

La gestion environnementale des entreprises au Québec :

*engagement, pratiques et impacts
sur les ressources humaines
et l'industrie de l'environnement*



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



La reproduction en partie ou en totalité de ce rapport est possible
à la stricte condition d'en mentionner la source.

ISBN 2-922325-01-6

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1999

© Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'environnement
Tous droit réservés



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

*«Un lieu privilégié de concertation en matière de gestion de main-d'oeuvre
pour l'ensemble des intervenants de l'industrie
et des milieux d'emploi en environnement»*

La gestion environnementale des entreprises au Québec :

engagement, pratiques et impacts
sur les ressources humaines
et l'industrie de l'environnement

Rapport-synthèse

Mai 1999

Avant-propos

Cette enquête sur la gestion environnementale dans les entreprises du Québec était un projet ambitieux, dont nous sommes particulièrement fiers d'avoir pris l'initiative. Elle est une étape indispensable à la progression de plusieurs dossiers touchant trois séries d'enjeux majeurs.

Les premiers sont la connaissance et le suivi du degré d'engagement environnemental des entreprises actives au Québec, des facteurs favorables ainsi que des freins à leur cheminement vers diverses formes de développement durable.

Les seconds enjeux sont associés aux ressources humaines, à la formation et aux emplois dans le domaine de l'environnement.

La troisième série d'enjeux est celle du développement de la jeune industrie québécoise de l'environnement. Celle-ci, qui fournit des biens et des services, reste tributaire, d'une part, des utilisateurs et de leurs pratiques environnementales, et, d'autre part, des interventions respectives de gouvernements, d'associations sectorielles et de syndicats.

Or, il n'existait guère de données permettant un langage, des travaux et des conclusions communs en matière d'environnement, d'économie, d'emploi et, ultimement, de développement durable.

À cette étape, nous ne prétendons pas régler le débat. Par contre, nous restons déterminés à y contribuer activement, ne serait-ce qu'en publiant cette enquête et en y donnant des suites avec l'ensemble des entreprises et des organisations qui ont un rôle à y jouer.

Nous tenons à rendre hommage aux 707 dirigeants d'entreprises qui ont accepté de participer à l'enquête du Comité sectoriel. Ce sont eux qui ont fourni les données uniques présentées dans ce rapport. Nous voulons également exprimer notre reconnaissance envers les personnes nommées ci-contre dont la contribution aura été indispensable à la réalisation des travaux.

Enfin, nous devons souligner que la concertation des milieux de travail autour du Comité sectoriel serait impossible sans le soutien professionnel et financier d'Emploi Québec. C'est grâce à cet appui que nous poursuivons nos réflexions et nos activités en vue du développement des entreprises, des emplois et de la main-d'oeuvre de l'industrie et des milieux d'emplois en environnement.

Les coprésidents



Dominique Ferrand
(Président Éco +)



Robert Mercier
(Conseiller, Santé - sécurité - environnement
Confédération des Syndicats Nationaux)



Direction de l'enquête

Dominique Ferrand, Robert Mercier et
Robert Ouellet, directeur général du Comité sectoriel
avec la contribution de
Jean Pierre Pelletier, vice-président, Dessau–Soprin

Réalisation

Jacques Baronet (réalisation technique) et Louis-Philippe Barbeau (CROP), avec l'appui à une ou plusieurs étapes de Michel Provost, professeur à l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal et directeur du Groupe d'Études et de Recherche sur le Management et l'Écologie (GERME); Christine Lessard (CSMOIE), Gilles Ferlatte (CSAR), Corinne Gendron (Trivert), Robin Poirier et Yannick Chouinard (étudiants au programme de 2^e cycle de l'Institut des sciences de l'environnement de l'UQAM).

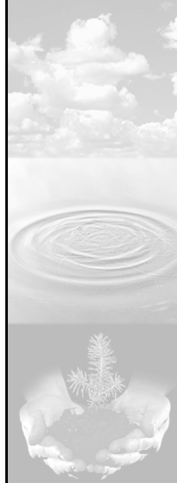
Contribution au questionnaire

Lucette Bouchard (Hoechst, Marion, Roussel Canada)
Danielle Lussier (Ville de Montréal)
Yves Ouimet (Bell)
François Paré (Ultramar)
Jean-Marie Sala, (Conseil en gestion de l'environnement et du
développement durable)
Yves Veilleux (IBM Canada)

ainsi que
François Paré (Emploi Québec)
Claire Marier et Jean-Claude Prévost (Environnement Canada)

Table des matières

Introduction.....	1
1. Les pratiques de gestion environnementale : un engagement inégal	
1.1 Les pratiques de gestion environnementale	3
1.2 Les facteurs et les acteurs influents	5
1.3 L'engagement environnemental des entreprises	5
2. L'engagement environnemental des entreprises : des progrès restent à faire	
2.1 Les caractéristiques significatives	7
2.2 Les contextes sectoriel et industriel.....	9
2.3 Effet de contrainte et dynamique interne	11
2.4 Enjeux et perspectives.....	12
3. L'impact de la gestion environnementale sur les ressources humaines	
3.1 Le personnel du domaine de l'environnement dans les entreprises.....	13
3.2 Embauche de personnel additionnel	14
3.3 Nouvelles affectations de personnel.....	16
3.4 Modification ou ajout de tâches	17
3.5 Besoins de formation	19
3.6 Recrutement prévu et besoins de formation à combler ..	21
3.6.1 Recrutement au cours des deux prochaines années.	21
3.6.2 Habiletés et compétences recherchées.....	22
3.7 Enjeux.....	23
4. L'impact de la gestion environnementale sur l'industrie de l'environnement	
4.1 Utilisation actuelle des biens et services de l'industrie de l'environnement	24
4.2 Utilisation future des biens et services de l'industrie de l'environnement.	25
4.3 Enjeux.....	25
Annexe 1 Méthodologie de l'enquête.....	26
Annexe 2 Profil des répondants	28





SOMMAIRE

L'enquête, réalisée à la fin de 1998, visait à mieux connaître les pratiques de gestion environnementale des entreprises actives au Québec et à évaluer leur degré d'engagement environnemental. Elle avait également comme objectif de cerner les impacts de la gestion environnementale sur les ressources humaines et sur l'industrie de l'environnement.

La cueillette des données fut un succès car 707 entreprises sur les 1201 identifiées au départ ont participé à l'enquête. Ces entreprises appartiennent à tous les secteurs d'activités économiques.

La gestion environnementale dans les entreprises

Quoique généralement sensibles à la question environnementale (87 %) les entreprises ne traduisent pas toutes cette sensibilité en pratique. En effet, 24,3 % d'entre elles n'ont aucune activité de gestion environnementale. Les autres appliquent au moins des mesures spécifiques. Chez ces dernières, il semble que les principaux facteurs qui ont influencé l'intégration des préoccupations environnementales à la gestion soient d'ordre réglementaire et que les acteurs les plus influents aient été les employés.

En l'absence d'un service de gestion environnementale, l'existence de normes et de procédures internes relatives à l'environnement auxquelles s'ajoute une politique environnementale est l'indice d'une gestion environnementale intégrée. Cet indice se manifeste dans 22,5 % des entreprises qui ont participé à l'enquête.

Lorsqu'en plus d'avoir des normes, des procédures et une politique, une entreprise a un service de gestion environnementale, elle fait partie des chefs de file et se classe au plus haut niveau d'engagement environnemental. De toutes les entreprises qui ont participé à l'enquête, 20,4 % ont atteint ce niveau.

Les caractéristiques des entreprises les plus souvent associées à ces niveaux supérieurs d'engagement environnemental sont : la propriété européenne ou américaine, l'importance du chiffre d'affaires et la grande taille (exprimée en nombre d'employés). Le retard environnemental des entreprises de propriété canadienne, par rapport aux entreprises de propriété européenne ou américaine, est l'un des résultats les plus marquants de l'enquête.

Ce sont les entreprises du secteur primaire qui sont les plus engagées au plan environnemental et au-delà des secteurs économiques, les industries qui sont à l'avant-garde sont celles de la métallurgie, des mines et des métaux, du papier et des produits forestiers et de l'agroalimentaire.

Finalement, l'enquête révèle que le fait d'évoluer dans un secteur plutôt réglementé et le fait qu'il y ait un syndicat dans l'entreprise sont deux facteurs associés positivement à l'engagement environnemental.

Impact sur les ressources humaines

Plus les entreprises ont atteint un niveau d'engagement environnemental élevé, plus elles ont d'employés qui assument des fonctions liées à l'environnement. Des besoins en personnel additionnel sont à combler à court ou moyen terme, puisque 9,7 % des entreprises déclarent avoir l'intention d'embaucher du personnel spécialisé en environnement au cours des deux prochaines années.

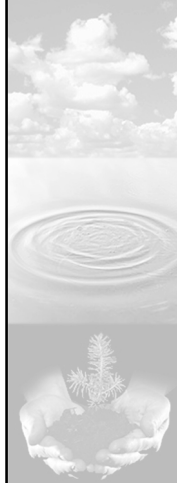
Selon l'enquête, l'introduction des pratiques de gestion environnementale dans les entreprises suscite des besoins de formation, entraîne des aménagements de tâches, de nouvelles affectations et l'embauche de personnel additionnel. Ces effets se font sentir dans certaines entreprises plus que dans d'autres : celles qui sont les plus engagées au plan environnemental, celles qui sont en voie d'obtenir l'homologation ISO 14000 et celles qui appartiennent au secteur primaire.

L'impact de la gestion environnementale sur les ressources humaines se manifeste notamment par la recherche de compétences particulières. L'enquête a permis d'en dresser le profil. Les entreprises recherchent des personnes qui font preuve d'habiletés scientifiques et techniques en environnement, bien sûr, mais également d'habiletés du domaine des relations interpersonnelles et de la communication, orale ou écrite.

Impact sur l'industrie de l'environnement

Les entreprises qui ont participé à l'enquête sont celles qui utilisent les biens et les services de l'industrie de l'environnement. Au cours des deux dernières années, 43,4 % d'entre elles ont eu recours aux entreprises de services-conseils en environnement, 42,8 % ont fait appel aux entreprises de services d'exécution (nettoyage industriel, collecte, traitement et recyclage des déchets) et 41,6 % ont utilisé des biens fabriqués ou distribués par des entreprises de l'industrie de l'environnement.

Au cours des prochaines années, les entreprises clientes de l'industrie de l'environnement ont l'intention de maintenir leur fréquence d'utilisation des biens et des services environnementaux. Elles déclarent être satisfaites de la qualité de ces biens et services et reconnaissent le professionnalisme du personnel des entreprises de l'industrie de l'environnement.





Introduction

Devant la montée des préoccupations environnementales et en réponse à des législations de plus en plus contraignantes, un nombre sans cesse croissant d'organisations et d'entreprises ont décidé de «changer de cap» en posant les jalons d'une nouvelle gestion plus écologique¹. Reconnaisant l'importance de l'environnement, certaines se sont engagées formellement à promouvoir le développement durable et mettent en oeuvre des pratiques de gestion parfois inédites afin d'améliorer leur performance environnementale.

Au Québec, la nature et la portée des pratiques de gestion environnementale des entreprises ne sont que très partiellement documentées. Les incidences de ces pratiques le sont encore moins². En fait, l'absence d'un recensement des pratiques de gestion environnementale des entreprises entretient depuis longtemps une zone d'ombre autour des questions et des enjeux liés au contrôle, à la maîtrise et à la prévention de la pollution, aux politiques environnementales et aux systèmes de gestion environnementale. Les incertitudes et les imprécisions qui perdurent à propos de l'engagement des entreprises dans la gestion environnementale d'une part, et la pénurie d'information précise sur les besoins en ressources humaines, en biens et en services spécialisés d'autre part, entravent les efforts de planification.

Le Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'environnement³ s'est saisi du dossier et a entrepris de combler les lacunes. Il a réalisé une enquête sur la gestion environnementale auprès d'entreprises actives au Québec dans le but de répondre aux questions suivantes :

- Quel est l'engagement réel des entreprises en matière d'environnement?
- Quelles formes prend l'engagement environnemental dans les entreprises?
- Y a-t-il des différences notables dans les pratiques de gestion environnementale selon les entreprises?

1. Voir SCHMIDHEINEY, S., *Changer de cap, Réconcilier le développement de l'entreprise et la protection de l'environnement*, Paris, Dunod, 1992, 392 p.

2. Selon le bilan de la recherche documentaire du Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'environnement.

3. Pour mieux connaître le Comité sectoriel, consulter la troisième page de la couverture.

- Quel est l'impact de la mise en oeuvre de cet engagement sur les ressources humaines? Quels sont les besoins actuels et futurs liés à l'emploi, à l'adaptation et à la formation de la main-d'oeuvre?
- Quel impact cet engagement a-t-il sur l'utilisation des biens et services offerts par l'industrie de l'environnement?

L'enquête a visé 1201 entreprises de tous les secteurs d'activités économiques et de plus de 100 employés⁴, répertoriées et enregistrées dans une base de données par le Comité sectoriel⁵. La collecte des données a été effectuée par les experts de la firme CROP, à l'aide d'un questionnaire préparé par le Comité sectoriel en collaboration avec des personnes-ressources. L'approche a permis d'obtenir un taux de réponse de 59%, ce qui est particulièrement élevé. En tout, 707 entreprises ont participé à l'enquête.

Ce rapport présente les principaux résultats de l'enquête. La première partie expose la situation en ce qui concerne la sensibilité des entreprises à la question environnementale, leurs pratiques de gestion environnementale et leur classement selon une échelle cumulative de quatre niveaux d'engagement environnemental.

La deuxième partie porte sur les caractéristiques des entreprises et les contextes sectoriel et industriel qui affectent de façon significative le niveau d'engagement environnemental.

La troisième partie porte sur l'impact de la gestion environnementale sur les ressources humaines et la dernière, sur son impact sur l'industrie de l'environnement.

4. L'emploi du genre masculin a pour but d'alléger le texte.

5. Le détail de la démarche méthodologique est exposé en annexe.





1. LES PRATIQUES DE GESTION ENVIRONNEMENTALE : UN ENGAGEMENT INÉGAL

Les résultats de l'enquête révèlent que près de neuf entreprises sur dix (87 %) sont sensibles à la question environnementale. Une proportion semblable (87,3 %) considère que la question prendra davantage d'importance dans les années à venir¹.

Neuf entreprises sur dix

sont sensibles à la
question
environnementale.

Cet intérêt pour la protection de l'environnement et la qualité de vie peut paraître rassurant. En réalité, de sérieuses réserves s'imposent. D'abord, parce que 13 % des entreprises ne montrent aucune sensibilité pour la question environnementale — ce qui laisse perplexe dans la mesure où il s'agit d'organisations comptant au moins cent employés. Ensuite, parce que la perception de l'importance de l'environnement ne se traduit que partiellement dans les pratiques de gestion des entreprises.

1.1 Les pratiques de gestion environnementale²

La gamme des pratiques de gestion environnementale des entreprises qui ont participé à l'enquête est étendue. En effet, ces pratiques vont de mesures spécifiques ponctuelles à portée restreinte jusqu'à l'homologation ISO 14000, en passant par l'adoption de politiques environnementales.

Près du quart des
entreprises n'ont pas
d'activités de gestion
environnementale.

- **Aucune activité environnementale**

Près du quart (24,3 %) des entreprises n'ont pas d'activités de gestion environnementale.

- **Mesures spécifiques**

Environ les trois quarts (75,7 %) des entreprises appliquent des mesures spécifiques de gestion environnementale.

- **Normes et procédures environnementales**

L'adoption de normes et de procédures internes de gestion environnementale est le fait de 50,5 % des entreprises. Comme dans le cas des politiques environnementales, ces normes et procédures sont

1. Sauf indication contraire, les résultats présentés dans ce rapport sont les proportions ou les pourcentages des réponses obtenues pour chaque question.

2. Dans ce rapport, les "pratiques de gestion environnementale" renvoient aux catégories de pratiques observées. L'"engagement environnemental" est un concept construit à partir des pratiques.

distribuées le plus souvent aux employés (dans 64,7 % des cas) et dans une moindre mesure aux gestionnaires (57,1 %), aux membres du conseil d'administration (40,1 %), aux syndicats (24,1 %) et aux actionnaires (23,8 %).

- **Politique environnementale**

Environ la moitié 49,1 % des entreprises déclarent avoir une politique environnementale. Bien qu'il s'agisse d'un outil de gestion important, cette politique n'est pas toujours diffusée largement. Elle est distribuée le plus souvent aux employés (dans 79,3 % des cas) et, dans une moindre mesure, aux gestionnaires (59,4 %), aux membres du conseil d'administration (53,9 %), aux actionnaires (39,8 %) et aux syndicats (33,4 %).

- **Comité de gestion environnementale**

Un comité de gestion environnementale existe dans 31,8 % des entreprises.

- **Service de gestion environnementale**

Environ une entreprise sur cinq (20,4 %) s'est dotée d'un service de gestion environnementale. En moyenne, ce service existe depuis un peu plus de cinq ans (environ 65 mois). Il s'agit d'un service autonome, dans la quasi-majorité des cas (48,2 %), ou intégré à un service de santé et de sécurité du travail dans un cas sur quatre (23,4 %).

Dans près de la moitié des entreprises (47,5 %), le service de gestion environnementale se situe à un niveau stratégique puisqu'il relève directement de la direction générale. Autrement, il relève le plus souvent de la direction des opérations (29,8 % des cas).

- **Études et rapports**

Des études environnementales sont réalisées dans 22,8 % des entreprises. Parmi celles-ci, 28,9 % procèdent à des vérifications de conformité réglementaire, 26,7 % font des évaluations environnementales de sites et 20,4 %, des études d'impact. Les études sont confiées à des consultants dans 31,7 % des cas ou à des équipes mixtes, composées de personnel de l'entreprise et de consultants, dans 24,0 % des cas.

Environ le tiers des entreprises (32,8 %) produisent des rapports de performance environnementale. La diffusion de ces rapports est plutôt restreinte; en effet, ils sont plus souvent distribués aux membres de la

On trouve un service de
gestion environnementale
dans une entreprise
sur cinq.



haute direction (41,8 % des cas), aux membres du conseil d'administration (40,5 %) ou aux gouvernements (38,4 %) qu'aux directions d'usine (28,0 %) ou qu'aux gestionnaires (24,6 %).

- **Homologation ISO 14000**

À l'heure actuelle, les normes de la série ISO 14000 et l'homologation ISO 14001, diffusée depuis 1996, ne sont pas très répandues. Moins de 1 % (0,7 %) des entreprises ont obtenu l'homologation ISO 14001. Toutefois, 11,9 % des entreprises déclarent avoir l'intention de l'obtenir au cours des trois prochaines années.

1.2 Les facteurs et les acteurs influents

L'enquête révèle que la réglementation joue un rôle majeur dans l'adoption de pratiques de gestion environnementale. En effet, près de neuf entreprises sur dix déclarent avoir intégré les préoccupations environnementales à leurs pratiques de gestion sous l'influence de facteurs d'ordre réglementaire (diligence raisonnable, 89,0 % et conformité à la réglementation, 88,6 %).

Des facteurs économiques entrent également en ligne de compte, mais dans une moindre mesure : l'optimisation des ressources, la diminution des coûts et l'avantage marketing ont respectivement influencé 76,6 %, 71,4 % et 53,2 % des entreprises.

Les employés arrivent en tête de liste parmi les acteurs qui ont influencé l'intégration des préoccupations environnementales à la gestion. Leur influence est soulignée par 76 % des entreprises qui font aussi mention de l'influence des actionnaires (68,9 % des entreprises), des assureurs (65,5 %), des communautés (65,4 %), des clients (58,0 %), des prêteurs et investisseurs (55,2 %), des syndicats (43,5 %) et des groupes écologistes et des médias (43,5 %).

1.3 L'engagement environnemental des entreprises

Les résultats de l'enquête mettent en évidence une variété de pratiques environnementales dans les entreprises, mais surtout une grande disparité sur le plan de l'avancement des pratiques. Le constat a conduit au classement des entreprises selon une échelle cumulative de quatre niveaux d'engagement environnemental :

- Au niveau UN, les entreprises n'ont pas d'activités environnementales.

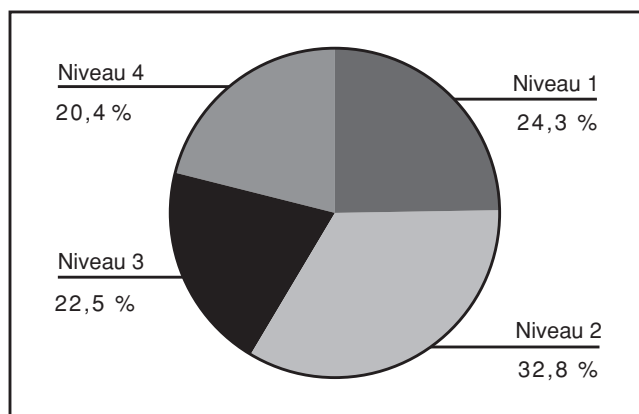
- Au niveau DEUX, les entreprises appliquent des mesures spécifiques. Elles peuvent avoir adopté une politique environnementale ou des normes et procédures internes, mais non les deux. À ce niveau, nous ne sommes pas en présence d'une gestion environnementale intégrée.
- Au niveau TROIS, les entreprises ont adopté une politique environnementale et des normes et procédures internes, ce qui constitue l'indice d'une gestion environnementale intégrée.
- Au niveau QUATRE, les entreprises ont mis en place un service de gestion environnementale, en plus d'avoir adopté une politique environnementale et des normes et procédures internes.

L'enquête révèle que :

- 24,3 % des entreprises se trouvent au niveau 1,
- 32,8 % des entreprises se trouvent au niveau 2,
- 22,5 % des entreprises se trouvent au niveau 3,
- 20,4 % des entreprises se trouvent au niveau 4.

**Une minorité d'entreprises
ont une gestion
environnementale intégrée.**

Graphique 1.1 Engagement environnemental des entreprises



Le classement des entreprises selon les niveaux révèle qu'une minorité d'entreprises (42,9 %) devance une majorité (57,1 %) chez qui la sensibilité à la question environnementale ne se traduit pas encore par des pratiques intégrées de gestion environnementale.

Ce contingent majoritaire d'entreprises se divise en deux groupes qui comprennent respectivement :

- Au niveau deux, des entreprises qui ont amorcé une démarche de gestion environnementale, mais dont on ne peut dire si elles passeront au stade à partir duquel on peut parler d'une gestion environnementale intégrée;
- au niveau un, des entreprises dont l'engagement environnemental est nul.



2. L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL DES ENTREPRISES: DES PROGRÈS RESTENT À FAIRE

Le classement des entreprises selon les niveaux d'engagement environnemental révèle qu'une minorité d'entreprises se démarquent de la majorité du fait de leurs pratiques intégrées de gestion environnementale.

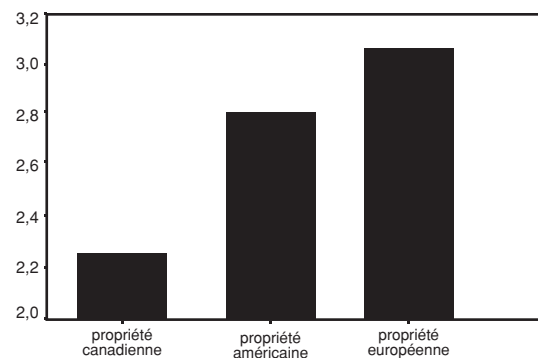
Quels sont les facteurs responsables de cette différence? Plusieurs dimensions entrent en ligne de compte et il demeure difficile d'isoler avec certitude les facteurs déterminants. Cependant, les résultats de l'enquête permettent de constater des relations entre certaines caractéristiques des entreprises et leur engagement environnemental.

2.1 Les caractéristiques significatives

Les entreprises dont le niveau d'engagement traduit la présence des pratiques de gestion environnementale les plus avancées se démarquent des autres sur le plan de la propriété des entreprises. Comme le montre le graphique 2.1, les entreprises de propriété européenne, suivies des entreprises de propriété américaine, présentent le niveau d'engagement le plus élevé.

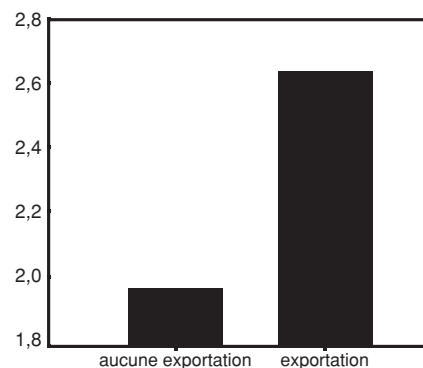
Les entreprises de
propriété européenne et de
propriété américaine se
démarquent.

Graphique 2.1 Niveau d'engagement moyen selon la propriété des entreprises

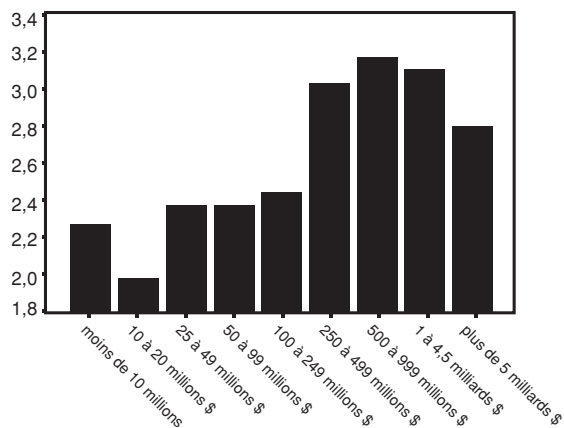


Les entreprises les plus engagées se démarquent également du fait qu'elles sont actives sur les marchés internationaux (graphique 2.2). Leur chiffre d'affaires et leur taille exprimée en nombre d'employés (caractéristiques concomitantes) sont aussi plus importants (graphiques 2.3 et 2.4).

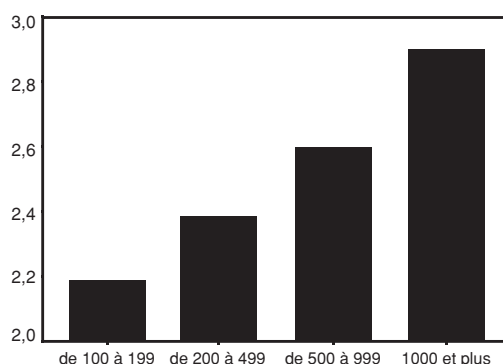
Graphique 2.2 Niveau d'engagement moyen et exportation



Graphique 2.3 Niveau d'engagement moyen selon le chiffre d'affaires



Graphique 2.4 Niveau d'engagement moyen selon le nombre d'employés



L'engagement environnemental particulièrement élevé des entreprises de propriété européenne se concrétise dans leurs pratiques de gestion. Ces entreprises occupent le premier rang dans les catégories suivantes : politiques environnementales, normes et procédures et service de gestion environnementale. Dans la catégorie «production de rapports de performance environnementale», les entreprises de propriété européenne arrivent à égalité avec les entreprises de propriété américaine; ce n'est que dans la catégorie «comité de gestion environnementale» qu'elles leur cèdent la première place — mais par une marge infime.

Par rapport aux entreprises de propriété européenne ou américaine, les entreprises de propriété canadienne accusent un retard prononcé dans l'adoption et la mise en oeuvre de pratiques de gestion environnementale. Près des deux tiers (62,6 %) d'entre elles se classent à un niveau d'engagement environnemental inférieur à trois (tableau 2.1). Les entreprises de propriété canadienne sont toujours moins avancées sur le plan environnemental, même lorsqu'elles exportent, qu'elles ont un chiffre d'affaires aussi important, qu'elles sont de même taille ou appartiennent au même secteur économique (primaire, secondaire ou tertiaire) que les entreprises de propriété européenne ou américaine auxquelles on les compare.

Les entreprises de propriété canadienne tirent de l'arrière au plan environnemental.



Tableau 2.1 Niveau d'engagement selon la propriété des entreprises

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Total
Canadienne	28,4 %	34,2 %	20,4 %	16,9 %	100 %
Américaine	8,6 %	30,1 %	33,3 %	28,0 %	100 %
Européenne	4,0 %	28,0 %	26,0 %	42,0 %	100 %

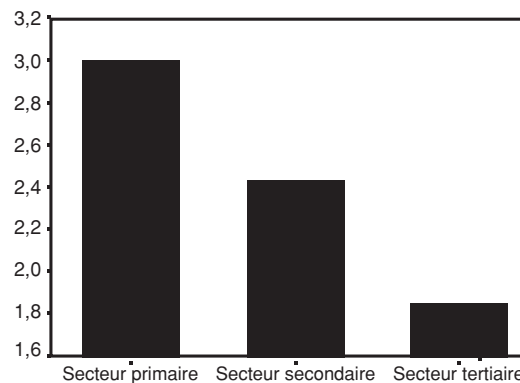
2.2 Les contextes sectoriel et industriel

L'engagement et les pratiques environnementales des entreprises sont étroitement liés au champ d'activités économiques dans lequel elles évoluent.

On constate que les entreprises du secteur primaire sont les plus avancées en matière d'engagement environnemental. En effet, 72,4 % d'entre elles se classent aux niveaux trois et quatre (graphique 2.5). C'est dans le secteur primaire que les pratiques de gestion environnementale suivantes sont les plus répandues : politique environnementale (83,5 % des entreprises), normes et procédures environnementales (65,0 %), comité de gestion environnementale (50,0 %) et service de gestion environnementale (42,9 %).

Les entreprises du secteur secondaire occupent une position intermédiaire puisque 68,1 % d'entre elles se classent aux niveaux deux et trois. Enfin, 73,6 % des entreprises du secteur tertiaire se classent aux niveaux un et deux.

Graphique 2.5 Niveau d'engagement moyen selon le secteur économique



Au-delà des secteurs économiques, les résultats par industrie révèlent de grandes disparités.

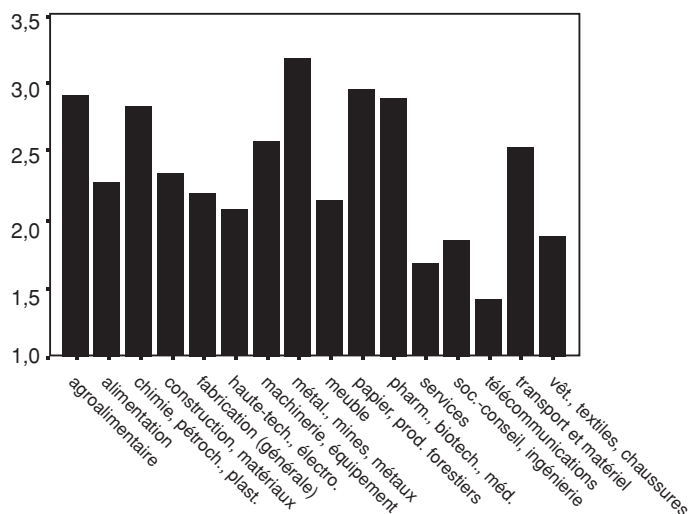
Dans cinq industries, une majorité d'entreprises se classent aux niveaux trois et quatre. Il s'agit des industries de la métallurgie, des mines et des métaux (75,0 % des entreprises), du papier et des produits forestiers (66,7 %), de l'agroalimentaire (65,2 %), de la chimie, pétrochimie et plasturgie (59,0 %) et des produits pharmaceutiques (58,8 %).

Fait à noter, près de la moitié des entreprises de l'agroalimentaire (47,8 %) et de la métallurgie, des mines et des métaux (47,5 %) se classent au niveau quatre.

L'industrie du transport et du matériel de transport représente un cas particulier. Les entreprises de cette industrie se distribuent également entre les niveaux un et deux d'une part et les niveaux trois et quatre d'autre part. De plus, elles se classent dans une même proportion aux niveaux extrêmes (33,3 % aux niveaux un et quatre) et dans une même proportion aux niveaux intermédiaires (16,7 % aux niveaux deux et trois).

Dans toutes les autres industries, les entreprises se classent majoritairement aux niveaux un et deux : machinerie et équipement (54,2 % des entreprises), alimentation (57,5 %), haute technologie et électronique (64,1 %), vêtements, textile et chaussures (65,4 %), construction et matériaux (66,7 %), sociétés conseil et ingénierie (75,0 %), meuble (81,8 %), services (82,6 %) et télécommunications (90,0 %).

Graphique 2.6 Niveau d'engagement moyen selon l'industrie



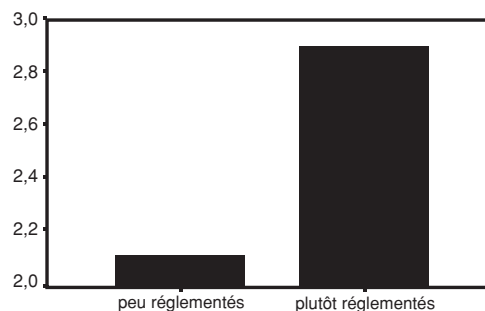


2.3 Effet de contrainte et dynamique interne

Les résultats de l'étude révèlent que le fait d'évoluer dans un secteur peu ou plutôt réglementé¹ a une forte incidence sur le niveau d'engagement environnemental des entreprises (graphique 2.7).

Bien qu'il soit difficile d'évaluer la situation avec précision, plusieurs indices laissent entrevoir qu'il s'agit d'un effet de contrainte. Parmi ces indices, la mention fréquente d'une influence prépondérante des facteurs réglementaires sur l'intégration des préoccupations environnementales dans les pratiques de gestion des entreprises mérite d'être retenue.

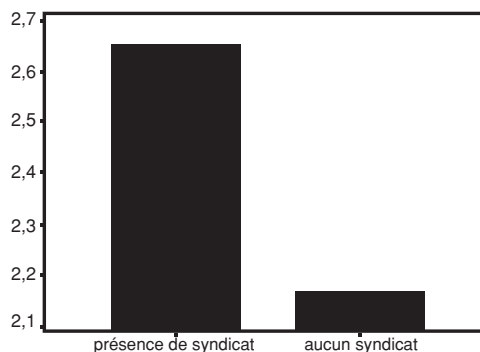
Graphique 2.7 Niveau d'engagement moyen et degré de réglementation des secteurs



Par ailleurs, l'enquête révèle une relation significative entre la présence syndicale et le niveau d'engagement environnemental des entreprises.

L'existence d'une dynamique interne favorable où employés et syndicats exercent une influence significative devient plausible lorsque cette relation est mise en perspective : les employés ont influencé l'intégration des préoccupations environnementales à la gestion dans 76,9 % des entreprises, pour leur part, les syndicats ont joué le même rôle dans 43,5 % d'entre elles et dans un peu plus 60 % des entreprises syndiquées.

Graphique 2.8 Niveau d'engagement moyen et présence syndicale



1. Cette variable a été construite en s'inspirant de celle développée par I. M. Henriques. Voir HENRIQUES, Irene M., *Business and the Environment : Results from 1992 Corporate Survey*, Faculty of Administrative Studies, York University, Toronto 1993.

2.4 Enjeux et perspectives

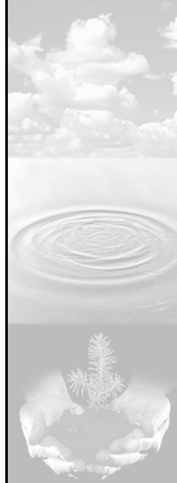
Les résultats de l'enquête montrent que les entreprises les plus engagées sur le plan environnemental sont de grande taille, ont un chiffre d'affaires important et exportent. Elles appartiennent plus souvent au secteur primaire et à certaines industries associées à ce secteur.

Ce que l'enquête fait ressortir par ailleurs, c'est le retard environnemental des entreprises de propriété canadienne par rapport aux entreprises de propriété européenne et américaine.

Le fait que les deux tiers des entreprises de propriété canadienne se classent aux premiers niveaux d'engagement environnemental soulève de sérieuses questions quant à leur capacité d'occuper, à court et à moyen terme, une position stratégique sur les marchés tant intérieurs qu'internationaux.

En effet, leurs limites face aux exigences environnementales de plus en plus élevées les placent en position de faiblesse par rapport aux entreprises de propriété européenne ou américaine concurrentes. Elles pourraient subir de sérieux revers advenant que leurs clients adoptent des politiques d'achats vertes comme c'est déjà le cas en Europe, aux États-Unis et dans un certain nombre de grandes organisations canadiennes.

**Le retard des entreprises
de propriété canadienne
est préoccupant. Il pourrait
avoir des effets sur
leur compétitivité.**





3. L'IMPACT DE LA GESTION ENVIRONNEMENTALE SUR LES RESSOURCES HUMAINES

Les incidences de l'adoption de pratiques de gestion environnementale sur les ressources humaines sont importantes. À cet égard, l'enquête apporte des éléments d'information inédits et significatifs sur la situation actuelle et les perspectives futures.

L'introduction de pratiques de gestion environnementale dans les entreprises qui ont participé à l'enquête a suscité des besoins de formation dans plus de la moitié des cas (55,1 %) en plus d'entraîner des aménagements de tâches (51,4 %), de nouvelles affectations (15,9 %) et l'embauche de personnel additionnel (15,8 %). Les effets du changement se sont également fait sentir hors des organisations, puisque dans une majorité de cas (54,3 %), des services de consultation externes ont été mis à contribution.

Des besoins en personnel du domaine de l'environnement restent à combler à court terme, puisque 9,7 % des entreprises prévoient embaucher au cours des deux prochaines années — le niveau d'embauche prévu étant de 2,13 personnes par entreprise qui compte embaucher.

3.1 Le personnel du domaine de l'environnement dans les entreprises

Actuellement, 2 658 personnes exercent des fonctions liées à la gestion environnementale dans les entreprises qui ont participé à l'enquête. Un peu plus du tiers (940) de ces personnes travaillent à temps plein. En moyenne, 3,76 personnes par entreprise travaillent en environnement.

L'examen de la situation selon les niveaux d'engagement environnemental est révélateur. En effet, plus le niveau d'engagement est élevé, plus le nombre moyen de personnes travaillant en environnement dans les entreprises s'élève. L'examen des résultats détaillés pour le niveau deux est particulièrement éloquent, puisqu'il y a une différence marquée selon que les entreprises ne font qu'appliquer des mesures spécifiques, qu'elles ont adopté des normes et des procédures internes ou qu'elles ont adopté une politique environnementale (mais sans normes et procédures internes). D'une situation à l'autre, la moyenne augmente comme le montre le tableau 3.1.

Tableau 3.1 Nombre moyen de personnes travaillant en environnement dans les entreprises selon les niveaux d'engagement environnemental

Niveaux	À temps plein (moyenne)	À temps partiel (moyenne)	Total (moyenne)
UN	0,0	0,0	0,0
DEUX	0,42	2,43	2,85
Mesures spécifiques	0,17	1,29	1,46
Normes et procéd.	0,24	3,00	3,24
Politique	0,98	3,00	3,98
TROIS	1,50	3,03	4,53
QUATRE	5,12	4,86	9,98

Des différences très nettes apparaissent également lorsque l'on examine la situation par secteur économique. Les entreprises du secteur primaire se démarquent par le fait qu'en moyenne, elles emploient deux fois plus de personnes dans des domaines liés à l'environnement que les entreprises des autres secteurs réunis.

Tableau 3.2 Nombre moyen de personnes travaillant en environnement dans les entreprises selon les secteurs économiques

Secteurs	À temps plein (moyenne)	À temps partiel (moyenne)	Total (moyenne)
Primaire	4,40	3,90	8,30
Secondaire	0,60	2,13	2,73
Tertiaire	1,33	2,34	3,67

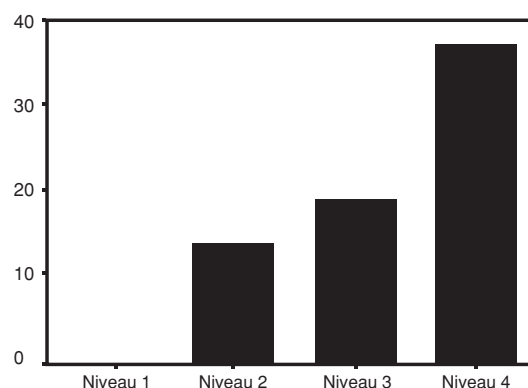
3.2 Embauche de personnel additionnel

Parmi les entreprises où l'adoption de pratiques de gestion environnementale a entraîné l'embauche de personnel additionnel (15,8 %), celles dont le niveau d'engagement environnemental est le plus élevé se démarquent encore. En effet, elles sont nettement plus nombreuses à avoir embauché (35,4 %).

L'adoption de
pratiques de gestion
environnementale
entraîne la création
d'emplois.



Graphique 3.1 Embauche de personnel additionnel selon le niveau d'engagement (pourcentage des entreprises)



**Les premières entreprises
qui visent l'homologation
ISO 14000 ont déjà
embauché dans une
proportion deux fois
supérieure à la moyenne.**

Sans nécessairement se classer au niveau le plus élevé d'engagement environnemental, les entreprises dont l'attitude proactive se traduit par l'intention d'obtenir l'homologation ISO 14000 au cours des trois prochaines années ont embauché dans une proportion deux fois supérieure à la moyenne. En effet, 31,9 % de ces entreprises déclarent que l'introduction de pratiques de gestion environnementale a entraîné l'embauche de personnel additionnel.

Proportionnellement plus nombreuses que la moyenne à avoir embauché (28,6 % contre 15,8 %), les entreprises de propriété européenne devancent nettement les entreprises de propriété américaine qui ne franchissent la moyenne que de quelques points seulement (18,5 %). Fait à noter, les entreprises de propriété canadienne sont celles qui ont embauché le plus grand nombre de personnes, même si elles sont proportionnellement moins nombreuses que les autres à avoir accru leur personnel.

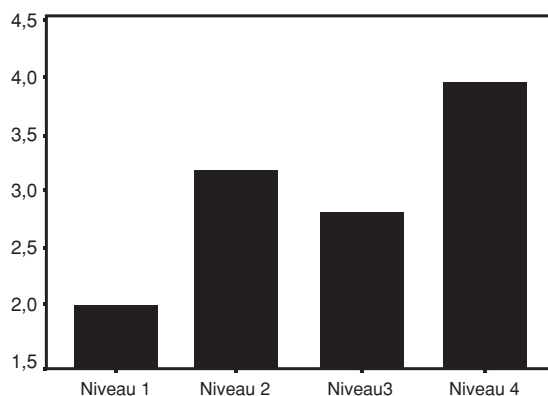
Les résultats de l'enquête révèlent aussi que les entreprises exportatrices ont été beaucoup plus nombreuses à embaucher du nouveau personnel que celles qui n'exportent pas. Par ailleurs, on observe que plus la taille des entreprises s'accroît, plus l'embauche a été fréquente. Finalement, les entreprises syndiquées sont proportionnellement plus nombreuses à avoir embauché que celles qui ne le sont pas.

• Secteurs économiques et industries

Dans le secteur primaire, 29,1 % des entreprises ont embauché du personnel lors de la mise en oeuvre de pratiques de gestion environnementale, soit une proportion beaucoup plus élevée que celles observées dans le secteur secondaire (16,8 %) et dans le secteur tertiaire (9,6 %). Il n'est donc pas étonnant que l'on trouve actuellement dans le secteur primaire un nombre moyen particulièrement élevé de personnes travaillant en environnement (voir le tableau 3.2 plus haut).

Par ailleurs, les entreprises de l'agroalimentaire se démarquent avec un taux d'embauche de 36,4 %. Elles devancent les entreprises de la métallurgie, des mines et des métaux (30,0 %), des produits pharmaceutiques (29,4 %), du papier et des produits forestiers (25,5 %), du transport et matériel de transport (21,4 %), de la chimie, pétrochimie et plasturgie (18,9 %), de la construction (18,2 %) et enfin, les sociétés conseil et les entreprises du domaine de l'ingénierie (18,2 %).

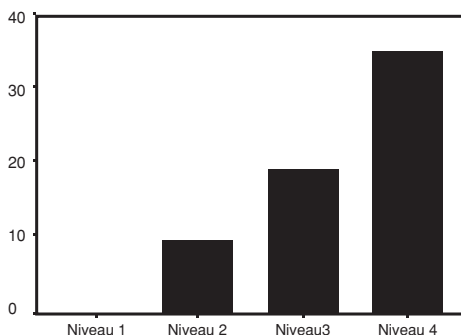
Graphique 3.2 Nombre moyen de personnes embauchées selon le niveau d'engagement



3.3 Nouvelles affectations de personnel

De nouvelles affectations de personnel ont été nécessaires dans 15,9 % des entreprises qui ont adopté des pratiques de gestion environnementale. Comme dans le cas de l'embauche de personnel, les entreprises dont l'engagement environnemental est le plus élevé et celles qui ont l'intention d'obtenir l'homologation ISO 14000 se démarquent de l'ensemble : 34,0 % des premières et 29,2 % des secondes déclarent avoir procédé à de nouvelles affectations de personnel.

Graphique 3.3 Nouvelles affectations de personnel selon le niveau d'engagement (pourcentage des entreprises)



Lorsque l'on considère les entreprises selon leur taille, on constate que celles de 500 employés et plus dépassent la moyenne générale — le taux est de 21,9 % chez les entreprises de 500 à 999 employés et il passe à 23,5 % dans les entreprises de 1000 employés et plus.



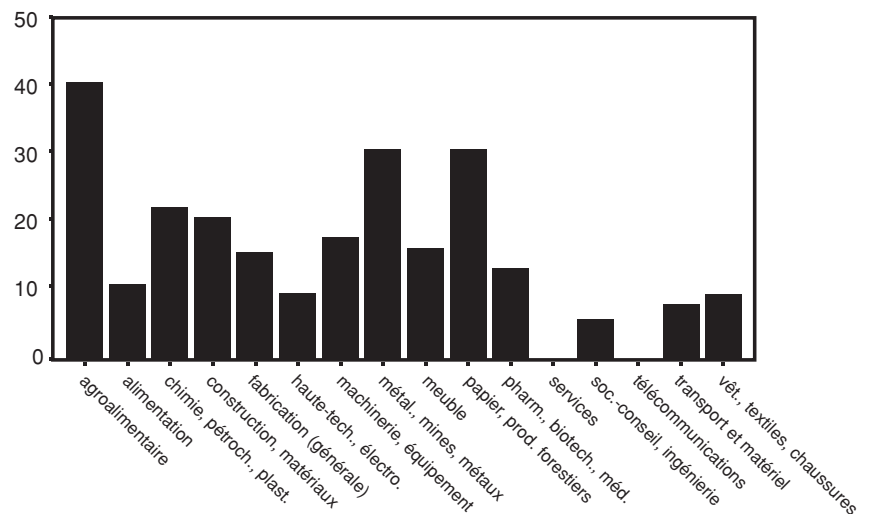
Les entreprises syndiquées dépassent la moyenne (19,5 %); c'est également le cas des entreprises exportatrices (18,8 %) et des entreprises de propriété européenne (16,3 %).

• Secteurs économiques et industries

Proportionnellement plus nombreuses que les autres à avoir embauché du personnel additionnel lors de l'introduction de pratiques de gestion environnementale, les entreprises du secteur primaire ont aussi procédé à de nouvelles affectations de personnel dans une forte proportion : 37,9 % d'entre elles l'ont fait comparativement à 13,8 % des entreprises du secteur secondaire et 6,4 % des entreprises du secteur tertiaire.

L'examen des résultats par industrie révèle que les entreprises de l'agroalimentaire se démarquent, comme dans le cas de l'embauche de personnel additionnel, du fait que 40,9 % d'entre elles ont procédé à de nouvelles affectations de personnel. Quatre autres industries dépassent également la moyenne générale : métallurgie, mines et métaux (27,5 % des entreprises), papier et produits forestiers (26,5 %), chimie, pétrochimie et plasturgie (21,6 %) et construction et matériaux (18,2 %).

Graphique 3.4 Nouvelles affectations de personnel selon l'industrie (pourcentage des entreprises)



3.4 Modification ou ajout de tâches

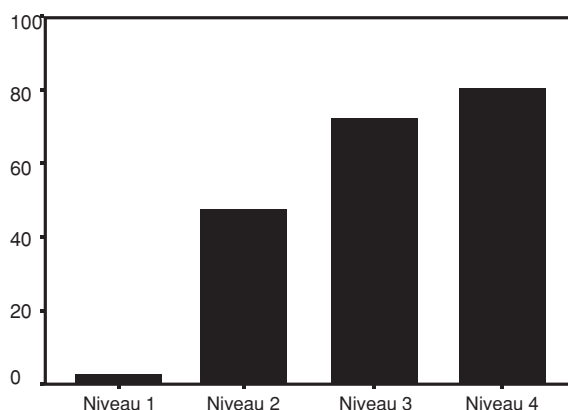
L'adoption de pratiques de gestion environnementale se traduit surtout par le réaménagement des tâches. En effet, dans plus de la moitié des entreprises (51,4 %) où des pratiques de gestion environnementale ont été introduites, on a dû modifier les tâches des employés ou leur en attribuer de nouvelles.

Il semble que la présence d'un service de gestion environnementale et le processus menant à l'obtention de l'homologation ISO 14000 posent des exigences particulières, car on constate que 76,4 % des entreprises classées au niveau quatre (graphique 3.6) et 79,2 % des entreprises ayant l'intention d'obtenir l'homologation ISO 14000 dans les trois prochaines années mentionnent le réaménagement des tâches de leur personnel.

Les entreprises exportatrices ont réaménagé des tâches dans une proportion supérieure à la moyenne (58,1%); il en a été de même dans le cas des entreprises de 1000 employés et plus (58,9%) et dans celui des entreprises syndiquées (57,5%).

Enfin, la situation varie selon la propriété des entreprises, puisque 57,1 % des entreprises de propriété européenne, 55,4 % des entreprises de propriété américaine et 49,6 % des entreprises canadiennes ont réaménagé les tâches de leur personnel.

Graphique 3.5 Modification ou ajout de tâches selon le niveau d'engagement (pourcentage des entreprises)



• Secteurs économiques et industries

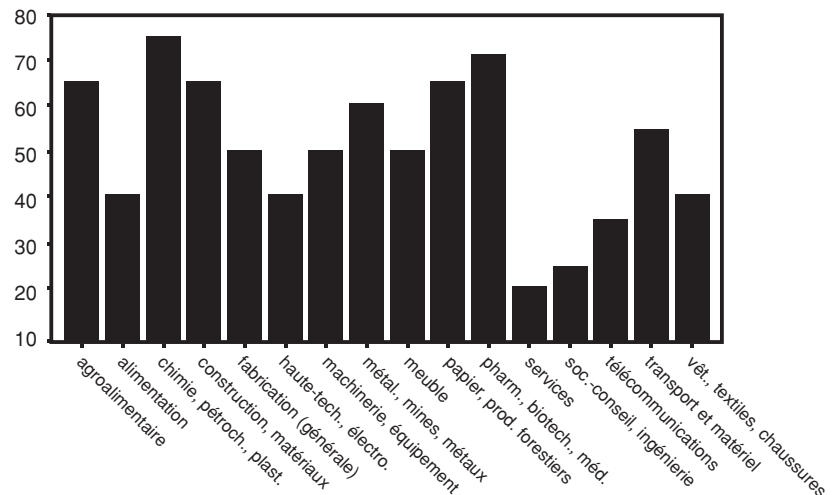
Près des deux tiers des entreprises du secteur primaire (66,0 %) ont dû modifier les tâches de leur personnel ou leur en attribuer de nouvelles à la suite de l'introduction de pratiques de gestion environnementale. On observe aussi une proportion supérieure à la moyenne générale parmi les entreprises du secteur secondaire (54,6 %). Dans le secteur tertiaire, la proportion est nettement moindre (32,5 %).

Dépassant la moyenne de peu dans le cas de l'embauche de personnel additionnel et des nouvelles affectations, les entreprises de la chimie, pétrochimie et plasturgie sont très nombreuses à avoir réaménagé les tâches de leur personnel. En effet, la modification ou l'ajout de tâches a été nécessaire dans 75,7 % d'entre elles. Cette proportion est supérieure à celles observées dans les entreprises des produits pharmaceutiques



à celles observées dans les entreprises des produits pharmaceutiques (70,6 %), du papier et des produits forestiers (64,7 %), de l'agroalimentaire (63,6 %), de la construction et des matériaux (63,6 %), de la métallurgie, des mines et des métaux (60,0 %) et du transport et matériel de transport (57,1 %).

Graphique 3.6 Modification ou ajout de tâches selon l'industrie (pourcentage des entreprises)



3.5 Besoins de formation

Plus de la moitié des entreprises (55,1 %) déclarent que des besoins de formation ont accompagné la mise en oeuvre de leurs pratiques de gestion environnementale. Ces entreprises ont fait mention de besoins de formation dans les domaines suivants:

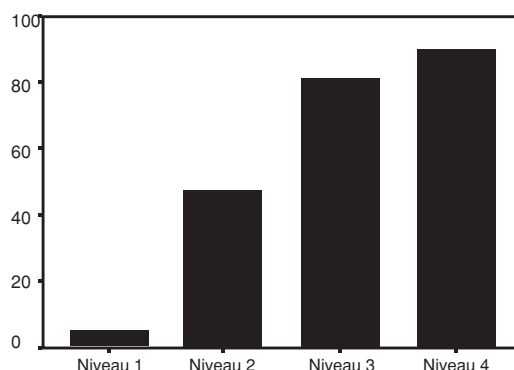
	Proportion des entreprises
Santé, hygiène et sécurité	94,7 %
Normes internes de l'entreprise	89,2 %
Normes et lois sur l'environnement	86,4 %
Gestion des déchets dangereux	84,8 %
Réduction, réemploi et recyclage	82,8 %
Programmes de prévention de la pollution	80,3 %
Connaissances de base en environnement	79,5 %
Système de gestion environnementale	73,7 %
Vérification environnementale	72,9 %
Système d'exploitation moins polluant	61,8 %
Relations avec les publics	55,1 %

Les entreprises dont l'engagement est le plus élevé ont été proportionnellement plus nombreuses à faire face à des besoins de formation : 86,8 % des entreprises du niveau quatre, suivies de 74,8 % des entreprises du niveau trois indiquent que l'adoption de leurs pratiques

de gestion environnementale a provoqué l'émergence de besoins de formation (graphique 3.7).

Encore une fois, la démarche vers l'obtention de l'homologation ISO 14000 a une incidence, car 86,3 % des entreprises qui ont l'intention d'obtenir cette homologation d'ici trois ans déclarent avoir eu des besoins de formation à combler¹.

Graphique 3.7 Besoins de formation selon le niveau d'engagement (pourcentage des entreprises)



Les entreprises de propriété étrangère, européenne d'abord (71,4 %) et américaine ensuite (68,9 %), se classent au-dessus de la moyenne. C'est également le cas des entreprises exportatrices (61,0 %).

La taille des entreprises constitue un facteur déterminant. Plus les entreprises comptent un grand nombre d'employés, plus elles sont nombreuses en proportion à avoir fait face à des besoins de formation.

C'est le cas de plus des deux tiers (67,5 %) des entreprises de 1000 employés et plus.

Finalement, on remarque que les entreprises syndiquées se classent nettement au-dessus de la moyenne (61,9 %).

• Secteurs économiques et industries

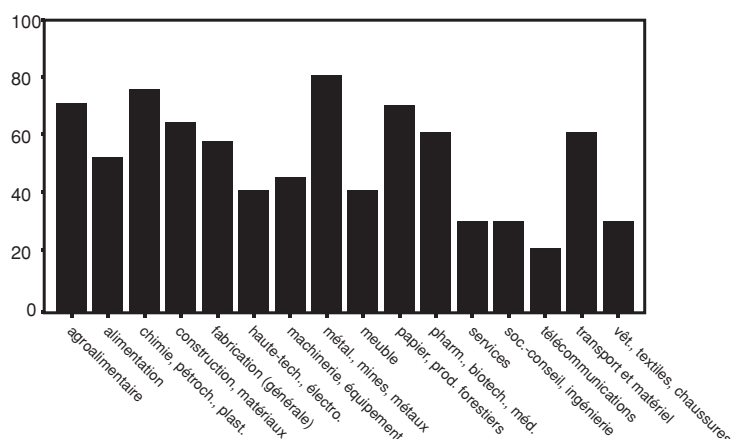
Ce sont les entreprises du secteur primaire qui, proportionnellement, sont les plus nombreuses à faire état de besoins de formation (70,9 %) lors de l'introduction de pratiques de gestion environnementale. Les entreprises du secteur secondaire dépassent un peu la moyenne (59,9 %) et les entreprises du tertiaire se classent en deçà (32,5 %).

1. Précisons que la formation des employés fait partie des exigences de la norme.



L'industrie qui occupe le premier rang, nettement au-dessus de la moyenne, est celle de la métallurgie, des mines et des métaux où 82,5 % des entreprises ont fait face à des besoins de formation. Elle est suivie des industries de la chimie, pétrochimie et plasturgie (73,0 % des entreprises), de l'agroalimentaire (68,2 %), des produits pharmaceutiques (64,7 %), de la construction et matériaux (63,6 %) et de la fabrication générale (55,0 %).

Graphique 3.8 Besoins de formation selon l'industrie (pourcentage des entreprises)



3.6 Recrutement prévu et besoins de formation à combler

Les besoins futurs en main-d'oeuvre et en compétences dans le domaine de la gestion environnementale sont importants pour quiconque interviendra dans la planification de la formation. À cet égard, les résultats de l'enquête apportent des éléments d'information fort intéressants qui mériteront une étude plus approfondie.

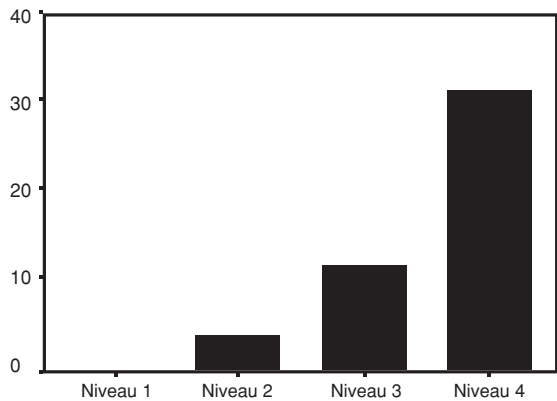
3.6.1 Recrutement au cours des deux prochaines années

D'après l'enquête, 9,7 % des entreprises prévoient embaucher du personnel en environnement au cours des deux prochaines années, soit en moyenne 2,13 personnes par entreprise qui compte embaucher.

Les entreprises qui ont un service de gestion environnementale (celles du niveau quatre) sont les plus nombreuses, proportionnellement, à avoir l'intention d'embaucher (26,4 %) (graphique 3.9). Celles qui souhaitent obtenir une homologation ISO 14000 se démarquent également puisque 18,8 % d'entre elles prévoient recruter du personnel spécialisé en environnement au cours des deux prochaines années. Enfin, les

résultats de l'enquête montrent que plus la taille de l'entreprise s'accroît, plus l'intention d'embauche est fréquente.

Graphique 3.9 Recrutement au cours des deux prochaines années selon le niveau d'engagement (pourcentage des entreprises)



• Secteurs économiques²

Les intentions d'embauche sont deux fois plus fréquentes dans le secteur primaire que dans la moyenne des entreprises. En effet, 18,4 % des entreprises de ce secteur comptent embaucher contre 8,4 % dans le secteur secondaire et 6,4 % dans le secteur tertiaire.

3.6.2 Habiletés et compétences recherchées

L'enquête permet de dégager un premier portrait des besoins de formation auxquels les entreprises font face actuellement.

Parmi les habiletés et les compétences que des personnes oeuvrant en environnement devraient posséder, les entreprises ont coté celles-ci « très » ou « assez importantes » dans les proportions suivantes :

Habiletés techniques en environnement	100 %
Habiletés techniques en opération	98,4 %
Communication écrite et verbale	98,4 %
Relations interpersonnelles	98,4 %
Analyse et résolution de problème	96,9 %
Analyse de l'information	90,6 %
Gestion d'équipes de travail	89,1 %

2. Les résultats par industrie ne sont pas significatifs.



Par ailleurs, on constate que la formation la plus recherchée est une formation universitaire en sciences de l'environnement, puisque près des deux tiers (64,1 %) des entreprises en ont fait mention. Quant aux formations universitaires en ingénierie et en biologie, respectivement 45,3 % et 10,9 % des entreprises ont indiqué les favoriser.

3.7 Enjeux

Les entreprises qui commencent à adopter des pratiques de gestion environnementale méritent d'être soutenues.

L'introduction de pratiques de gestion environnementale crée des emplois, entraîne des changements importants dans l'organisation du travail et nécessite de la formation afin de développer chez le personnel des compétences scientifiques et techniques nouvelles.

Les résultats de l'enquête montrent que les emplois créés se font plus nombreux au fur et à mesure de la progression des entreprises vers des niveaux d'engagement environnemental plus élevés. La démarche vers l'homologation ISO 14000 et la progression vers le niveau supérieur d'engagement environnemental sont très révélatrices à cet égard. En outre, les données relatives aux changements dans l'organisation du travail suggèrent qu'au fur et à mesure de l'évolution des entreprises, le profil de la main-d'oeuvre est modifié.

Au cours des prochaines années, dans la mesure où un contexte favorable incite les entreprises à progresser vers le développement durable, des besoins en main-d'oeuvre et en compétences liés à l'environnement se feront de plus en plus sentir.

Les entreprises qui commencent à adopter des pratiques de gestion environnementale, notamment celles qui se classent au niveau deux de l'échelle d'engagement environnemental, méritent d'être soutenues et encouragées afin qu'elles passent à un niveau supérieur. Le soutien à ces entreprises passe non seulement par un examen sérieux du contexte qui prévaut pour les entreprises de propriété canadienne, mais également par une priorité accordée aux besoins en main-d'oeuvre et en formation.

Les entreprises qui visent l'obtention de l'homologation ISO 14000 méritent également une attention spéciale, car il s'agit sans conteste des exemples de demain.

Dans la foulée de l'enquête, il devient indispensable d'étudier avec plus de précision les besoins en main-d'oeuvre et en compétences exprimés par les entreprises.

4. L'IMPACT DE LA GESTION ENVIRONNEMENTALE SUR L'INDUSTRIE DE L'ENVIRONNEMENT

La gestion environnementale a des impacts sur l'industrie de l'environnement. L'enquête a permis d'évaluer l'utilisation actuelle et de connaître les intentions d'usage futur des différents biens et services offerts par l'industrie.

4.1 Utilisation actuelle des biens et services de l'industrie de l'environnement

Au cours des deux dernières années, 43,4 % des entreprises qui ont participé à l'enquête ont eu recours aux entreprises de services-conseils en environnement, 42,8 % ont fait appel aux entreprises de services d'exécution (nettoyage industriel, collecte, traitement et recyclage des déchets) et 41,6 % ont utilisé des biens fabriqués ou distribués par des entreprises de l'industrie de l'environnement.

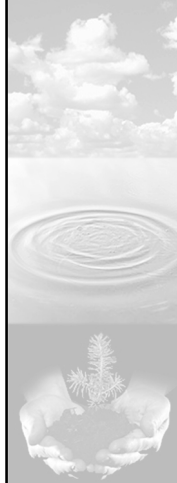
Les services de collecte, de traitement et de recyclage des déchets sont ceux qui font le plus souvent l'objet d'une utilisation régulière. En effet, 74,2 % des entreprises qui y ont recours déclarent le faire sur une base régulière (voir le tableau 4.1). Aucun autre service n'est utilisé sur une base régulière par une aussi forte proportion d'entreprises. Toutefois, le fait que plus d'un tiers (34,6 %) des entreprises qui utilisent des services de nettoyage industriel le fasse sur une base régulière mérite d'être noté.

Le recours aux services de gestion environnementale, aux services de génie conseil et aux services de formation est le plus souvent occasionnel. Les services utilisés le plus rarement sont les services juridiques, les services d'évaluation des technologies et les services de communication en environnement.

Par ailleurs, près de la moitié des entreprises qui utilisent du matériel de traitement de l'eau ou du matériel de gestion des déchets déclarent le faire sur une base régulière. L'usage de matériel de contrôle de la pollution de l'air sur une base régulière est un peu moins répandu (30,5 % des entreprises).

Les résultats de l'enquête révèlent que, de manière générale, plus les entreprises se classent à un niveau d'engagement environnemental élevé, plus elles sont nombreuses à utiliser les biens et services de l'industrie de l'environnement.

**Les entreprises clientes
de l'industrie
de l'environnement sont
satisfaites des biens et
des services reçus.**





4.2 Utilisation future des biens et services de l'industrie de l'environnement.

C'est dans des proportions très élevées (voir le tableau 4.1) que les entreprises qui utilisent les biens et les services de l'industrie de l'environnement déclarent avoir l'intention de continuer à le faire aussi souvent.

Incidemment, les entreprises utilisatrices expriment leur satisfaction à l'égard de l'industrie de l'environnement. La qualité des biens et des services est jugée très bonne ou assez bonne par 99,2 % de celles qui les utilisent et, en plus, c'est dans une proportion de 98,3 % que ces entreprises reconnaissent le professionnalisme du personnel de l'industrie.

Tableau 4.1 Proportion des entreprises selon la fréquence d'utilisation actuelle et future des biens et des services de l'industrie de l'environnement

Biens et services	Utilisation au cours des deux dernières années (%)		Utilisation future (%)	
	Occasionnelle	Régulière	Aussi souvent	Plus souvent
Services conseils				
• Services juridiques	28,2	6,3	63,2	9,2
• Services de gestion environnementale	50,5	12,9	63,8	16,4
• Services de formation	48,1	7,7	62,6	19,9
• Services de génie conseil	54,7	14,6	75,3	7,0
• Services d'évaluation des technologies	31,7	4,2	66,0	13,1
• Services de communication environnementale	15,3	2,1	67,9	5,7
Services d'exécution				
• Nettoyage industriel	40,3	34,6	79,1	5,5
• Collecte, traitement et recyclage	18,7	74,2	83,9	8,9
Produits				
• Matériel de contrôle de la pollution de l'air	26,5	30,5	68,8	16,4
• Matériel de traitement de l'eau	14,9	48,7	75,8	12,7
• Matériel de gestion des déchets	28,4	47,6	82,2	10,4

4.3 Enjeux

La mise en oeuvre des pratiques de gestion environnementale dans les entreprises est liée à la fourniture de biens et services de l'industrie de l'environnement. Elle favorise donc la création et le maintien d'emplois faisant appel à des compétences professionnelles et techniques variées.

Tout porte à croire que l'évolution des entreprises vers des niveaux d'engagement environnemental supérieurs aurait des impacts positifs sur l'industrie de l'environnement, si tant est que les entreprises ne sont pas freinées dans leur progression.

En fait, sans une accélération du rythme d'implantation des pratiques de gestion environnementale, les entreprises de l'industrie de l'environnement font face à des perspectives d'avenir fragiles.

Annexe 1 : Méthodologie de l'enquête

Le Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'environnement voulait joindre des entreprises dont les activités, quel que soit le secteur économique ou industriel, pouvaient avoir un impact significatif sur l'environnement. Une liste d'entreprises a été confectionnée à partir de quatre sources:

- *Répertoire des produits disponibles au Québec, 4 volumes, 1997*
- *les «500 plus grandes entreprises au Québec» selon le journal Les Affaires, 1998*
- *les «300 plus importantes PME du Québec» selon le journal Les Affaires, 1998*
- *les «500» selon la revue Commerce, no. 6, Juin 1998.*

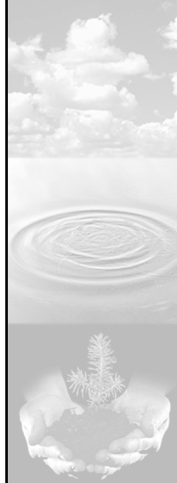
Cette liste comprend 1201 entreprises de 100 employés et plus actives dans tous les secteurs économiques et industriels. Elle est représentative de l'ensemble des entreprises de 100 employés et plus actives au Québec si l'on considère les proportions d'entreprises classées par tranches de taille (nombre d'employés). Les entreprises des secteurs primaires et secondaires y sont sur-représentées par rapport à celles du tertiaire, mais le biais a été jugé admissible étant donné que les activités de ces entreprises ont davantage d'impacts sur l'environnement et qu'il était justifié de mettre l'accent sur elles. Le seul autre biais constaté concerne l'industrie des télécommunications dont la sur-représentation demeure sans conséquence puisque la liste ne comprend que dix entreprises de cette catégorie.

La liste a été jugée valide aux fins d'une enquête visant à identifier les grandes tendances et à en mesurer l'ampleur.

Questionnaire

Des entrevues exploratoires ont précédé la préparation d'un questionnaire structuré à questions fermées qui a subi plusieurs étapes de validation. Le questionnaire comprend 39 questions visant près de 200 variables. Il est divisé en quatre parties :

1. Les pratiques de gestion environnementale des entreprises;
2. L'impact de la mise en œuvre de la gestion environnementale sur les ressources humaines;
3. L'impact de la mise en œuvre de la gestion environnementale sur l'industrie de l'environnement;
4. L'identification des entreprises (principales caractéristiques).





Cueillette de données

Les services de la firme CROP ont été retenus pour la collecte des données par appels téléphoniques. Les entrevues ont duré 19 minutes en moyenne et se sont déroulées entre le 23 novembre et le 10 décembre 1998. Sur 1201 entreprises, 707 ont participé à l'enquête, ce qui représente un taux de réponse de 59 %. Un tel taux est considéré comme très bon.

Analyses des données

La validité d'un type d'enquête comme celle-ci est associée à trois facteurs :

1. le taux de réponse obtenu (50 % au minimum);
2. le nombre de répondants;
3. l'absence de biais systématique dans la proportion des réponses selon les diverses catégories caractéristiques de la population auprès de laquelle l'enquête a eu lieu.

Un taux de réponse de 59 %, un total de 707 répondants et une juste représentation des différentes catégories d'entreprises à la liste confirment avec un haut degré de certitude la validité des résultats.

Annexe 2 : Profil des répondants

Répartition des entreprises selon la propriété de l'entreprise

Propriété canadienne	78,2%
Propriété américaine	13,2%
Propriété européenne	7,1%
Autres	1,5%

Répartition des entreprises selon leur chiffre d'affaires (entreprises qui ont fourni l'information)

Plus de 5 milliards de dollars	7,8%
1 à 4,9 milliards	7,1%
500 à 999 millions	4,5%
250 à 499 millions	6,1%
100 à 249 millions	10,9%
50 à 99 millions	13,2%
25 à 49 millions	18,5%
10 à 24 millions	23,4%
moins de 10 millions	8,6%

La médiane se situe à près de 41 millions de dollars.

Répartition des entreprises selon le nombre d'employés

1000 employés et plus	9,9%
500 à 999 employés	14,1%
200 à 499 employés	38,8%
100 à 199 employés	39,2%

Le nombre moyen d'employés dans les entreprises est de 577; la médiane est de 235.

Répartition des entreprises selon le secteur économique

Secteur primaire	14,6%
Secteur secondaire	60,5%
Secteur tertiaire	24,9%

Répartition des entreprises selon l'industrie

Agroalimentaire	3,3%
Alimentation	5,7%
Chimie, pétrochimie, plasturgie	5,5%
Construction	3,4%
Fabrication (général)	20,8%
Haute technologie, électronique	5,5%
Machinerie, équipements	5,0%
Métallurgie, mines et métaux	5,7%
Meuble	3,1%
Papier, produits forestiers	14,9%
Produits pharmaceutiques	2,4%
Services	6,5%
Sociétés conseil, ingénierie	3,4%
Télécommunications	1,4%
Transports, matériel	4,2%
Vêtements, textiles, chaussures	8,1%
Aérospatiale	0,8%
Société d'état	0,4%

La mission

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement vise à créer un lieu privilégié de concertation en matière de gestion de main-d'œuvre pour tous les intervenants de l'industrie et des milieux d'emplois en environnement.

Avec la collaboration d'entreprises, de syndicats et d'organismes gouvernementaux, son but est de promouvoir la FORMATION, l'EMPLOI ainsi que l'ADAPTATION de la main-d'œuvre, trois dimensions nécessaires à la compétitivité des entreprises et au développement de la main-d'œuvre du secteur.

Les grands chantiers en 1999-2000

- Poursuivre les collaborations avec les partenaires du secteur de l'environnement en vue d'intégrer leurs préoccupations et susciter leur engagement à l'égard de la mission du Comité sectoriel.
- Assurer une meilleure compréhension de l'offre et de la demande d'emplois spécialisés ainsi que des besoins de formation de l'industrie et des milieux d'emplois en environnement. Entre autres, poursuivre la réalisation d'études sur les entreprises et la main-d'œuvre de l'industrie dans le cadre d'une démarche de diagnostic sectoriel.
- Contribuer à la révision de programmes du ministère de l'Éducation du Québec (Techniques d'assainissement de l'eau et techniques d'assainissement industriel) et à la mise sur pied de démarches de formation supportées par Emploi Québec.
- Identifier et contribuer à résoudre des problèmes d'adaptation de main-d'œuvre, d'acquisition et de reconnaissance des compétences dans l'industrie de l'environnement. À cette fin, soutenir et encadrer des groupes de travail (laboratoires, services d'exécution, fabricants, services-conseils, etc.).
- Approfondir la compréhension du lien entre l'engagement des entreprises en gestion environnementale et les effets de cet engagement sur l'emploi, les besoins de formation et l'industrie de l'environnement. Sensibiliser les différents milieux à la question et promouvoir des actions de sensibilisation et de formation en milieu de travail.

La composition du Comité sectoriel

Par son conseil d'administration, ses groupes de travail et sa permanence, le Comité sectoriel offre un ensemble de services et de publications qui s'adressent à l'industrie et aux milieux liés à l'environnement.

Son financement est tripartite et Emploi-Québec appuie ses actions dans le cadre de sa politique d'intervention sectorielle.

Les personnes qui siègent au Comité sectoriel sont :

Dominique Ferrand
Co-président
Président
ÉCO +

Robert Paquette
Trésorier
Vice-président, ressources humaines
GROUPE SANI-MOBILE

Gilles Beaulieu
Président
GROUPE CONPOREC

Michel Gagnon
Président
HENLEX

Jean-Pierre Pelletier
Vice-président
DESSEAU SOPRIN

Robert Mercier
Co-président
Conseiller, Service
santé-sécurité-environnement
Confédération des syndicats
nationaux (CSN)

Robert Ouellet
Directeur général

Jean-Yves Charland
Délégué
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier (FTQ)

Alain Pélissier
Trésorier
CEQ

Michel Trottier
Président
LABORATOIRE DE GÉNIE
SANITAIRE DU QUÉBEC

François Paré
Conseiller
EMPLOI-QUÉBEC



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

Case postale 8888, Succursale Centre-ville
201, avenue Président-Kennedy
Montréal (Québec) H3C 3P8
Tél.: 514.987.6683 • Téléc.: 514.987.3063
Courrier électronique : info@csmoie.org
Site web : www.csmoie.org