situations plus délicates ou tendues avec des clients;
- Les qualités de communication des femmes contribuent à installer des relations de travail respectueuses et stimulantes dans les équipes;
- Les femmes introduisent des façons différentes de penser le travail, davantage en équilibre avec la vie personnelle;
- Leurs méthodes de travail sont plus sécuritaires et ainsi, elles se blessent moins que les hommes. Elles ont un effet d'entraînement positif sur le respect des mesures de santé et sécurité au travail;
- Pour des travaux plus manuels, les femmes seraient plus habiles en finition.

DES FEMMES ŒUVRANT DANS LE SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT PARTAGENT LEURS CONSEILS :

- Communiquer ses valeurs et émotions
- Se montrer professionnelle et neutre
- Se faire confiance, ne pas hésiter à exposer son point de vue et foncer
- Démontrer ce qui mobilise les femmes dans ce secteur pour créer une communauté de personnes qui travaille en environnement pour les mêmes valeurs
- Ne pas se laisser imposer des modèles qui ne nous correspondent pas
- Ne pas chercher à plaire à tout prix à ses collègues masculins

Source : VECTEUR ENVIRONNEMENT (2022)

4.4 Pratiques organisationnelles pour attirer et garder les femmes

Pour favoriser l'équilibre femmes/hommes, les employeurs peuvent développer des outils ou mesures pour atténuer les limites liées au milieu de travail et qui agissent négativement sur la rétention des femmes au sein de l'organisation, et ce tout au long du cycle de vie de la main-d'œuvre (recrutement, accueil/intégration, progression). Le tableau suivant résume ce qui a fait l'objet de documentation dans les références consultées.

⁷ BRIÈRE, Sophie et al. (2018) et LEGAULT, Marie-Josée (2001)

Tableau 7 Pratiques organisationnelles pour attirer et fidéliser les femmes

Pour attirer dans le secteur	Pour fidéliser
<ul style="list-style-type: none"> • Démarche de recrutement la plus neutre possible à l'égard du genre • Offrir des possibilités d'avancement équivalentes pour femmes et hommes • Mettre en valeur des modèles féminins • Féminiser les titres d'emploi • Intégrer des femmes dans la haute direction et les comités de travail décisionnel • Implanter un parrainage ou mentorat en milieu de travail pour favoriser l'intégration • Respecter l'équité salariale entre les femmes et les hommes • Offrir une bonne conciliation travail et famille – Par exemple offrir garderie et installations sportives en milieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Montrer une tolérance zéro à toute forme d'harcèlement ou de sexisme - réactions immédiates envers un collègue ou un client problématique • Ne pas discriminer l'allocation des tâches et responsabilités en fonction du genre afin de ne pas tomber dans les stéréotypes • Implanter un parrainage ou mentorat en milieu de travail pour favoriser l'intégration • Former le personnel sur les avantages d'une équipe mixte de travail, sur les préjugés et stéréotypes à briser. Favoriser le travail en équipe femme/homme • Objectiver les évaluations de rendement et la gestion de carrière selon les compétences et non le genre

4.5 Évolution positive du secteur de l'environnement face à la main-d'œuvre féminine

Le secteur de l'environnement serait en pleine évolution sur le plan du marché du travail puisque les femmes se manifestent et se sentent de plus en plus concernées face au défi des changements climatiques, et plus largement des enjeux environnementaux⁸.

- Il y aurait davantage de femmes qui occupent des postes de conseillère, directrice, chargée de mandats; davantage de femmes avec des postes décisionnels qui contribuent à prendre des orientations importantes au sein des entreprises.
- Il y aurait donc doucement une représentation plus adéquate des femmes dans les hautes sphères décisionnelles.

Le besoin de bénéficier du point de vue des femmes, de leurs intelligences (cartésienne et de cœur) pour résoudre les nombreux problèmes environnementaux auxquels la société fait face favoriserait l'intégration des femmes dans le secteur.

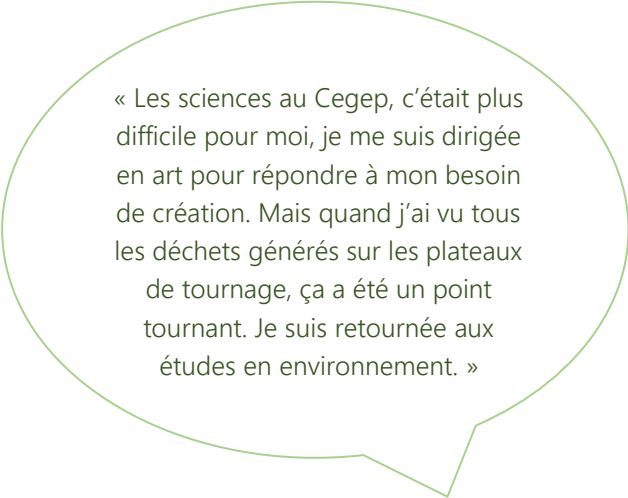
⁸ VECTEUR ENVIRONNEMENT (2022)

Une récente étude prospective sur l'emploi et les compétences durant la transition vers une économie carboneutre⁹ fait quant à elle ressortir l'importance d'une meilleure prise en compte de la main-d'œuvre « en quête d'équité », dont font partie les femmes, dans la stratégie de relance économique verte au lendemain de la pandémie. Les formations et plans de transition doivent supprimer les obstacles (voir Tableau 2) qui empêchent ces groupes traditionnellement sous-représentés de « jouer un rôle majeur dans la transition vers la carboneutralité et d'accéder aux emplois spécialisés et aux postes de gestion du secteur ».

⁹ ATIQ (2022)

5. Les trajectoires féminines dans le secteur de l'environnement

Cette section présente les résultats de la consultation en ligne menée auprès des femmes travaillant dans divers sous-secteurs de l'environnement. Pour rappel, le profil sociodémographique des répondantes se trouve en annexe 3. Les témoignages obtenus en entrevues et en groupes de discussion permettent de nuancer, bonifier et compléter les résultats chiffrés. À l'occasion, des citations issues de ces démarches consultatives sont intégrées de manière à illustrer certains constats.



« Les sciences au Cegep, c'était plus difficile pour moi, je me suis dirigée en art pour répondre à mon besoin de création. Mais quand j'ai vu tous les déchets générés sur les plateaux de tournage, ça a été un point tournant. Je suis retournée aux études en environnement. »

5.1 La quête de sens : motivation dominante pour le parcours académique et professionnel des femmes

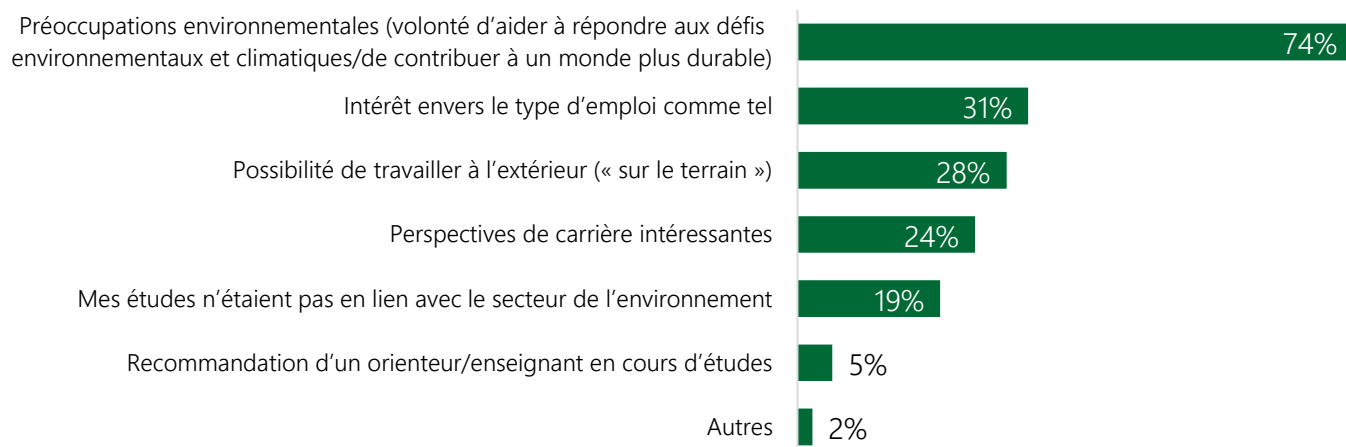
Les trois-quarts des répondantes ont choisi des études en lien avec l'environnement pour le « sens » et la possibilité de contribuer activement aux préoccupations environnementales. Ce constat a également émergé fortement des groupes de discussion, même auprès des femmes occupant des emplois plus terrain/techniques. Pour certaines femmes, en particulier avec un parcours d'immigration au Québec, des trajectoires se sont dessinées très tôt à l'enfance ou l'adolescence face à la réalité observée de pays dévastés par des enjeux environnementaux (pollution de l'eau, déforestation, etc.)

Quasiment autant de répondantes (environ 30 %) évoquent ensuite des raisons liées à l'emploi comme tel et la possibilité de travailler sur le terrain.

Mentionnons que pour une femme sur cinq sondées, le parcours académique n'était pas lié à l'environnement. Ce n'est qu'à la suite de diverses expériences professionnelles ou personnelles qu'elles ont trouvé leur voie.

À cet égard, ce qui a été entendu en groupes de discussion est riche d'enseignement. L'importance en milieu scolaire d'être exposée à des modèles et des exemples concrets de métiers et professions associés au secteur de l'environnement a été mentionnée avec insistance. Ceci rejoint d'ailleurs un constat de la revue documentaire. Des femmes ont ainsi mentionné avoir compris plus tard qu'elles pouvaient avoir une carrière qui allait à la fois joindre des motivations personnelles liées à la protection de l'environnement et des compétences au sein d'un milieu professionnel.

Figure 8 Raisons ayant motivé des études en environnement

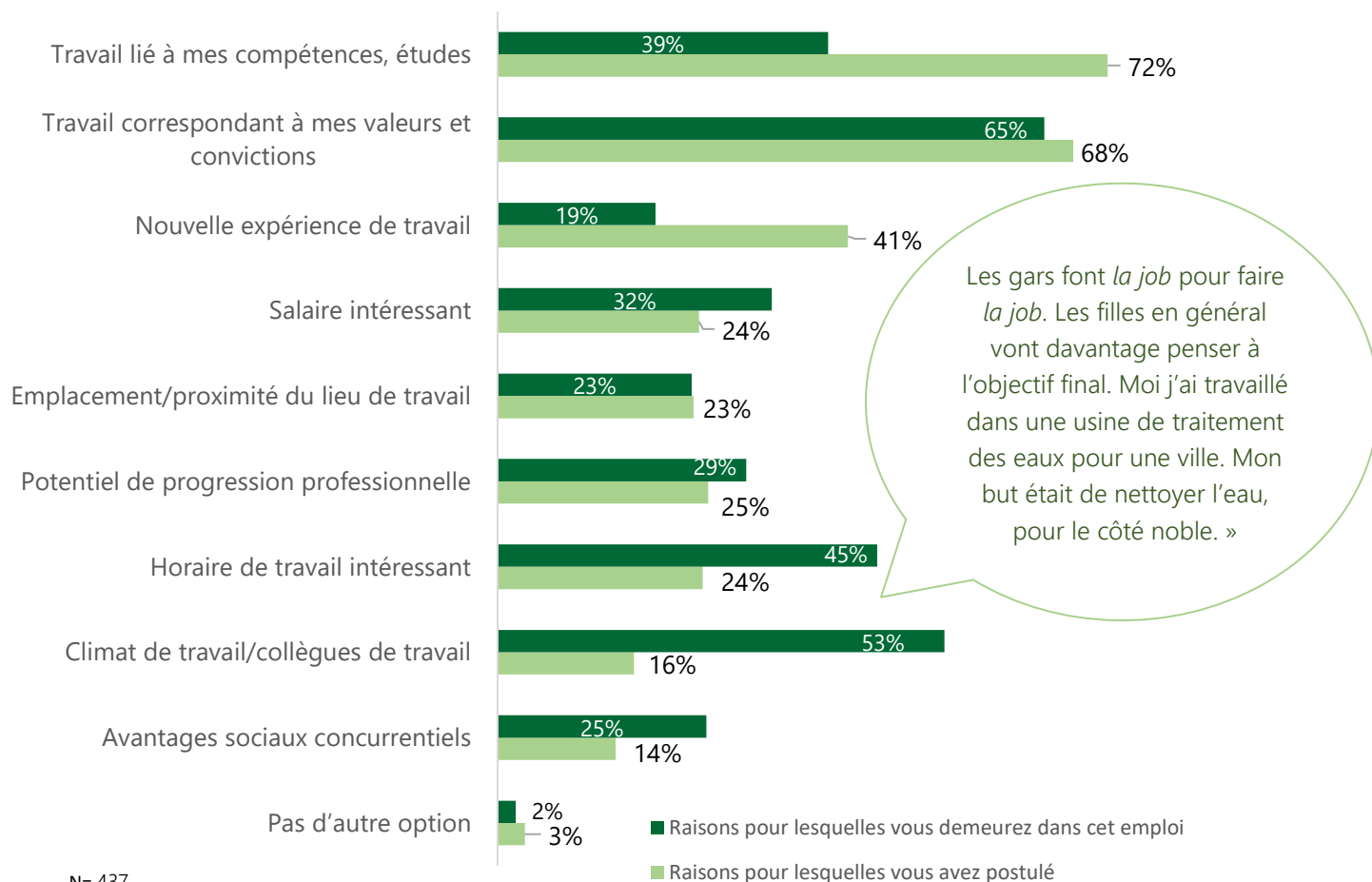


N= 452

Source : Sondage AGÉCO, 2023

Les résultats de la figure suivante montrent que les motivations à choisir un emploi en environnement et y rester sont, elles aussi, fortement liées à des valeurs et convictions associées à la protection de la planète.

Figure 9 Motivations à appliquer sur un poste en environnement et à le conserver



N= 437

Source : Sondage AGÉCO, 2023

L'idée de participer à quelque chose de « plus grand que nous » a été exprimée en groupes de discussion. C'est le cas de plus de 65 % des répondantes à la consultation en ligne. Notons que ce désir d'aider, de contribuer au changement pour le bien public/l'environnement prend aussi une dimension plus humaine, rattachée à des valeurs de communauté. Cela s'observe aussi derrière les motivations à occuper des postes plus manuels et techniques, comme dans le milieu de la restauration après sinistre par exemple.

Par ailleurs, le fait d'être « à la bonne place » par rapport à des compétences acquises pendant les études est en tête de liste dans les raisons motivant à appliquer sur un poste (72 % des répondantes).

« La restauration après sinistre, c'est la communauté, les femmes vont nettoyer chaque page de livre, chaque toutou, chaque crayon, c'est le sentiment de redonner. C'est ce qui motive les femmes dans notre secteur. »

À cet égard, la proportion de répondantes qui demeurent en poste pour cette raison chute à 39 %. Il semble en effet que les compétences des femmes ne soient effectivement pas toujours reconnues à leur juste valeur par rapport à leur équivalent masculin, selon les propos entendus en groupe de discussion et la revue documentaire. Il est possible de penser que cela explique en partie que le lien entre travail et compétences se retrouve au quatrième plan des raisons justifiant le maintien en poste, derrière les valeurs, les horaires et le climat de travail.

5.2 Des postes dominants en conseil et gestion

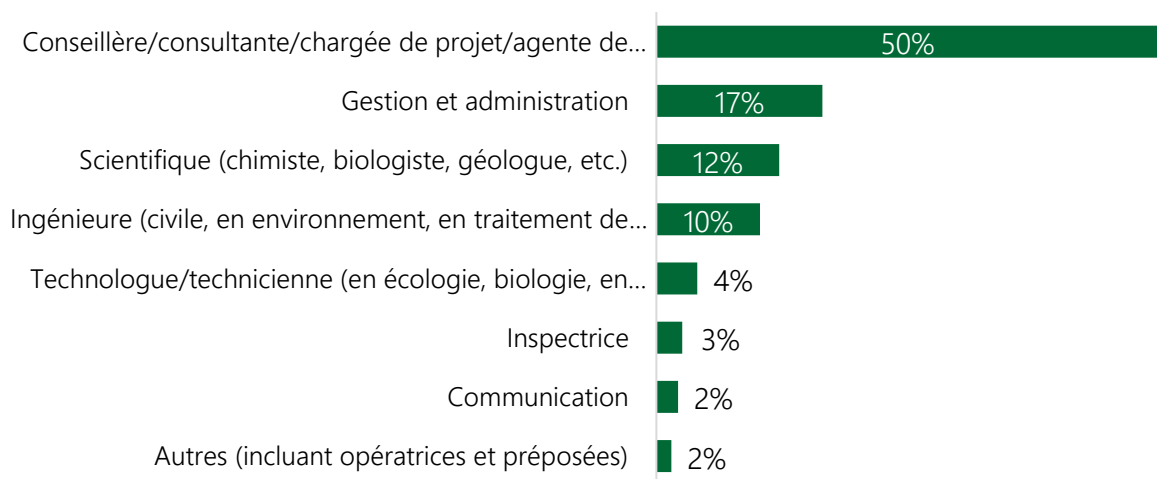
Au sein de l'échantillon des femmes ayant complété la consultation en ligne, 50 % des répondantes occupent un poste dans la catégorie « conseillère/consultante/chargée de projet ou agent de programme » (Figure 10).

Une minorité de répondantes occupent un niveau technique ou inférieur (opératrice, manœuvre), reflet de leur faible présence sur le marché du travail et de ce qui est témoigné dans les statistiques.

Une part considérable (près de 1 sur 5) des femmes sondées occupent des postes de gestion et d'administration, non officiellement captés dans les codes CNP propres au secteur de l'environnement. La consultation en ligne révèle aussi que des femmes occupent des emplois liés à des rôles de communication/vulgarisation; il s'agit d'un autre exemple d'emploi qui n'est pas habituellement associé aux métiers et professions du secteur de l'environnement sur le plan de sa définition statistique.

Par ailleurs, ces postes semblent associés à des compétences, aptitudes et avantages perçus par les femmes dans la prise en charge de ces fonctions, par rapport au personnel masculin (voir section 3.3.1). Ces emplois semblent également clé dans la transition écologique évoquée ci-haut.

Figure 10 Postes occupés actuellement par les répondantes



N= 463

1 : les répondantes étaient invitées à cocher une liste de postes basée sur les codes CNP reconnus comme appartenant au secteur de

l'environnement. Les répondantes étaient libres d'inscrire leur propre réponse (dans Autres)
 Source : Sondage AGÉCO, 2023

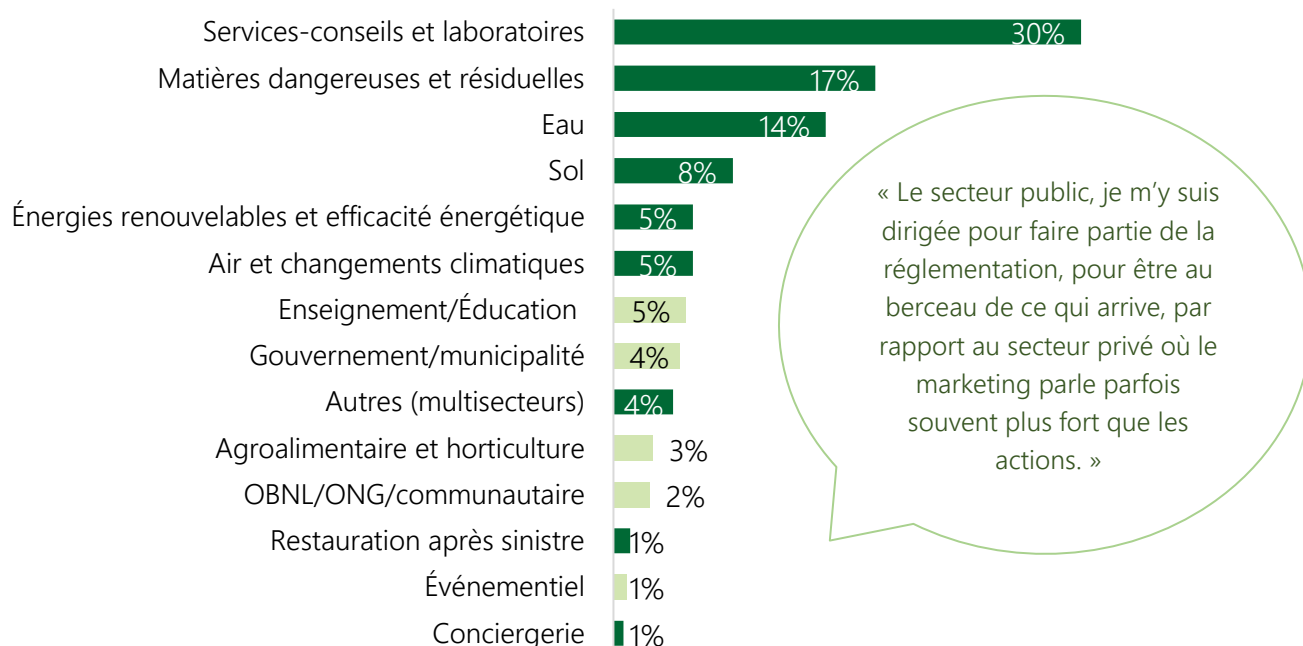
5.2.1 DES SOUS-SECTEURS D'ACTIVITÉ AU CŒUR DE LA TRANSITION

Tel que mentionné, les milieux de travail sont très diversifiés dans le secteur de l'environnement, à l'image des métiers et des professions qui y sont regroupés.

En lien avec les postes occupés, le secteur des services-conseils et laboratoire domine chez les répondantes de la présente étude. Par ailleurs, les bâtonnets en vert clair dans la figure 4 montrent des sous-secteurs d'activité *a priori* non associés au secteur de l'environnement, tel que défini par les statistiques officielles et la CPMT (section 2.2.1).

Ainsi, les milieux de l'éducation, les instances gouvernementales (autant palier provincial que municipal), le secteur agroalimentaire/horticole (ex. : en lien avec les infrastructures vertes en aménagement paysager) et les milieux communautaires/ONG apparaissent comme des employeurs qui affichent des postes liés à l'environnement, au-delà des 8 principaux milieux d'emploi traditionnellement associés à l'environnement sur le plan statistique.

Figure 11 Sous-secteurs d'activité



N= 463

1 : les répondantes étaient invitées à cocher une liste de sous-secteurs basée sur les codes SCIAN reconnus comme appartenant au secteur de l'environnement (bâtonnets vert foncé). Les répondantes étaient libres d'inscrire leur propre réponse (dans Autres).
 Source : Sondage AGÉCO, 2023

Il semble exister certaines perceptions quant aux faibles débouchés professionnels de quelques sous-secteurs de l'environnement liés aux sciences, comme la biologie. Il en est de même en ce qui concerne les organismes communautaires (ONG, OBNL), qui pour certaines des femmes interrogées constituaient dans leur esprit l'essentiel des milieux de carrière dans le secteur l'environnement; ces organisations étant perçues comme dotées de peu de moyens.

5.3 Une distinction basée sur le genre qui s'estompe, tout en persistant dans certains milieux

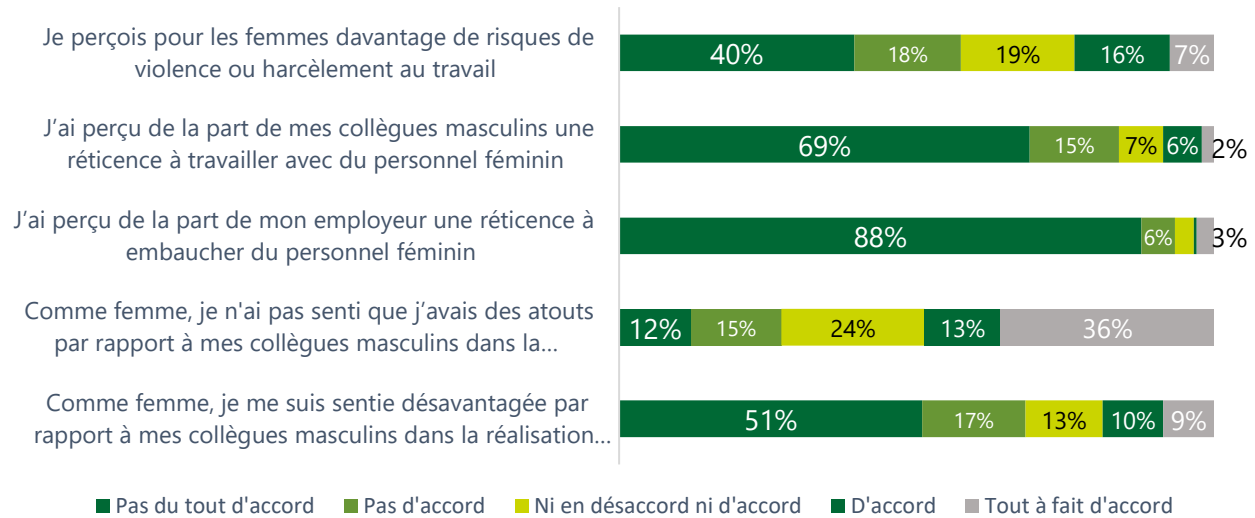
L'étude a interrogé les femmes sur les relations interpersonnelles observées en milieu de travail avec leurs employeurs et collègues, de même que les distinctions potentiellement perçues entre les parcours féminins/masculins.

« Pour moi l'environnement, ça n'a jamais été une question d'homme ou de femme, je n'ai jamais vu de distinction à ce sujet. »

« Je voyais la biologie comme seul choix en environnement, et je connaissais le taux de déplacement assez bas. Je savais que je voulais aider le monde. Mais comment et où ? Je me suis posé la question jusqu'à la fin de mon bacc. »

Globalement, les femmes sondées sont en forte majorité à ne pas avoir noté de réticence de la part de leur employeur (88 %) ou collègues (69 %) à travailler avec des femmes. Cependant, elles sont près du quart (23 %) à juger que les femmes ont davantage de risques d'être exposées à de la violence ou du harcèlement au travail.

Figure 12 Niveau d'accord avec certaines affirmations concernant les relations de travail et les comparaisons femme/homme



N= 452

Source : Sondage AGÉCO, 2023

5.3.1 DES FORCES RELATIONNELLES ET DE PLANIFICATION

Pour les répondantes jugeant que les femmes se démarquent positivement dans certains rôles ou tâches (Figure 12), près de 60 % perçoivent qu'elles ont des capacités humaines/relationnelles et de communication qui facilitent leurs rôles ou tâches dans le secteur de l'environnement (Figure 12).

Plusieurs soulignent que ces qualités relationnelles sont une force dans des contextes de négociation avec la clientèle et favorisent une meilleure compréhension des problèmes/enjeux vécus par leurs collègues.

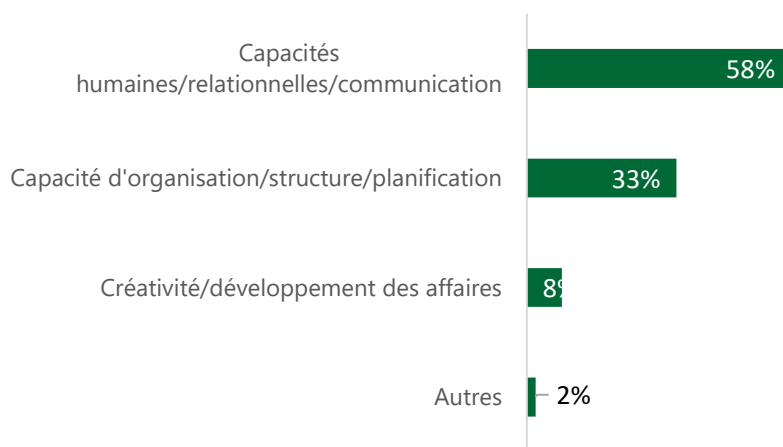
« On dirait que le leadership féminin, davantage axé vers le dialogue et la collaboration, est un avantage pour créer un climat propice à la transition écologique par rapport au leadership masculin qui s'exprime souvent par une approche davantage compétitive. »

5.3.2 CERTAINS PLAFONDS DE VERRE ENCORE EXISTANTS

« Il y a encore de la ségrégation, des plateaux de verre dans les équipes de direction, en environnement ou pas. Les femmes ont tendance à se former, à prouver, mais ce n'est pas valorisé. »

Les répondantes qui perçoivent certains désavantages dans leur emploi (Figure 12), par rapport aux collègues masculins, mentionnent principalement la difficulté à gravir les échelons vers des postes de direction; ou du moins la progression plus lente et les défis plus importants liés à la démonstration de leurs compétences (Figure 13). Notons toutefois que pour plusieurs femmes, cette discrimination n'est pas propre au secteur de l'environnement; elle est encore présente dans l'ensemble de la société.

Figure 13 Rôles/tâches ou aspects du travail* où les femmes seraient avantagées par rapport aux collègues masculins



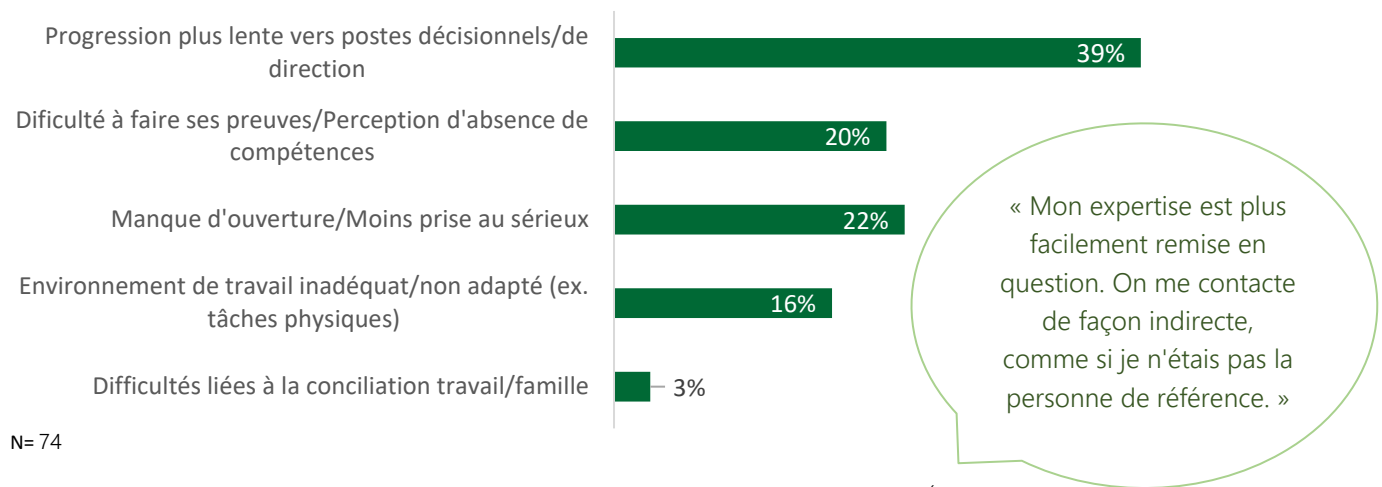
« Lors d'accompagnement ou de conseil, je fais souvent preuve de plus de patience et de douceur que mes collègues et j'ai souvent de meilleurs résultats »

N= 104

*Il s'agit de réponses ouvertes des répondantes qui ont été regroupées en grandes catégories par AGÉCO.

Source : Sondage AGÉCO, 2023

Figure 14 Rôles/tâches ou aspects du travail* où les femmes seraient désavantagées par rapport aux collègues masculins



N= 74

*Il s'agit de réponses ouvertes des répondantes qui ont été regroupées en grandes catégories par AGÉCO.

Source : Sondage AGÉCO, 2023

5.4 Des mesures en milieu d'emploi pour intéresser les femmes, et les garder en poste

L'étude s'est intéressée à connaître le vécu des femmes quant aux mesures mises en place dans leur milieu professionnel pour recruter davantage de personnel féminin, et ensuite déployer un environnement de travail les incitant à y faire carrière.

5.4.1 DES EMPLOYEURS ENCORE TIMIDES DANS LES MESURES DÉPLOYÉES POUR ATTIRER DES FEMMES

Les mesures de type discrimination positive, à l'aide de quota par exemple, demeurent marginales lors de l'embauche. Moins de 10 % des femmes ayant participé à la consultation en ligne en ont bénéficié ou observé cette mesure dans leur milieu professionnel.

En fait, près de 60 % des répondantes indiquent l'absence de mesure mise en place par leur employeur pour favoriser l'embauche de femmes (Figure 8).

Toutefois, le tiers des répondantes observent des mesures de conciliation travail/vie personnelle qui indirectement peuvent jouer en faveur des femmes.

À ce titre, les mesures de conciliation travail/vie personnelle (Figure 9) sont à plus de 80 % liées à des aménagements d'horaire, et dans une moindre mesure (54 %) à la présence de banques d'heures/de congé pour apporter de la flexibilité.

Figure 15 Les mesures mises en place lors du recrutement pour favoriser l'embauche de femmes

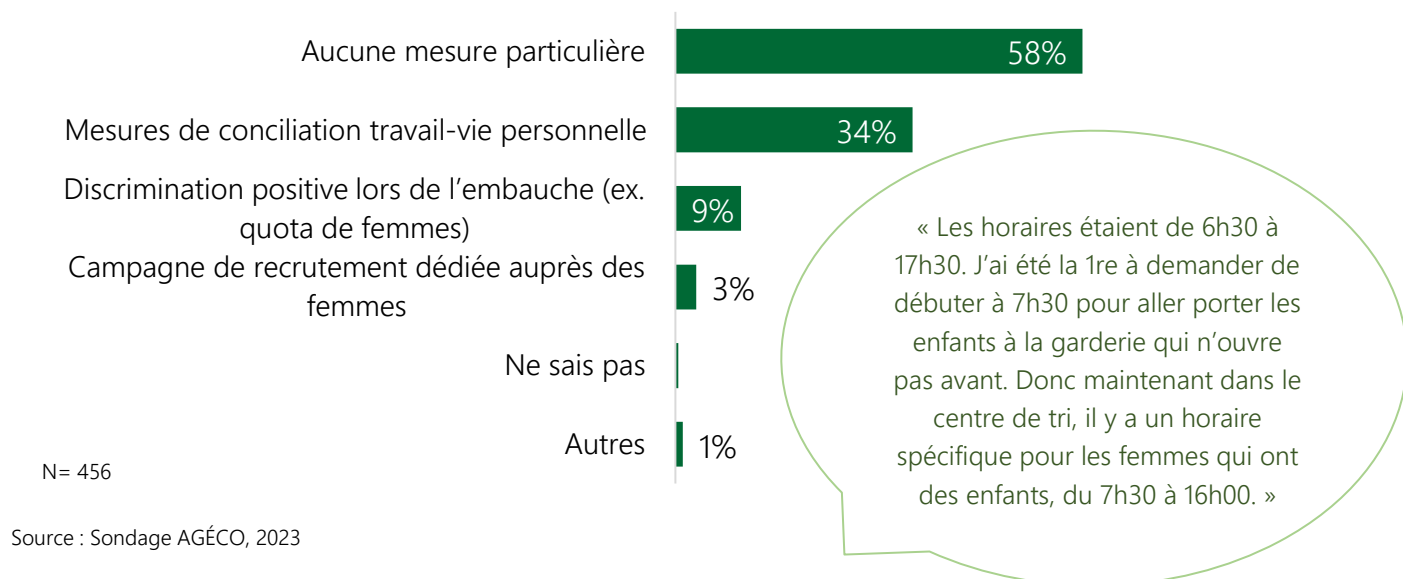
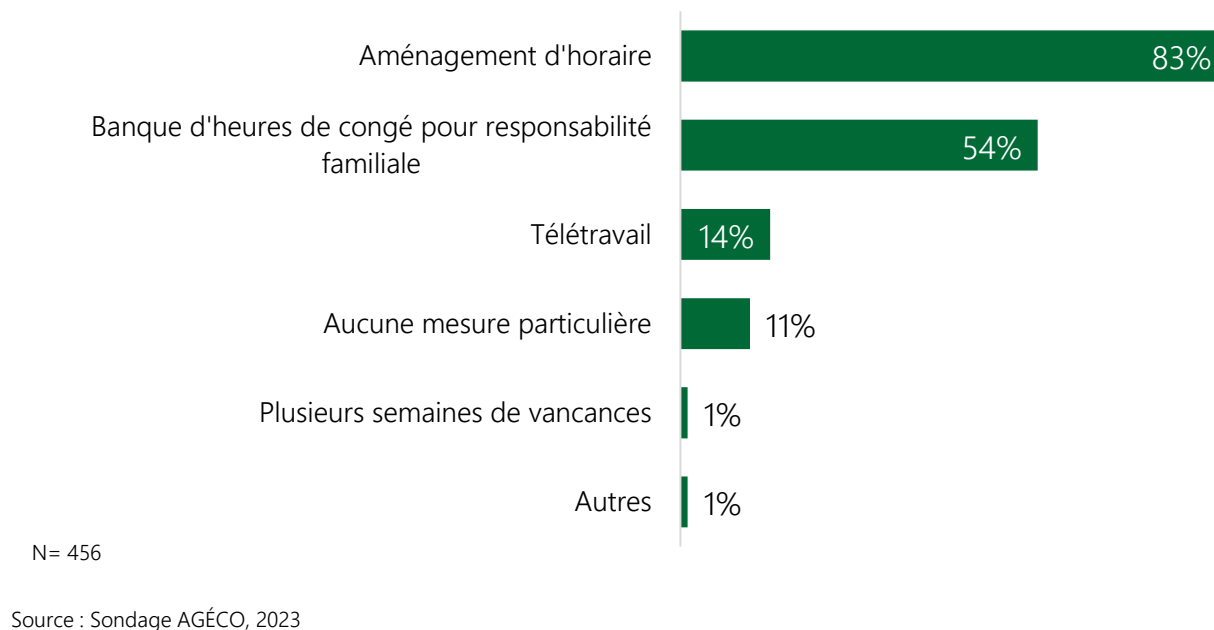


Figure 16 Les mesures de conciliation travail-famille présentes dans l'environnement d'affaire des entreprises

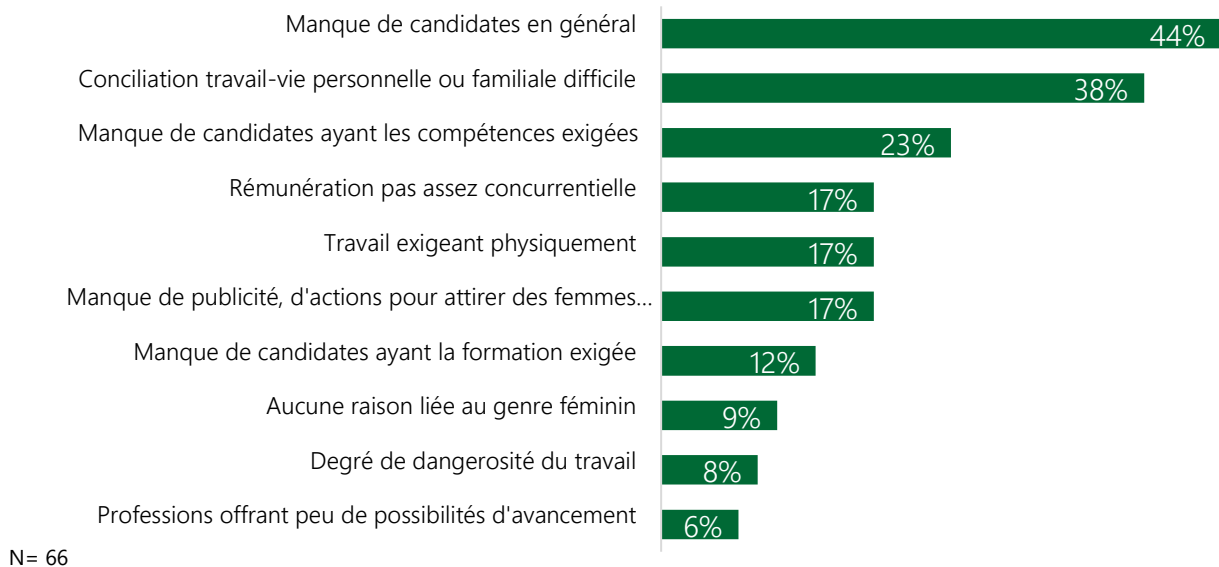


5.4.2 MALGRÉ PEU DE MESURES PARTICULIÈRES, LE RECRUTEMENT DES FEMMES NE PRÉSENTE GLOBALEMENT PAS D'EMBÛCHE

Les trois-quarts des femmes interrogées ont la perception que le recrutement de femmes dans leur milieu de travail est facile. À ce titre, plus de la moitié des répondantes interrogées évoluent au sein d'équipe de travail constitué à plus de 50 % de collègues de travail femmes.

Chez celles qui observent des difficultés, les raisons évoquées concernent principalement le manque de candidates en général (44 %) ou possédant les compétences requises (23 %). Par ailleurs, pour près de 40 % des répondantes, l'absence de mesure de conciliation travail/vie personnelle expliquerait aussi une bonne partie des difficultés d'intéresser les femmes.

Figure 17 Raisons qui expliquent les difficultés de recrutement dans le secteur



Source : Sondage AGÉCO, 2023

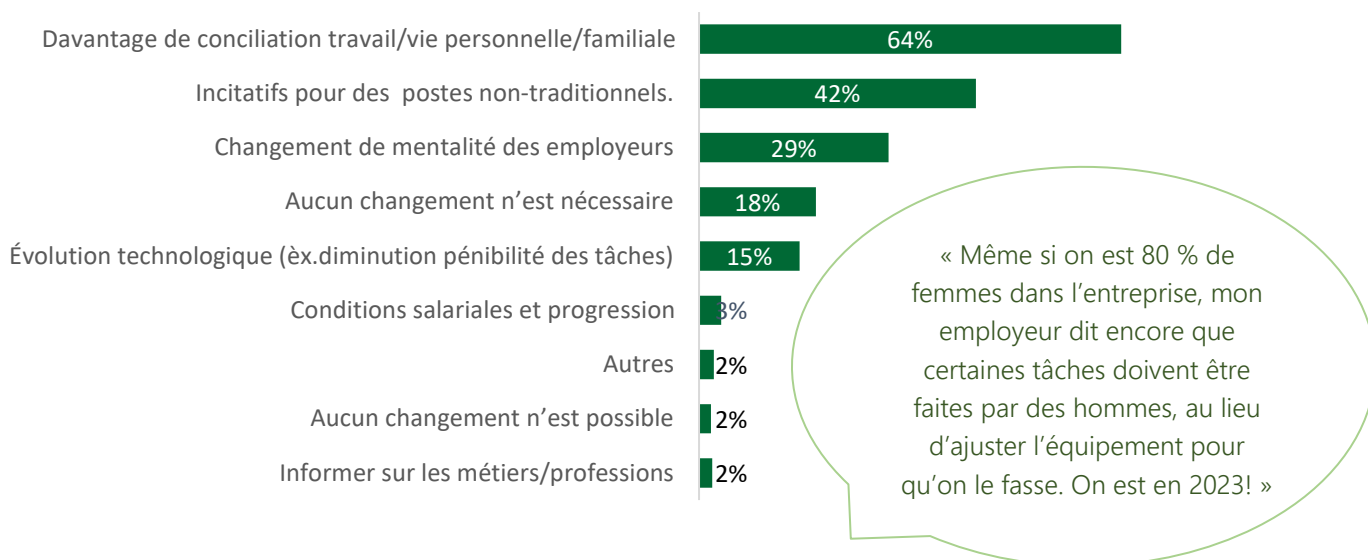
5.4.3 DES INCITATIFS ENCORE POSSIBLES POUR INTÉRESSER LES FEMMES AUX MILIEUX DE TRAVAIL EN ENVIRONNEMENT

Même si les répondantes interrogées ne constatent pas de difficulté majeure lors de l'embauche de femmes, elles identifient néanmoins des changements sur le marché du travail qui pourraient inciter davantage de femmes à occuper un poste dans le secteur de l'environnement.

Davantage de mesures de conciliation travail/vie personnelle/familiale arrivent en tête de liste, nommées par le 2/3 des répondantes.

La mise en place d'incitatifs particuliers pour des postes non-traditionnels est identifiée par un peu plus de 40 % des répondantes, suivi de l'évolution de mentalité des employeurs.

Figure 18 Mesures qui pourraient être mises en place pour accroître le nombre de femmes dans le secteur de l'environnement



Source : Sondage AGÉCO, 2023

« Le forage c'est très technique, il y a du sable, du béton, des sacs à soulever. Moi je pèse à peine 55 kilos donc c'est plus compliqué pour moi. Mais est-ce que c'est adapté pour une femme? Pas nécessairement, souvent non. Par exemple, il n'y a pas de salle de bain sur les sites, c'est un minimum. C'est peut-être une des raisons pour lesquelles les femmes ne veulent pas travailler sur le terrain. »

Soulignons que près d'une femme sur cinq juge qu'aucun changement n'est nécessaire dans les milieux de travail; les propos entendus en groupe de discussion permettent de comprendre que pour certaines, le milieu s'est déjà globalement adapté et qu'il n'est plus requis de favoriser d'une façon ou d'une autre l'embauche de femmes.

Néanmoins, pour le travail plus terrain et des métiers comme celui d'opératrice ou manoeuvre, les entrevues et groupes de discussion apportent de l'information complémentaire par rapport aux résultats de la consultation en ligne. Ainsi, les mesures liées à l'optimisation de l'environnement de travail (automatisation, évolution technologique) pourraient être encore bien plus présentes pour diminuer la pénibilité de certaines tâches plus physiques.

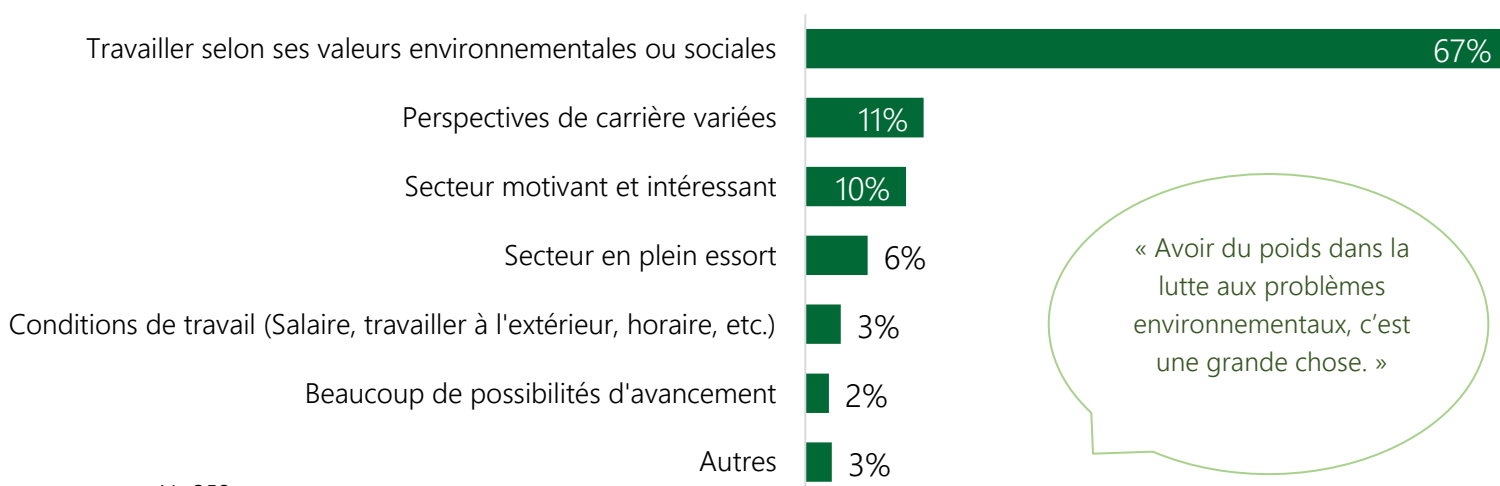
5.4.4 DES FEMMES AMBASSADRICES DE LEUR MILIEU PROFESSIONNEL EN ENVIRONNEMENT

Les femmes actives dans le secteur de l'environnement sont de bonnes ambassadrices pour leur secteur : c'est presque à l'unanimité qu'elles le recommanderaient à d'autres comme milieu de carrière.

Les valeurs et le sens lié au travail expliquent là aussi largement la fierté d'occuper un poste en environnement et de vouloir inciter d'autres femmes à y participer activement.

Tel que mentionné, les personnes qui travaillent en environnement ont majoritairement à cœur les enjeux liés aux changements climatiques et la protection des ressources naturelles.

Figure 19 Les avantages perçus par les répondantes d'un emploi dans le secteur de l'environnement



« Avoir du poids dans la lutte aux problèmes environnementaux, c'est une grande chose. »

N=352

Source : Sondage AGÉCO, 2023

6. Recommandations pour davantage de femmes présentes en environnement

Les recommandations retenues dans le cadre de cette étude sont regroupées sous 3 grands thèmes. Ces pistes de recommandations permettront d'alimenter les réflexions et actions d'EnviroCompétences en collaboration avec les différentes instances gouvernementales, les employeurs, les associations et partenaires concernés par la mise en œuvre de ces mesures.

1. Miser sur l'appel à la transition écologique – Valoriser et promouvoir les valeurs et le sens liés aux métiers et professions de l'environnement

La bienveillance et le désir de participer au changement pour atténuer les enjeux environnementaux sont au cœur des motivations des femmes qui font carrière dans le secteur, peu importe le type de poste ou de milieu de travail. C'est un levier d'action à déployer pour intéresser davantage les femmes à y faire carrière.

2. Valoriser et promouvoir la diversité des emplois et des milieux de travail

Les femmes ont témoigné de l'importance des ambassadrices et des modèles féminins pour éveiller un parcours scolaire, puis professionnel, en environnement; et cela autant pour des emplois sur le terrain comme opératrice que dans des postes décisionnels en conseils stratégiques. Il y a encore des efforts à déployer pour répondre au besoin d'appartenance et d'identification des femmes avec les domaines d'étude/de travail en environnement.

3. Poursuivre la sensibilisation des employeurs et de la société en matière d'équité et d'inclusion des femmes sur le marché du travail

Malgré la progression des mentalités et des milieux professionnels, le marché du travail désavantage encore les femmes dans leur progression de carrière ou dans la réalisation de certaines tâches et rôles. Bien que ce ne soit pas propre au secteur de l'environnement, il semble opportun qu'EnviroCompétences et ses partenaires combinent leur voix et démarches pour continuer à faire évoluer les choses en ce sens.

1. VALORISER ET PROMOUVOIR LES VALEURS ET LE « SENS » LIÉS AUX MÉTIERS ET PROFESSIONS DE L'ENVIRONNEMENT

Résultat visé : attirer de la relève professionnelle et de la main-d'œuvre sensibles à travailler dans un milieu de travail qui participe au changement et en adéquation avec des valeurs environnementales

Actions :

- Développer des plans de communication liés en particulier au sens et à la bienveillance des emplois en environnement, en mettant par exemple de l'avant les enjeux environnementaux sur lesquels certaines professions peuvent intervenir ou la façon dont certains milieux d'activité peuvent contribuer à l'adaptation de la société aux changements climatiques.
- Identifier et collaborer avec des ambassadrices pour mettre de l'avant les fiertés liées à occuper un travail dans le secteur de l'environnement.

2. VALORISER ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ DES EMPLOIS ET DES MILIEUX DE TRAVAIL DU SECTEUR DE L'ENVIRONNEMENT

Résultat visé : mieux communiquer la diversité des trajectoires professionnelles en environnement et corriger des perceptions négatives à l'égard de certains domaines

Actions :

- Développer des plans de communication spécifiques selon différents milieux et postes afin d'éveiller des intérêts professionnels aussi variés que ce que propose le secteur.
 - Dans certains cas, mettre de l'avant la proximité avec la nature, le travail manuel et les gestes concrets.
 - Faire la promotion de la dimension technologique dans d'autres cas (technologies vertes, transition énergétique, etc.).
 - Mettre de l'avant les dimensions de communication, vulgarisation, pédagogie, service-conseils liés à d'autres emplois de l'environnement.
- Identifier et collaborer avec des ambassadrices (voire des influenceuses) pour mettre de l'avant ces professions et métiers du secteur - s'inspirer d'expériences réussies (voir notamment les travaux de la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec).
- Démystifier les potentiels liés à certains types d'emploi ou de secteurs d'activité, que ce soit en termes de défis physiques, de débouchés ou de possibilités de développement professionnel.

3. POURSUIVRE LA SENSIBILISATION DES EMPLOYEURS ET DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Résultat visé : contribuer à changer les mentalités qui positionnent encore les hommes et les femmes dans certains métiers, et non dans d'autres

Action :

- Appuyer les activités et les démarches (ex. conférences, ateliers ou événements) favorisant le changement de mentalités des employeurs et collègues de travail quant à la présence des femmes dans certains emplois et secteurs.

Résultat visé : continuer à ajuster les conditions de travail (environnement physique pour les métiers plus techniques) et les pratiques de gestion des ressources humaines aux réalités de la conciliation travail-famille

Actions :

- Faire connaître et encourager les employeurs à utiliser les critères pour l'Équité, la diversité et l'inclusion (EDI) qui atténuent les impacts propres aux femmes qui combinent carrière et famille, par exemple, l'absence pour congé de maternité dans les progressions salariales et de carrière.
- Encourager les employeurs à rehausser les mesures de conciliation travail-famille qui confèrent davantage de flexibilité en termes d'horaires et de congés en lien avec la famille.
- Encourager l'intégration de technologies ou d'automatisation qui allègent la pénibilité physique de certaines tâches.

BIBLIOGRAPHIE

ARTICLES, RAPPORTS ET ÉTUDES CONSULTÉS POUR LA REVUE DOCUMENTAIRE

ATIQ, Mohsina et al. (2022). *Étude prospective sur l'emploi et les compétences durant la transition vers une économie carboneutre*, Institut pour l'Intelligence, 116 p.

BRIÈRE, Sophie et al. (2018). *Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire*, dans le cadre de l'Étude sur la progression et la rétention des femmes dans les professions et métiers ayant été réservés aux hommes Fonds de recherche, Société et culture du Québec

CSF (2022). La situation des femmes sur le marché du travail après deux années de pandémie au Québec. En ligne : csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/economie/la-situation-desfemmes-sur-le-marche-du-travail-apres-deux-annees-de-pandemieau-quebec.

COMITÉ DE CONDITION FÉMININE BAIE-JAMES (2007), *L'accès des femmes aux emplois non traditionnels dans le Nord-du-Québec et en Jamésie*

EMPLOI-QUÉBEC LAVAL (2016). *Mixité des femmes dans le métier : s'ouvrir à une multitude d'opportunités*, Table de concertation Lavalloise pour l'emploi des femmes dans les métiers traditionnellement masculins,

EMPLOI-QUÉBEC LAVAL (2004). *Le parcours des femmes de Laval dans les métiers traditionnellement masculins du choix d'un métier jusqu'au maintien en emploi, l'expression des besoins à chaque relais*

LEGAULT, Marie-Josée (2001). *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins - Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec*. Téléq-UQAM, Montréal, 71 p.

UNESCO, Bokova, I.G. (2017) *Déchiffrer le code. L'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM)*, 85 p.

VECTEUR ENVIRONNEMENT – Auteurs multiples (2022). Dossier « Les femmes en environnement » in Vecteur Environnement, Volume 55 no 4, PP. 6 à 19

Annexe 1 – Codes CNP et SCIAN

Codes CNP	Titre de la profession
2112	Chimistes (chimiste spécialiste en environnement)
2113	Géoscientifiques et océanographes (Hydrogéologue, Géologue en environnement et Géologue environnementale)
2121	Biologistes et autres scientifiques (Biologiste de l'environnement, Écologiste et Écotoxicologue)
2131	Ingénieurs civils (en environnement, en traitement de l'eau, d'enveloppes du bâtiment, des réseaux d'égout et d'aqueduc, en gestion des déchets solides, en gestion des eaux et Ingénieure en énergies renouvelables)
2134	Ingénieures chimistes
2144	Ingénieures géologues (Hydrogéologue – génie)
2153	Urbanistes et planificatrices de l'utilisation des sols (Planificatrice environnementaliste)
2221	Technologues et techniciennes en biologie (Technicienne et Technologue en écologie)
2231	Technologues et techniciennes en génie civil (Technicienne spécialiste de l'environnement et Technicienne en réhabilitation des sols)
2232	Technologues et techniciennes en génie mécanique (Technologue en systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation et Technicienne en équilibrage de systèmes de ventilation)
2263	Inspecteures de la santé publique, de l'environnement et la sécurité au travail (Agente de l'environnement, Agente en hygiène de l'environnement, Inspectrice en hygiène de l'environnement, Technologue en gestion des déchets dangereux, Agente d'écosalubrité, et Inspectrice de station d'épuration des eaux usées)
4161	Agentes de programmes, chercheuses et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées (Agente de la réduction des déchets et du recyclage, Agente de programmes énergétiques, Conseillère en environnement, Consultante en environnement, Chargée de projets environnementaux, Conseillère en économie d'énergie, Conseillère en gestion environnementale, Éco-conseillère et Ingénieure en efficacité énergétique)
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvre en construction (Manœuvre des services d'assainissement)
7621	Manœuvre à l'entretien des travaux publics (Mécanicienne en chauffage, en ventilation et en climatisation, Aide-éboueuse)
9424	Opératrices d'installations de l'assainissement de l'eau et du traitement des déchets (l'ensemble des autres appellations d'emploi sont pertinentes sauf quelques-unes)
9313	Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique Préposée au traitement des eaux)

Codes CNP	Titre de la profession
7311	Mécaniciennes de chantier et mécaniciennes industriel sauf de l'industrie du textile (Réparatrice d'éoliennes)
7444	Fulminatrices et préposées au contrôle de la vermine (Aide – collecte des ordures, Préposée au chargement de camions à ordures, Préposée au chargement de camions à rebuts, Préposée au chargement de camions de collecte d'ordures et Préposée au chargement de camions sanitaires)
9243	Opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets (Opératrice d'installation de purification de l'eau et Opératrice/Technicienne en assainissement et traitement de l'eau, Opératrice de procédés de biométhanisation, Opératrice d'installation de traitement des déchets et Technicienne en gestion de matières résiduelles)
6315	Surveillantes des services de nettoyage
6731	Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers
7522	Chauffeuses de camion de collecte de déchets, de recyclage ou de compost
9619	Opératrices de centre de tri (trieuse)
6732	Opératrices en nettoyage industriel, Techniciennes en assainissement de systèmes de ventilation et Techniciennes en restauration après sinistre
2212	Techniciennes en eaux souterraines
2241	Techniciennes en énergies renouvelables

Annexe 2 – Guide d’entrevue et d’animation

PRÉSENTATION DE LA PERSONNE INTERROGÉE

- Rôle et responsabilité
- Nombre d’années en poste (comme employeur/intervenant)
- Préciser la part que représente les femmes dans leur bassin total (ex. % de membership d’un Ordre professionnel, % des employés, etc.) et s’il y a lieu, différences régionales

LE SECTEUR DE L’ENVIRONNEMENT ET LES FEMMES

1. Les statistiques montrent que la proportion de femmes occupant un emploi dans le secteur de l’environnement est encore largement inférieure au taux d’activité des Québécoises sur le marché du travail. Que pensez-vous de cette situation ?
 - Qu’est-ce qui explique selon vous ce moins grand nombre de femmes ?
 - Comment cela s’observe-t-il dans votre entreprise/organisation/association ?
2. D’après vos observations, au cours des 5 dernières années, quels changements ont marqué les milieux professionnels du secteur de l’environnement ?

Sonder en particulier en matière de main-d’œuvre et de tâches.

- Ex. : métiers plus techniques : nouvelles technologies, automatisation, santé et sécurité vs dangerosité du métier ?
 - Ex. : professionnels : préoccupation croissante pour la transition économique verte, défis croissants des changements climatiques, changements réglementaires, etc.
3. Comment les femmes qui travaillent dans le secteur sont-elles touchées/affectées par ces changements (positivement ou négativement) ?
 - Ex. : métiers moins exigeants physiquement qu’avant, plus accessibles à une femme ?
 - Ex. : perspective de développement durable et enjeux de changements climatiques : facteur d’attrait plus important pour les femmes ?

DÉFIS ET AVANTAGES DE LA CLIENTÈLE FÉMININE EN MILIEU DE TRAVAIL

4. Selon votre connaissance, comment les employeurs ont évolué depuis les 5 dernières années par rapport à leurs critères et exigences d’embauche (par exemple, exigence sur la formation, le savoir-être, etc.) ? Et comment se positionnent les femmes face à ces critères ?
 - Les femmes sont-elles désavantagées ou avantagées (ex. : savoir-être, formation) par rapport à certains critères ? Lesquels ?

5. D'après vos observations, si vous aviez à me nommer des milieux de travail et métiers/professions dans le secteur de l'environnement où les femmes rencontrent davantage de freins que les hommes, quels seraient ces milieux/métiers, et quelles sont les difficultés particulières rencontrées par les femmes ?
 - Que faudrait-il faire pour atténuer ces freins ?
6. À l'inverse, si vous aviez à me nommer des milieux de travail et métiers/professions où les femmes ont davantage d'affinités/compétences/aptitudes, quels seraient ces milieux/métiers, et quels atouts ont les femmes ?
 - Que faudrait-il faire pour bâtir sur ces contextes favorables, mieux les faire connaître (par les employeurs et auprès des femmes) ?

FORMATION / RECHERCHE D'EMPLOI *

* Section posée aux intervenants concernés (ex. : conseiller pédagogique ou orientation de carrière, conseiller en employabilité)

7. Que pouvez-vous me dire sur l'intérêt généralement porté par les femmes envers les métiers/professions en environnement ?
 - Si vous aviez une note à donner, de 1 à 10 (1 était Faible intérêt et 10 Fort intérêt)?
 - Expliquer la note, la moduler au besoin selon le milieu professionnel/métier
 - Que manquerait-il pour obtenir un 10/10 ?
 - Observez-vous de la méconnaissance du secteur et ses métiers ?
 - Les femmes ont-elles des préjugés/a priori (favorables ou défavorables) ? Lesquels ?
 - Quelles questions/hésitations/préoccupations sont généralement exprimées ?
 - Quels aspects positifs sont généralement soulignés lorsqu'il y a un intérêt ?
8. Comment faites-vous la promotion du secteur de l'environnement comme milieu d'emploi dans votre pratique, et en particulier auprès des femmes ?
 - Quels outils/matériel est disponible pour présenter le secteur et ses métiers/professions ?
 - Qu'est-ce qui serait utile pour appuyer la promotion du secteur auprès des femmes en particulier ?

PERSPECTIVES

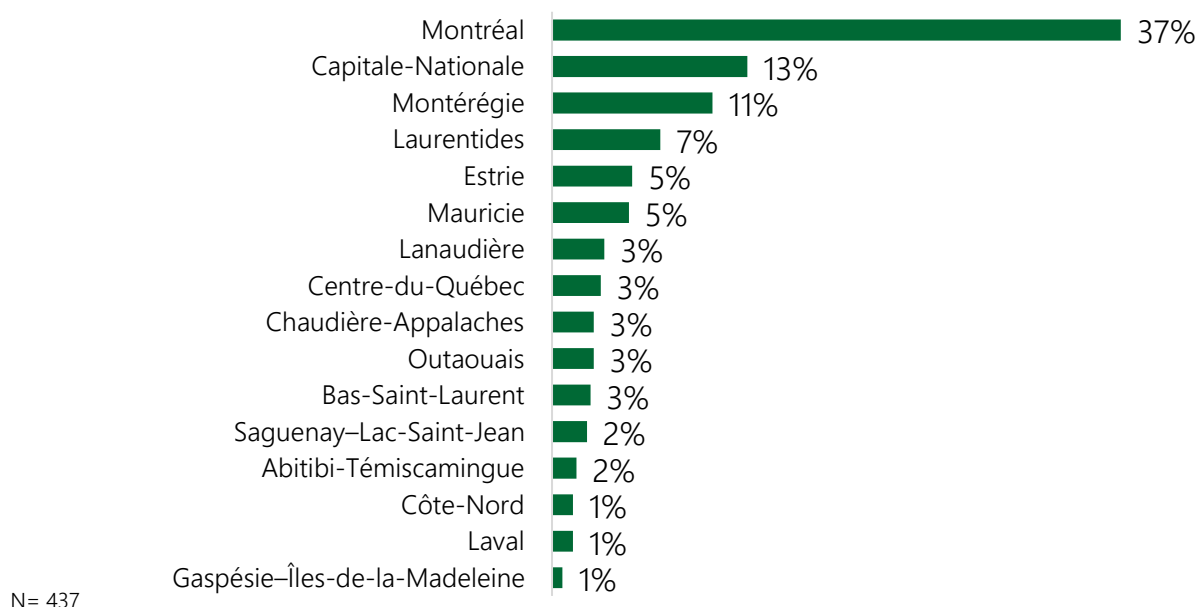
9. (Pour les personnes n'ayant pas répondu à la section précédente) Si vous aviez à faire la promotion de votre milieu professionnel, ou plus largement du secteur de l'environnement auprès du bassin de main-d'œuvre féminine, quels seraient les arguments favorables ?
 - Qu'est-ce qui serait utile pour appuyer la promotion du secteur auprès des femmes en particulier ?

10. Compte tenu des besoins actuels et des changements à prévoir dans les milieux professionnels, quelle place pourraient occuper les femmes dans 5 ans dans le secteur de l'environnement ?
- Dans quel type de poste pourraient-elles être davantage présentes ? Opération ? Gestion ? Cadre ?

Merci de votre collaboration !

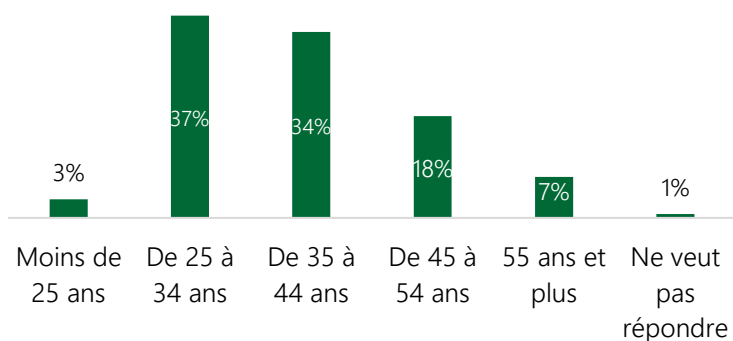
Annexe 3 – Profil des répondantes à la consultation en ligne

Répartition régionale des répondantes



Source : Sondage AGÉCO, 2023

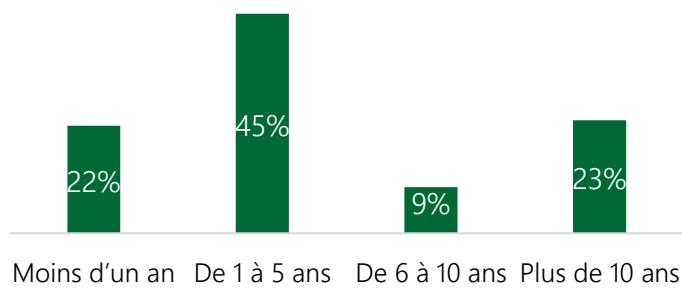
Âge des répondantes



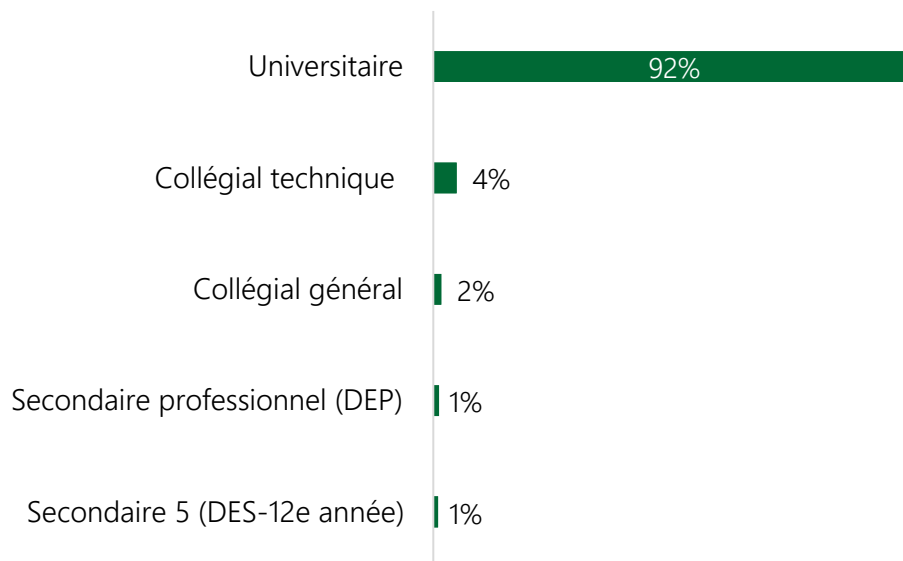
N= 446

Source : Sondage AGÉCO, 2023

Nombre d'années en poste chez l'employeur actuel



Niveau de scolarité des répondantes



Source : Sondage AGÉCO, 2023