

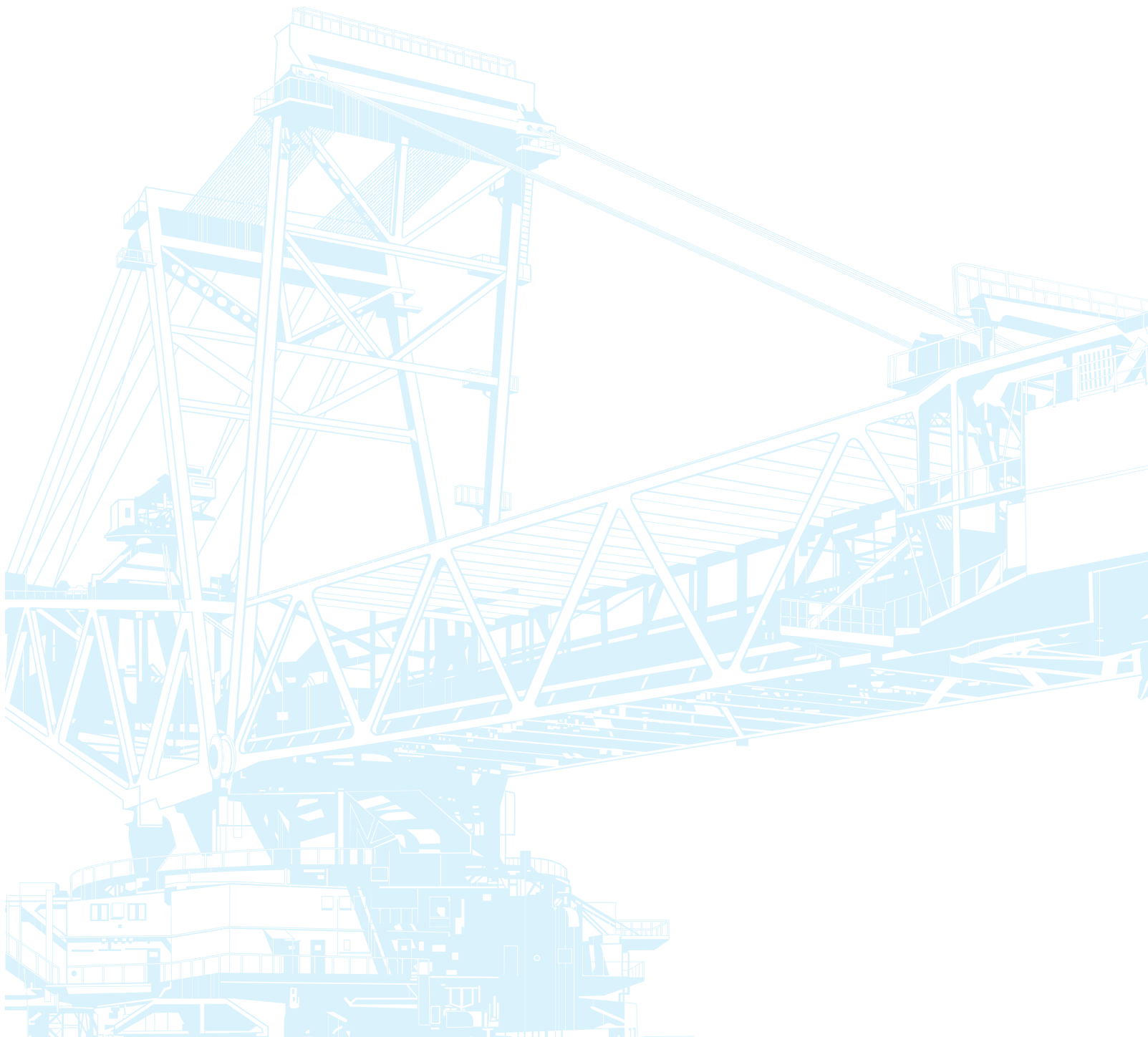


Industrie minière canadienne 2015 : emploi, besoins
en matière d'embauche et personnes compétentes
disponibles – aperçu pour la prochaine décennie

2015



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



Message du Conseil RHIM

Le Conseil RHIM a pour mission de stimuler la collaboration entre les intervenants de l'industrie pour mieux comprendre les tendances du marché du travail, relever les occasions qui se présentent et trouver des solutions aux problèmes qui touchent les RH. Le rapport, intitulé *Industrie minière canadienne : emploi, besoins en matière d'embauche et personnes compétentes disponibles – aperçu pour la prochaine décennie*, se penche sur la première partie de cet énoncé de mission – aider le secteur à mieux comprendre les défis actuels et à venir que doit relever le marché du travail.

L'information sur le marché du travail aide les individus et les organisations à prendre des décisions éclairées. Peu importe si vous travaillez pour une société d'extraction ou d'exploitation, un entrepreneur, un fournisseur, un ministère, un établissement de formation postsecondaire, une association minière ou un syndicat ou si vous cherchez simplement un emploi dans le secteur, il est très important d'avoir rapidement accès à des renseignements exacts pour guider vos décisions.

Nous produisons un rapport sur le marché du travail tous les ans depuis 2006. Bien que les besoins en matière d'embauche n'aient pas beaucoup changé (message difficile à faire passer dans une période où les prix des produits de base ont baissé et où des employés sont mis à pied), les causes de la pénurie de main-d'œuvre ont évolué, comme l'explique le rapport. Au cours des dix prochaines années, le secteur minier devra continuer de s'efforcer d'attirer, d'embaucher et de maintenir en poste des travailleurs qualifiés.

Au nom du conseil d'administration du Conseil RHIM, nous tenons à remercier les membres du comité directeur de l'information sur le marché du travail, qui ont déployé beaucoup d'efforts pour assurer la publication du rapport, passant en revue les découvertes présentées et les méthodes utilisées. Nous aimerions aussi profiter de l'occasion pour remercier les 27 sociétés minières qui ont participé au sondage sur le marché du travail et fourni de précieuses données sur leurs effectifs.

Le Conseil RHIM vous encourage à lui adresser vos questions et commentaires au sujet de son programme d'information sur le marché du travail. Veuillez prendre un moment pour entrer vos commentaires à l'aide du formulaire inclus à la fin du rapport ou en communiquant directement avec le Conseil.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur le Conseil RHIM et ses programmes, veuillez visiter la page www.mihir.ca/fr.

Cordialement,



Ryan Montpellier
Directeur général
Conseil RHIM



Ingrid Hann
Directrice des ressources humaines, De Beers Canada
Présidente, conseil d'administration du Conseil RHIM



Financé en partie par le gouvernement du Canada par l'entremise
du Programme d'appui aux initiatives sectorielles

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de
l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Tous droits réservés © Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil
RHiM), 2015.

Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication à des fins
de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous
toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par
photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la
permission écrite du Conseil RHiM constitue une violation de la *Loi sur le droit d'auteur*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
260, chemin Hearst, bureau 401
Kanata (Ontario) K2L 3H1

Téléphone : 613 270-9696
Télécopieur : 613 270-9399
Courriel : research@mihr.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

www.mihr.ca/fr
www.mininghrforecasts.ca/fr

Publié en 2015.





Remerciements

Le Conseil RHIM remercie tous les répondants du sondage 2015 sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs pour leur temps et leurs points de vue inestimables.

Agrium Vanscoy Potash Operations
AREVA Resources Canada inc.
Avalon Rare Metals inc.
Baffinland Iron Mines
Boart Longyear
Cameco Corporation
Cementation Canada inc.
De Beers Canada inc.
Detour Gold Corporation
IAMGOLD Corporation
K+S Potash Canada GP
KGHM International
Minto Explorations Itée – Capstone Mining Corp.
Mosaic Potash
North Rim Exploration
NovaCopper inc.
PotashCorp
Rio Tinto Canada Uranium Corporation (RTCU)
Sabina Gold & Silver Corp.
Shell Canada
Suncor Énergie inc.
Teck
Vale (en Ontario)
Westmoreland Coal Company – Poplar River Mine

Le Conseil RHIM souhaite aussi remercier particulièrement la Saskatchewan Mining Association pour avoir aidé à la distribution du sondage et à la coordination des réponses des membres de son comité des ressources humaines.



Table des matières

Remerciements.....	i
Liste des figures et des tableaux.....	ii
1. Introduction.....	1
Aperçu du rapport.....	2
2. Information et ressources.....	3
Définition de l'industrie et portée.....	4
Sources de données.....	4
Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs.....	4
3. Perspectives économiques.....	5
4. Scène minière canadienne.....	8
Grande variation des effectifs au sein des établissements miniers canadiens.....	8
Chaque région est différente.....	9
Croissance minière depuis 30 ans.....	12
Ralentissement des dépenses d'exploration du Canada.....	13
Hausse soudaine des investissements de capitaux dans le secteur de l'extraction.....	15
Plus grande intensité de capital dans l'extraction minière.....	15
Augmentation de la productivité du travail.....	17
Nombre d'heures travaillées stable depuis deux décennies.....	18
Nombreuses destinations possibles pour les exportations minières du Canada.....	19
Portrait de la scène minière canadienne.....	20
5. Analyse du marché du travail dans le secteur minier au Canada.....	21
Les emplois de l'industrie minière sont volatiles.....	21
Le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai stimule l'emploi.....	21
Taux de chômage plus faibles dans l'industrie minière.....	23
Les emplois de l'industrie minière sont des postes à temps plein.....	24
Défis pour les jeunes travailleurs.....	25
Marché du travail serré pour le secteur minier.....	27
Les jeunes travailleurs reviennent en force.....	29
La crise des départs à la retraite n'est pas terminée.....	31
Diversité de la main-d'œuvre du secteur minier.....	33
De nombreux Autochtones ne participent pas à la main-d'œuvre.....	34
Les femmes sont moins susceptibles de faire partie de la catégorie « gens de métier et personnel en production ».....	36
Les immigrants sont plus âgés et ont tendance à avoir fait des études universitaires.....	37

Pleins feux sur la mobilité des travailleurs.....	39
Dépendance aux navetteurs.....	40
La migration est plus fréquente en début de carrière et est stimulée par le niveau de scolarité.....	42
Résumé de l'analyse du marché du travail dans le secteur minier au Canada	45
6. Prévisions du Conseil RHIM sur le marché du travail.....	46
Prévisions du niveau d'emploi.....	46
Prévisions des besoins en matière d'embauche	47
Besoins en matière d'embauche par profession	47
Besoins en matière d'embauche d'une année à l'autre (2016-2025).....	48
Personnes compétentes disponibles.....	49
Personnes compétentes disponibles, par profession	50
Écarts et frictions sur le marché du travail de l'industrie minière.....	51
Qu'est-ce qu'un écart sur le marché du travail?	51
Point de mire sur les écarts et les frictions sur le marché du travail pour les principales professions du secteur minier	53
7. Résumé et conclusions.....	55
Aucune solution unique	55
Certains défis subsistent malgré les conditions économiques.....	55
De nombreux facteurs nuisent à l'efficacité du marché du travail.....	56
Symptômes d'un marché du travail serré.....	56
Facteurs contribuant à l'érosion du bassin de travailleurs de l'industrie minière.....	57
Annexe.....	59
Définition de l'industrie.....	59
Classification des industries (codes du SCIAN).....	59
Classification des professions (Codes de la CNP 2011)	60
Analyse de l'écart par profession	63



Liste des figures

Figure 1 : Sondage 2015 du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Parmi les produits de base suivants, lesquels font l'objet d'activités d'exploration, d'extraction et de traitement au sein de vos établissements canadiens?.....	3
Figure 2 : Indice des prix de divers produits de base (1987-2014)	6
Figure 3 : Sondage 2015 du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : De façon générale, comment qualifiez-vous la condition économique actuelle de vos établissements au Canada?	7
Figure 4 : Sondage 2015 du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Comment croyez-vous que la condition économique de vos établissements canadiens évoluera au cours des 12 prochains mois?	7
Figure 5 : Effectif des établissements miniers au Canada, par secteur (2013)	9
Figure 6 : Établissements miniers au Canada, par province/territoire et effectif (2013)	10
Figure 7 : Valeur de la production minérale, par type de minéral et province/territoire (2013)	11
Figure 8 : Pourcentage des dépenses totales d'exploration des provinces et territoires (2014)	12
Figure 9 : Produit intérieur brut (PIB) réel et emplois dans l'industrie minière canadienne (1987-2014)	12
Figure 10 : Dépenses d'exploration et de mise en valeur de gisements (2009-2014)	13
Figure 11 : Part des dépenses d'exploration assumée par les petites sociétés minières (2009-2014)	14
Figure 12 : Investissements annuels pour les capitaux dans le secteur de l'extraction des minéraux (1961-2013)	15
Figure 13 : Stocks de capitaux immobilisés et emplois dans le secteur de l'extraction des minéraux (1987-2013)	16
Figure 14 : Rapport capital travailleur dans le secteur de l'extraction des minéraux (1987-2013)	16
Figure 15 : Mesures de la productivité du travail, produit intérieur brut réel par travailleur et produit intérieur brut réel par heure travaillée dans l'industrie minière (1987-2014)	17
Figure 16 : Moyenne d'heures travaillées par année, dans toutes les industries et dans l'industrie minière (1997-2013)	18
Figure 17 : Exportations minières canadiennes, par valeur (2005-2014).....	19
Figure 18 : Origines et destinations des exportations minières canadiennes, par valeur (2014)	20
Figure 19 : Variations annuelles en pourcentage de l'emploi, main-d'œuvre du secteur minier et main-d'œuvre canadienne (1988-2014)	22
Figure 20 : Emplois dans l'industrie minière, par sous-secteurs (1987-2015)	22
Figure 21 : Taux de chômage dans diverses industries (1987-2014).....	23
Figure 22 : Part des emplois à temps partiel dans diverses industries (1987-2014)	24
Figure 23 : Sondage 2015 du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Combien de personnes travaillent dans vos installations dans les catégories suivantes?	25
Figure 24 : Taux de chômage (extraction minière, exploitation en carrière, pétrole et gaz), par catégorie d'âge (1987-2014)	26
Figure 25 : Pourcentage des employés à temps partiel (extraction minière, exploitation en carrière, pétrole et gaz), par catégorie d'âge (2013)	26
Figure 26 : Rapport entre les travailleurs sans emploi et les postes vacants, moyenne de trois ans (2011-2013)	27
Figure 27 : Gains hebdomadaires moyens (employés salariés à temps plein), à l'exclusion des avantages, des heures supplémentaires et des primes (2001-2014)	28
Figure 28 : Structure par âge de la main-d'œuvre pour toutes les industries et l'industrie minière (2001)	29
Figure 29 : Structure par âge de la main-d'œuvre pour toutes les industries et l'industrie minière (2011)	30
Figure 30 : Structure par âge de la main-d'œuvre du secteur minier du Canada, par catégorie professionnelle (2011)	30
Figure 31 : Taux de participation à la main-d'œuvre au Canada, par catégorie d'âge (2011).....	32
Figure 32 : Sondage 2015 du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Quelle proportion de vos employés permanents (temps plein et temps partiel) sont ou seront admissibles à la retraite dans les périodes de référence suivantes? Et quelle proportion de départs prévoyez-vous?	32
Figure 33 : Diversité de la main-d'œuvre du secteur minier canadien (2011)	33

Figure 34 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants	33
Figure 35 : Résultats sur le marché du travail parmi les Autochtones au Canada, par niveau de scolarité (2011)	34
Figure 36 : Niveau de scolarité le plus élevé dans la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne, population autochtone et population non autochtone (2011).....	35
Figure 37 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Indiquez l'importance que vous accordez à chacun des facteurs suivants pour l'emploi des Autochtones dans l'industrie minière.....	35
Figure 38 : Pourcentage de femmes dans divers groupes professionnels, pour toutes les industries et l'industrie minière (2011)	36
Figure 39 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Indiquez l'importance que vous accordez à chacun des facteurs suivants pour l'emploi des femmes dans l'industrie minière.....	37
Figure 40 : Pourcentage des immigrants dans la main-d'œuvre de l'industrie minière, par catégorie d'âge (2011)	38
Figure 41 : Niveau de scolarité des immigrants et des non-immigrants dans l'industrie minière (2011).....	38
Figure 42 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Indiquez l'importance que vous accordez à chacun des facteurs suivants pour l'emploi des immigrants dans l'industrie minière.....	39
Figure 43 : Présence de navetteurs au Canada dans toutes les industries, par province et territoire (2011)	40
Figure 44 : Présence de navetteurs au Canada dans l'industrie minière, par province et territoire (2011)	41
Figure 45 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : D'où proviennent les navetteurs?	42
Figure 46 : Migration d'entrée : les effectifs miniers (2006 et 2011).....	43
Figure 47 : Statut migratoire, par catégorie d'âge (2006 et 2011)	44
Figure 48 : Statut migratoire, par profession en lien avec l'industrie minière (2006 et 2011)	43
Figure 49 : Statut migratoire, par niveau de scolarité (2006 et 2011).....	44
Figure 50 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Lorsque vos employés quittent l'entreprise, où vont-ils?.....	45
Figure 51 : Emploi total dans l'industrie minière (1987-2025).....	46
Figure 52 : Prévisions annuelles sur les besoins en matière d'embauche, scénario de base (2016-2025).....	48
Figure 53 : Structure par âge, mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines (2006 et 2011)	53
Figure 54 : Taux de retraite des surveillants versus le taux de retraite de la main-d'œuvre totale et le taux de retraite de la main-d'œuvre dans le secteur minier (2012-2027).....	54

Liste des tableaux

Tableau 1 : Effectif des établissements miniers au Canada, par secteur (2013).....	8
Tableau 2 : Prévisions cumulatives sur les besoins en matière d'embauche, par scénario (2016-2025)	47
Tableau 3 : Prévisions en matière d'embauche par grande catégorie professionnelle, scénario de base pour les 2, 5 et 10 prochaines années (jusqu'en 2025)	49
Tableau 4 : Cumul des personnes compétentes disponibles, pour tous les secteurs et l'industrie minière, 70 professions (2017, 2020 et 2025).....	50
Tableau 5 : Cumul des personnes compétentes disponibles, par grande catégorie professionnelle (2016-2025).....	50
Tableau 6 : Écarts, par grande catégorie professionnelle et scénario (2016-2025)	51
Tableau 7 : Écarts entre les besoins en matière d'embauche et les personnes compétentes disponibles, scénarios de base (2013, 2014 et 2015).....	52
Tableau 8 : Facteurs qui nuisent à la vigueur du marché du travail dans l'industrie minière du Canada	57
Tableau 9 : Liste des codes de la Classification nationale des professions (CNP)	60
Tableau 10 : Écarts sur le marché du travail, par profession (2016-2025).....	63



INTRODUCTION

L'affaiblissement du supercycle des produits de base a atténué la pénurie de main-d'œuvre et les écarts rapportés par le Conseil RHiM au cours des dernières années. Cela dit, la pression exercée sur le marché de la main-d'œuvre et les exigences considérables qui touchent l'embauche persistent pour les employeurs du secteur minier. Les milieux de travail isolés, le manque de diversité au sein de la main-d'œuvre et les retraites continuent de nuire à l'efficacité du marché de la main-d'œuvre dans l'industrie. Cependant, le présent rapport souligne certains nouveaux facteurs qui influent sur les contraintes qui touchent actuellement le marché de la main-d'œuvre de l'industrie minière.

Au cours des dernières années, les perspectives économiques pour l'industrie minière du Canada ont ralenti. Comme les prix des produits de base ont diminué et que les projets sont remis à plus tard, les pressions d'embauche sont moins fortes. Malgré ces tendances, l'industrie minière canadienne fait toujours face à des lacunes, des pressions et des défis importants en lien avec le marché du travail.

Divers facteurs, tous sensibles aux fluctuations des cycles économiques, contribuent à ces défis :

- disparité entre les emplois vacants et les compétences des chercheurs d'emploi;
- faible participation au marché du travail des groupes de travailleurs potentiels;
- interaction complexe du niveau de scolarité, des compétences professionnelles et du chômage
- dépendance aux navetteurs
- manque de mobilité des travailleurs de certains groupes professionnels
- départs à la retraite
- écarts entre les besoins en matière d'embauche et les nouveaux entrants dans le bassin des travailleurs qualifiés.

Le présent rapport fournit des analyses et des prévisions sur les perspectives d'emploi dans le secteur minier du Canada.

Les recherches continues du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM) ont mis en évidence des tendances en ressources humaines qui posent des défis pour l'industrie minière. Le présent aperçu complète la recherche précédente du Conseil RHiM et approfondit les thèmes clés en lien avec l'industrie. Le chômage, la productivité du travail et la mobilité des travailleurs font partie des sujets creusés dans le rapport.

Le Conseil RHiM a établi des prévisions sur le niveau d'emploi, les besoins en matière d'embauche et les personnes compétentes disponibles pour l'industrie minière canadienne sur une période de 10 ans (2015-2025). Les écarts prévus entre les besoins en matière d'embauche et les personnes compétentes disponibles sont présentés pour certaines professions minières. De plus, dans quelques cas, le Conseil RHiM a poussé plus loin son analyse pour brosser le tableau complet des difficultés et défis du marché du travail pour certaines professions.

Aperçu du rapport

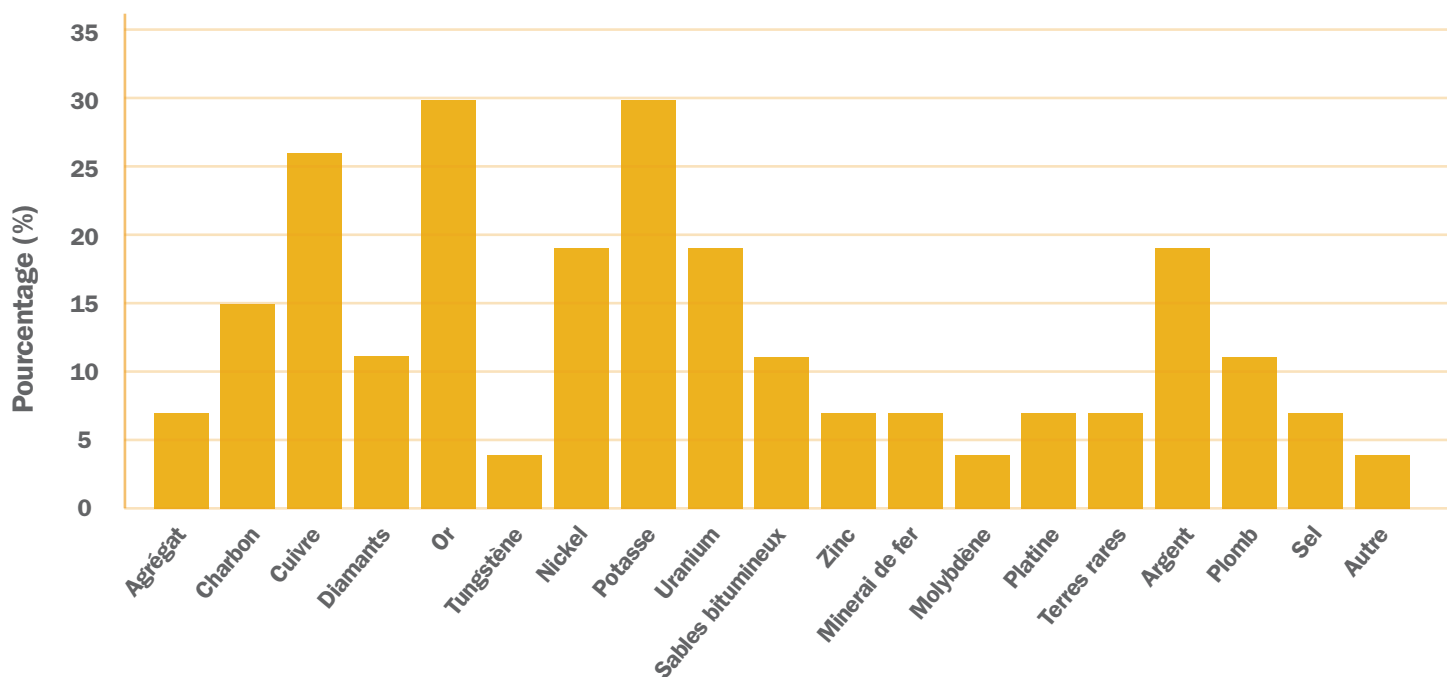
Le rapport est divisé en sept sections principales.

- **Section un** : brève introduction et présentation du rapport.
- **Section deux** : définition de l'industrie minière d'après le Conseil RHiM, énumération des sources de données utilisées pour la préparation du rapport et présentation du sondage 2015 du Conseil RHiM à l'intention des employeurs.

- **Section trois** : perspectives économiques pour le Canada et conséquences possibles pour l'industrie minière canadienne.
- **Section quatre** : description de la scène minière canadienne, soit les principaux secteurs, la répartition des activités minières au Canada et des facteurs comme la production historique, la productivité, les dépenses, les investissements et l'exportation.
- **Section cinq** : examen détaillé du marché du travail dans le secteur minier traitant du chômage, de la part de travailleurs à temps partiel, des tendances du marché du travail pour les jeunes, de la mobilité des travailleurs et du profil démographique de la main-d'œuvre (âge et diversité).
- **Section six** : prévisions du Conseil RHiM sur l'emploi, les besoins en matière d'embauche et les personnes compétentes disponibles, y compris une analyse ciblée sur certaines professions présentant des difficultés liées au marché du travail.
- **Section sept** : résumé des conclusions du rapport et compte rendu des principaux défis et difficultés qui touchent l'industrie minière.



Figure 1 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Parmi les produits de base suivants, lesquels font l'objet d'activités d'exploration, d'extraction et de traitement au sein de vos établissements canadiens?



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

Définition de l'industrie et portée

Le Conseil RHiM considère que l'industrie minière englobe toutes les phases du cycle minier : prospection et exploration; construction et aménagement; extraction; traitement; remise en état, fermeture, surveillance et entretien. Les prévisions du rapport s'appuient sur des données qui ont été recueillies et cumulées avec l'aide de Statistique Canada, en utilisant le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et les codes de la Classification nationale des professions de Statistique Canada pour définir l'industrie minière. Plus précisément, le Conseil RHiM se sert des codes du SCIAN pour décrire quatre secteurs miniers : *exploration minérale; extraction et concentration du minerai; activités de soutien; fabrication*. De plus, les codes de la CNP sont utilisés pour décrire les soixante-dix (70) professions pertinentes pour l'industrie minière du Canada. L'annexe contient la description complète des codes du SCIAN et de la CNP utilisés pour effectuer les prévisions.

Sources de données

Le Conseil RHiM s'appuie sur une multitude de sources de données et de renseignements sur l'industrie minière pour produire des analyses et des prévisions sur le marché du travail dans l'industrie minière du Canada. D'abord, le Conseil RHiM se sert des données de Statistique Canada tout au long de son rapport et les utilise pour établir ses prévisions. Ces données comprennent

celles qui ont été adaptées pour concorder avec la définition du Conseil RHiM sur l'industrie minière. Le rapport contient aussi de l'information de Statistique Canada provenant de l'Enquête nationale auprès des ménages, des recensements de 2006 et 2011, de l'Enquête sur la population active, de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) et de la Structure des industries canadiennes.

Les autres sources d'informations sont Ressources naturelles Canada, Le Conference Board du Canada et la Banque mondiale. Elles fournissent de l'information sur divers thèmes pertinents pour l'industrie minière, présentent des statistiques sur le marché du travail en rendant compte des principales tendances de l'économie et de la main-d'œuvre et donnent de l'information sur les facteurs démographiques ayant un effet sur la main-d'œuvre de l'industrie minière.

Sondage 2015 du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs

Le Conseil RHiM utilise les résultats du sondage sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs comme ensemble de données primaires pour soutenir l'interprétation des sources de données secondaires et élaborer les scénarios économiques. Le sondage sert de contexte à la discussion sur les facteurs, les écarts et les frictions uniques au marché du travail dans le secteur de l'industrie minière.

Le sondage en ligne a été distribué à 67 employeurs, notamment des minières, des sociétés d'exploration, des entreprises de forage, des pétrolières et des entrepreneurs de l'industrie. Le sondage

comprenait 26 questions portant par exemple sur le nombre d'établissements, leur type et leur lieu, le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel, le nombre d'emplois vacants et les besoins prévus en matière d'embauche, les attentes des employeurs à l'égard des départs à la retraite, la structure par âge de la main-d'œuvre, le taux de roulement et les facteurs de mobilité, les professions les plus demandées et les tendances concernant la diversité.

Les réponses au sondage ont été soumises par voie électronique à l'équipe de recherche du Conseil RHiM, puis les résultats ont été compilés et analysés. Les conclusions sont présentées tout au long du rapport, principalement dans des encadrés pour attirer l'attention sur les éléments qui convergent vers l'interprétation de l'analyse sur le marché du travail du Conseil RHiM ou divergent de celle-ci.

Le Conseil RHiM a reçu 27 réponses aux 67 sondages distribués, ce qui correspond à un taux de réponse de 40 %¹. L'échantillon du sondage représente des employeurs du secteur minier qui couvrent environ 76 opérations différentes, y compris des sièges sociaux, des mines en exploitation, des entrepreneurs miniers, des projets miniers avancés, des chantiers d'exploration et des entreprises de forage. Au total, neuf provinces et territoires sont représentés : la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Québec, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Yukon. Comme le montre la figure 1, les activités d'exploration, d'extraction et de traitement des répondants du sondage portent sur 19 types de minéraux.

¹Compte tenu de la petite taille de l'échantillon par rapport au nombre d'établissements miniers au Canada, tel que décrit à la section 4, le Conseil RHiM ne tire aucune conclusion quant à la signification statistique des données du sondage. Nous pensons néanmoins que la vaste étendue des activités couvertes par nos principaux groupes d'intervenants permet de dégager des renseignements précieux à partir de l'analyse des données du sondage.



PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

moins de

50 %

Moins de 50 pour cent des répondants s'attendent à ce que la condition économique de leurs établissements Canadiens s'améliore.

La performance économique générale du Canada est restée stable malgré un climat économique mondial incertain au cours de la dernière décennie. Selon Statistique Canada, le produit intérieur brut (PIB) réel a augmenté d'environ 2 % par année depuis 2005. Lors des 10 dernières années, l'économie mondiale a connu une profonde récession en 2008-2009, l'Europe a vécu une crise financière, le prix du pétrole a dramatiquement chuté et la valeur du dollar canadien a diminué à la fin de 2014. Même si ces événements ont surtout été causés par des facteurs mondiaux ou externes, ils ont tous eu une incidence sur l'économie du Canada et son industrie minière.

Croissance générale des prix des minéraux :

Les prix des minéraux sont l'un des déterminants clés des niveaux de production, de l'exploration minière et de la viabilité des nouveaux projets

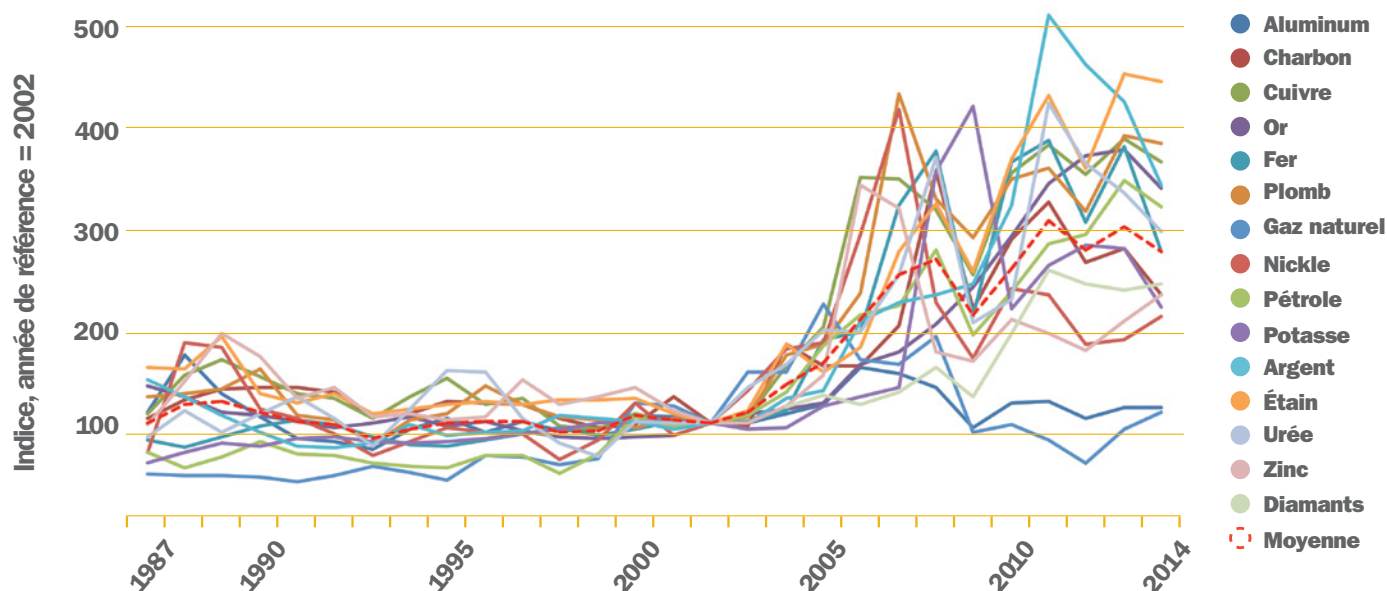
miniers dans une région donnée.

L'industrie minière du Canada chapeaute la découverte et la production d'un large éventail de minéraux. Chacun d'entre eux est assujéti à divers moteurs économiques et forces de marché. Bien qu'il soit un chef de file de l'industrie minière sur la scène internationale, le Canada est un preneur de prix sur le marché des produits de base. Cette situation fait en sorte que l'industrie, sa production et ses niveaux d'emploi sont sensibles aux difficultés économiques mondiales. L'industrie est particulièrement sensible aux fluctuations de la demande mondiale pour les produits de base extraits d'une mine et à la nature spéculative des marchés de marchandises.

La figure 2 montre l'indice des prix de divers produits de base de 1987 à 2014. De façon générale, les prix ont augmenté au fil du temps et présentent des variations de plus en plus grandes. Les grandes économies émergentes comme l'Inde, la Chine et le Brésil ont connu une croissance importante, entraînant une explosion de la demande en métaux et minéraux. Cette

hausse de la demande a alimenté un changement sous-jacent dans la demande globale pour les produits de base et, par le fait même, a fait monter les prix. Cette flambée des prix est souvent nommée « super cycle des matières premières » ou « super cycle des produits de base », pour trois raisons principales : 1) elle est régie par la demande; 2) elle s'étend sur une période beaucoup plus longue que celle des fluctuations courantes sur le marché; 3) elle concerne un large éventail de produits de base différents, notamment ceux utilisés comme matières premières à usage industriel et pour le développement urbain des économies émergentes.² La figure 2 montre que les prix des produits de base connaissent une période de volatilité soudaine et prolongée qui commence autour de 2005-2006. Ce cycle présente des changements plus vastes et extrêmes jusqu'en 2013 que les rajustements de prix observés au cours des 18 années précédentes.

Figure 2 : Indice des prix de divers produits de base (1987-2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Banque mondiale, 2015

²Veillez consulter le document <http://siteresources.worldbank.org/EXTPREMNET/Resources/EP150.pdf> (en anglais seulement)

Forte baisse des prix du pétrole : Les économies provinciales de l'Alberta, de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Saskatchewan sont étroitement liées au marché du pétrole. Une chute importante des prix du pétrole affecte non seulement les économies locales des provinces productrices de pétrole, mais aussi les perspectives économiques générales du pays.

À ce stade, il est difficile de prévoir l'effet global des prix du pétrole sur l'économie du Canada. Il est clair que la baisse des prix du pétrole a contribué à la dépréciation du dollar canadien et aux réductions d'emplois dans le secteur des sables bitumineux. Cette baisse a également ajouté un élément d'incertitude dans les marchés mondiaux, déjà en difficulté. Selon la Banque mondiale³, la croissance a été plus lente que prévu en 2014 pour les grandes puissances économiques comme la Russie, la Chine et les États-Unis.

Les autres activités minières pourraient souffrir d'un effet d'entraînement. D'une part, un pétrole moins cher réduit les coûts des intrants (y compris les intrants énergétiques) pour une installation. D'autre part, les décisions de production sont dictées par le prix du minéral produit. Il s'agit en effet du facteur qui détermine si une exploitation minière peut obtenir les capitaux nécessaires et une marge de profit.

Dépréciation du dollar canadien : La dépréciation récente du dollar canadien a également modifié les termes de l'échange de marchandises pour les exportateurs canadiens. Les entreprises canadiennes peuvent réaliser un gain additionnel sur leurs produits exportés si le prix a été fixé dans une monnaie forte (comme le dollar américain à la fin de 2014). À l'heure actuelle, il n'est pas certain que

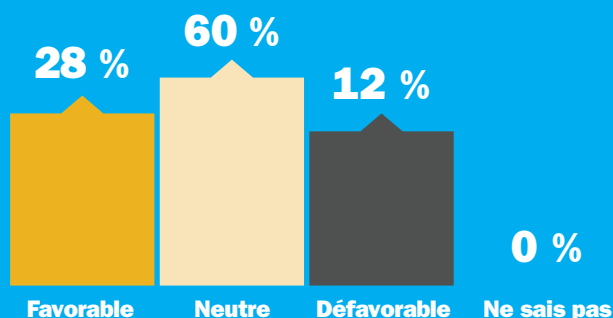
les exploitations minières modifieront énormément leur capacité de production ou leur niveau d'emploi à cause du mouvement à court terme des taux de change.

Instabilité et ralentissement économique dans les autres régions du monde :

L'Union européenne ne s'est pas encore complètement remise de la crise de la dette, certaines régions ayant même enregistré des taux de chômage records. D'autres facteurs mondiaux, comme la situation géopolitique au Moyen-Orient, la demande chinoise plus faible que prévu et la volatilité du marché des devises, ont ralenti les marchés internationaux et refroidi les investisseurs. La prudence de la communauté financière a des conséquences négatives sur les sociétés minières, car elles dépendent souvent des investisseurs pour lancer leurs projets.

Le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs a interrogé les répondants au sujet de la condition économique de leurs établissements au Canada. La majorité des répondants ont affirmé que la condition économique actuelle de leurs établissements était neutre ou favorable. Près de 30 % d'entre eux ont indiqué qu'elle était favorable. Seulement 12 % des répondants ont affirmé que la condition économique de leurs établissements canadiens était défavorable.

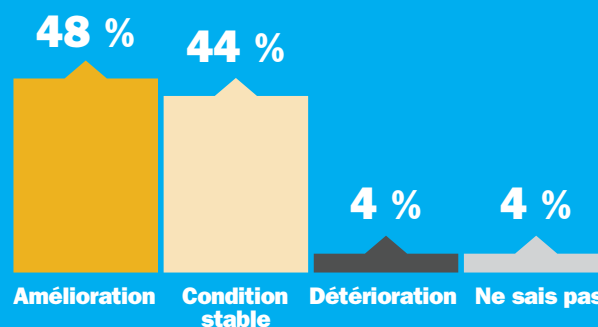
Figure 3 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : De façon générale, comment qualifiez-vous la condition économique actuelle de vos établissements au Canada?



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

Le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien a également demandé aux employeurs de décrire leurs attentes par rapport à l'évolution de la condition économique de leurs établissements canadiens au cours des 12 prochains mois. Près de la moitié des répondants prévoyaient que la condition économique s'améliorerait au cours des 12 prochains mois, tandis que 44 % des répondants s'attendaient à ce qu'elle demeure inchangée. Seule une petite part des répondants (4 %) croyaient que la condition économique de leurs établissements allait se détériorer dans la prochaine année.

Figure 4 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Comment croyez-vous que la condition économique de vos établissements canadiens évoluera au cours des 12 prochains mois?



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

³Veuillez consulter le document http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/GEP/GEP2015a/pdfs/GEP15a_web_full.pdf (en anglais seulement).



Grande variation des effectifs au sein des établissements miniers canadiens

L'industrie minière du Canada est alimentée par les efforts de milliers de particuliers et d'entreprises dont le type et la taille varient énormément. Selon les statistiques de la Structure des industries canadiennes – et la définition de l'industrie minière du Conseil RHIM – environ 16 500

établissements miniers étaient actifs au Canada en 2013⁴.

Le tableau 1 catégorise les établissements miniers du Canada selon la taille de leurs effectifs. Environ 46 % de tous les établissements miniers du pays sont dans la catégorie « avec employés » (c'est-à-dire qu'ils ont des employés inscrits sur la liste de paye), et 54 % des établissements sont dans la catégorie « indéterminée » (c'est-à-dire que leur main-d'œuvre se compose essentiellement de travailleurs contractuels, de membres de la famille ou de propriétaires-exploitants)⁵. Le

tableau montre qu'un grand nombre d'établissements possèdent relativement peu d'employés. Plus de la moitié (58 %) des établissements avec employés en comptent de 1 à 4. Seulement environ 4 % des établissements ont une main-d'œuvre de 100 employés et plus. Ils représentent tout de même près de la moitié de la population employée par l'industrie. Dans l'ensemble, des entreprises de toutes les tailles contribuent aux activités et à la capacité concurrentielle de l'industrie minière du Canada.

Table 1: Établissements miniers au Canada, par effectif (2013)

Effectifs	Nombre d'employeurs	Quantité minimale d'emplois	Quantité maximale d'emplois
De 1 à 4 employés	4 404	4 404	17 616
De 5 à 9 employés	1 086	5 430	9 774
De 10 à 19 employés	805	8 050	15 295
De 20 à 49 employés	665	13 300	32 585
De 50 à 99 employés	253	12 650	25 047
De 100 à 199 employés	113	11 300	22 487
De 200 à 499 employés	107	21 400	53 393
500 employés et plus	68	34 000	s. o.
Total avec employés	7 501	s. o.	s. o.
Quantité indéterminée d'employés	8 874	s. o.	s. o.
Total, entreprises de toutes tailles	16 375	s. o.	s. o.

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015
 Remarque : le tableau s'appuie sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord, d'après la définition du Conseil RHIM sur l'industrie minière.

⁴Industrie Canada définit ainsi un établissement : « L'établissement [...] est le niveau auquel on trouve les données comptables nécessaires pour mesurer la production (ressources principales, revenus, salaires et traitements). [...] En général, l'établissement correspond à une division, à une usine ou à une manufacture. Toutefois, l'établissement peut comprendre plus d'une installation si les dossiers comptables ne permettent pas de produire des rapports distincts pour chacune d'elles. Un établissement peut aussi comprendre des unités auxiliaires ou des unités de soutien, telles que des bureaux de ventes ou des entrepôts. » Il est à noter que le nombre d'établissements miniers dans l'industrie minière du Canada a été partiellement estimé par le Conseil RHIM en se basant sur les données de la Structure des industries canadiennes

⁵Selon la définition d'Industrie Canada, les établissements de la catégorie « indéterminée » sont les « établissements sans employés ou avec une quantité indéterminée d'employés », et ils « n'ont pas d'employés inscrits sur une liste de paye, mais peuvent avoir une main-d'œuvre qui se compose de travailleurs contractuels, des membres de la famille ou des propriétaires-exploitants ».

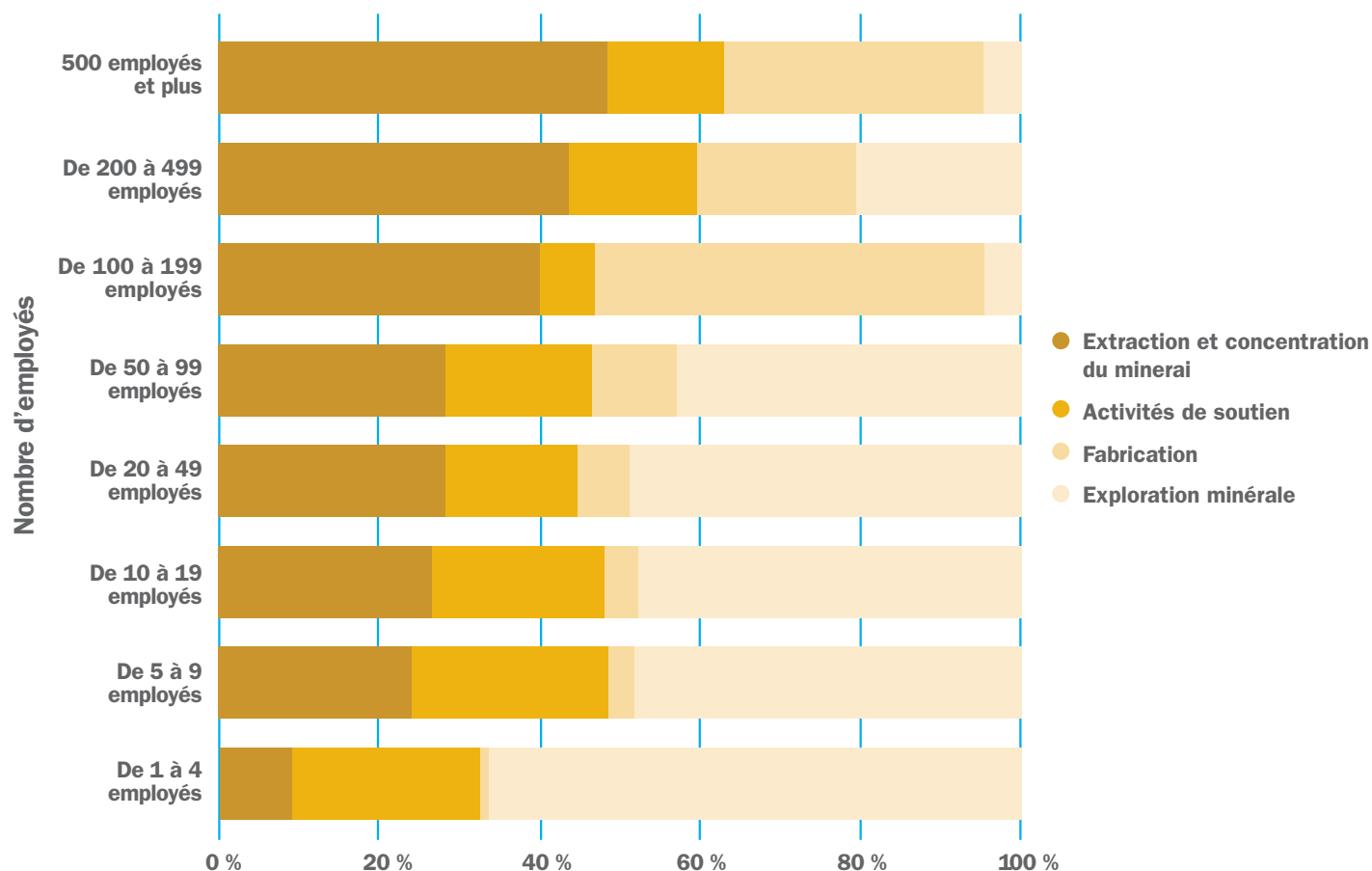
La structure organisationnelle et la taille des sociétés minières dépendent largement du secteur et du type d'activités minières qu'elles exercent. Par exemple, la figure 5 montre que les établissements qui se consacrent à l'exploration ont tendance à être plus petits sur le plan des effectifs, tandis que les établissements axés sur l'extraction et la concentration du minéral

ainsi que sur la fabrication comptent généralement sur une plus grande main-d'œuvre.

Chaque secteur fait face à des défis uniques en lien avec le marché du travail et inhérents aux diverses structures organisationnelles. Par exemple, une petite société d'exploration avec 4 employés

ou moins n'a pas les mêmes défis en ressources humaines qu'une grande mine de plus de 500 employés. Ce genre de contexte augmente la valeur des prévisions et des conclusions présentées tout au long du rapport.

Figure 5 : Effectif des établissements miniers au Canada, par secteur (2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Chaque région est différente

L'industrie minière touche toutes les régions du Canada, d'une manière ou d'une autre. Les caractéristiques de l'industrie varient toutefois dans l'ensemble des provinces et des territoires, notamment sur le plan de l'importance, de l'emploi, des niveaux de production, des phases de développement et des types de

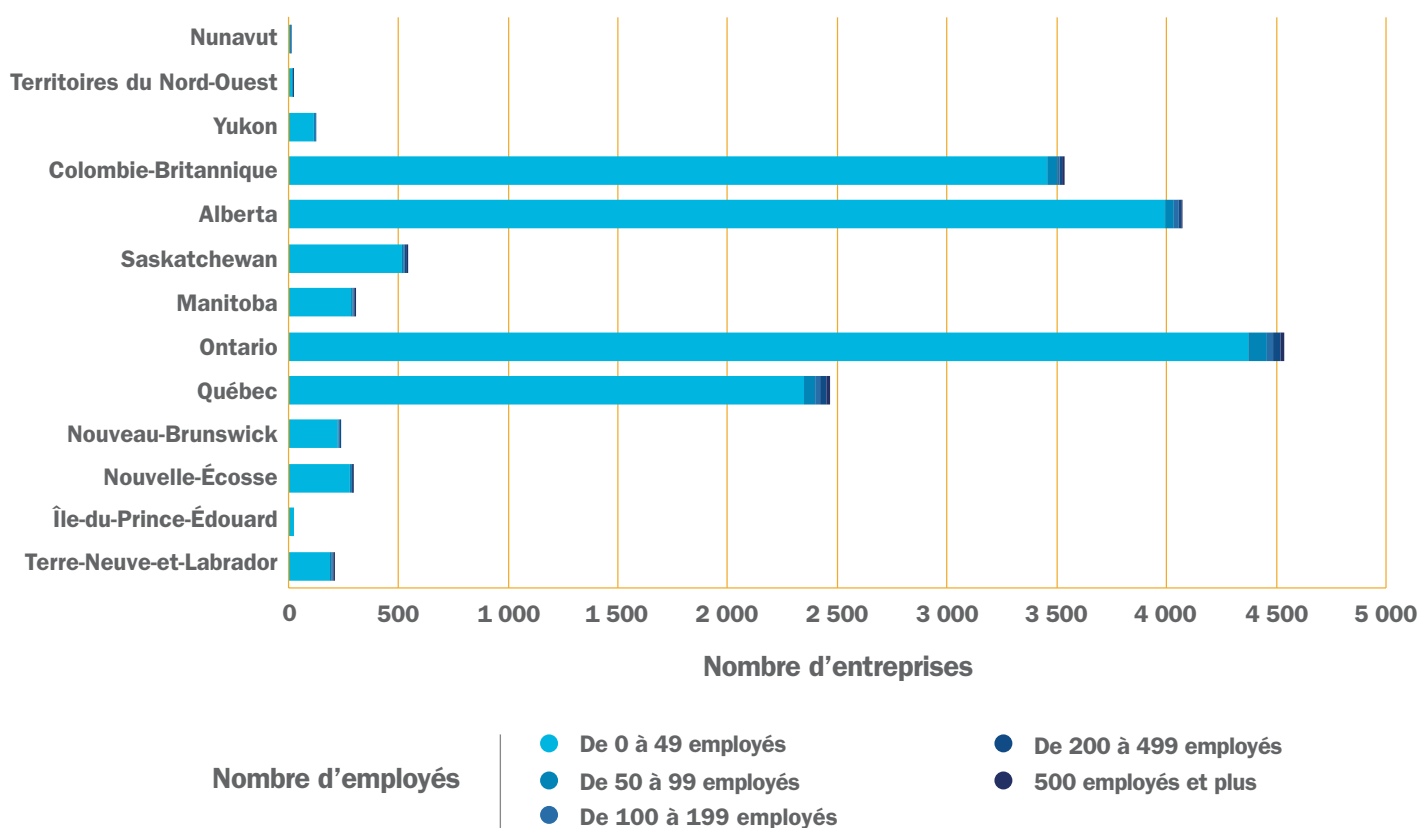
minéraux recherchés. Même si certaines régions du Canada comptent très peu de gisements exploitables ou d'installations de production, leurs économies locales contribuent quand même à l'industrie minière du pays.

La figure 6 montre la répartition géographique des établissements miniers dans les provinces et territoires,

selon la taille de leur main-d'œuvre. L'Ontario compte le plus grand nombre d'établissements miniers, devant le Québec et la Colombie-Britannique. Toutefois, d'autres provinces possèdent aussi les plus grands établissements (nombre d'employés). Les plus petits établissements se trouvent surtout dans les provinces avec des populations



Figure 6 : Établissements miniers au Canada, par province/territoire et effectif (2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

élevées et les grands centres urbains du Canada (Ontario, Québec et Colombie-Britannique). Cette situation reflète le modèle de fonctionnement des sociétés d'exploration et des entreprises de soutien à l'exploitation minière, qui représentent ensemble environ 90 % des établissements comptant de 1 à 4 employés, et environ 92 % des entreprises

exploitées par leurs propriétaires ou des membres de la famille. Il est courant pour les sociétés d'exploration et les entreprises de soutien à l'exploitation minière d'avoir des bureaux dans les centres urbains du Canada (par exemple, Vancouver et Toronto) et d'être aussi actives dans les régions où se trouvent les gisements. Les entreprises consacrées à l'extraction et à

la concentration du minerai, qui emploient souvent des centaines de travailleurs, sont fixes et se trouvent rarement près des centres urbains.

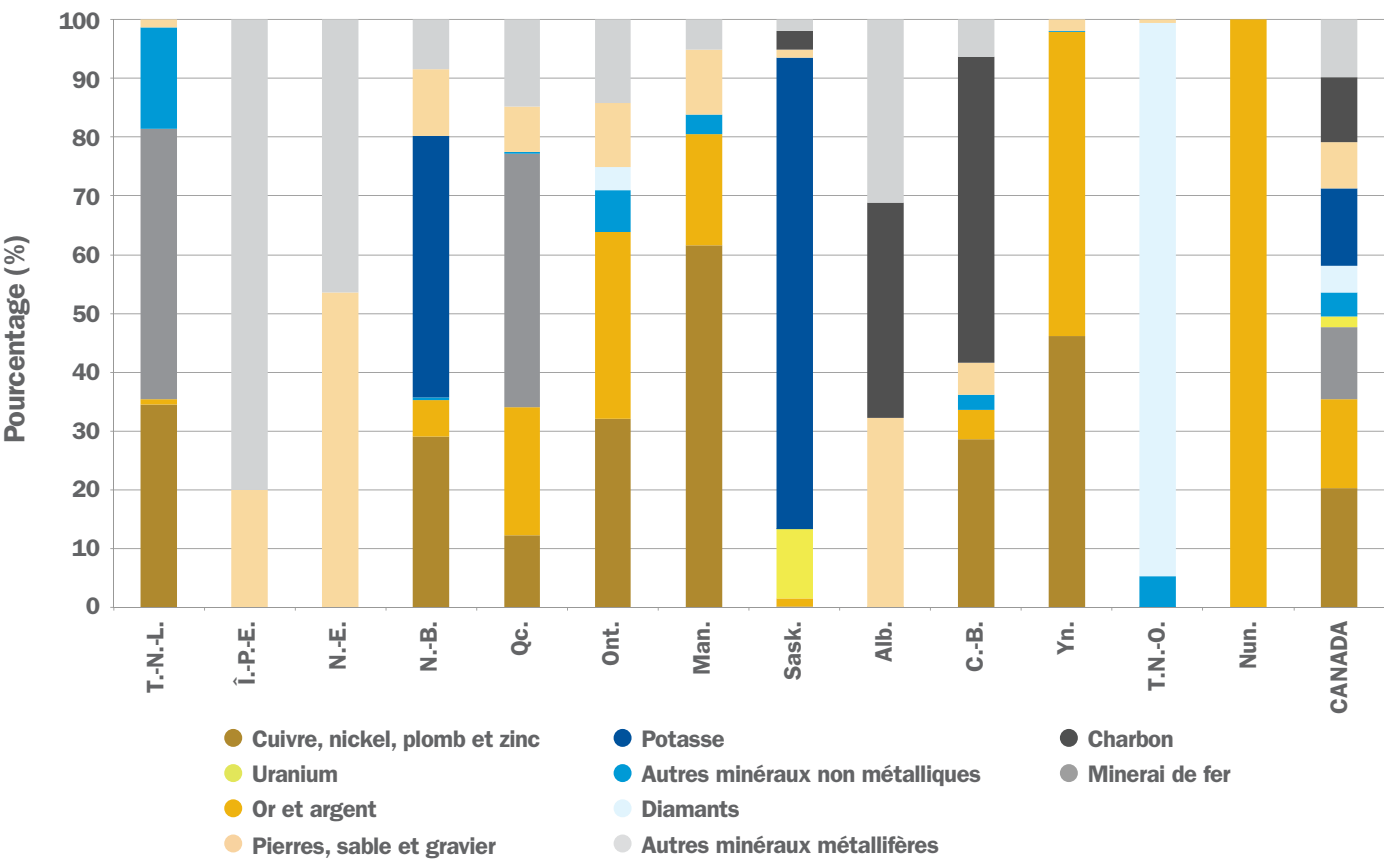


Chaque province et territoire possède une combinaison de ressources minérales qui dépend de son milieu géologique. La figure 7 présente la valeur des types de minéraux produits dans chaque province et territoire en 2013. Certains minéraux se trouvent dans de multiples régions, tandis que d'autres sont présents exclusivement dans un nombre très limité de provinces ou de territoires. Par exemple, en 2013, 11 provinces et territoires ont produit de l'or et de l'argent. Par ailleurs, les diamants sont principalement produits dans les Territoires

du Nord-Ouest, les mines de potasse se trouvent surtout en Saskatchewan, et les gisements de charbon sont typiquement présents en Colombie-Britannique et en Alberta. La combinaison unique de gisements génère des facteurs économiques, des clients et des marchés différents pour chacune des régions, ce qui influe sur le développement minier et leurs besoins en main-d'œuvre. En règle générale, la présence d'un ou de deux minéraux

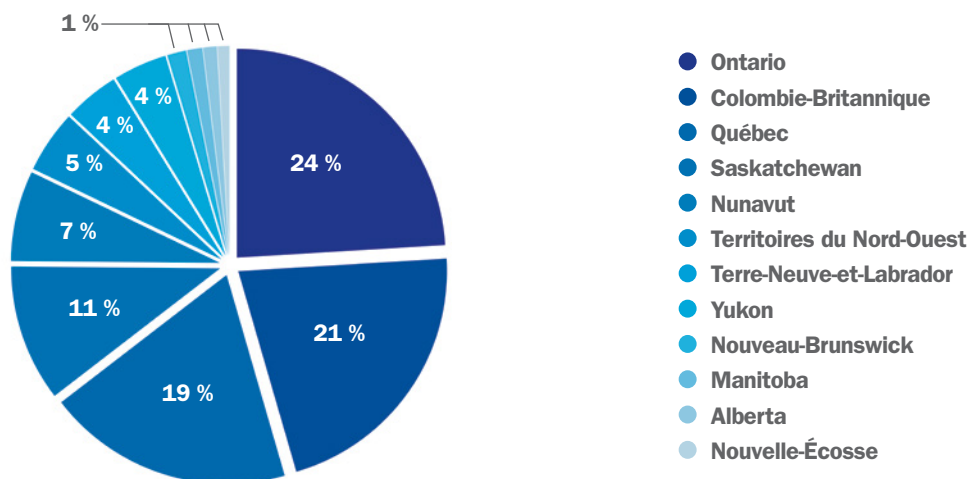
domine dans chaque province et territoire. La gamme de produits est toutefois relativement diversifiée à l'échelle nationale. La figure 7 illustre tous les principaux groupes de minéraux. Le profil géographique des dépenses en exploration minérale est montré à la figure 8. Le graphique indique que 75 % des dépenses d'exploration ont lieu en Ontario, en Colombie-Britannique, au Québec et en Saskatchewan, en ordre décroissant.

Figure 7 : Valeur de la production minérale, par type de minéral et province/territoire (2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Ressources naturelles Canada, 2015
 *Certaines valeurs de production ont été estimées, car les données sous-jacentes sont confidentielles et ont été supprimées.

Figure 8 : Pourcentage des dépenses totales d'exploration des provinces et territoires (2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Ressources naturelles Canada, 2015

Croissance minière depuis 30 ans

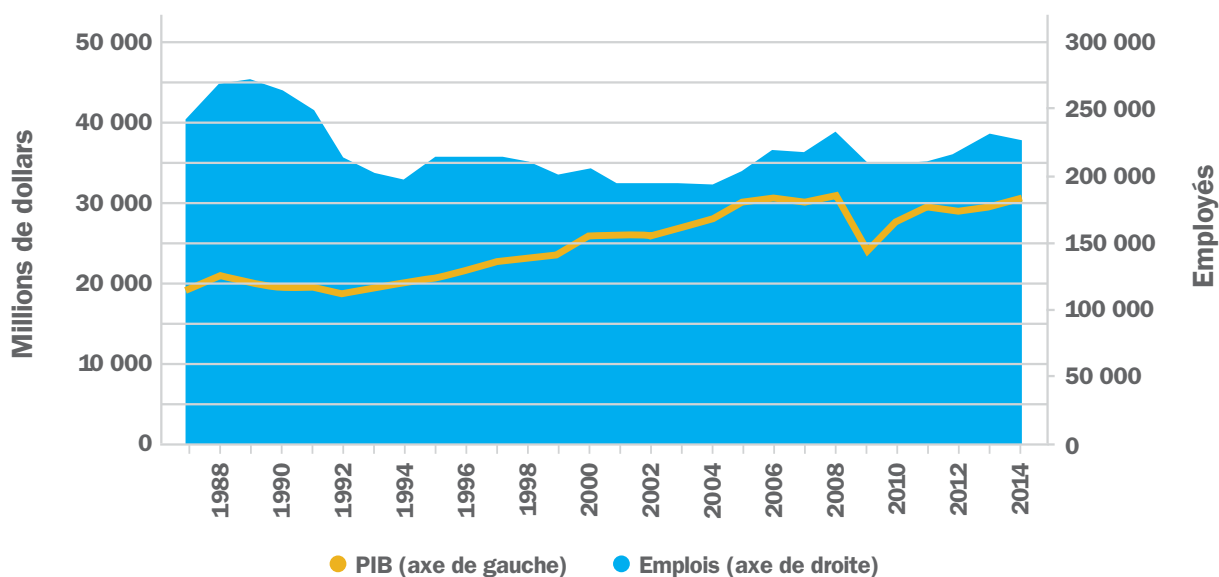
L'industrie minière s'est développée dans chacune des trois dernières décennies. La figure 9 montre que le PIB réel a augmenté de façon constante dans le secteur minier, même si les turbulences économiques importantes ont empêché la croissance en 2008-2009. Le niveau d'emploi dans l'industrie minière du Canada n'a toutefois pas suivi une tendance similaire pendant

la même période de temps, même s'il a légèrement augmenté après le début des années 2000 malgré la baisse en 2008-2009.

Bien des facteurs expliquent la croissance du PIB réel et de l'emploi dans l'industrie minière du Canada, comme illustré à la figure 9. Par exemple, les investissements dans les activités d'exploration, les investissements en capital (machines,

équipement, bâtiments), la productivité du travail et l'évolution de la demande pour les minéraux canadiens font partie des variables qui influencent l'expansion (et la contraction) de l'industrie et ses besoins en travailleurs. Les tendances précises dans ce secteur – et leurs effets sur la croissance de l'industrie minière du Canada – sont abordées dans la présente section du rapport.

Figure 9 : Produit intérieur brut (PIB) réel et emplois dans l'industrie minière canadienne (1987-2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015



Ralentissement des dépenses d'exploration du Canada

De la même façon que les opérations minières actuelles sont nées de l'exploration minérale, les prochains projets miniers dépendront de la découverte et de l'exploration de nouveaux gisements. Les activités d'exploration en cours sont un indicateur du développement minier à venir.

Le secteur de l'exploration du Canada connaît en ce moment une période de contraction. Comme le montre la figure 10, les dépenses diminuent d'année en année depuis 2011. Si cette tendance se poursuit

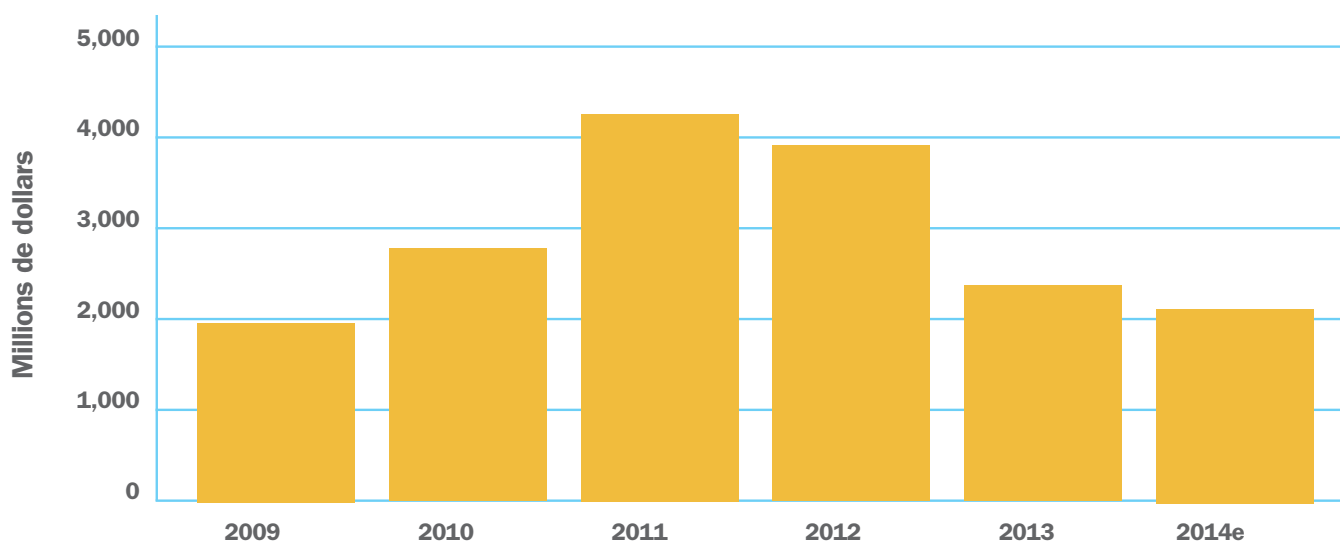
sur une longue période, elle pourrait avoir un effet modérateur sur les étapes subséquentes du cycle minier (extraction, concentration du minerai, fabrication) et, en fin de compte, sur l'avenir du développement minier au Canada.

Le ralentissement dans le secteur de l'exploration est attribué à la chute des prix des produits de base et à la prudence de la communauté financière. Ce sont surtout les petites sociétés minières qui ont en ressenti les conséquences et bon nombre d'entre elles ont de la difficulté à mobiliser les fonds nécessaires pour faire avancer leurs activités d'exploration. Comme l'illustre la figure 11, les petites sociétés

minières ont effectué 37 % des dépenses en 2014. Ce pourcentage est en baisse constante depuis cinq ans, alors que leur part se chiffrait à 57 %.

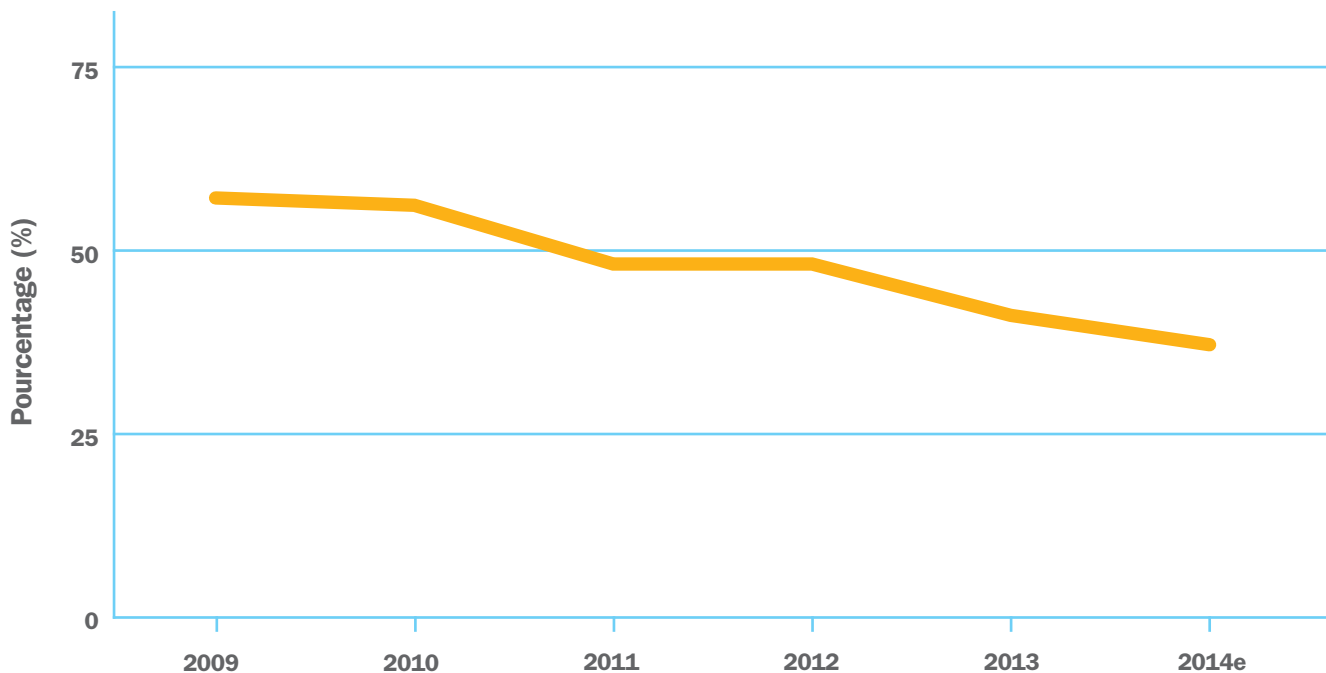
Comme les activités des petites sociétés minières sont sensibles aux conditions du marché et aux prix, leurs dépenses sont un bon indicateur de l'état d'esprit des investisseurs. Par exemple, la récente baisse des dépenses des petites sociétés minières indique que les investisseurs ne sont pas convaincus que les prix actuels des minéraux permettront de bien rentabiliser leur capital. Les activités d'exploration font donc du surplace jusqu'à ce que les prix augmentent.

Figure 10 : Dépenses d'exploration et de mise en valeur de gisements (2009-2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Ressources naturelles Canada, 2015

Figure 11 : Part des dépenses d'exploration assumée par les petites sociétés minières (2009-2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Ressources naturelles Canada, 2015

Les investissements annuels pour les capitaux dans le secteur de l'extraction des minéraux ont considérablement augmenté depuis le milieu des années 2000, atteignant des sommets inégalés et une valeur record de 13,7 milliards de dollars en 2012.

13,7 \$
Milliards

Hausse soudaine des investissements de capitaux dans le secteur de l'extraction

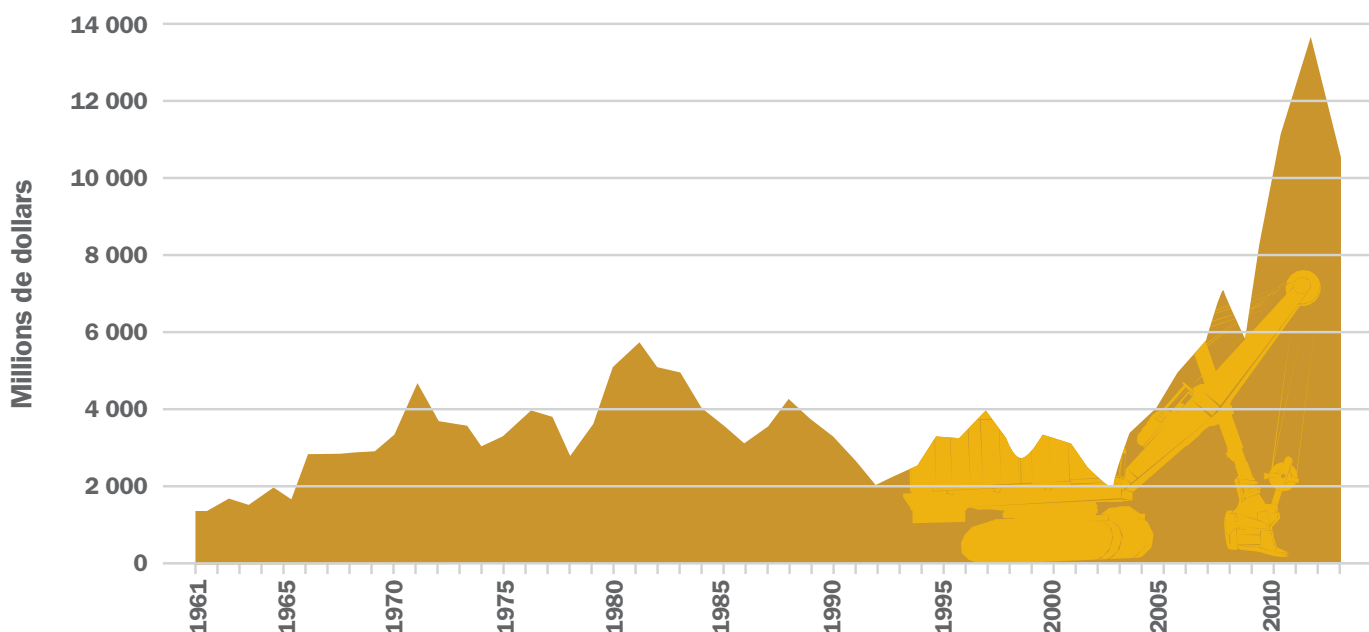
Les capitaux dans le secteur de l'extraction désignent toutes les immobilisations corporelles – bâtiments, machines, équipements – utilisées pour les opérations d'extraction minière. L'industrie minière utilise naturellement énormément d'intrants capital pour ses processus de

production, ainsi que beaucoup d'intrants travail (c'est-à-dire les travailleurs). Toutefois, dans la dernière décennie, les activités d'extraction minière ont mobilisé plus de capital (en ce qui a trait à la valeur) que jamais.

La figure 12 montre que les investissements annuels pour les capitaux dans le secteur de l'extraction des minéraux ont considérablement augmenté

depuis le milieu des années 2000, atteignant des sommets inégalés et une valeur record de 13,7 milliards de dollars en 2012. Même si une portion de ces investissements sert à remplacer les actifs qui se sont dépréciés, la poussée récente a fait monter les stocks de capital utilisés dans l'industrie minière.

Figure 12 : Investissements annuels pour les capitaux dans le secteur de l'extraction des minéraux (1961-2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Plus grande intensité de capital dans l'extraction minière

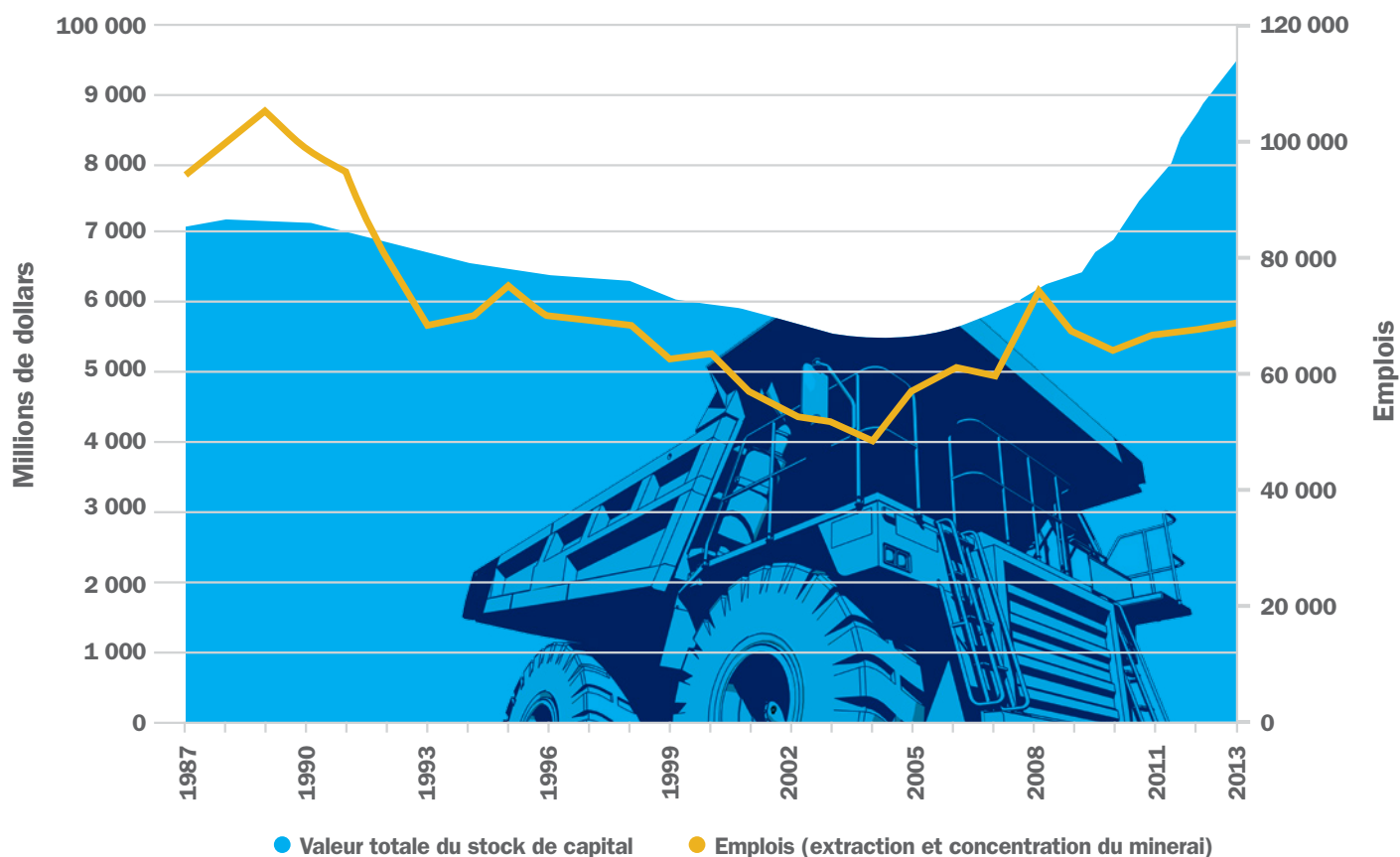
En raison du bond des investissements annuels au cours de la dernière décennie, les capitaux investis par travailleur ont également augmenté. La figure 13 compare la valeur du stock de capital et le nombre d'employés dans le secteur de l'extraction minière au cours des trois dernières décennies. La croissance du stock de capital a largement dépassé

celle de l'emploi depuis le milieu des années 2000, indiquant une tendance d'intensification des capitaux dans le secteur de l'extraction minière lors des dix dernières années.

Cette tendance révèle aussi que l'interaction entre la main-d'œuvre et les capitaux a changé pendant la même période, le rapport capital travailleur étant maintenant plus grand. Les entreprises disposent d'équipements de

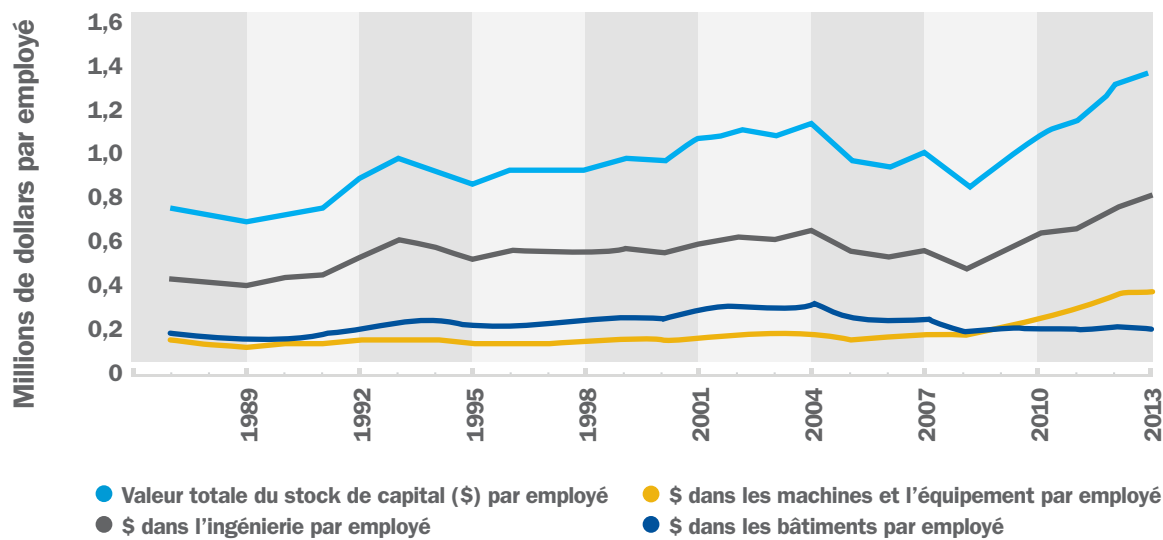
plus en plus complexes et imposants et ont possiblement besoin de travailleurs possédant des compétences actualisées. Comme le montre la figure 14, les investissements dans les machines, l'équipement et l'ingénierie représentaient les augmentations les plus importantes de capitaux par travailleur, tandis que la valeur des bâtiments par travailleur est demeurée pratiquement la même.

Figure 13 : Stocks de capitaux immobilisés et emplois dans le secteur de l'extraction des minéraux (1987-2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Figure 14 : Rapport capital travailleur dans le secteur de l'industrie minière (1987-2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Augmentation de la productivité du travail

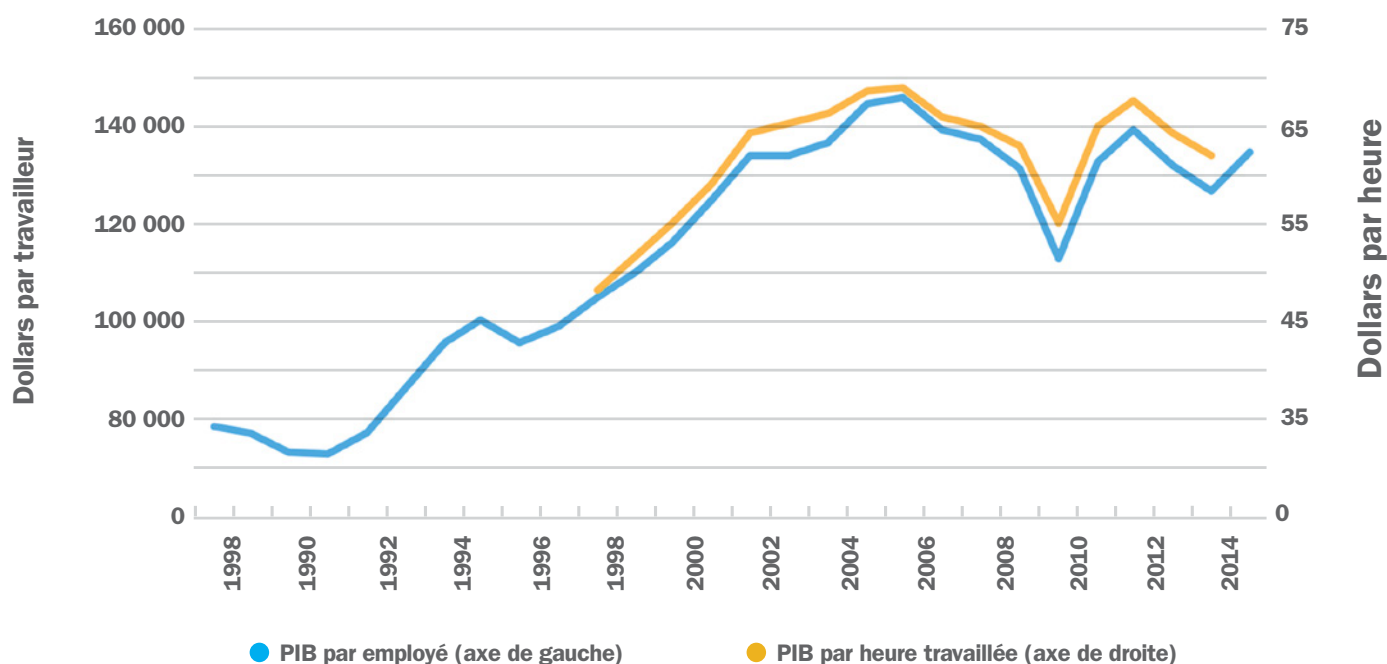
La productivité du travail mesure la valeur du produit par rapport à chaque intrant de travail. Elle démontre chronologiquement la façon dont le travail est utilisé pour produire des extrants. Elle est généralement mesurée sous forme de PIB réel par heure travaillée⁶, ou selon la valeur du produit par heure travaillée. De nombreux facteurs peuvent avoir une incidence sur la productivité du travail : les compétences et la composition de

la main-d'œuvre, l'arrivée de nouvelles technologies et les capitaux additionnels sous forme de machines et d'équipements à grande échelle. Chacun de ces facteurs peuvent modifier la manière dont les travailleurs sont utilisés et comment ils interagissent avec les intrants capital pendant le processus.

La figure 15 illustre deux mesures de productivité du travail : le PIB réel par travailleur de 1987 à 2014, et le PIB réel par heure travaillée de 1997 à 2013. La figure montre que la productivité

du travail a augmenté par rapport aux décennies précédentes. Bien que la cause de cette augmentation soit difficile à quantifier – ou même à préciser –, son résultat fait écho à plusieurs facteurs, comme les capitaux à plus grande échelle, l'évolution des technologies et même les hyperaugmentations des prix des minéraux. En fin de compte, le produit par unité de travail a généralement augmenté, malgré les difficultés économiques mondiales à fin des années 2000.

Figure 15 : Mesures de la productivité du travail, produit intérieur brut réel par travailleur et produit intérieur brut réel par heure travaillée dans l'industrie minière (1987-2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

⁶Pour obtenir une description plus détaillée de la productivité et de la productivité du travail, veuillez consulter le document *Qu'est-ce que la productivité? Comment la mesure-t-on? Quelle a été la productivité du Canada pour la période de 1961 à 2012?*, par Baldwin, Gu, Macdonald et Yan, 2014, no 15-206-X au catalogue

Nombre d'heures travaillées stable depuis deux décennies

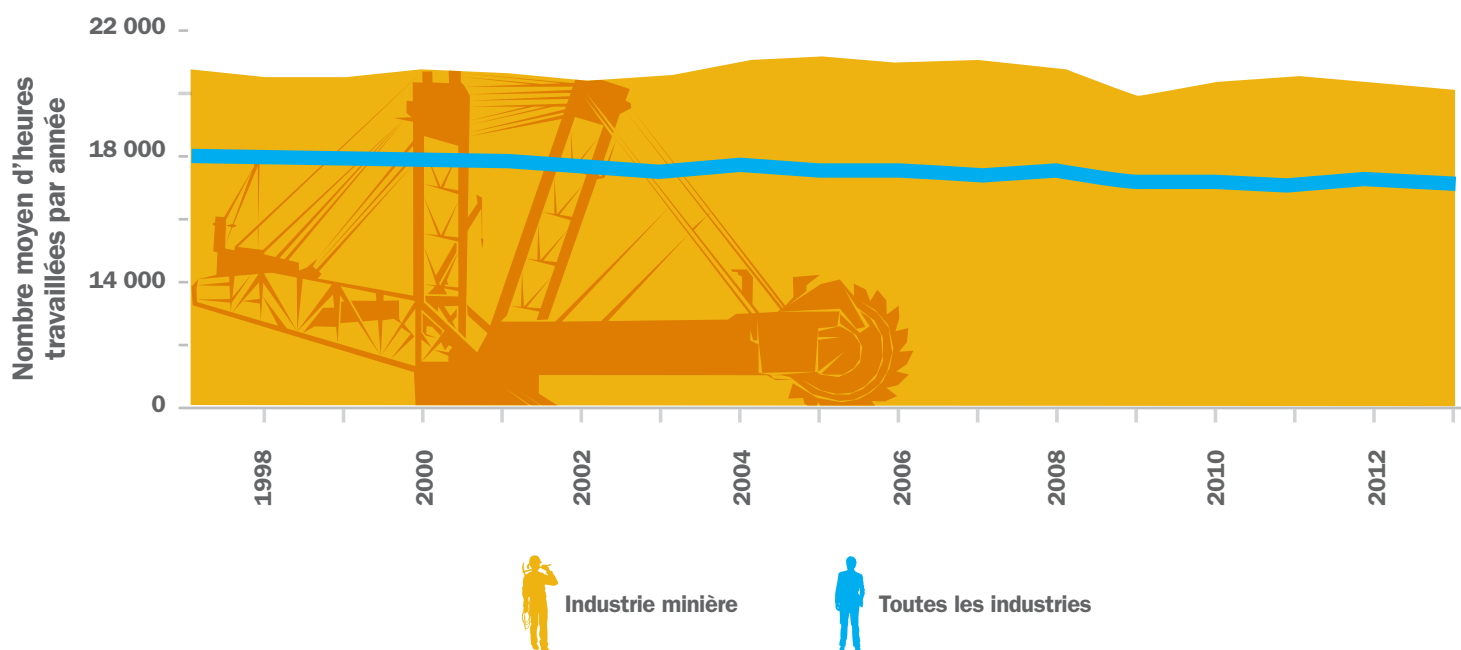
Le total d'heures des travailleurs peut aussi influencer les produits d'une industrie; ainsi, la croissance des produits est stimulée encore davantage par un nombre d'heures travaillées qui n'a jamais été aussi grand. Le total d'heures des travailleurs correspond à la moyenne d'heures travaillées, multipliée par le nombre de travailleurs. Ces mesures peuvent varier au fil du temps et selon

l'industrie. Dans le cas où le total d'heures des travailleurs a augmenté au fil du temps (que ce soit en raison de l'augmentation du nombre de travailleurs ou de la moyenne d'heures travaillées), le niveau de PIB réel devrait aussi augmenter (en assumant que la productivité du travail demeure constante)⁷.

Rien ne permet d'avancer avec certitude que l'augmentation du PIB réel dans l'industrie minière (comme montré à la figure 9) est attribuable au plus

grand nombre d'heures travaillées au fil du temps. La figure 16 indique que la moyenne d'heures travaillées dans le secteur minier est demeurée à peu près constante pendant près de 20 ans, soit 2 040 heures travaillées par année en moyenne. De plus, la moyenne d'heures travaillées dans toutes les industries semble diminuer légèrement et correspond à environ 300 heures de moins que dans l'industrie minière.

Figure 16 : Moyenne d'heures travaillées par année, dans toutes les industries et dans l'industrie minière (1997-2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

⁷Calcul du PIB : $PIB = (PIB/heures\ travaill\acute{e}es) \times heures\ travaill\acute{e}es$, où $(PIB/heures\ travaill\acute{e}es)$ désigne la productivité du travail. Ainsi, si la productivité du travail demeure constante, une augmentation des heures travaillées doit entraîner une hausse du PIB.



Nombreuses destinations possibles pour les exportations minières du Canada

L'industrie minière du Canada dépend largement des revenus d'exportation provenant du commerce international. Pour les employeurs du secteur minier, s'assurer que leurs produits sont en demande – grâce à un réseau établi et diversifié de partenaires commerciaux – les aide à renforcer les capacités de leur main-d'œuvre. Industrie Canada estime que la valeur des exportations minières du Canada s'est élevée à 66 milliards de dollars en 2014, soit environ 13 % de toutes les exportations des différentes industries. Comme l'indique la figure 17, la valeur des exportations minières a dépassé les niveaux atteints de 2005 à 2008. Elle montre également que la valeur des exportations s'est stabilisée de 2012 à 2014, après avoir atteint un sommet en 2011.

La figure 18 montre les principales origines et destinations des exportations minières du Canada en 2014. La colonne « origine » (à gauche) est présentée par province et la colonne « destination » (à droite) montre la diversité des acheteurs internationaux des exportations minières canadiennes. La principale province exportatrice est l'Ontario, avec 45 % des exportations minières. Elle est suivie du Québec (24 %) et de la Colombie-Britannique (13 %)⁸. La principale destination est les États-Unis, où 44 % des exportations minières sont expédiées. Ils achètent de loin la plus grande part des exportations. Le Royaume-Uni arrive au deuxième rang, avec 16 % des exportations minières canadiennes.

Bien que l'industrie minière du Canada dépende largement des exportations

vers les États-Unis, ses partenaires internationaux sont relativement nombreux. Les États-Unis reçoivent 77 % des exportations de toutes les industries du Canada, contre 44 % pour l'industrie minière.

Les principaux couloirs d'exportation (sur le plan de la valeur des exportations) sont les suivants :

1. De l'Ontario aux États-Unis
2. Du Québec aux États-Unis
3. De l'Ontario au Royaume-Uni
4. De la Saskatchewan aux États-Unis
5. De l'Ontario à Hong Kong

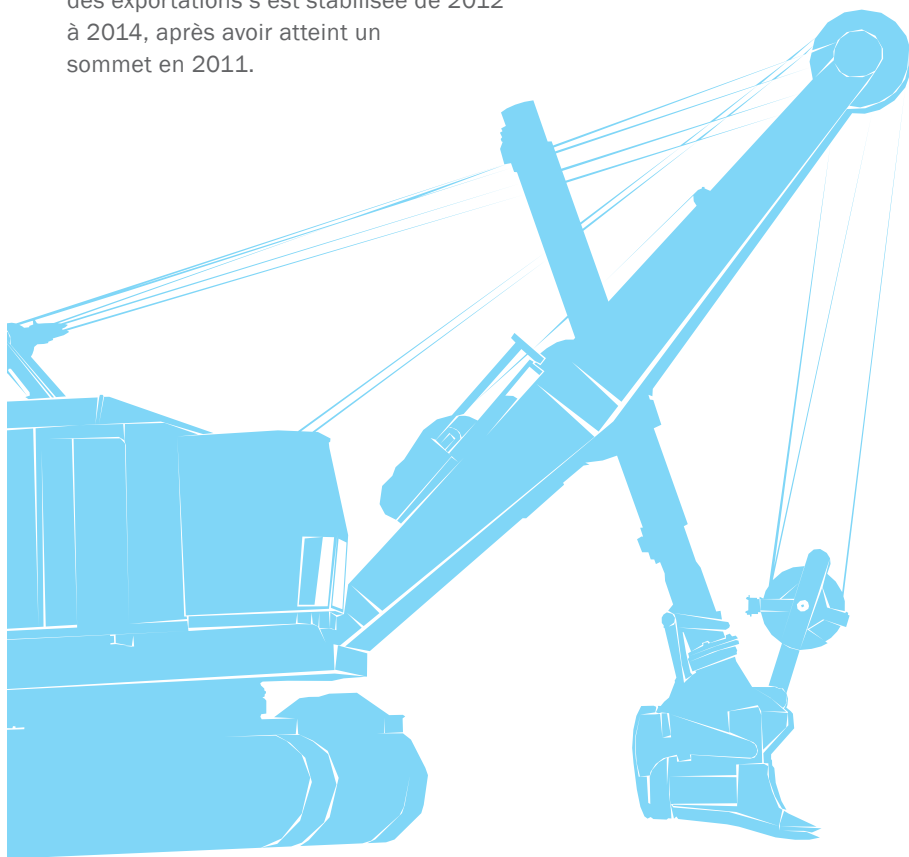
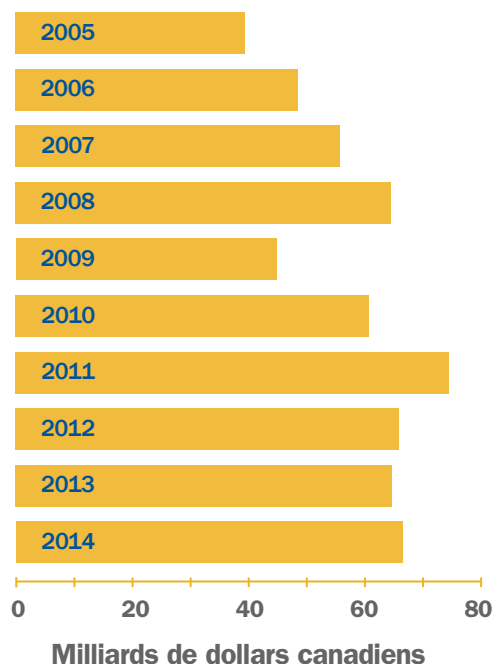


Figure 17 : Exportations minières canadiennes, par valeur (2005-2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Industrie Canada, 2015

* Comprend les codes du SCIAN 212, 213 et 331 (en partie), selon la définition de l'industrie minière du Conseil RHIM

⁸L'Ontario est la principale province exportatrice pour toutes les industries du Canada (39 %), devant l'Alberta (23 %) et le Québec (14 %).



Figure 18 : Origines et destinations des exportations minières canadiennes, par valeur (2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Industrie Canada, 2015
 * Comprend les codes du SCIAN 212, 213 et 331 (en partie), selon la définition de l'industrie minière du Conseil RHIM.

Portrait de la scène minière canadienne

L'industrie minière canadienne possède les caractéristiques suivantes :

- comprend plusieurs facettes et un large éventail d'activités et de types d'organisations;
- s'étend à toutes les régions du Canada;
- est unique dans chaque province et territoire;
- a connu une croissance du PIB réel au cours des trois dernières décennies;
- a enregistré une croissance de l'emploi au cours de la dernière décennie (mais pas depuis toujours);
- a ralenti sur le plan de l'exploration (les petites sociétés minières peinent à financer leurs projets);
- a atteint un sommet historique au chapitre des investissements annuels pour les capitaux dans le secteur de l'extraction;
- montre une augmentation du rapport capital travailleur;
- a réalisé des gains en productivité du travail par rapport aux décennies précédentes;
- compte sur des partenaires commerciaux diversifiés (au-delà des États-Unis) pour les exportations minières.



ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR MINIER AU CANADA

Environ
35 %

Environ 35 pour cent de la main-d'œuvre de l'industrie minière travaille dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai.

Les emplois de l'industrie minière sont volatiles

Les effectifs de l'industrie minière canadienne sont particulièrement sensibles aux cycles économiques et tendent à fluctuer au fil du temps. La figure 19 montre les variations en pourcentage de la main-d'œuvre du secteur minier au cours des trois dernières décennies par rapport à celle de la main-d'œuvre canadienne dans son ensemble. Ces fluctuations importantes de l'emploi dans l'industrie

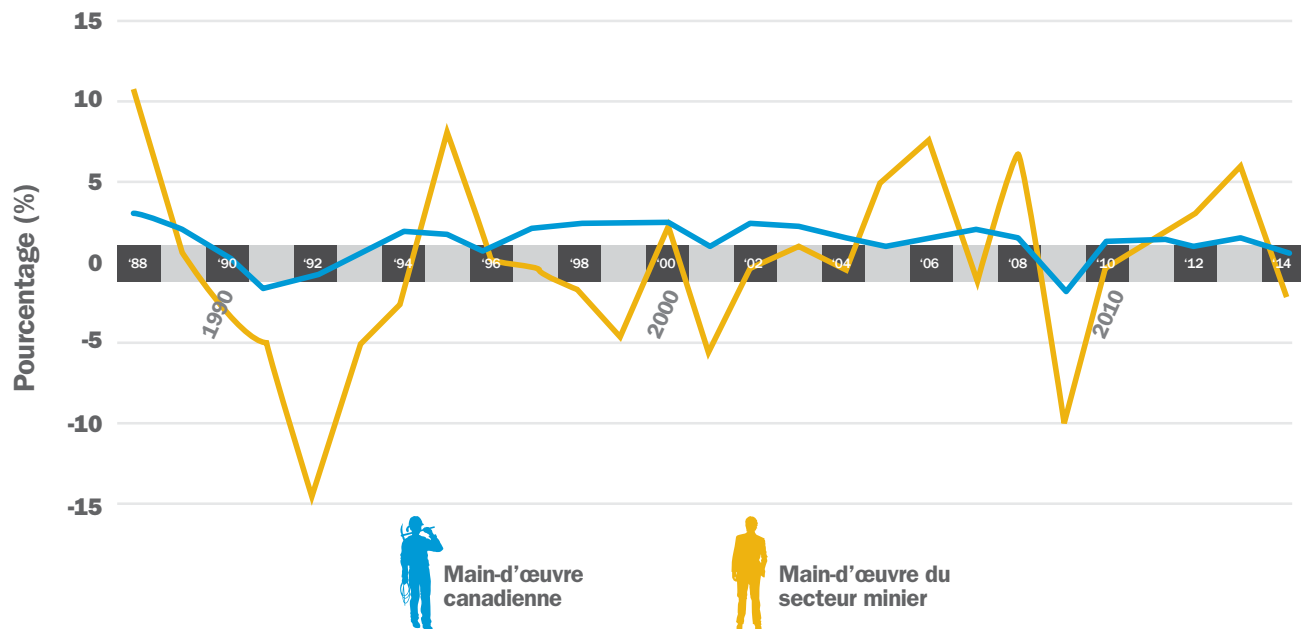
minière ont certainement une incidence sur les ressources qu'elle investit pour adapter ses effectifs et ses tendances d'embauche d'une année à l'autre.

Le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai stimule l'emploi

Le Conseil RHiM estime que l'industrie minière canadienne a employé directement 220 000 travailleurs en 2015, une baisse de 3 % par rapport à 2014. La figure 20

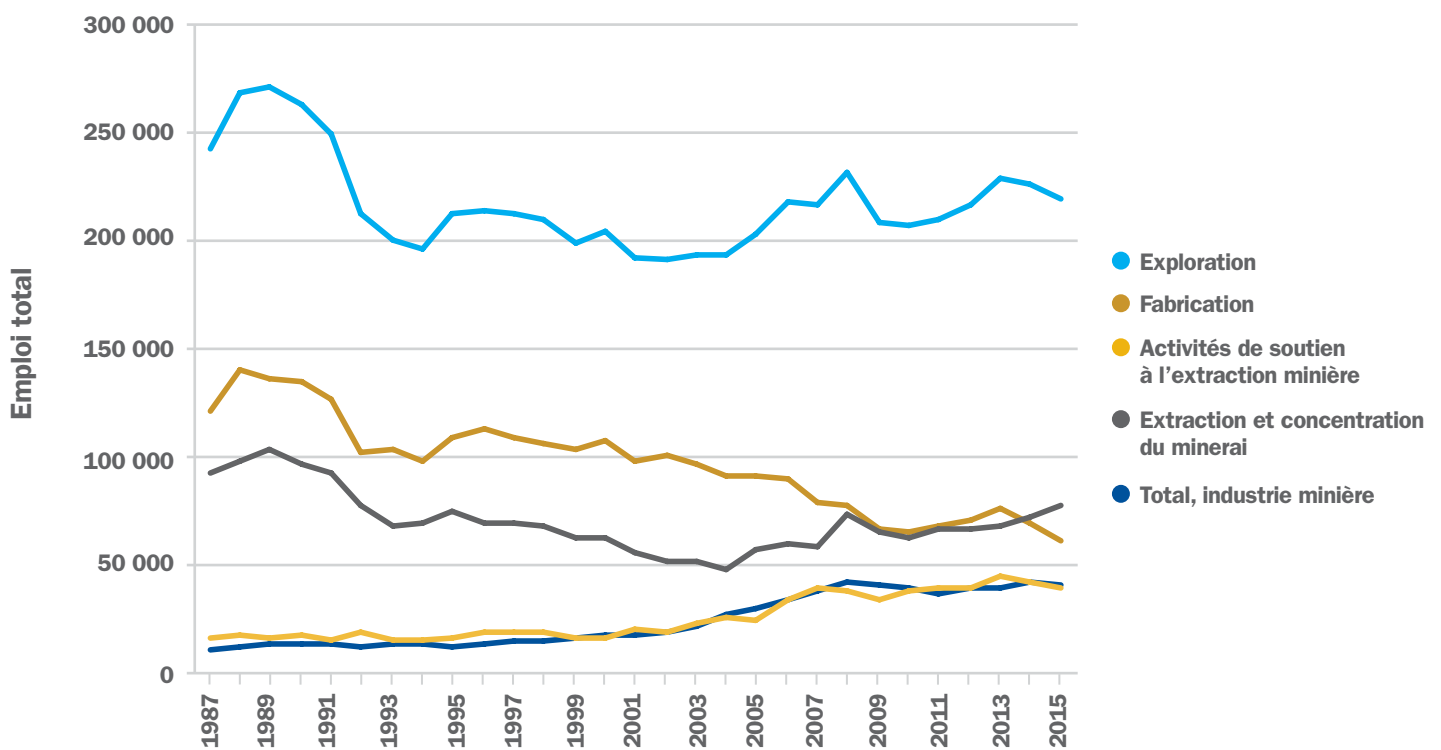
montre l'emploi dans l'industrie minière par sous-secteur, de 1987 à 2015. Selon les estimations du Conseil RHiM pour 2015, environ 35 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière travaille dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai, devant celui de la fabrication (28 %) et des activités de soutien à l'extraction minière (18 %). Le secteur de l'exploration emploie 19 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie minière.

Figure 19 : Variations annuelles en pourcentage de l'emploi, main-d'œuvre du secteur minier et main-d'œuvre canadienne (1988-2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Figure 20 : Emplois dans l'industrie minière, par sous-secteurs (1987-2015)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

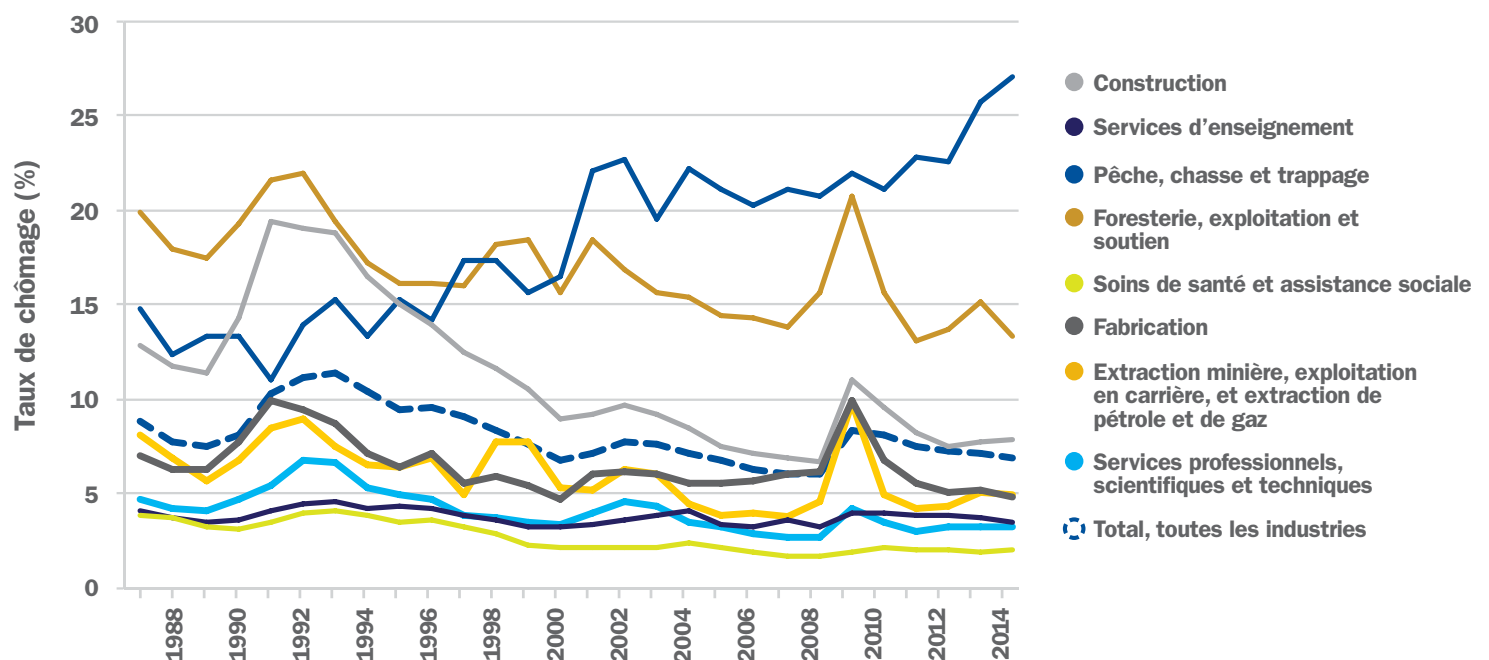


Taux de chômage plus faibles dans l'industrie minière

La figure 21 indique les taux de chômage dans divers secteurs du Canada. À l'exception de l'augmentation brusque observée en 2009, les taux de chômage dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz ont été systématiquement plus faibles que la moyenne pour l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne. En outre, le taux de chômage de l'industrie est plus faible que celui des secteurs avec lesquels les sociétés minières sont en concurrence pour attirer des travailleurs qualifiés, comme la construction et la foresterie.

À l'exception de l'augmentation brusque observée en 2009, les taux de chômage dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz ont été systématiquement plus faibles que la moyenne pour l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne.

Figure 21 : Taux de chômage dans diverses industries (1987-2014)



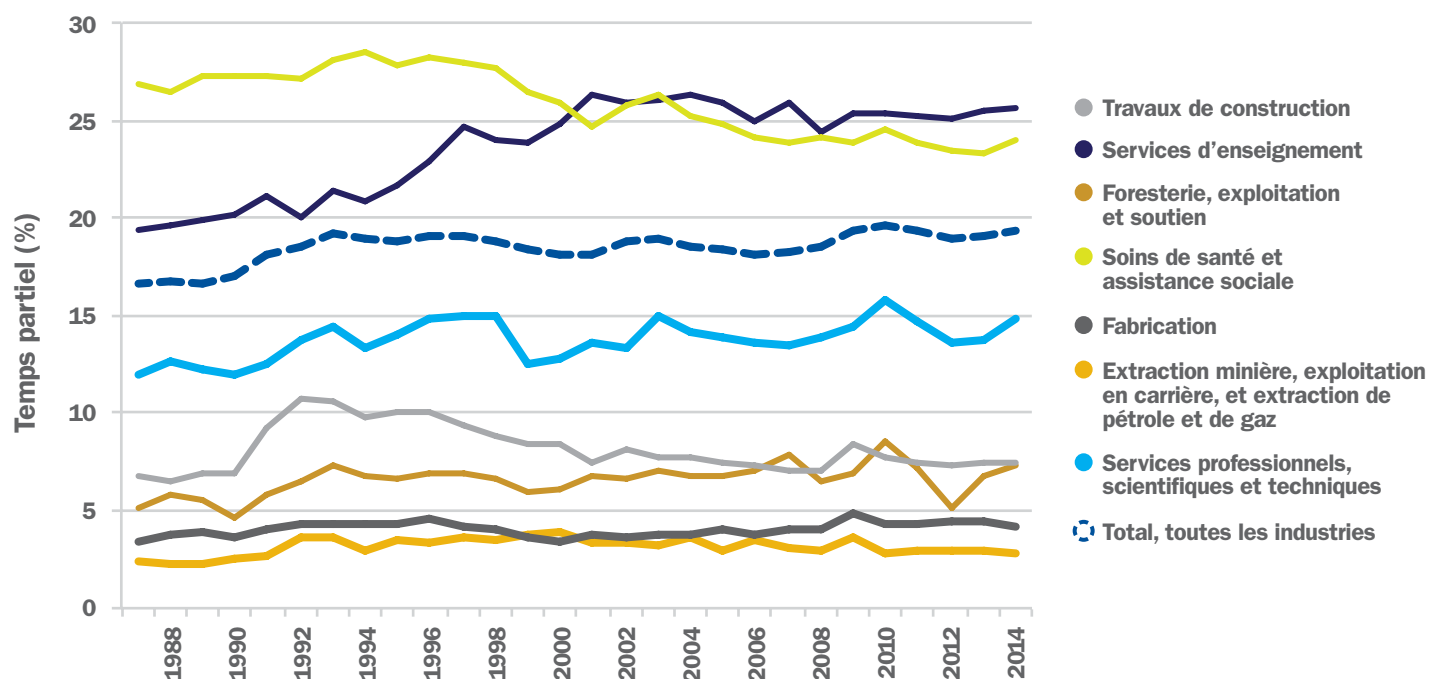
Les emplois de l'industrie minière sont des postes à temps plein

Selon le Groupe de recherche économique de la CIBC, l'un des indicateurs clés de la qualité de l'emploi est la répartition des postes à temps plein et à temps partiel⁹. La figure 22 montre la part des emplois à temps partiel dans diverses industries, de 1987 à 2014. La part des emplois

à temps partiel dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz a systématiquement été inférieure à 5 % pendant cette période et bien en deçà de la moyenne dans toutes les industries du Canada (entre 17 et 19 %). Ces pourcentages suggèrent que les nouveaux emplois créés dans l'industrie minière sont essentiellement des postes à temps plein.

De plus, certaines industries en concurrence avec l'industrie minière pour l'attraction de travailleurs qualifiés, comme la construction et la foresterie, présentent des niveaux d'emplois à temps partiels beaucoup plus élevés et des variations plus importantes à cet égard.

Figure 22 : Part des emplois à temps partiel dans diverses industries (1987-2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

La part des emplois à temps partiel dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz a systématiquement été inférieure à 5 pour cent.

⁹ http://research.cibcwm.com/economic_public/download/eqi_20150305.pdf

Le sondage 2015 sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs a interrogé les répondants sur le nombre total de travailleurs dans les diverses catégories d'emploi. Les résultats du sondage montrent que la plupart des travailleurs sont des employés permanents à temps plein.

Figure 23 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Combien de personnes travaillent dans vos installations dans les catégories suivantes?



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

Défis pour les jeunes travailleurs

Le taux de chômage et la part des emplois à temps partiel sont généralement plus élevés chez les travailleurs des jeunes générations, par rapport à ceux des générations précédentes. Comme l'illustre la figure 24, les taux de chômage sont plus élevés chez les jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz (code 21 du SCIAN), ainsi que dans le marché du travail canadien dans son ensemble.

Dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz, les taux de chômage ont généralement été plus faibles dans les deux catégories d'âge, compte tenu du fait que le taux de chômage dans l'industrie minière est plus faible que celui du marché du travail canadien dans son ensemble. Toutefois, le taux de chômage chez les 15 à 24 ans fluctue considérablement, passant d'un

taux comparable pour tous les travailleurs du même groupe d'âge à un taux avantageusement bas pour la catégorie. Les perspectives d'emploi offertes aux jeunes générations dans l'industrie sont donc en constant changement.

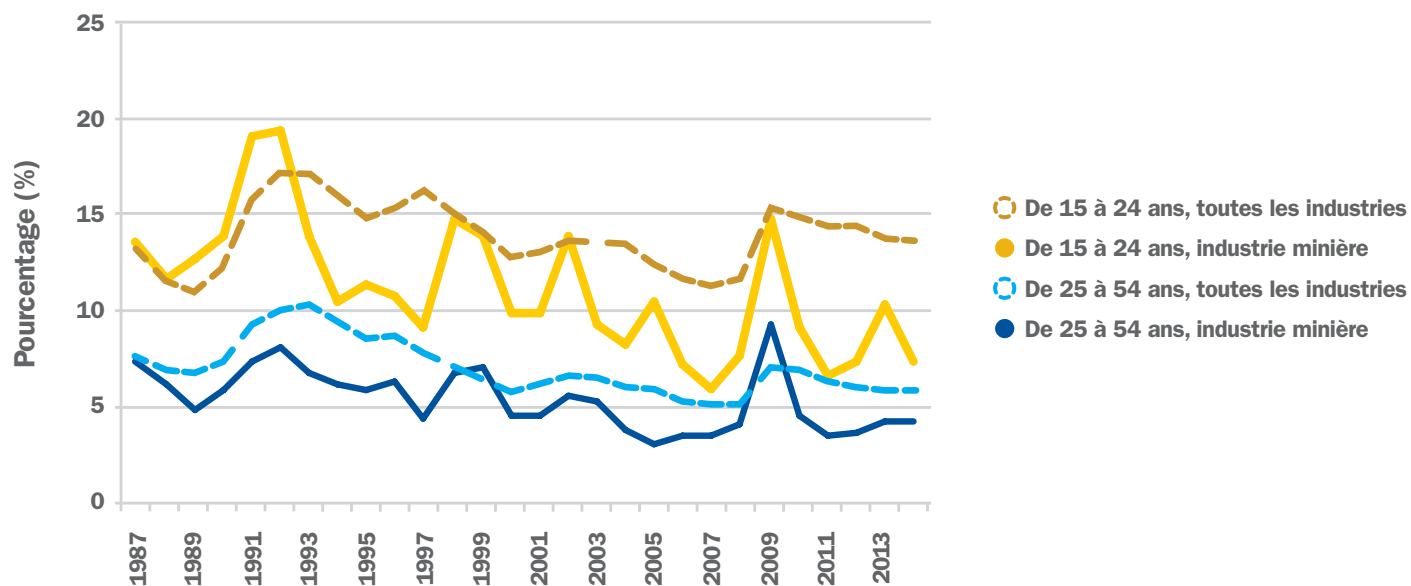
Les résultats de l'emploi pour les jeunes travailleurs semblent plus sensibles aux cycles économiques. Ils sont les premiers à se retrouver au chômage pendant les ralentissements économiques. Cette tendance, qui est particulièrement marquée dans les industries de nature très cyclique comme le secteur minier, pourrait décourager les jeunes chercheurs d'emploi de faire carrière dans ce domaine.

Les membres des jeunes générations sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. Les postes à temps partiel servent souvent à acquérir les compétences pratiques et l'expérience qui permettront aux travailleurs d'obtenir un emploi permanent à temps plein. Comme le montre la figure 25, près de la moitié du

groupe des travailleurs de 15 à 24 ans de la main-d'œuvre canadienne sont des employés à temps partiel. Le pourcentage des emplois à temps partiel est beaucoup plus bas pour le groupe de 25 à 54 ans (12 %). La différence au sein de ces groupes d'âge n'est pas aussi importante dans l'industrie minière : environ 6 % des 15 à 24 ans travaillant dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai occupent un poste à temps partiel, comparativement à environ 2 % des 25 à 54 ans dans le secteur minier. Ce résultat appuie la conclusion selon laquelle les professions minières se prêtent naturellement au temps plein.

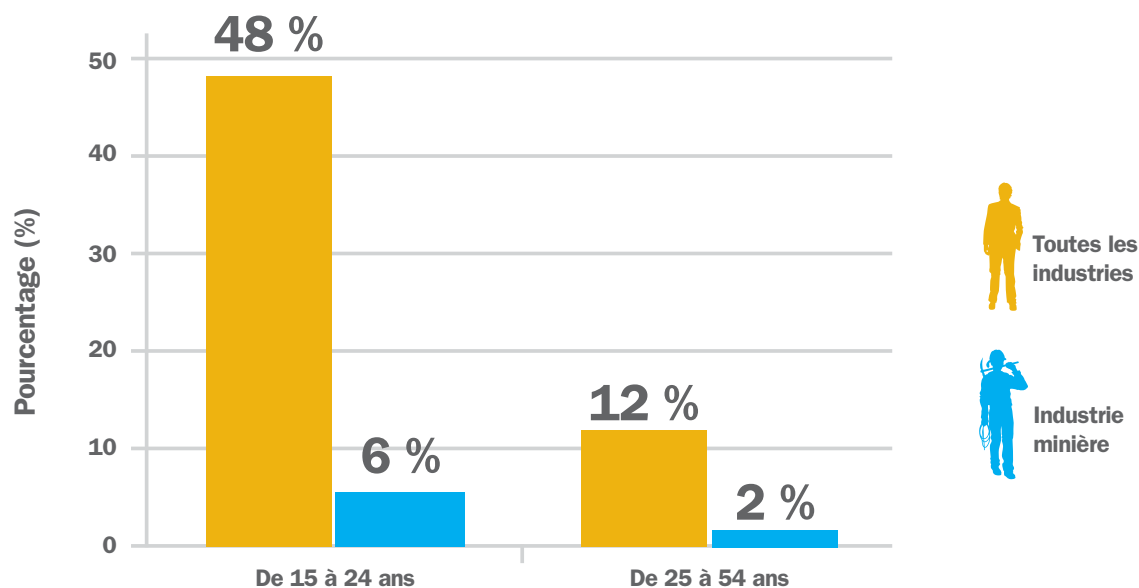
La tendance de l'industrie minière à créer des emplois permanents à temps plein et la plus grande participation des jeunes à l'emploi à temps partiel pourraient limiter encore davantage les occasions qui s'offrent aux jeunes travailleurs dans l'industrie minière.

Figure 24 : Taux de chômage (extraction minière, exploitation en carrière, pétrole et gaz), par catégorie d'âge (1987-2014)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Figure 25 : Pourcentage des employés à temps partiel (extraction minière, exploitation en carrière, pétrole et gaz) dans toutes les industries, par catégorie d'âge (2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015



Marché du travail serré pour le secteur minier

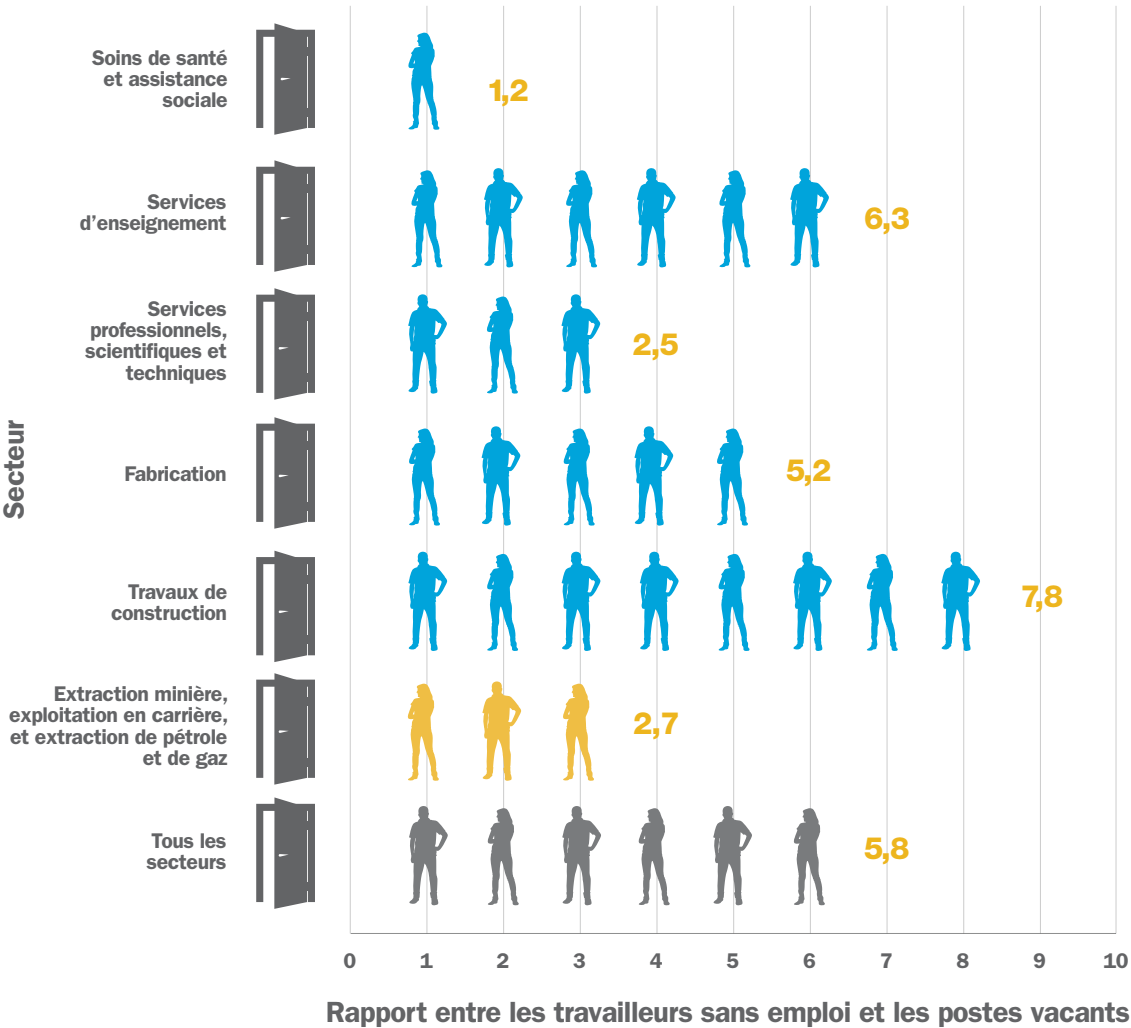
Un marché du travail serré est un marché dans lequel le nombre d'emplois est élevé par rapport au nombre de personnes disponibles pour les combler. Ces circonstances sont attribuables à une pénurie de travailleurs disponibles ou à une grande demande pour les travailleurs (ou à une combinaison des deux facteurs). Dans un cas comme dans l'autre, la demande des employeurs a augmenté plus rapidement que l'offre. La situation entraîne

généralement une hausse des salaires et une baisse du chômage, car les employeurs sont plus enclins à payer le prix nécessaire pour leurs intrants travail.

La figure 26 montre le rapport entre les travailleurs sans emploi et les postes vacants dans diverses industries. Il s'agit d'une des mesures du resserrement du marché du travail, car elle compare le nombre de personnes qui cherchent activement du travail au nombre d'emplois disponibles. Ainsi, dans les marchés plus serrés, il y a moins de travailleurs sans

emploi pour chaque poste vacant¹⁰. La figure 27 indique que les rapports sont plus petits (et donc que les marchés sont plus serrés) dans les secteurs inclus dans la définition de l'industrie minière du Conseil RHIM (en jaune) que dans toutes les industries. En outre, le marché du travail est beaucoup plus serré dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz, par rapport à d'autres industries (comme la construction) qui cherchent à attirer les mêmes travailleurs qualifiés.

Figure 26 : Rapport entre les travailleurs sans emploi et les postes vacants, moyenne de trois ans (2011-2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

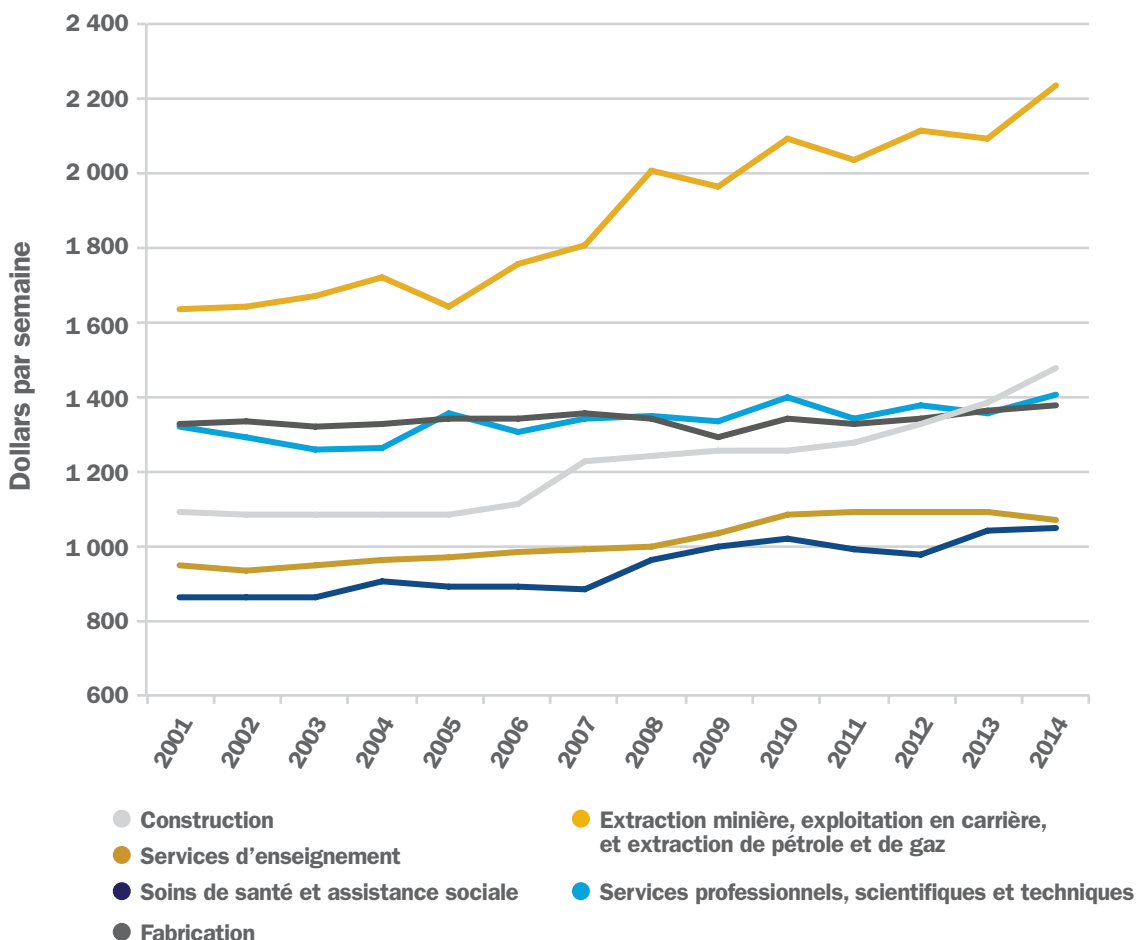
¹⁰ Il est à noter qu'il y a toujours un nombre positif de travailleurs sans emploi dans tous les marchés du travail. Ce phénomène se nomme taux de chômage naturel.

Comme mentionné, un marché du travail serré est souvent associé à une pression à la hausse sur les salaires, car les employeurs se livrent une concurrence – tant au sein d'un même secteur que d'un secteur à l'autre – pour attirer les travailleurs qualifiés. La figure 27 montre des données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail

(EERH), réalisée par Statistique Canada, sur les travailleurs salariés à temps plein dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz au cours des 14 dernières années. La figure indique que les gains hebdomadaires moyens en dollars réels (à l'exclusion des avantages, des heures supplémentaires

et des primes) pour les employés à temps plein dans l'industrie minière sont plus élevés que ceux de la fabrication et de la construction, par exemple. De plus, l'écart entre les gains hebdomadaires moyens des employés de l'industrie minière et de ceux des autres secteurs s'est creusé avec les années.

Figure 27 : Gains hebdomadaires moyens (employés salariés à temps plein), à l'exclusion des avantages, des heures supplémentaires et des primes (2001-2014)



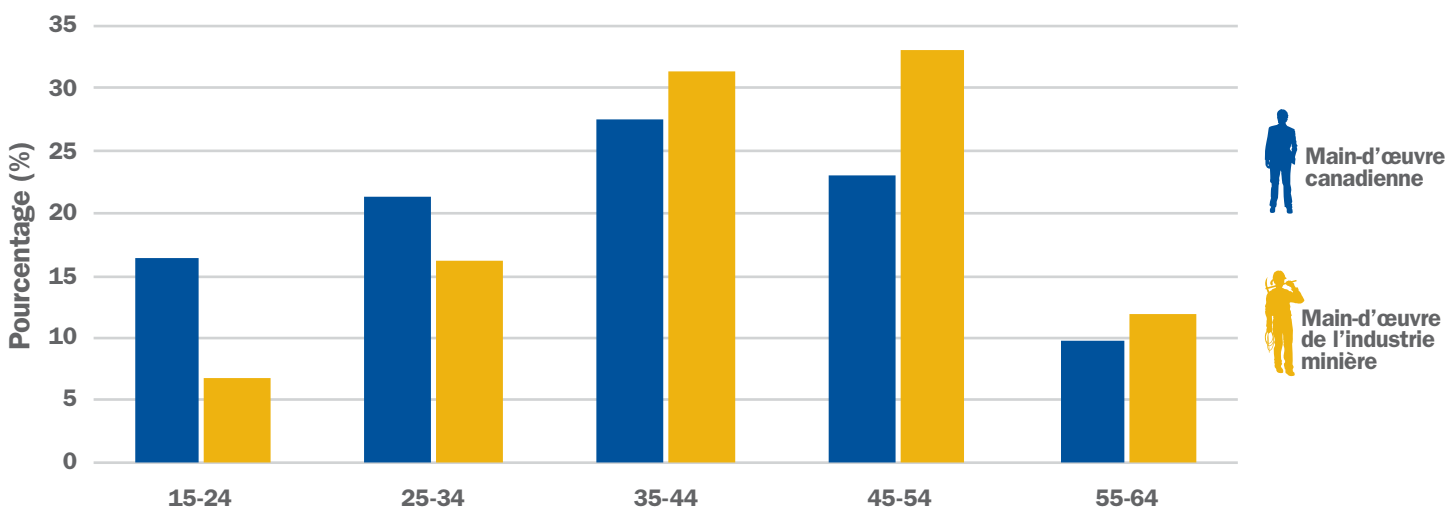
Les jeunes travailleurs reviennent en force

Pendant près d'une décennie, les recherches du Conseil RHIM montraient systématiquement que la main-d'œuvre minière était relativement plus âgée que la main-d'œuvre générale du Canada. La

figure 28 montre la structure par âge de la main-d'œuvre de l'industrie minière, selon le rapport *Prospecter l'avenir* publié en 2005 par le Conseil RHIM, et la structure par âge du marché du travail en général du Canada. La main-d'œuvre du secteur minier avait alors une proportion plus élevée de travailleurs âgés que de

jeunes travailleurs. La situation était particulièrement préoccupante pour l'industrie minière; à mesure que les travailleurs s'approchaient de la retraite, leurs compétences et leur expérience étaient léguées à de moins en moins de jeunes, ceux-ci étant moins présents dans l'industrie minière.

Figure 28 : Structure par âge de la main-d'œuvre pour toutes les industries et l'industrie minière (2001)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2005

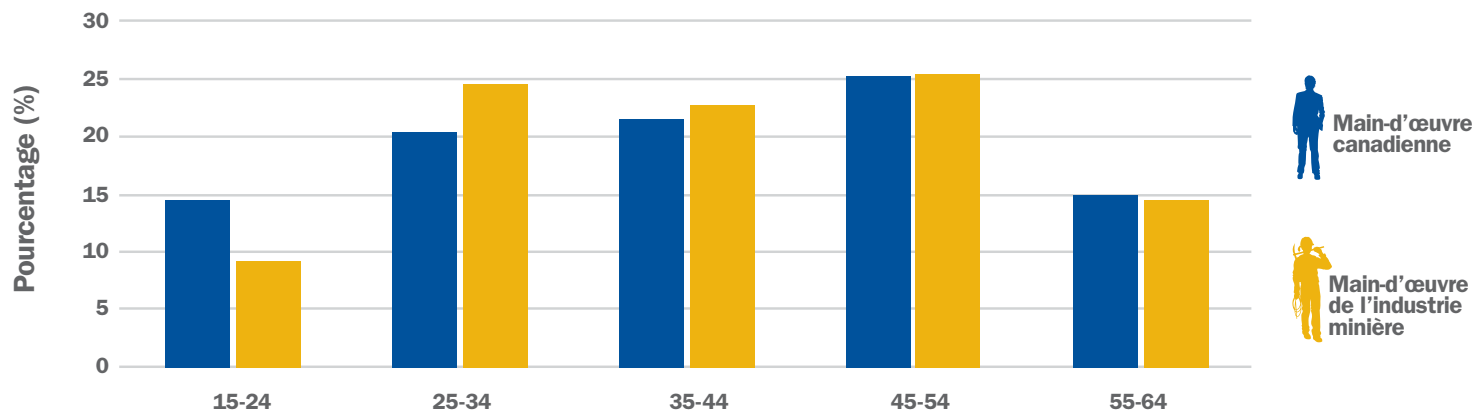
Depuis la publication de *Prospecter l'avenir*, l'industrie minière semble attirer un plus grand nombre de jeunes travailleurs. La figure 29 montre que la main-d'œuvre de l'industrie minière comptait 24,7 % de jeunes de 25 à 34 ans en 2011, une hausse de près de 10 % par rapport à 2005. Ce pourcentage était aussi plus élevé que le taux de participation des jeunes travailleurs dans la main-d'œuvre générale. Pendant ce temps, la proportion de travailleurs âgés de 45 à 64 ans dans l'industrie minière est passée à 40 % en 2011. Ce pourcentage, en baisse par rapport à la proportion de 45 % à l'époque de la publication de *Prospecter l'avenir*, se compare à celui de la main-d'œuvre générale. Malgré cet apport important

10 %

La main-d'œuvre de l'industrie minière comptait 24,7 pour cent de jeunes de 25 à 34 ans en 2011, une hausse de près de 10 pour cent par rapport à 2005.



Figure 29 : Structure par âge de la main-d'œuvre pour toutes les industries et l'industrie minière (2011)



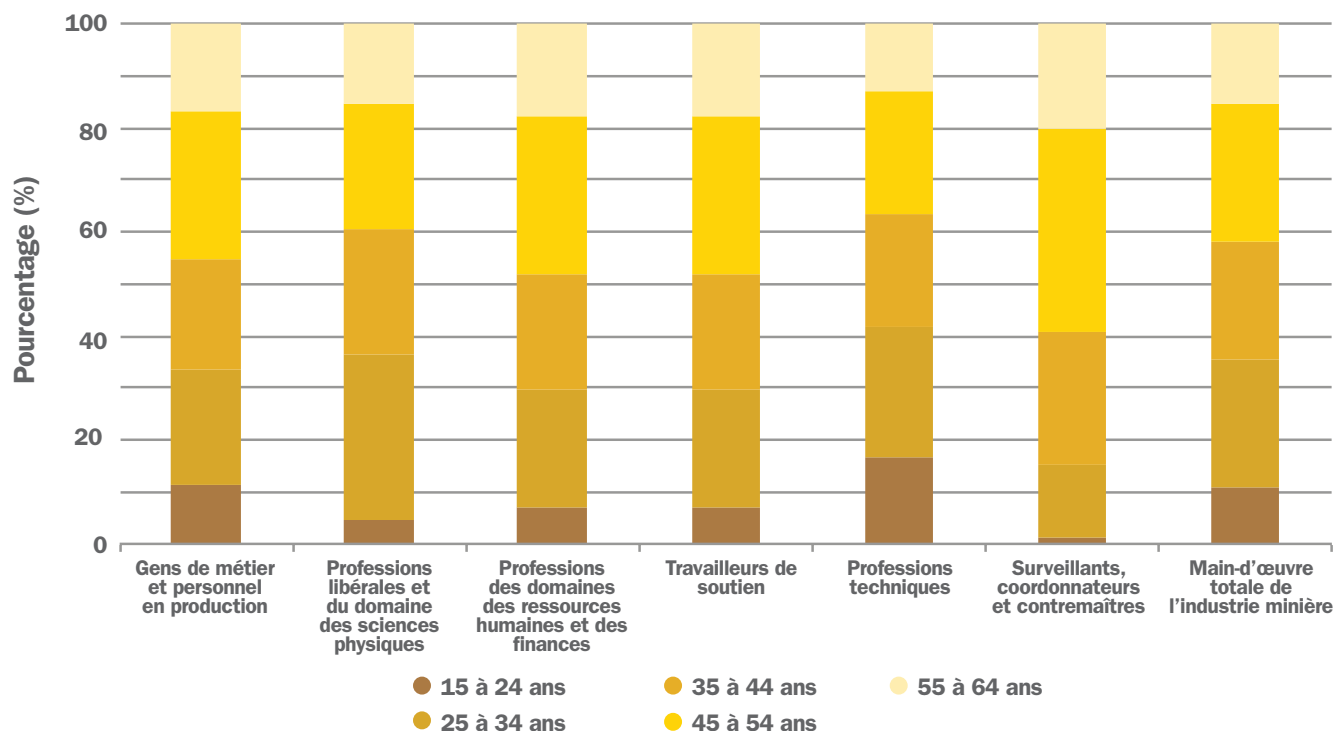
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

de jeunes, l'industrie minière a encore des défis à relever au sujet de ses travailleurs vieillissants. Avec une présence accrue de jeunes travailleurs, il devient de plus en plus important que les employeurs miniers investissent dans des programmes de formation et de perfectionnement pour compenser la perte des travailleurs chevronnés.

La figure 30 montre la structure par âge de la main-d'œuvre dans le secteur minier canadien, selon les grandes catégories professionnelles. Dans l'industrie minière, 31 % des travailleurs de la catégorie des professions libérales et du domaine des sciences physiques sont âgés de 25 à 34 ans, contre 24 % dans la main-d'œuvre totale de l'industrie minière. La présence

de jeunes travailleurs dans des postes techniques et des professions libérales apporte un lot de défis unique en matière de ressources humaines. Même si une majorité de ces jeunes travailleurs sont hautement qualifiés, ils n'ont pas les mêmes connaissances et expériences du milieu de travail que leurs prédécesseurs.

Figure 30 : Structure par âge de la main-d'œuvre du secteur minier du Canada, par catégorie professionnelle (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015



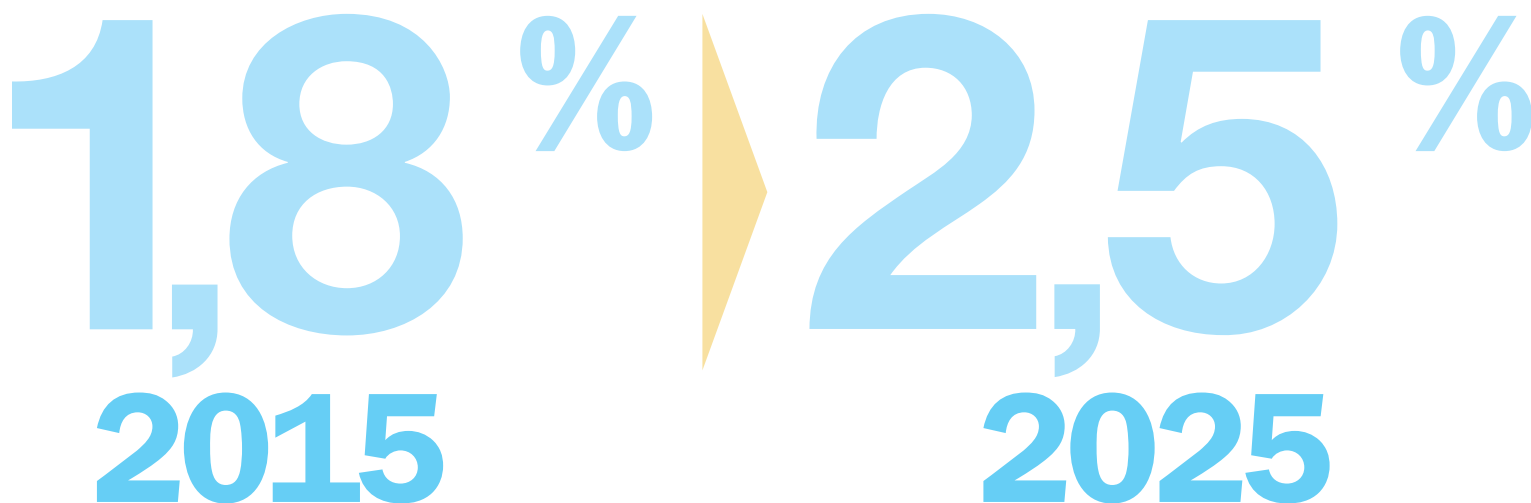
La crise des départs à la retraite n'est pas terminée

Même si la proportion de jeunes travailleurs a augmenté au sein de la main-d'œuvre du Canada dans le secteur minier, le comportement en matière de retraite continue de causer des difficultés aux employeurs de l'industrie minière. En 2011, environ 40 % de la main-d'œuvre du secteur minier du Canada se trouvait dans le groupe d'âge de 45 à 64 ans (voir la figure 29); les travailleurs de cette catégorie sont les plus susceptibles de

prendre leur retraite dans les décennies à venir, même si ce comportement varie, dans l'ensemble des professions et des niveaux scolaires.

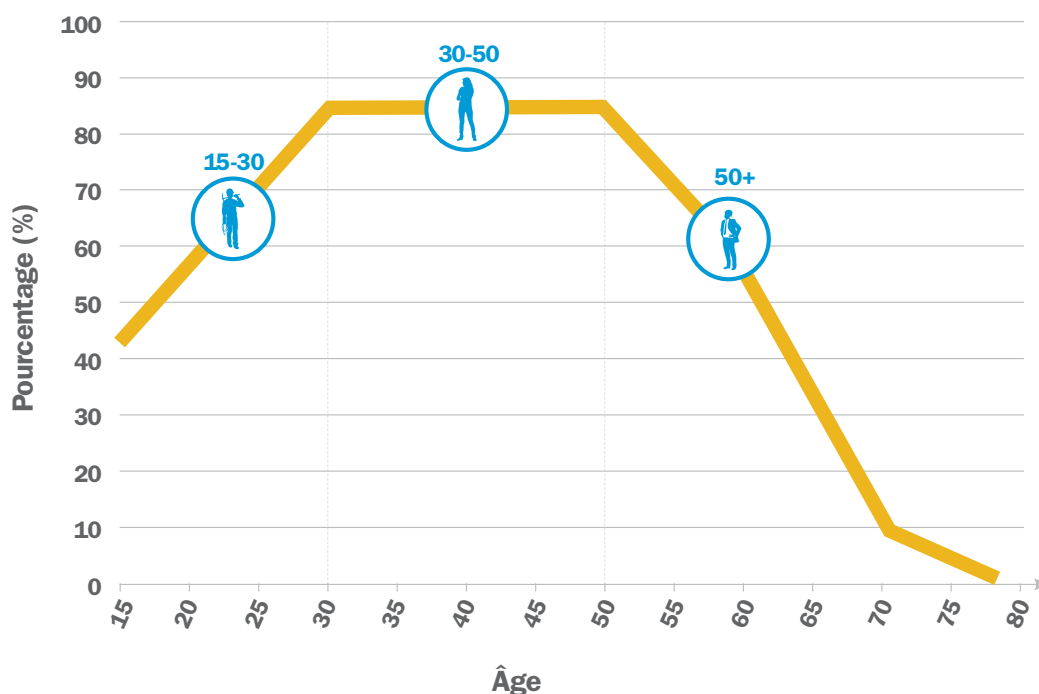
La figure 31 montre la participation des Canadiens à la main-d'œuvre selon l'âge, en 2011. La présence des personnes âgées de 15 à 30 ans dans la main-d'œuvre augmente progressivement. De 30 à 50 ans, la participation à la main-d'œuvre demeure constante à environ 85 %, en moyenne. Par la suite, autour de 50 ans, la participation commence à

sensiblement diminuer d'année en année pour finalement être nulle. Ce profil traduit le comportement en matière de retraite de la plupart des Canadiens. Selon l'Étude sur la population active de Statistique Canada, l'âge médian de la retraite pour les Canadiens travaillant dans le secteur privé était 64 ans en 2014. D'après les prévisions du Conseil RHIM, le taux de retraite annuel dans la main-d'œuvre de l'industrie minière passera de 1,8 % en 2015 à 2,5 % en 2025.



Le taux de retraite annuel dans la main-d'œuvre de l'industrie minière passera de 1,8 pour cent en 2015 à 2,5 pour cent en 2025.

Figure 31 : Taux de participation à la main-d'œuvre au Canada, par catégorie d'âge (2011)

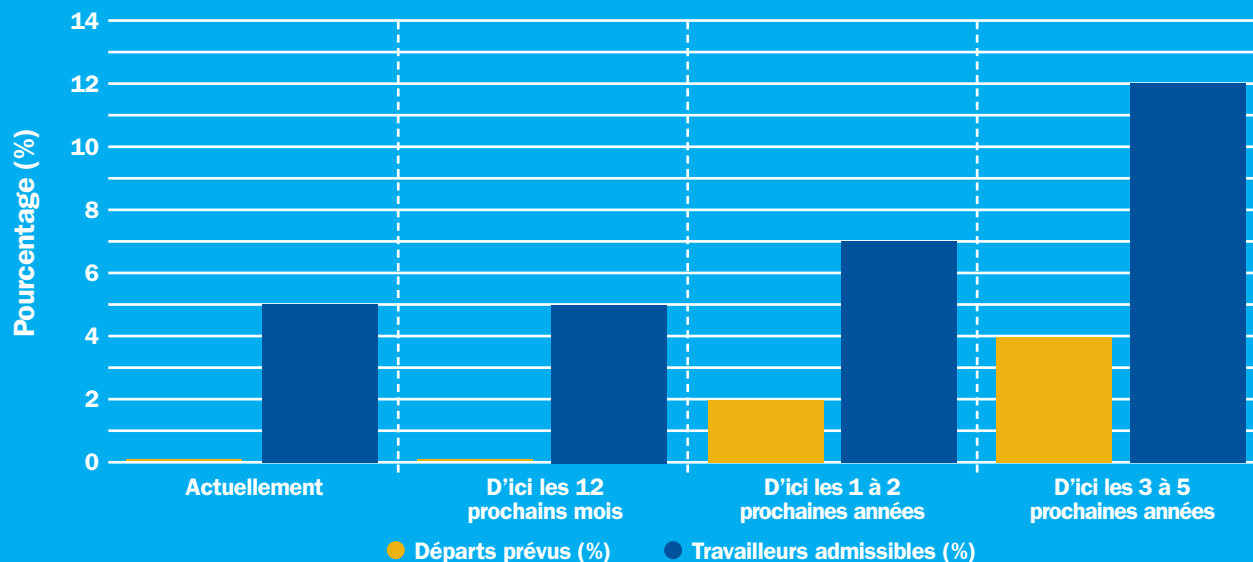


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien a demandé aux employeurs de donner l'âge moyen de leurs employés permanents en poste, ainsi que l'âge moyen de la retraite au sein de leur entreprise. Les répondants ont indiqué que leurs employés étaient âgés en moyenne de 41 ans et que l'âge de retraite moyen était 62 ans, soit deux ans de moins que celui du secteur privé au Canada.

Comme l'illustre la figure 32, le sondage a aussi demandé aux répondants de donner leur avis sur les perspectives de retraite au sein de leur main-d'œuvre permanente. Les réponses révèlent que le pourcentage d'employés admissibles à la retraite augmentera graduellement, passant de 5 % à 12 % d'ici les trois à cinq prochaines années.

Figure 32 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Quelle proportion de vos employés permanents (temps plein et temps partiel) sont ou seront admissibles à la retraite dans les périodes de référence suivantes? Et quelle proportion de départs prévoyez-vous?



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

Diversité de la main-d'œuvre du secteur minier

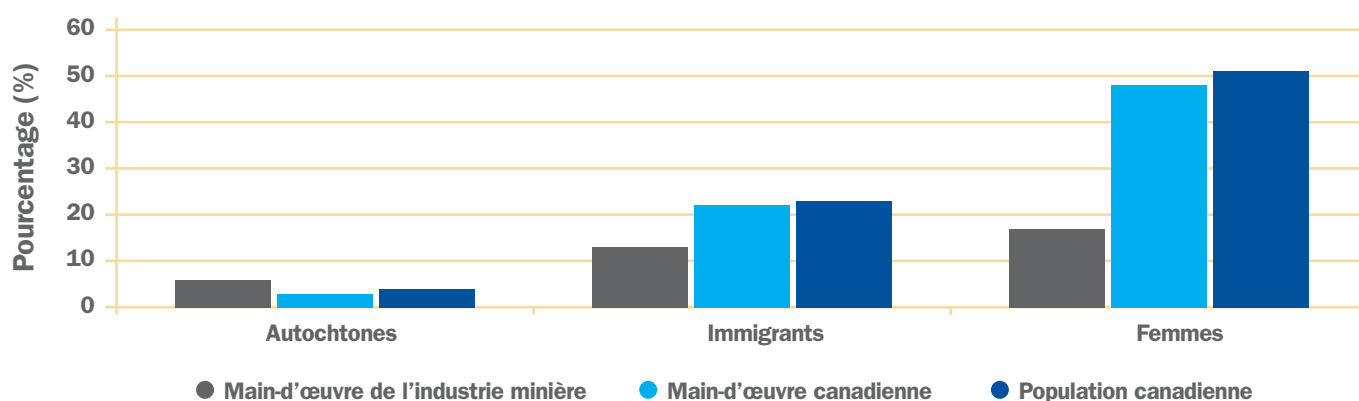
La diversité de la main-d'œuvre décrit la mesure dans laquelle les travailleurs se distinguent par des différences visibles et invisibles. Les lacunes et les disparités en matière de diversité peuvent signaler la présence d'occasions ratées ou le dysfonctionnement du marché du travail, surtout si le groupe sous-représenté possède les compétences et l'expérience dont aurait besoin l'industrie.

Le Conseil RHIM s'intéresse à trois groupes pertinents pour la diversité dans l'industrie

minière : les Autochtones, les femmes et les immigrants. Ces groupes font l'objet d'analyses, car leur présence dans la main-d'œuvre de l'industrie minière ne correspond pas à celle dans la population active en général. Ces disparités peuvent indiquer que chaque groupe se heurte à des difficultés supplémentaires, comme les obstacles systémiques, pour augmenter leur participation. La figure 33 présente deux points de comparaison – le pourcentage (1) dans la main-d'œuvre générale et (2) dans la population générale – pour évaluer la représentation de chaque groupe dans la main-d'œuvre de l'industrie minière.

Comme le montre la figure, les femmes et les immigrants sont sous-représentés dans l'industrie minière. Les Autochtones sont bien représentés, mais leur participation est quand même limitée à cause d'une série de facteurs énumérés dans la présente section. Ces disparités ne permettent pas à elles seules de vérifier si ces groupes ratent des occasions; des analyses plus approfondies révèlent que chaque groupe possède également des avantages comparatifs – niveau d'expérience, compétences et autres attributs – qui font de leur absence une perte pour l'industrie minière.

Figure 33 : Diversité de la main-d'œuvre du secteur minier canadien (2011)

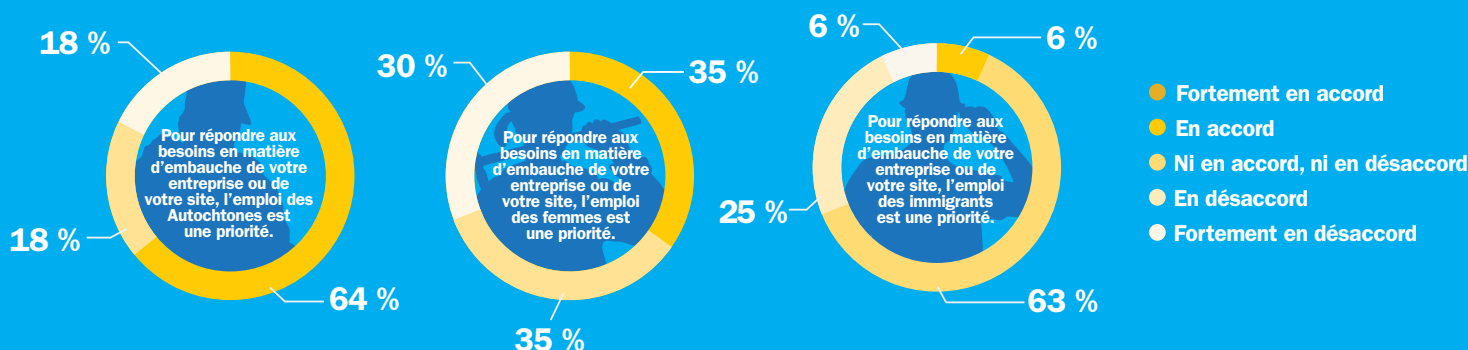


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien a demandé aux employeurs d'évaluer la priorité accordée à chaque groupe pour répondre aux besoins d'embauche de leur société. Les résultats varient pour les Autochtones, les immigrants et les femmes, comme le montre la figure 34. Les employeurs étaient fortement en accord avec l'affirmation selon laquelle l'embauche des Autochtones était une priorité, et en accord avec l'affirmation selon laquelle l'embauche des femmes était une priorité. Toutefois, les employeurs n'étaient pas nécessairement en accord pour affirmer que l'embauche des immigrants était une priorité. Certains étaient même en désaccord.

L'accent mis sur les Autochtones n'a rien de surprenant, car les activités minières ont souvent lieu près des communautés autochtones et des terres traditionnelles. Sous cet angle, la participation des Autochtones représente un avantage évident pour l'industrie minière. La proportion de femmes et d'immigrants est respectivement près de 13 fois et de 6 fois plus grande que celle des Autochtones dans la population du Canada, ce qui indique que ces groupes permettraient à l'industrie minière de renforcer la diversité de son marché du travail sur tous les plans.

Figure 34 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.



Source : Sondage du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des employeurs, 2015

De nombreux Autochtones ne participent pas à la main-d'œuvre

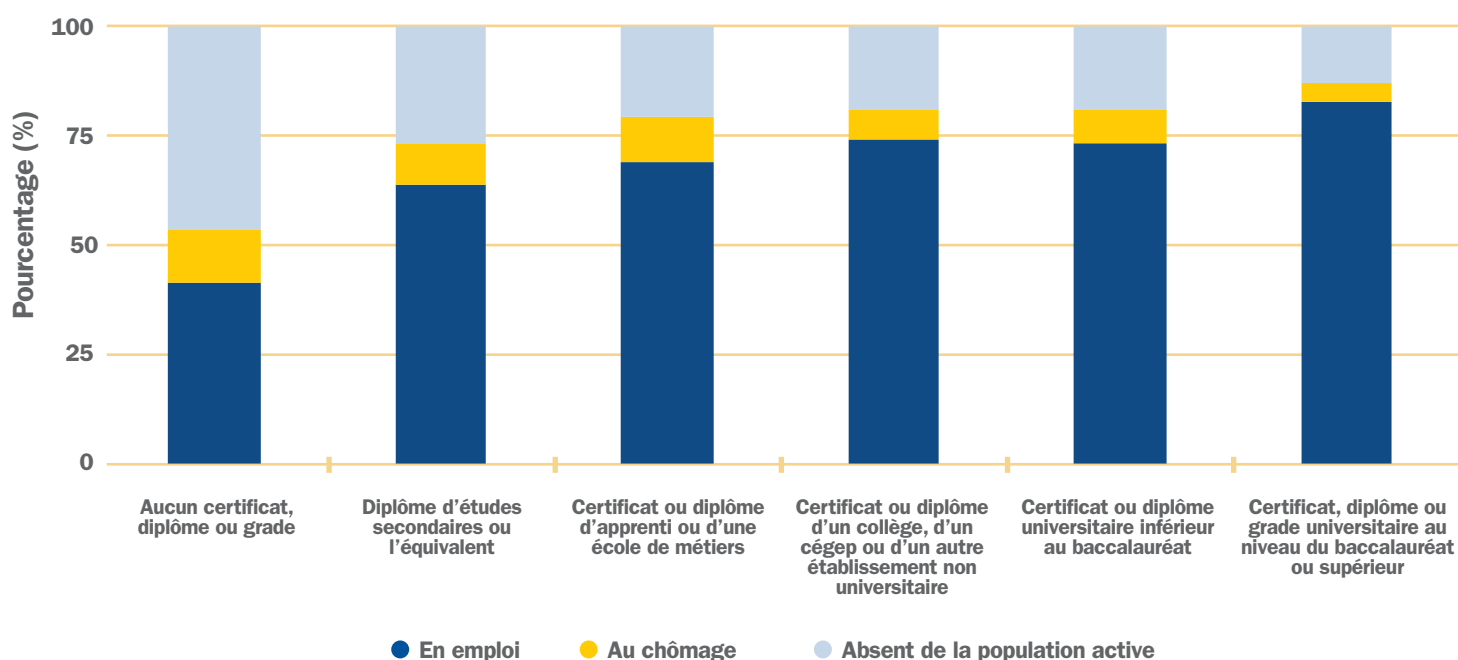
Un nombre important d'Autochtones au Canada ne participe pas à la population active. Selon Statistique Canada, la participation à la main-d'œuvre des Autochtones (âgés de 25 à 64 ans) se situait à environ 72 % en 2011, contre 81 % pour la population non autochtone. En gros, cela signifie que plus d'un Autochtone sur quatre en âge de travailler n'est pas actif sur le marché du travail. Comme les Autochtones vivent près des activités minières, leur non-

participation a une incidence importante sur les employeurs désirant embaucher une main-d'œuvre locale.

Le niveau de scolarité est l'un des facteurs liés à la participation au marché du travail; ceux qui ne possèdent pas de certificat, de diplôme ou de grade sont moins susceptibles de travailler. De la même façon, la participation est beaucoup plus grande chez les Autochtones titulaires d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade. La figure 35 illustre cette tendance pour les Autochtones au Canada.

Manifestement, lorsqu'un nombre important d'individus au sein d'un groupe démographique ne possède pas de certificat, de diplôme ou de grade, la participation de ce groupe au marché du travail diminue. Environ 30 % des Autochtones du Canada (âgés de 25 à 64 ans) n'ont pas obtenu ces titres de compétences. Cette proportion est beaucoup plus élevée que celle de la population non autochtone (12 %). Une tendance similaire émerge dans la main-d'œuvre du secteur minier du Canada pour le niveau de scolarité.

Figure 35 : Résultats sur le marché du travail parmi les Autochtones au Canada, par niveau de scolarité (2011)



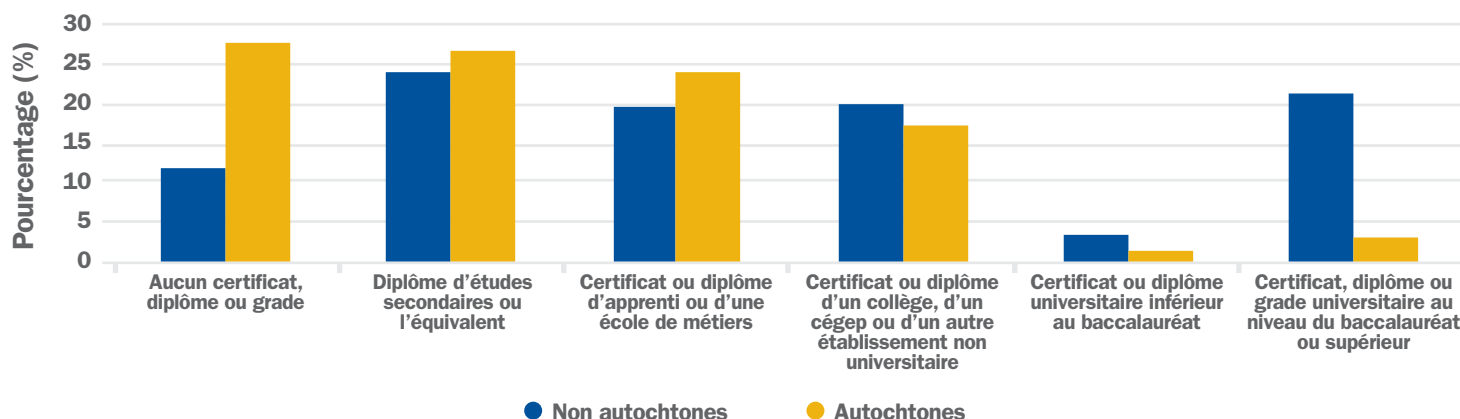
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Comme le montre la figure 36, la proportion d'Autochtones sans certificat, diplôme ou grade universitaire est considérablement plus grande et la proportion d'Autochtones avec un diplôme

universitaire est beaucoup plus faible que celle des membres non autochtones de la population active. Même si la figure 36 porte sur les participants de la population active du Canada en général, elle souligne

l'importance du lien des Autochtones avec l'industrie minière, qui en retour a un impact sur leur participation dans la main-d'œuvre de l'industrie.

Figure 36 : Niveau de scolarité le plus élevé dans la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne, population Autochtone et population non autochtone (2011)

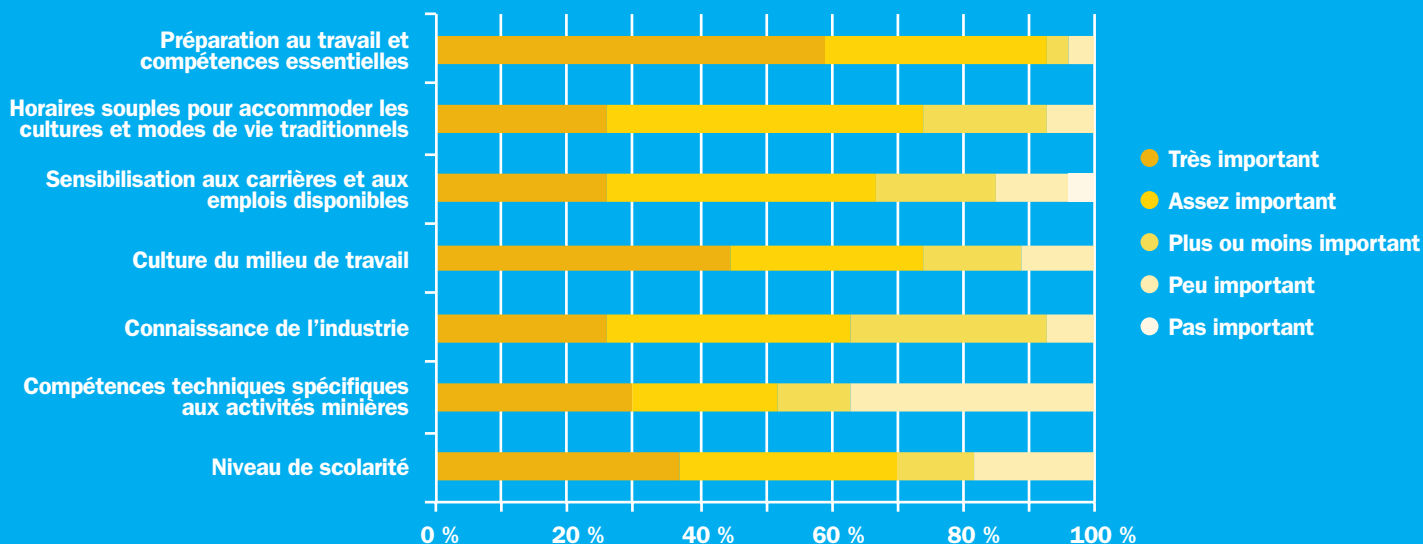


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien a demandé aux employeurs d'évaluer divers aspects de la main-d'œuvre autochtone et d'indiquer leur niveau d'importance à l'égard de l'emploi dans l'industrie. Un résumé des réponses est présenté à la figure 37. Les employeurs estimaient que la « préparation au travail et les compétences essentielles » étaient un facteur important de

l'emploi des Autochtones dans l'industrie. Par ailleurs, les répondants ont indiqué que les « compétences techniques spécifiques aux activités minières » étaient beaucoup moins importantes. Les compétences essentielles désignent les compétences générales (comme l'alphabétisme et la maîtrise des chiffres) qui permettent à un individu de fonctionner au sein de la population active.

Figure 37 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Indiquez l'importance que vous accordez à chacun des facteurs suivants pour l'emploi des Autochtones dans l'industrie minière.



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015



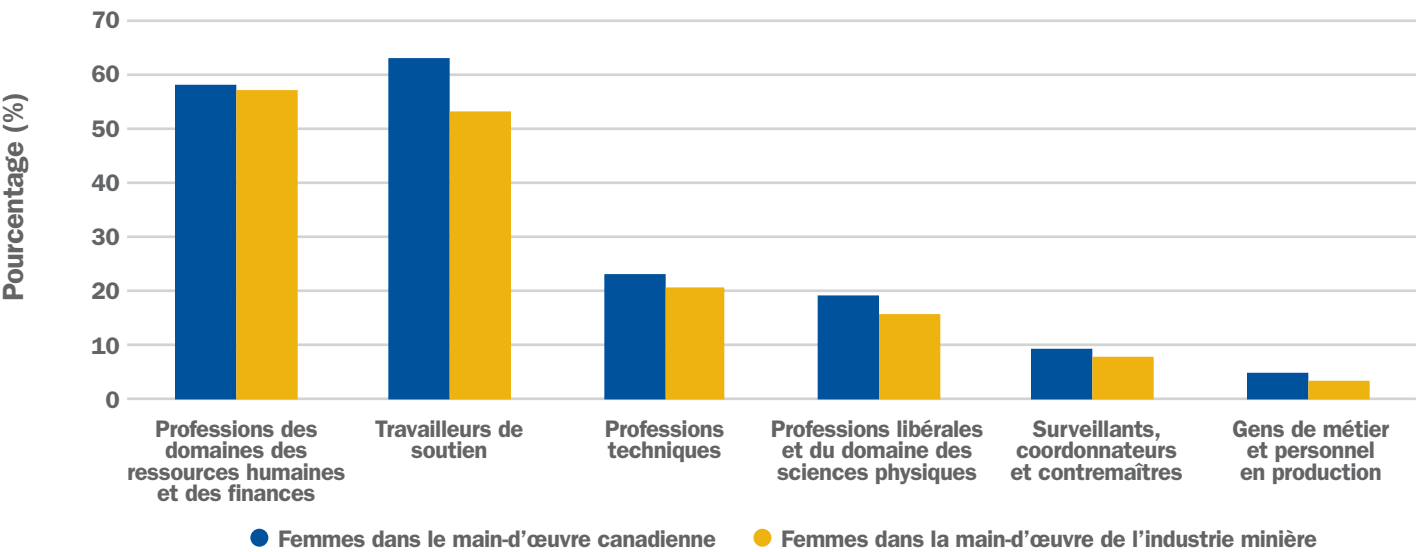
Les femmes sont moins susceptibles de faire partie de la catégorie « gens de métier et personnel en production »

Les femmes sont généralement considérées comme étant sous-représentées dans l'industrie minière; elles forment la moitié de la population canadienne et environ 48 % de la population active du pays. Par contre, elles ne constituent qu'un modeste 17 % de la main-d'œuvre du secteur minier. Leur niveau de participation varie selon le type de profession.

La figure 38 montre le pourcentage des femmes occupant des professions liées aux activités minières (groupées dans les grandes catégories professionnelles) ainsi que la participation des femmes dans toutes les industries et dans l'industrie minière. Dans les deux cas, le niveau de participation des femmes est au plus bas dans la catégorie « gens de métier et personnel en production », soit 5 % dans toutes les industries et 4 % dans l'industrie minière. Par ailleurs, les femmes représentent plus de la moitié de la main-d'œuvre dans les catégories « travailleurs de soutien » et « professions

des domaines des ressources humaines et des finances ». Cette tendance suggère que des obstacles limitent la participation des femmes dans certaines professions, principalement dans la catégorie « gens de métier et personnel en production ». Toutefois, ces obstacles sont peut-être universels, car la tendance est observée dans toutes les industries.

Figure 38 : Pourcentage de femmes dans divers groupes professionnels, pour toutes les industries et l'industrie minière (2011)

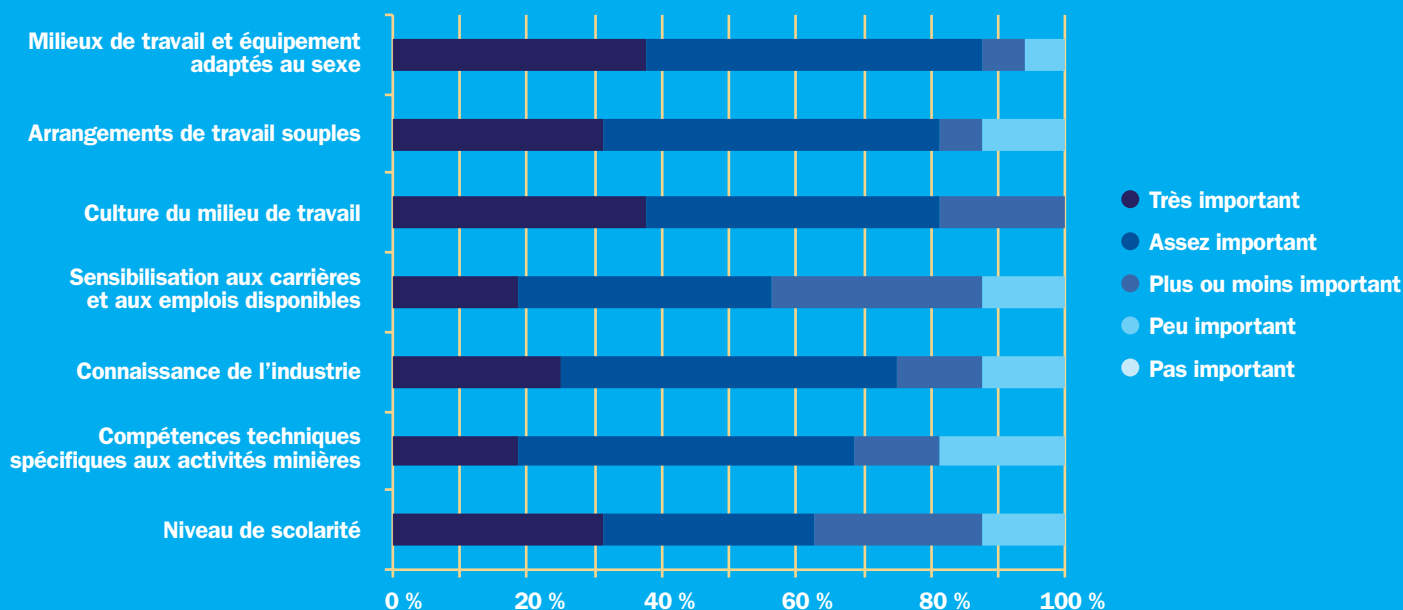


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien a demandé aux employeurs d'évaluer divers aspects de la main-d'œuvre féminine et d'indiquer leur importance pour l'emploi des femmes dans l'industrie. Un résumé des réponses est présenté à la figure 39. La « culture du milieu de travail » et les « milieux de travail et l'équipement

adaptés au sexe » étaient des facteurs importants de l'emploi des femmes dans l'industrie. Ces facteurs sont des obstacles potentiels pour les femmes dans l'industrie minière en général, mais surtout dans les postes de la catégorie des gens de métier et du personnel en production.

Figure 39 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Indiquez l'importance que vous accordez à chacun des facteurs suivants pour l'emploi des femmes dans l'industrie minière.



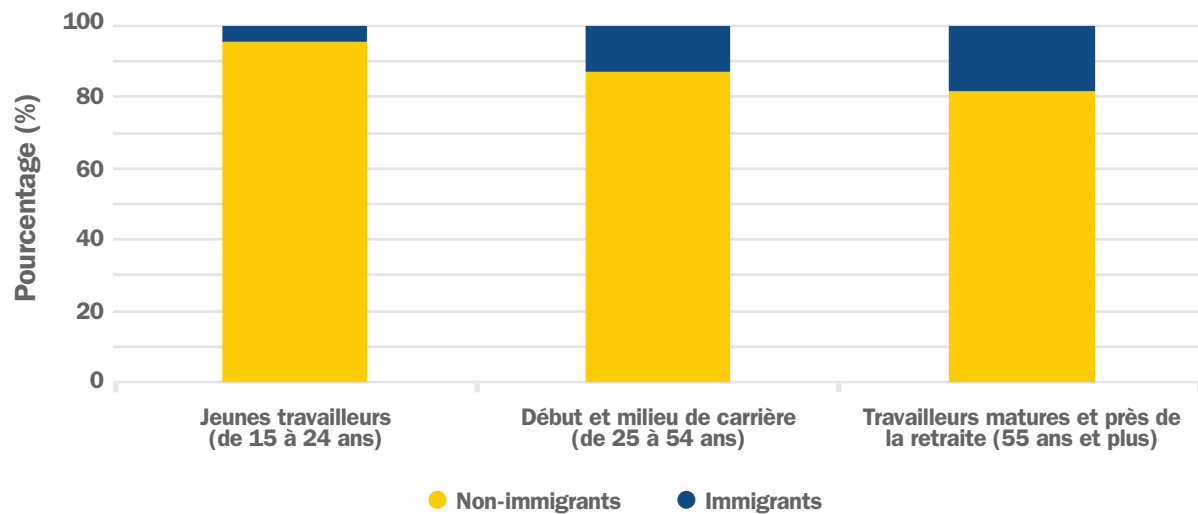
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

Les immigrants sont plus âgés et ont tendance à avoir fait des études universitaires

La figure 40 illustre le pourcentage d'immigrants (dans diverses catégories d'âge) travaillant dans la main-d'œuvre de l'industrie minière. Comme illustré, les immigrants présents dans l'industrie ont tendance à être plus âgés et à se trouver à une étape plus avancée de leur carrière. Par conséquent, ils font partie des travailleurs les plus expérimentés du secteur minier. De plus, les immigrants de l'industrie ont tendance à avoir fait des études universitaires, comme le montre la figure 41. Cette figure montre aussi que le pourcentage d'immigrants sans certificat, diplôme ou grade universitaire est plus faible que celui des travailleurs nés au Canada.

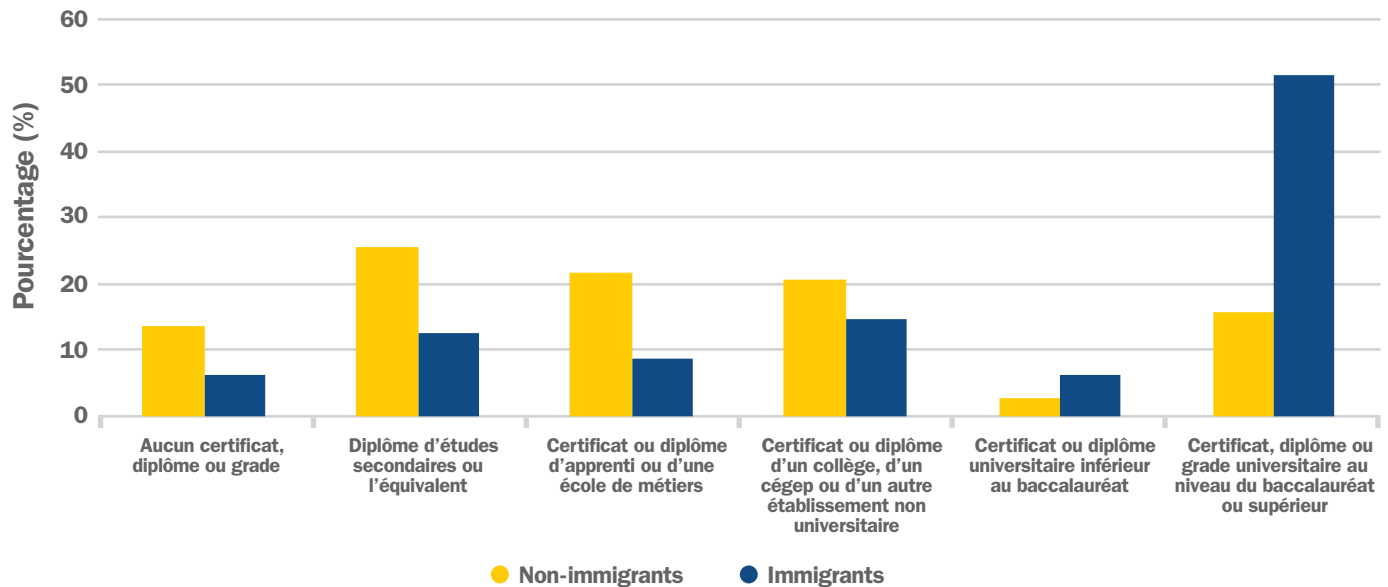
Le pourcentage d'immigrants sans certificat, diplôme ou grade universitaire est plus faible que celui des travailleurs nés au Canada.

Figure 40 : Pourcentage des immigrants dans la main-d'œuvre de l'industrie minière, par catégorie d'âge (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Figure 41 : Niveau de scolarité des immigrants et des non-immigrants dans l'industrie minière (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015



Le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien a demandé aux employeurs d'évaluer divers aspects de la main-d'œuvre formée d'immigrants et d'indiquer leur importance pour leur emploi dans l'industrie. Un résumé des réponses est présenté à la figure 42. Une grande proportion d'employeurs a mentionné que les « compétences linguistiques (anglais/français) » étaient un facteur relativement important pour faciliter l'emploi au sein de la communauté d'immigrants. Et contrairement à d'autres facteurs, aucun des répondants n'a indiqué que la « culture du milieu de travail » n'était pas importante; en fait, 70 % d'entre eux jugeaient que ce facteur était de moyennement important à très important.

Les répondants ont affirmé que la « sensibilisation aux carrières et aux emplois disponibles » et la « connaissance de l'industrie » étaient des facteurs d'importance moyenne à neutre. Comme la

figure 33 l'illustre, l'industrie minière a toujours eu de la difficulté à attirer des immigrants, ce qui pourrait être attribuable au fait que les nouveaux arrivants sont nombreux à s'installer dans les centres urbains. En 2011, 92 % des nouveaux arrivants s'étaient établis dans des régions métropolitaines de recensement (RMR). Les nouveaux immigrants indiquent que la présence de famille ou d'amis est l'une des principales raisons expliquant le choix de s'installer dans des régions urbaines. En outre, l'analyse du Conseil RHIM sur les tendances en matière d'emploi d'immigrants travaillant déjà dans l'industrie minière a révélé qu'un grand nombre d'entre eux travaillent dans le domaine de la fabrication. Ces activités sont plus susceptibles d'avoir lieu dans des régions urbaines ou semi-urbaines, par rapport aux secteurs de l'extraction et la concentration du minerai ainsi que de l'exploration.

Figure 42 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Indiquez l'importance que vous accordez à chacun des facteurs suivants pour l'emploi des immigrants dans l'industrie minière.



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

Pleins feux sur la mobilité des travailleurs

La mobilité de la main-d'œuvre est un thème central de l'industrie minière canadienne. Les activités minières ont souvent lieu dans des régions éloignées du pays ainsi que dans des régions avec des densités de population extrêmement faibles. Les employeurs de l'industrie doivent souvent composer avec un nombre limité de résidents locaux aptes au

travail. Ils recrutent donc généralement la main-d'œuvre d'autres régions du Canada, surtout si la population environnante n'a pas la masse critique requise pour soutenir le marché du travail local. Ainsi, la main-d'œuvre du secteur minier se compose inévitablement de travailleurs mobiles. Dans le présent rapport, le Conseil RHIM a élargi son analyse de la mobilité des effectifs pour souligner son importance dans l'industrie minière canadienne.

La mobilité de la main-d'œuvre se caractérise par deux phénomènes distincts

1. **Les navetteurs**, qui vivent dans une région du Canada, mais travaillent dans une autre région du pays.
2. **Les migrants**, qui ont déménagé ou changé de lieu de résidence de façon permanente d'un endroit à l'autre du Canada.

Dépendance aux navetteurs

Les employeurs de l'industrie minière doivent souvent se tourner vers les navetteurs provenant d'autres régions du Canada pour répondre à leurs besoins en matière de main-d'œuvre. Les employeurs proposent généralement un horaire de rotation pour accommoder les travailleurs qui proviennent d'autres régions. Cette pratique est parfois essentielle à l'existence de projets miniers et assure la compétitivité de l'industrie minière à court terme. À long terme, cette approche est coûteuse et inefficace, surtout si les travailleurs locaux deviennent mieux préparés pour saisir les occasions d'emploi dans le secteur minier. Un bassin important de navetteurs a aussi une incidence sur les

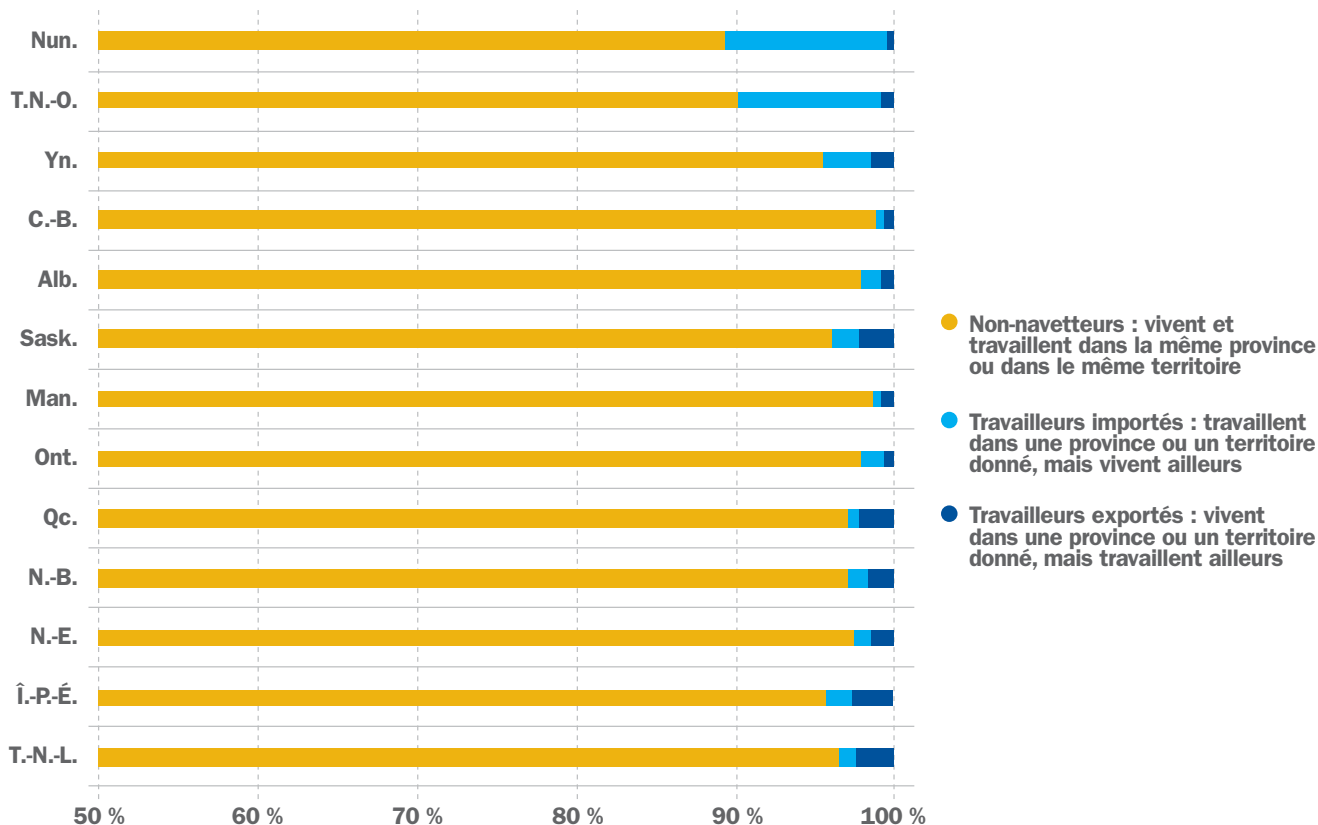
revenus fiscaux régionaux et provinciaux, car les navetteurs paient leurs impôts dans d'autres provinces ou territoires:

1. les non-navetteurs sont ceux qui vivent ET travaillent dans la même province ou dans le même territoire;
2. les travailleurs importés sont ceux qui travaillent dans une province ou un territoire donné, MAIS qui vivent ailleurs;
3. les travailleurs exportés sont ceux qui vivent dans une province ou un territoire donné, MAIS qui travaillent ailleurs.

Les figures 43 et 44 montrent la présence de ces trois catégories dans l'ensemble des provinces et des territoires en 2011. La figure 43 dresse le portrait des

navetteurs pour toutes les industries. Comme il était à prévoir, la vaste majorité des travailleurs sont des non-navetteurs. Proportionnellement, la proportion de navetteurs est faible, avec une part médiane d'environ 3 % dans l'ensemble des provinces et des territoires. Dans 8 provinces et territoires sur 13, la part de travailleurs exportés surpasse celle des travailleurs importés. Cela dit, ces différences sont négligeables dans la plupart des cas¹¹. Les territoires (le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon) montrent une tendance différente : la part de travailleurs importés est significativement plus grande. Au Nunavut, plus de 10 % des effectifs totaux proviennent d'une autre région du Canada.

Figure 43 : Présence de navetteurs au Canada dans toutes les industries, par province et territoire (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

¹¹ Il est à noter qu'un travailleur importé dans une province donnée ou un territoire donné correspond également à un travailleur exporté du point de vue d'une autre province ou d'un autre territoire. En faisant abstraction des mouvements internationaux, la somme de tous les travailleurs importés doit correspondre à celle de tous les travailleurs exportés à l'échelle nationale. Cette correspondance ne s'applique pas aux figures 43 et 44, car elles indiquent les pourcentages des types de navetteurs dans chaque province et territoire, sans tenir compte de l'importance relative de chaque province ou territoire à l'échelle du pays. Ainsi, la somme des pourcentages de travailleurs exportés n'est pas nécessairement identique à celle des pourcentages de travailleurs importés.



9%

La part médiane de navetteurs dans l'industrie minière est de 9 pour cent dans l'ensemble des provinces et des territoires, contre 3 pour cent pour toutes les industries.

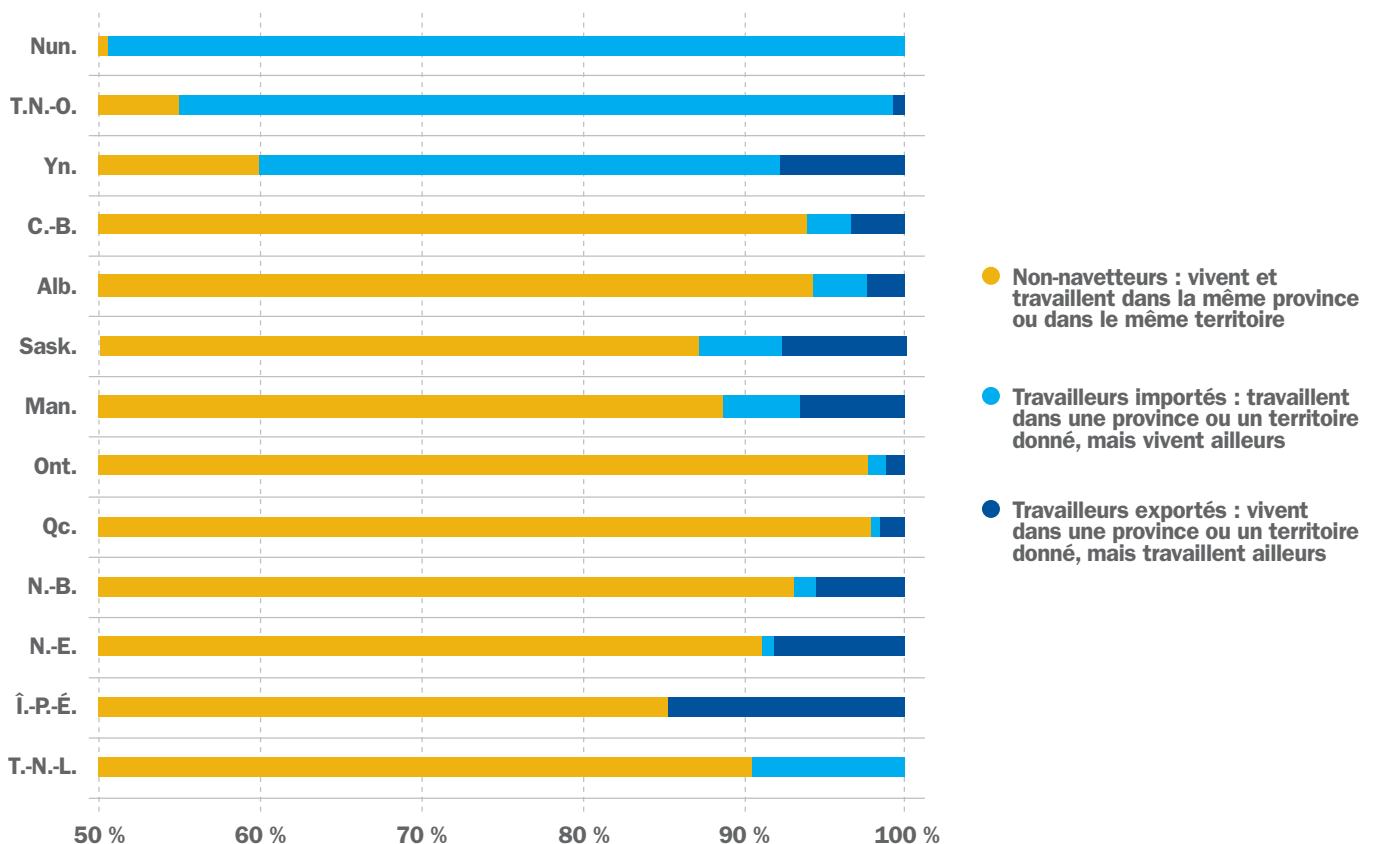
La figure 44 montre que les navetteurs de l'industrie minière sont beaucoup plus nombreux que ceux de toutes les industries réunies. La part médiane de navetteurs dans l'industrie minière est de 9 % dans l'ensemble des provinces et des territoires, contre 3 % pour toutes les industries. De façon logique, les mêmes 8 provinces et territoires sur 13 étaient des exportateurs nets de travailleurs du secteur minier; toutefois, l'écart entre le nombre de

travailleurs exportés et importés est plus grand dans l'industrie minière que dans les autres industries.

L'industrie minière des territoires emploie un nombre particulièrement grand de travailleurs importés, soit 49 % au Nunavut, 44 % dans les Territoires du Nord-Ouest et 34 % au Yukon. De nombreux facteurs restreignent l'accès aux bassins locaux de travailleurs qualifiés

dans l'industrie minière : l'éloignement des activités minières; une faible population; des lacunes sur le plan des infrastructures, des routes et de l'hébergement; une faible participation au marché du travail en général et les écarts de niveau de scolarité au sein des populations locales. Si ces obstacles persistent dans le Nord, les employeurs devront vraisemblablement continuer d'avoir recours aux navetteurs.

Figure 44 : Présence de navetteurs au Canada dans l'industrie minière, par province et territoire (2011)



Le sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien a demandé aux employeurs du secteur minier d'estimer le pourcentage de navetteurs au sein de leurs effectifs. Ils ont répondu 18 % en moyenne, mais les estimations varient de 0 à 85 %. Les résultats sont cohérents avec les données présentées dans la figure 44, où la proportion moyenne de navetteurs est de 17 % et varie énormément d'une province et d'un territoire à l'autre.

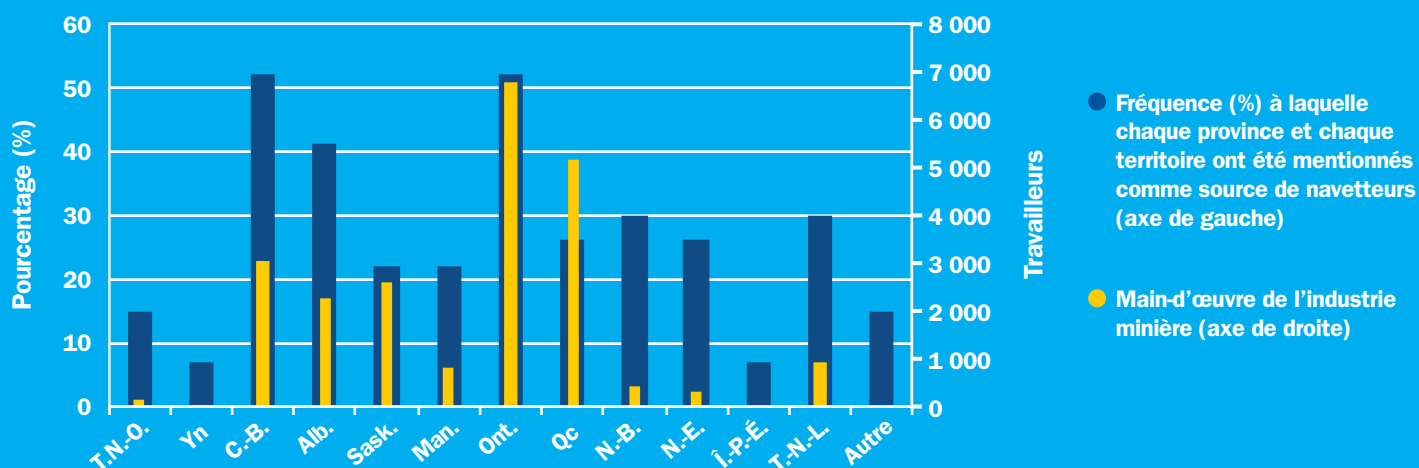
Les employeurs du secteur minier interrogés devaient aussi indiquer la provenance de leurs navetteurs. La figure 45 montre à quelle fréquence (en pourcentage) chaque province et chaque territoire ont été mentionnés comme source de navetteurs. La figure montre aussi le nombre de travailleurs de l'industrie minière pour chaque province et territoire (selon les estimations du Conseil RHIM pour l'industrie minière) afin de mettre en perspective la taille relative ou la « gravité » de la situation pour chaque marché du travail régional.

On pourrait s'attendre à ce que les navetteurs proviennent souvent des provinces comptant le plus grand nombre de travailleurs de l'industrie

minière. La figure 45 illustre cette tendance : l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan – les quatre provinces avec les plus grands effectifs dans l'industrie minière – ont souvent été citées comme sources de navetteurs. Toutefois, les navetteurs proviennent aussi d'autres provinces. Quelques provinces de l'Atlantique – le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador – représentent collectivement une faible part de l'emploi dans le secteur minier au Canada, mais les employeurs qui ont répondu au sondage du Conseil RHIM ont indiqué que les navetteurs provenaient souvent de ces provinces. En comparaison, le Québec n'est pas une source importante de navetteurs, même s'il compte une proportion substantielle d'employés du secteur minier canadien.

Ces différences apparentes entre le comportement des navetteurs d'une région et la taille de son marché du travail suggèrent que d'autres facteurs de répulsion et d'attraction ont une incidence sur les sources des navetteurs dans l'ensemble du Canada.

Figure 45 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : D'où proviennent les navetteurs?



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

La migration est plus fréquente en début de carrière et est stimulée par le niveau de scolarité

La migration de travail est un phénomène naturel qui ne touche pas seulement l'industrie minière. La migration contribue à l'alignement des compétences des travailleurs avec les besoins en matière d'embauche au sein d'un marché local. Une main-d'œuvre mobile aide à corriger les écarts de compétences et à corriger les déséquilibres du marché du travail. La mobilité est utile aux marchés du travail locaux qui n'ont pas un bassin de travailleurs qualifiés assez grand. Les travailleurs qui ont la flexibilité nécessaire pour déménager sont mieux positionnés que les autres pour maximiser leurs résultats d'emploi et accroître leurs compétences,

créant ainsi un bassin de main-d'œuvre plus solide qui profitera aux employeurs.

Divers facteurs de motivation poussent un travailleur et sa famille à prendre la décision de s'établir dans une autre région du Canada ou à immigrer au Canada. De nombreuses caractéristiques personnelles et circonstances peuvent avoir une incidence sur la probabilité de la migration, comme l'âge, le niveau de revenu, l'éducation, la situation familiale et les aspects répulsifs et attractifs de différentes régions. La présente section évalue les caractéristiques particulièrement pertinentes pour la migration dans l'industrie minière.

Le Conseil RHIM s'appuie sur l'information sur la migration de Statistique Canada pour décrire les tendances à cet égard dans

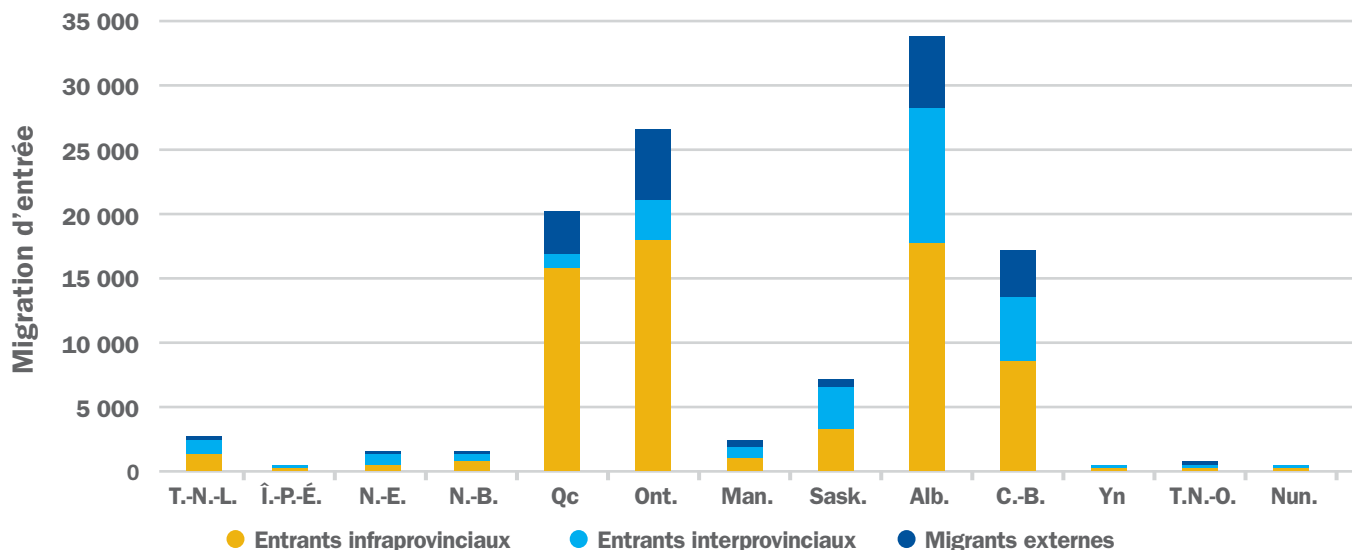
l'industrie minière. Ces données reflètent la migration d'entrée entre 2006 et 2011, d'après les périodes de référence des deux derniers recensements. Une personne est considérée en migration si elle a vécu dans une région du Canada en 2006 et dans une autre région en 2011¹². Les migrants sont répartis en trois catégories¹³.

1. Les entrants infraprovinciaux ont déménagé dans une ville différente, mais n'ont pas changé de province ou de territoire.
2. Les entrants interprovinciaux ont déménagé dans une autre ville et ont changé de province ou de territoire.
3. Les migrants externes vivaient à l'extérieur du Canada.

¹² Une migration n'est pas suffisante pour conclure qu'une personne a changé de travail. Aux fins des présentes analyses, on suppose que le nombre de migrants qui ont conservé leur emploi après leur déménagement est négligeable, comparativement à ceux qui ont obtenu un nouvel emploi après leur déménagement.

¹³ Pour obtenir une description plus détaillée des composantes de migration de Statistique Canada, veuillez suivre le lien suivant: <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/ref/dict/pop086-fra.cfm>

Figure 46 : Migration d'entrée : les effectifs miniers (2006 et 2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

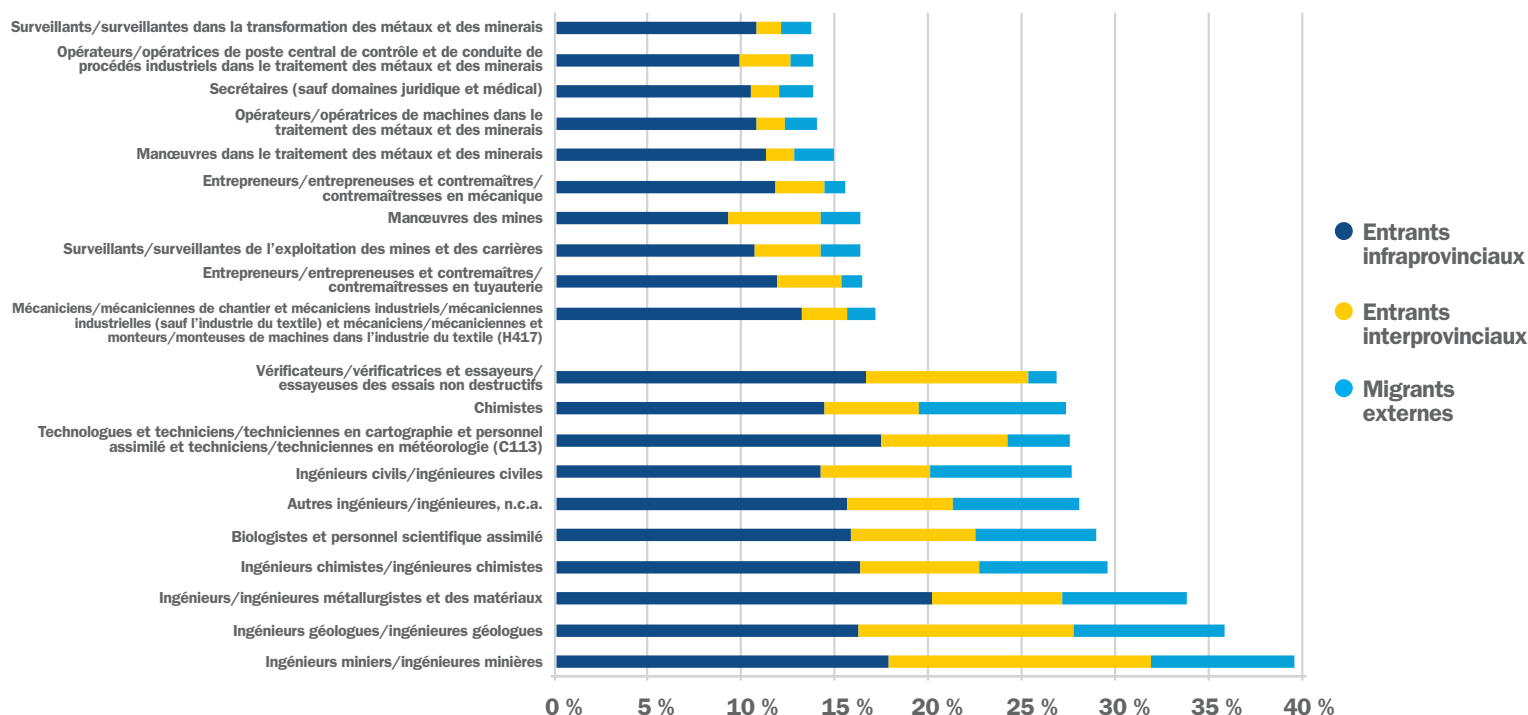
La migration observée dans l'industrie minière varie dans l'ensemble du Canada. Comme le montre la figure 46, l'Alberta possède les plus hauts niveaux de migration d'entrée. Elle est suivie de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique. Habituellement, la migration dans chaque province et territoire est liée aux effectifs et à la population en général. Malgré tout, d'autres facteurs de répulsion et d'attraction peuvent agir sur le comportement des migrants dans les régions. Par exemple, le nombre important d'entrants interprovinciaux en Alberta est vraisemblablement attribuable à l'extraction des sables bitumineux dans le nord de la province.

La figure 47 montre la variation de la migration selon le groupe d'âge des effectifs miniers et la compare à celle de la main-d'œuvre canadienne en général; une tendance similaire émerge dans les deux cas, suggérant que la migration tend à varier selon l'âge. Les travailleurs du groupe des 25 à 34 ans montrent le plus haut niveau de migration, tandis que ceux du groupe des 55 à 64 ans affichent le plus bas niveau. Ainsi, à mesure que les effectifs miniers rajeuniront et que les travailleurs plus âgés prendront leur retraite, la migration devrait augmenter dans les prochaines années.

La figure indique aussi que la migration est légèrement plus importante au sein de l'industrie minière que dans les autres industries. Ces différences s'observent surtout dans les catégories des entrants infraprovinciaux et des entrants interprovinciaux, contrairement à la catégorie des migrants externes.

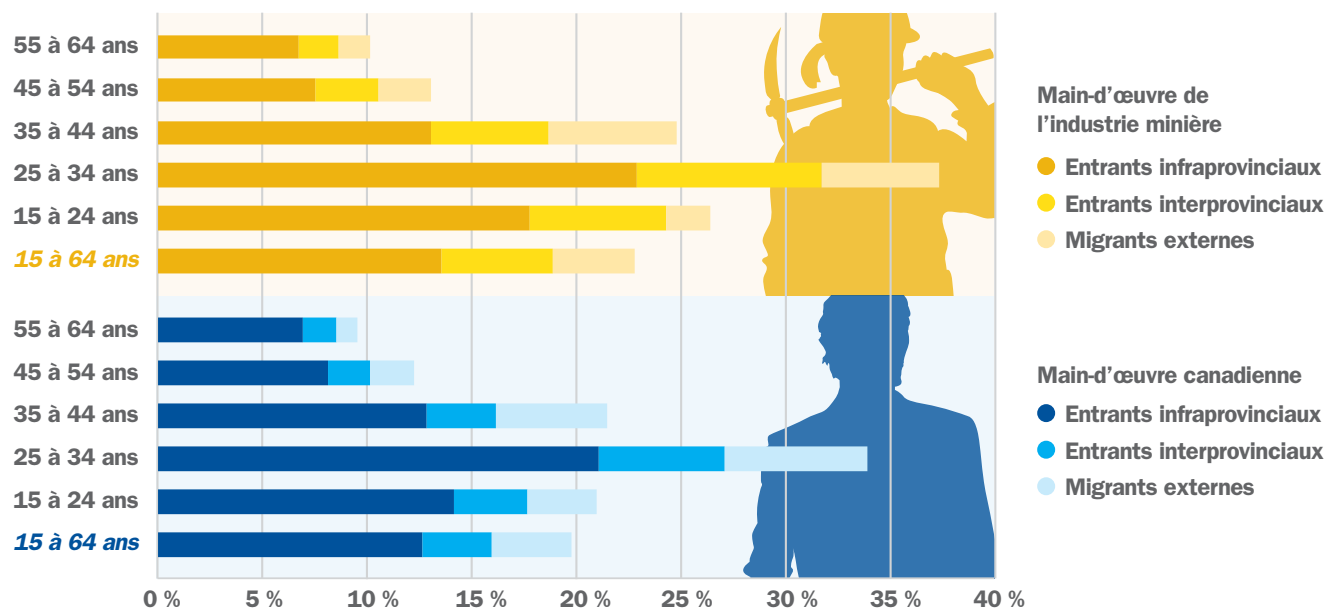
La figure 48 montre les taux de migration observés dans diverses professions minières (tirées de la liste des 70 professions incluses dans le rapport). La figure comprend les 10 professions avec les plus faibles et les plus

Figure 48 : Statut migratoire, par profession en lien avec l'industrie minière (2006 et 2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Figure 47 : Statut migratoire, par catégorie d'âge (2006 et 2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

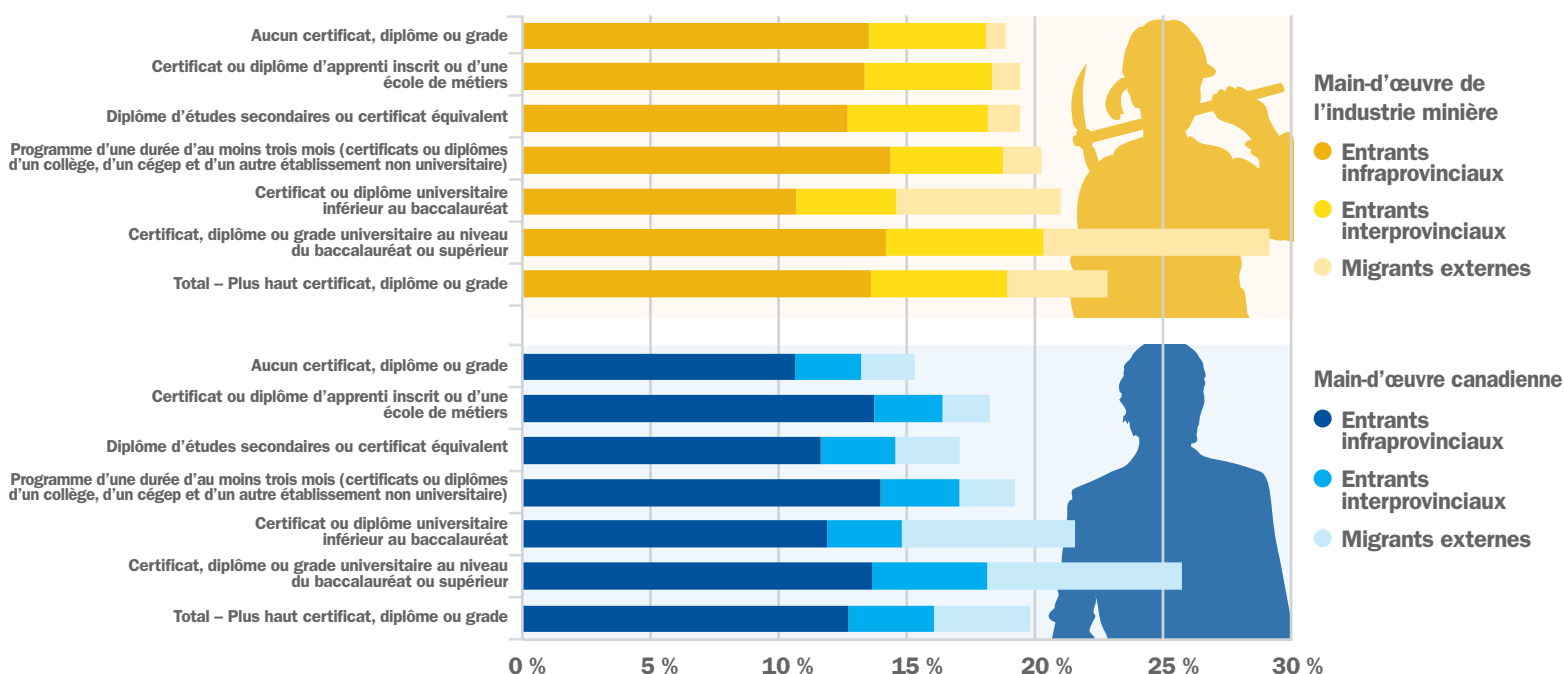
hauts taux de migration. Les plus hauts taux de migration se trouvent surtout chez les professionnels des sciences et en génie, tandis que les plus faibles taux sont observés chez les gens de métier et le personnel en production. Ces différences par profession sont généralement présentes dans les trois catégories de migration.

À la figure 48, le regroupement naturel de certains types de profession indique peut-être qu'elles partagent des caractéristiques ayant une incidence sur le comportement de migration. Par exemple, le niveau de scolarité peut avoir un

effet sur les possibilités de migration de travail. Comme le montre la figure 48, les professions qui exigent un grade universitaire présentent des taux de migration plus élevés au sein de la main-d'œuvre de l'industrie minière et de la main-d'œuvre en général, et les professions qui demandent ni diplôme ni grade affichent des taux de migration plus bas. Ce résultat semble refléter en grande partie le nombre accru de migrants externes avec des grades universitaires qui se sont établis au Canada depuis la dernière période de référence (2006).

Dans l'ensemble, les probabilités de migration peuvent varier selon la profession et le niveau de scolarité. Un travailleur possédant des titres de compétences signale aux employeurs potentiels qu'il a les aptitudes nécessaires pour accomplir un travail, élargissant ainsi ses occasions sur le plan géographique. Les professions qui demandent des études approfondies (comme le génie) peuvent aussi afficher des taux de migration plus élevés, comme c'est le cas à la figure 49.

Figure 49 : Statut migratoire, par niveau de scolarité (2006 et 2011)



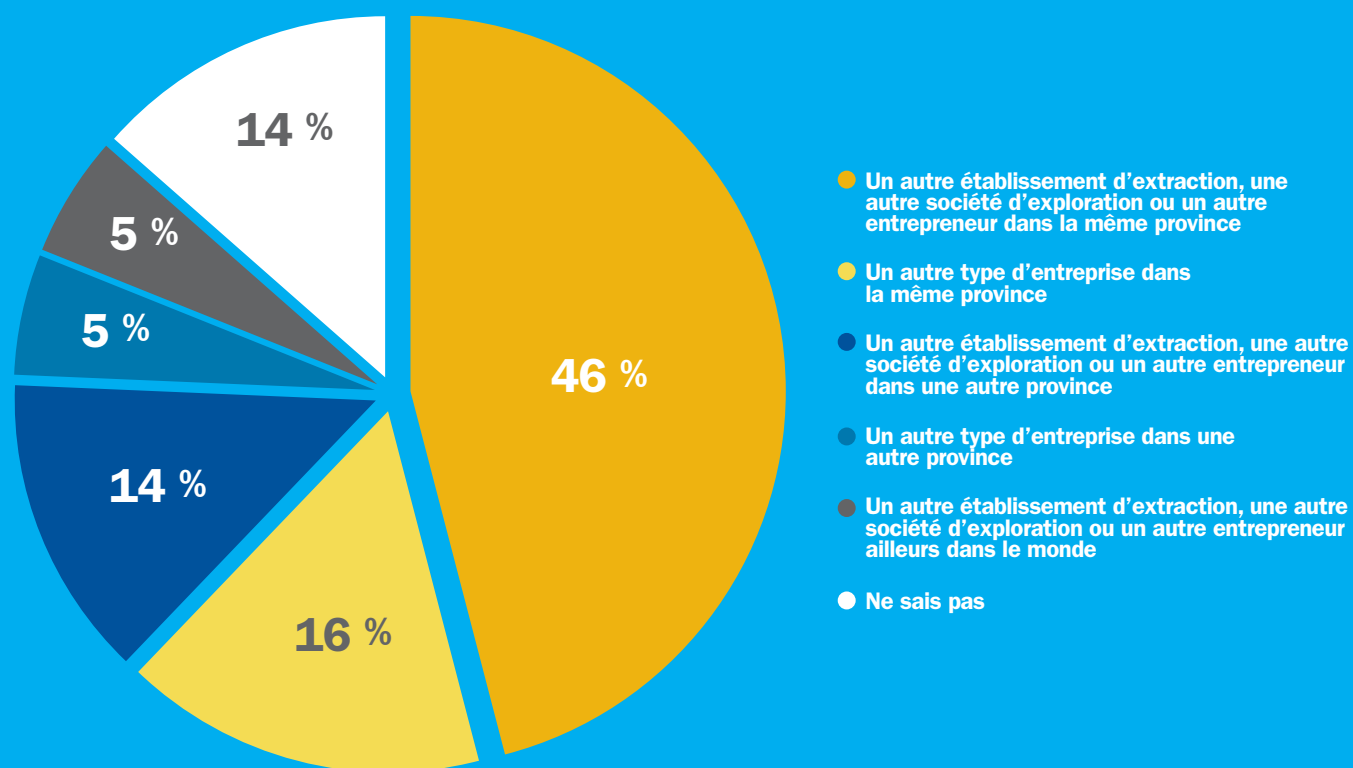
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

Les répondants au sondage 2015 du Conseil RHIM devaient indiquer où allaient leurs employés lorsqu'ils quittaient l'entreprise. Plus précisément, les employeurs devaient faire leur choix parmi une liste de résultats possibles pour la migration des employés. Les réponses sont résumées à la figure 50. Près des deux tiers (62 %) des répondants ont indiqué que les employés avaient migré dans la même province ou territoire. Environ le tiers (24 %) des répondants ont affirmé que les employés avaient migré à l'extérieur de la province ou du territoire. Ce résultat renforce l'observation selon laquelle la migration

intraprovinciale est la catégorie de migration la plus importante de l'industrie minière.

La figure 50 illustre aussi d'autres tendances au sein des travailleurs migrants. Par exemple, 65 % des répondants ont mentionné que les migrants partaient travailler pour une autre minière, par rapport à un autre type d'entreprise. Enfin, 14 % des répondants ont indiqué qu'ils ne savaient pas où allaient leurs employés quand ils quittaient l'entreprise ou qu'ils ne conservaient pas de données à ce sujet.

Figure 50 : Sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs : Lorsque vos employés quittent l'entreprise, où vont-ils?



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs, 2015

Résumé de l'analyse du marché du travail dans le secteur minier au Canada

Le marché du travail de l'industrie minière canadienne possède les caractéristiques suivantes :

- taux de chômage plus faibles que les autres industries;
- très peu d'emplois à temps partiel, voire aucun;
- différents résultats sur le marché du travail pour les jeunes travailleurs;
- effectifs plus âgés, mais avec des signes de rajeunissement;
- sous-représentation des immigrants et des femmes;
- faible niveau de scolarité chez les Autochtones;
- grande dépendance aux navetteurs;
- migration variant selon l'âge, le type de profession et le niveau de scolarité.

PRÉVISIONS DU CONSEIL RHIM SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le marché du travail est en constante mutation. L'instabilité économique, les changements démographiques, les avancées technologiques et les changements structurels au sein de l'économie agissent tous sur l'équilibre entre l'offre et la demande de travailleurs pour une industrie. Les employeurs doivent alors modifier leurs approches à l'égard du recrutement, de la formation et du maintien en poste des travailleurs. Les prévisions du Conseil RHIM sur le marché du travail permettent aux recruteurs de l'industrie minière, aux gestionnaires des ressources humaines et aux services de formation d'anticiper les besoins en recrutement et d'évaluer les répercussions sur les coûts, tant pour le recrutement que pour l'intégration des nouveaux employés. Elles peuvent aussi fournir de l'information utile aux chercheurs d'emploi, notamment sur les programmes de formation et les cours qui pourraient

augmenter leurs possibilités d'emploi dans le secteur minier. Elles donnent aussi aux gouvernements de précieux renseignements pour les guider au chapitre des politiques et des programmes d'investissements dans l'éducation et la formation afin de répondre aux besoins du marché du travail. Enfin, les établissements d'enseignement et de formation se servent des prévisions sur le marché du travail pour élargir leurs programmes ou mettre sur pied de nouvelles formations afin d'aider l'industrie à répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée.

Prévisions du niveau d'emploi

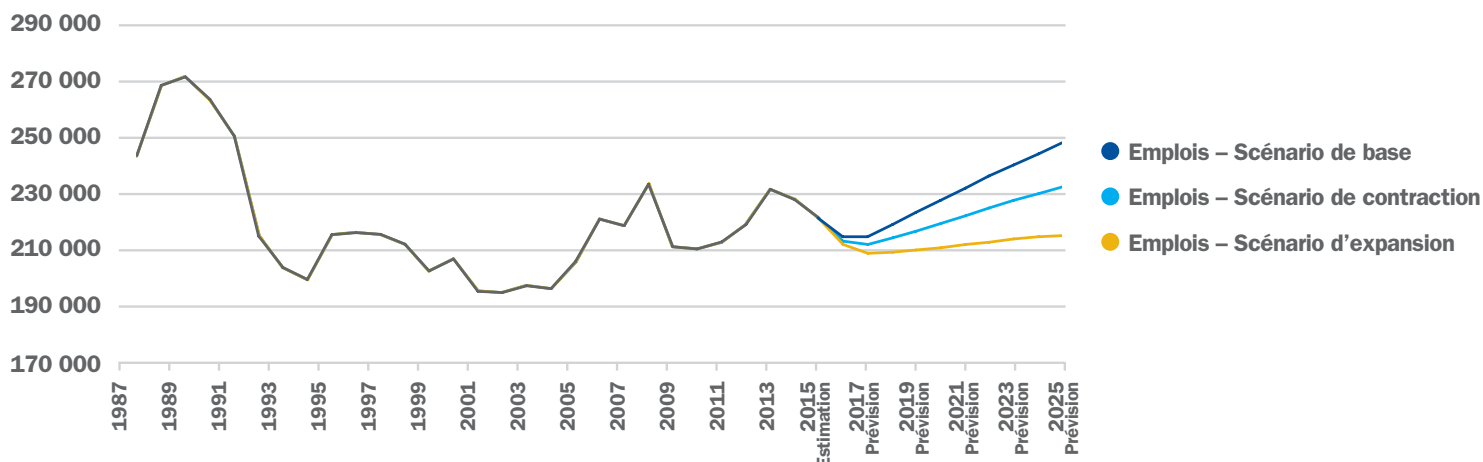
Le modèle de prévisions de l'emploi du Conseil RHIM estime le nombre total de travailleurs qui seront employés par l'industrie minière au cours des 10 prochaines années. Les estimations sont établies à partir des prévisions sur le prix des produits de base, le PIB, les taux de change et d'autres facteurs économiques. La projection montre la création de nouveaux emplois attribuables à une expansion de l'industrie ou, inversement, une contraction

des produits résultant de pertes d'emplois. Le Conseil RHIM produit une estimation du nombre d'emplois total pour chaque année de la période de prévisions et calcule le changement net sur un horizon de 10 ans.

Les prévisions de l'emploi sont générées en fonction de trois scénarios économiques potentiels. Ces trois scénarios sont élaborés pour saisir et évaluer l'incidence de l'instabilité potentielle des divers facteurs qui agissent sur l'emploi et la production dans le secteur minier. Le scénario de base utilise des tendances historiques et des prévisions externes provenant de divers organismes, comme la Banque mondiale et Le Conference Board du Canada, sur les variables économiques sélectionnées. Les scénarios de contraction et d'expansion sont mis au point en ajustant les prévisions sous-jacentes sur les prix, les taux de change et la productivité afin de tenir compte des résultats élevés et faibles pour ces variables.

La figure 51 montre l'emploi total dans l'industrie minière pour la période allant de 1987 à 2025. Le graphique illustre le nombre d'emplois réel de 1987 à 2014. L'emploi total en 2015 est estimé à environ 220 000 travailleurs. Il s'agit d'une baisse

Figure 51 : Emploi total dans l'industrie minière (1987-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015

de près de 6 800 emplois par rapport à 2014, en grande partie attribuable à la faiblesse des prix des produits de base et à la réduction des investissements dans les activités d'exploration. Elle reflète aussi l'incertitude générale qui règne sur le marché, notamment en raison de la chute du prix du pétrole à la fin de 2014.

L'emploi total prévu de 2016 à 2025 est aussi présenté à la figure 51 pour chacun des trois scénarios économiques. Dans le scénario de base, les prévisions du Conseil RHIM montrent un gain net de plus de 11 600 nouveaux emplois dans la prochaine décennie. Le scénario d'expansion prévoit une hausse de l'emploi total de 9,5 % dans l'industrie minière, soit la création de 21 000 nouveaux emplois. Comme discuté à la section 5 du présent rapport, il s'agirait essentiellement d'emplois à temps plein, avec des salaires plus élevés que bien d'autres secteurs.

Selon le scénario de contraction du Conseil RHIM, l'industrie minière perdrait plus de 6 300 emplois, soit une diminution de l'emploi total de près de 3 % de 2015 à 2025.

Prévisions des besoins en matière d'embauche

Les prévisions du Conseil RHIM sur les besoins en matière d'embauche montrent

le nombre total de travailleurs qui devront être embauchés par l'industrie minière canadienne au cours des 10 prochaines années. Les prévisions des besoins en matière d'embauche diffèrent des prévisions sur l'emploi, car elles vont plus loin que la simple création et perte de nouveaux emplois. Elles prévoient les besoins totaux en recrutement pour combler tous les postes vacants, donc pas seulement les emplois créés et perdus par l'expansion et la contraction de l'industrie.

Le Conseil RHIM calcule les besoins en matière d'embauche en faisant la somme des éléments suivants :

1. changement net dans l'emploi total (comme décrit à la section précédente);
2. embauche pour les remplacements

Dans le modèle de prévisions du Conseil RHIM, les besoins en matière d'embauche pour les remplacements sont estimés en tenant compte de deux sources de réduction naturelle des effectifs : les départs à la retraite et les départs non liés à la retraite.

Départs à la retraite : le Conseil RHIM estime le taux de retraite prévu pour chaque année de la période de prévisions. Le Conseil RHIM utilise un modèle de prévisions des départs à la retraite

semblable aux méthodes utilisées pour estimer l'espérance de vie; dans ce cas, le modèle s'appuie sur les « prévisions de la durée de vie professionnelle ». La probabilité qu'un travailleur fasse partie de la population active pour une année donnée dépend d'une multitude de facteurs. Le modèle de prévisions des départs à la retraite du Conseil RHIM tient compte de l'âge et du niveau de scolarité du travailleur, ainsi que de sa présence dans la population active l'année précédente.

Départs non liés à la retraite : ce facteur englobe les travailleurs qui quittent la main-d'œuvre du secteur minier pour une raison autre que la retraite. Il tient compte des déplacements dans la main-d'œuvre du secteur minier en se penchant sur des comportements comme l'émigration, la mobilité intersectorielle, les blessures et la mortalité. Les estimations des départs non liés à la retraite ne sont pas modélisées de la même manière que le taux de retraite. Le nombre de départs est plutôt basé sur l'information du sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs ainsi que sur les données sur la migration et la mobilité de Statistique Canada et d'autres sources. Aux fins des prévisions présentées dans ce rapport, on présume que le taux de départs non liés à la retraite est de 2 % par année.

Tableau 2 : Prévisions cumulatives sur les besoins en matière d'embauche, par scénario (2016-2025)

	Changement net dans l'emploi	Embauches pour les remplacements		Besoins cumulatifs en matière d'embauche
		Départs à la retraite	Départs non liés à la retraite	
Scénario de contraction	-6 330	48 600	41 830	85 723
Scénario de base	11 640	51 030	43 800	106 490
Scénario d'expansion	20 951	53 260	45 600	126 590

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2015

Prévisions cumulatives sur les besoins en matière d'embauche

Le tableau 2 présente les prévisions cumulatives sur les besoins en matière d'embauche d'après les scénarios de contraction, de base et d'expansion sur une période de 10 ans. Les prévisions cumulatives sur les besoins en matière d'embauche montrent que l'industrie minière devra embaucher 106 490 travailleurs au cours de la prochaine décennie. Ces

chiffres sont basés sur le climat économique actuel et les perspectives commerciales prévues (scénario de base). Ces prévisions comprennent la création de plus de 11 500 nouveaux emplois dans l'industrie.

Si l'industrie minière se développe plus rapidement que prévu, elle pourrait avoir besoin de près de 127 000 travailleurs et entraînerait la création de plus de 20 000 nouveaux emplois. Le scénario de

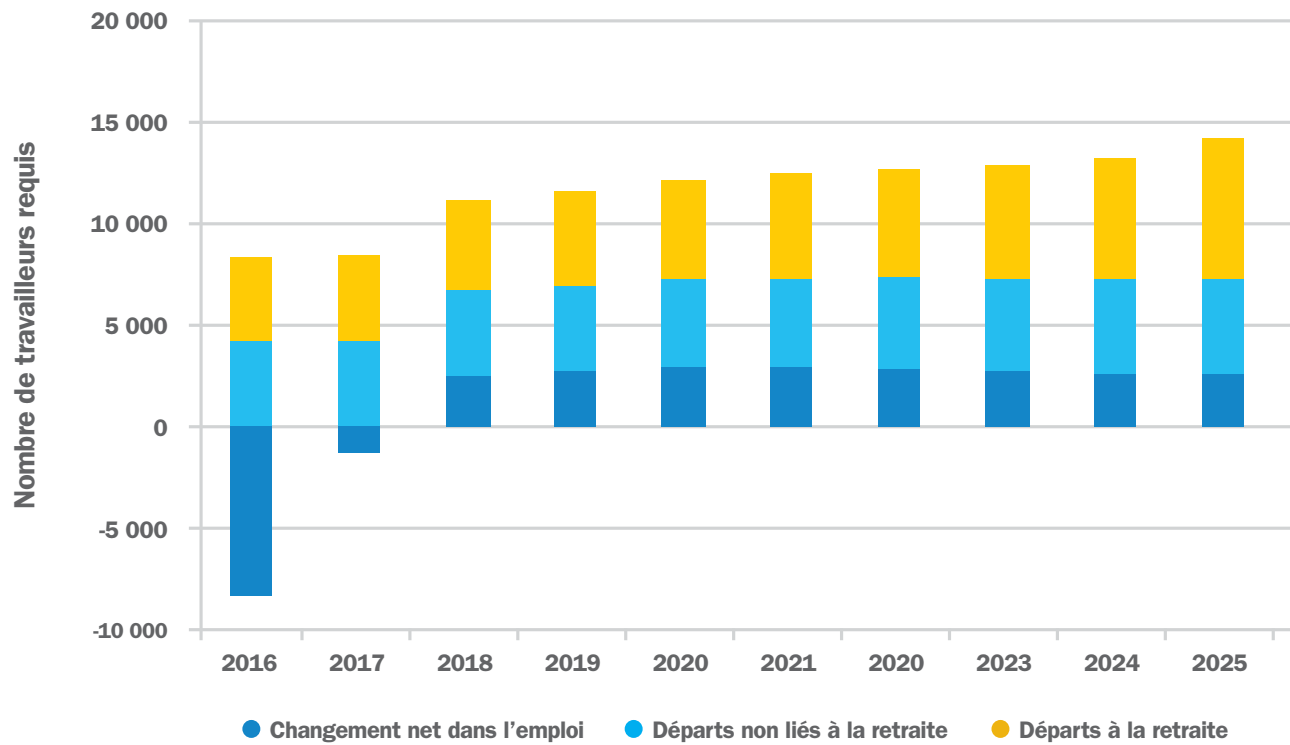
contraction du Conseil RHIM montre que l'emploi total de l'industrie s'établirait à 112 000 travailleurs en 2025, soit une perte d'environ 6 300 emplois. Dans ce scénario, les employeurs auraient quand même des besoins cumulatifs en matière d'embauche de 86 000 travailleurs pour combler les départs à la retraite et remplacer les travailleurs qui quittent l'industrie pour d'autres raisons.



Besoins en matière d'embauche d'une année à l'autre (2016-2025)

La figure 52 montre les besoins en matière d'embauche d'une année à l'autre pour la période de 2016 à 2025, selon le scénario de base. Les prévisions montrent que la contraction se poursuivra en 2016 et en 2017, avec des pertes d'emploi estimées respectivement à 8 400 et à 1 300. Par la suite, l'industrie devrait créer entre 2 400 et 2 800 emplois par année jusqu'à la fin de 2025.

Figure 52 : Prévisions annuelles sur les besoins en matière d'embauche, scénario de base (2016-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2015



Tableau 3 : Prévisions en matière d'embauche par grande catégorie professionnelle, scénario de base pour les 2, 5 et 10 prochaines années (jusqu'en 2025)

Scénario de base	2017	2020	2025
Gens de métier et personnel en production	2 114	12 747	32 708
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	362	2 186	5 607
Professions des domaines des ressources humaines et des finances	176	1 063	2 727
Travailleurs de soutien	208	1 257	3 223
Professions techniques	258	1 553	3 986
Surveillants, coordonnateurs et contremaîtres	376	2 262	5 802
Toutes les autres professions	3 386	20 432	52 437
Total	6 880	41 500	106 490

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2015

Besoins en matière d'embauche par profession

La répartition par profession du modèle utilisé pour prévoir les besoins en matière d'embauche est basée sur les 70 professions liées au secteur minier, comme défini par les codes de la Classification nationale des professions (CNP). La répartition par profession présentée dans ces prévisions couvre environ 52 % de toutes les professions de l'industrie minière.

Les besoins cumulatifs en matière d'embauche sont présentés pour chaque grande catégorie professionnelle dans le tableau 3. Les besoins les plus élevés sont pour les catégories « gens de métier et personnel en production » et « professions libérales et du domaine des sciences physiques ».

Les 10 professions avec les plus grands besoins en matière d'embauche sont les suivants :

- Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines
- Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)
- Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)
- Conducteurs/conductrices de camions
- Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
- Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)
- Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais
- Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
- Électriciens industriels/électriciennes industrielles
- Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières

La liste complète des besoins cumulatifs en matière d'embauche par profession ainsi que l'estimation des personnes compétentes disponibles sont présentées en annexe.

Personnes compétentes disponibles

Les prévisions des besoins en matière d'embauche de la section précédente estiment le nombre d'embauches que devra faire l'industrie pour que ses activités demeurent concurrentielles. Ces prévisions dépendent surtout des conditions économiques et des facteurs démographiques prévus. Toutefois, pour bien comprendre les pressions exercées sur le marché du travail, le modèle utilisé pour prévoir les besoins en matière d'embauche doit être équilibré avec l'estimation du nombre de travailleurs qui devraient être disponibles pour pourvoir aux postes. Les prévisions du Conseil RHIM sur les personnes compétentes disponibles estiment le nombre total de nouveaux entrants sur le marché du travail canadien, dans les professions sélectionnées. Le Conseil RHIM définit les « nouveaux entrants » comme la somme des finissants, des immigrants, des entrants interprovinciaux et d'autres types d'entrants, comme les travailleurs provenant d'autres secteurs ou des employés de retour au travail après une absence temporaire.

Tableau 4 : Cumul des personnes compétentes disponibles, pour tous les secteurs et l'industrie minière, 70 professions (2017, 2020 et 2025)

Cumul des personnes compétentes disponibles	2017	2020	2025
Total des entrants pour les 70 professions, tous les secteurs de l'industrie	327 000	684 000	1 360 000
Part de l'industrie minière pour les entrants dans les 70 professions (si le taux historique pour chaque profession reste le même)	13 000	30 000	61 300

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2015

Le Conseil RHIM a élaboré un modèle pour établir l'offre de travailleurs et ainsi projeter le nombre de personnes compétentes qui seront disponibles pour pourvoir aux postes dans certaines professions pendant la période de prévisions. Le modèle de prévisions des personnes compétentes disponibles repose sur les principales tendances démographiques. Les conditions économiques et commerciales peuvent être instables sur une période de temps donnée, mais les données démographiques sont généralement plus stables et suivent des tendances historiques plus constantes. Les prévisions sur les personnes compétentes disponibles ne font aucune hypothèse sur les développements futurs, comme l'introduction de nouveaux programmes de formation ou des changements aux politiques d'immigration.

Pour chaque profession, le modèle estime le bassin de nouveaux travailleurs (entrants) qui seront disponibles pour toutes les industries entre 2015 et 2025, puis il détermine la portion de travailleurs qui intégrera l'industrie minière. Le modèle tient compte de différentes sources pour les nouveaux entrants sur le marché du travail, y compris les cohortes d'étudiants, les migrants (internationaux et interprovinciaux) et d'autres points d'entrée. Une description complète du modèle est présentée en annexe.

Le tableau 4 montre le cumul des personnes compétentes disponibles pour les 70 professions sur un horizon de 2, 5 et 10 ans. Les prévisions estiment qu'il y aura environ 1 360 000 nouveaux venus sur le marché du travail du Canada dans les 70 professions sélectionnées au

cours des 10 prochaines années. De ce nombre, l'industrie minière peut s'attendre à en attirer 61 300 si les proportions historiques restent les mêmes.

Personnes compétentes disponibles, par profession

Le tableau 5 montre le nombre de personnes compétentes disponibles au cours des 10 prochaines années pour toutes les industries, par grande catégorie professionnelle. De plus, le tableau indique la proportion historique des personnes compétentes disponibles ayant occupé un poste dans l'industrie minière. Ces chiffres servent à calculer le nombre de travailleurs qui seront disponibles pour répondre aux besoins en matière d'embauche de l'industrie.

Tableau 5 : Cumul des personnes compétentes disponibles, par grande catégorie professionnelle (2016-2025)

	Part des personnes compétentes disponibles pour l'industrie minière (nombre de travailleurs)	Total des personnes compétentes disponibles (nombre de travailleurs)	Part historique des personnes compétentes disponibles occupant un poste dans l'industrie minière
Gens de métier et personnel en production	37 300	541 000	7 %
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	6 600	143 000	5 %
Professions des domaines des ressources humaines et des finances	2 340	191 000	1 %
Travailleurs de soutien	3 450	253 500	1 %
Professions techniques	5 810	182 600	3 %
Surveillants, coordonnateurs et contremaîtres	5 800	49 000	12 %

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2015

Écarts et frictions sur le marché du travail de l'industrie minière

Qu'est-ce qu'un écart sur le marché du travail?

Comme décrit à la section 5, le marché du travail pour le secteur minier est serré dans son ensemble, c'est-à-dire que le nombre de chômeurs par poste vacant dans le secteur est plus faible que la moyenne du marché du travail au Canada en général, et beaucoup plus faible que bien d'autres secteurs en concurrence avec l'industrie minière pour le recrutement de personnes compétentes, comme la construction.

Les modèles de prévisions sur le marché du travail du Conseil RHIM estiment les besoins en matière d'embauche, par profession, et le nombre probable de nouveaux entrants sur le marché du travail pour ces professions. Les prévisions des besoins en matière d'embauche prennent en considération une multitude de résultats économiques

potentiels pour bien cerner l'instabilité des produits de base et d'autres déterminants de l'emploi au sein du secteur minier. Par ailleurs, les estimations sur les personnes compétentes disponibles supposent que les tendances historiques sur les choix de carrière pour les nouveaux entrants, les taux d'inscription scolaire, les taux d'obtention de diplôme et les variables démographiques (comme la structure par âge et la population provinciale) resteront relativement stables durant la période de révisions.

En comparant ces deux estimations, l'analyse de l'écart permet de formuler certaines attentes quant au resserrement du marché du travail pour une profession en particulier (postes vacants versus travailleurs disponibles). Cette comparaison met aussi en évidence les professions pour lesquelles l'industrie minière pourrait avoir de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés. Il est à noter que même les professions montrant un surplus temporaire de travailleurs pourraient faire face à un

manque d'effectifs, selon le rendement économique de l'industrie minière à plus long terme. Pour illustrer ces données, le tableau 6 montre les écarts prévus entre les besoins en matière d'embauche et les travailleurs disponibles selon les scénarios de contraction, de base et d'expansion, et ce, pour les grandes catégories professionnelles. Au premier coup d'œil, le tableau 6 semble suggérer qu'il n'y a aucun écart important dans deux des trois scénarios. Ces données doivent toutefois être interprétées avec prudence. Il est à noter qu'une pénurie importante de travailleurs apparaît dans presque toutes les grandes catégories professionnelles selon le scénario d'expansion. Autrement dit, la fluctuation des conditions économiques qui agissent sur le niveau d'emploi dans l'industrie minière a aussi des conséquences sur les besoins en matière d'embauche. En revanche, l'arrivée de nouveaux entrants dans le bassin de personnes compétentes disponibles demeure relativement stable.

Tableau 6 : Écarts, par grande catégorie professionnelle et scénario (2016-2025)

Catégorie professionnelle	Scénario de contraction	Scénario de base	Scénario d'expansion
Gens de métier et personnel en production	11 430	4 560	-1 615
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	21 560	980	-76
Professions des domaines des ressources humaines et des finances	190	-390	-900
Travailleurs de soutien	900	230	-380
Professions techniques	2 660	1 820	1 070
Surveillants, coordonnateurs et contremaîtres	1 260	40	-1 050
Total	18 604	7 244	-2 956

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2015

Les écarts présentés dans ce rapport représentent un changement important par rapport à ceux présentés dans les prévisions du Conseil RHiM en 2013. Le tableau 7 indique la mesure dans laquelle les prévisions du Conseil RHiM sur les écarts prévus entre les besoins en matière d'embauche et les personnes compétentes disponibles ont changé au cours des trois dernières années. Selon ces données, les écarts se sont résorbés dans la plupart des catégories professionnelles. Ce changement est principalement attribuable à la contraction prévue dans le niveau

d'emploi total à court terme. Comme le montrent les prévisions de l'emploi (figure 51), le niveau d'emploi dans l'industrie minière s'est érodé progressivement entre 2013 et 2015. Le nombre total d'emplois a atteint un sommet en 2013 avec 229 000 travailleurs, pour ensuite passer à un nombre estimé à 219 000 travailleurs en 2015. Les prévisions du Conseil RHiM indiquent que le nombre total d'emplois continuera de diminuer – une perte d'environ 9 700 travailleurs selon le scénario de base – jusqu'en 2017, lorsque la production et l'emploi

commenceront à rebondir. Compte tenu du niveau d'incertitude entourant l'avenir et la nature cyclique de l'industrie minière, cette analyse suggère que des efforts soutenus devront être déployés pour s'assurer de retenir les travailleurs désillusionnés par la baisse temporaire des emplois et de ne pas perdre les travailleurs qualifiés et expérimentés au profit des secteurs en concurrence. L'industrie minière doit à tout le moins prendre des mesures pour continuer d'attirer sa part historique de personnes compétentes disponibles.

Tableau 7 : Écarts entre les besoins en matière d'embauche et les personnes compétentes disponibles, scénarios de base (2013, 2014 et 2015)

Catégorie professionnelle	2013	2014	2015
Gens de métier et personnel en production	-7 875	-425	4 560
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	-900	230	980
Professions des domaines des ressources humaines et des finances	-480	-720	-390
Travailleurs de soutien	-1 195	-25	230
Professions techniques	-2 760	660	1 820
Surveillants, coordonnateurs et contremaîtres	-2 810	-760	40
Total	-16 020	-1 040	7 244

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2015

Veuillez consulter l'annexe pour obtenir la liste complète des écarts par profession. Malgré l'équilibre apparent entre l'offre et la demande de travailleurs basé sur les grandes catégories professionnelles établies par le Conseil RHiM, certaines professions présentent encore des écarts entre les personnes compétentes disponibles et les besoins en matière d'embauche :

1. Gens de métier et personnel en production : mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines

souterraines; opérateurs/opératrices de machines; manœuvres des mines.

2. Professions libérales et du domaine des sciences physiques : ingénieurs (en électricité, en mécanique et autres disciplines).
3. Techniciens et technologues.
4. Surveillants, mines et usines; directeurs, construction et ingénierie

L'analyse ci-dessus ne tient pas compte des autres frictions sur le marché du

travail qui peuvent rendre difficiles l'attraction, le recrutement et le maintien en poste des travailleurs. Par exemple, l'emplacement physique de nombreux sites miniers au Canada oblige les employeurs à avoir recours à une grande proportion de navetteurs et à proposer un horaire avec service de navette aérienne. De plus, ne pas reconnaître les qualifications des travailleurs provenant de l'extérieur de la province ou du territoire, y compris les travailleurs internationaux, peut sérieusement restreindre la capacité des employeurs à pourvoir aux postes vacants.

Le sondage du Conseil RHIM sur le marché du travail à l'intention des employeurs a demandé aux répondants de nommer les cinq professions pour lesquelles le recrutement est le plus difficile. Les professions et catégories suivantes ont été le plus souvent mentionnées :

1. Gens de métier et personnel en production (mineurs/mineuses de fond, opérateurs/opératrices, électriciens/électriciennes, mécaniciens/mécaniciennes, mécaniciens de chantier/mécaniciennes de chantier) – 85 % des répondants ont nommé ces professions parmi les postes les plus difficiles à pourvoir.

2. Ingénieurs – 63 % des répondants ont indiqué avoir de la difficulté à attirer et à recruter des ingénieurs miniers/ingénieures minières, des ingénieurs électriciens/ingénieures électriciennes et des ingénieurs/ingénieures métallurgistes.

3. Surveillants immédiats (surveillants/surveillantes d'exploitation de mines souterraines et de mines à ciel ouvert, d'usines et d'opérations, directeurs/directrices de projet) – 45 % des répondants ont affirmé qu'il est très difficile de trouver des surveillants expérimentés pour leurs mines, leurs usines, leurs chantiers d'exploitation et leurs sites de forage.

Point de mire sur les écarts et les frictions sur le marché du travail pour les principales professions du secteur minier

Demande élevée, écart important et jeunes travailleurs – Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines

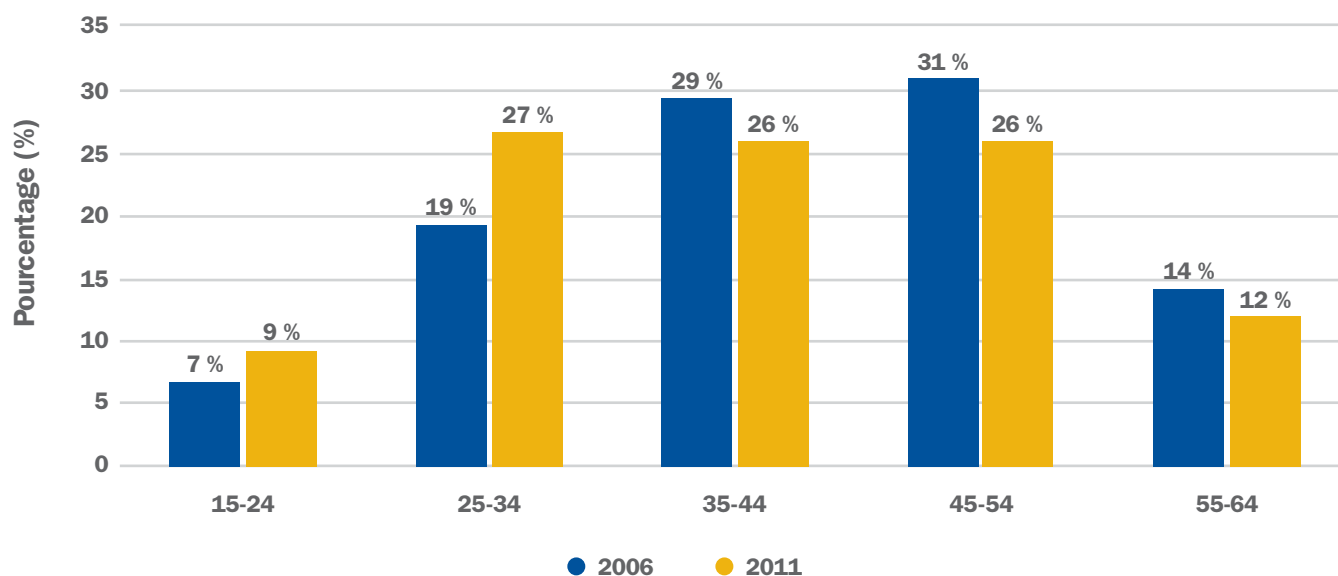
Selon les prévisions du Conseil RHIM sur les besoins en matière d'embauche, les mineurs/mineuses d'extraction et de préparation dans les mines souterraines font partie du groupe professionnel le plus demandé dans l'industrie minière canadienne. Le modèle estime que plus de 5 000 travailleurs devront être embauchés dans ce groupe au cours de la prochaine décennie, selon le

scénario de base du Conseil RHIM. En comparaison avec les estimations sur les personnes compétentes disponibles, cette profession montre un écart de plus de 1 000 travailleurs même en prenant toutes les sources de travailleurs disponibles possibles. Cette analyse indique que des mesures concrètes doivent être prises pour agrandir le bassin de main-d'œuvre dans ce groupe professionnel. Une grande partie de la formation pour les mineurs et mineuses de fond est donnée à l'interne. Les employeurs doivent donc dépenser des sommes importantes pour le recrutement et l'intégration des nouveaux travailleurs.

De plus, la structure par âge de ces mineurs a connu un important changement. La figure 53 compare

la structure par âge de ce groupe de travailleurs entre 2006 et 2011. En 2006, environ 45 % des mineurs de fond de la main-d'œuvre canadienne étaient âgés de plus de 45 ans, contre 38 % en 2011. En revanche, 36 % des mineurs de fond étaient âgés de 15 à 34 ans en 2011, comparativement à 26 % en 2006. Compte tenu de la proportion croissante de jeunes travailleurs dans l'industrie et de la baisse des travailleurs plus âgés, une attention particulière devra être portée à la présence d'un nombre suffisant d'employés qualifiés pour faire du mentorat, donner de la formation et superviser les mineurs plus jeunes et moins expérimentés.

Figure 53 : Structure par âge, mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines (2006 et 2011)



Disparité entre les chercheurs d'emploi et les employeurs – génie minier

Le modèle d'estimation des besoins en matière d'embauche du Conseil RHIM prévoit que l'industrie devra embaucher près de 1 000 ingénieurs miniers au cours de la prochaine décennie. De plus, l'analyse de l'écart montre qu'il y a un surplus d'ingénieurs miniers, malgré le fait que l'industrie minière a attiré historiquement seulement 55 % des nouveaux entrants dans cette profession. Au sujet de l'offre, un rapport publié par Ingénieurs Canada en 2014, intitulé *Des ingénieurs canadiens pour l'avenir : Inscriptions en génie et diplômes décernés – Tendances de 2009 à 2013*, montre que les inscriptions pour les programmes de génie minier et minéralurgique sont celles qui ont connu la plus forte croissance au Canada, passant d'un peu moins de 900 en 2009 à plus de 1 300 en 2013, une augmentation de 56 %.

Malgré tout, les résultats du sondage 2015 du Conseil RHIM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs suggèrent que les employeurs peinent à pourvoir à ces postes. Les données du sondage montrent que plus de 60 % des répondants ont de la difficulté à attirer, à recruter et à maintenir en poste les travailleurs avec des diplômes en génie et de l'expérience. Les employeurs de l'industrie soulignent qu'ils doivent souvent embaucher des ingénieurs qui n'ont pas étudié dans une discipline liée aux mines et leur offrir une formation spécifique. De plus, les employeurs sont nombreux à indiquer qu'ils sont réticents à embaucher des nouveaux diplômés comme ingénieurs stagiaires, cherchant plutôt à recruter des ingénieurs miniers comptant de trois à cinq ans d'expérience.

Les entrevues menées auprès des étudiants du cycle supérieur dans les programmes de génie minier suggèrent que les employeurs canadiens font face à une forte concurrence des autres pays pour l'attraction des diplômés. De nombreuses sociétés minières étrangères offrent des régimes de rémunération très concurrentiels, incluant parfois des bourses d'études, ainsi que des indemnités de déménagement. La possibilité de travailler dans un endroit exotique offre une valeur ajoutée qui peut poser des défis supplémentaires aux employeurs canadiens pour l'attraction de nouveaux entrants.

Les recherches du Conseil RHIM sur la mobilité des travailleurs, présentées à la

section 5, montrent que les taux de mobilité interprovinciale et internationale sont plus élevés pour les professions exigeant un niveau de scolarité supérieur (comme le génie) que pour celles qui demandent moins d'études postsecondaires.

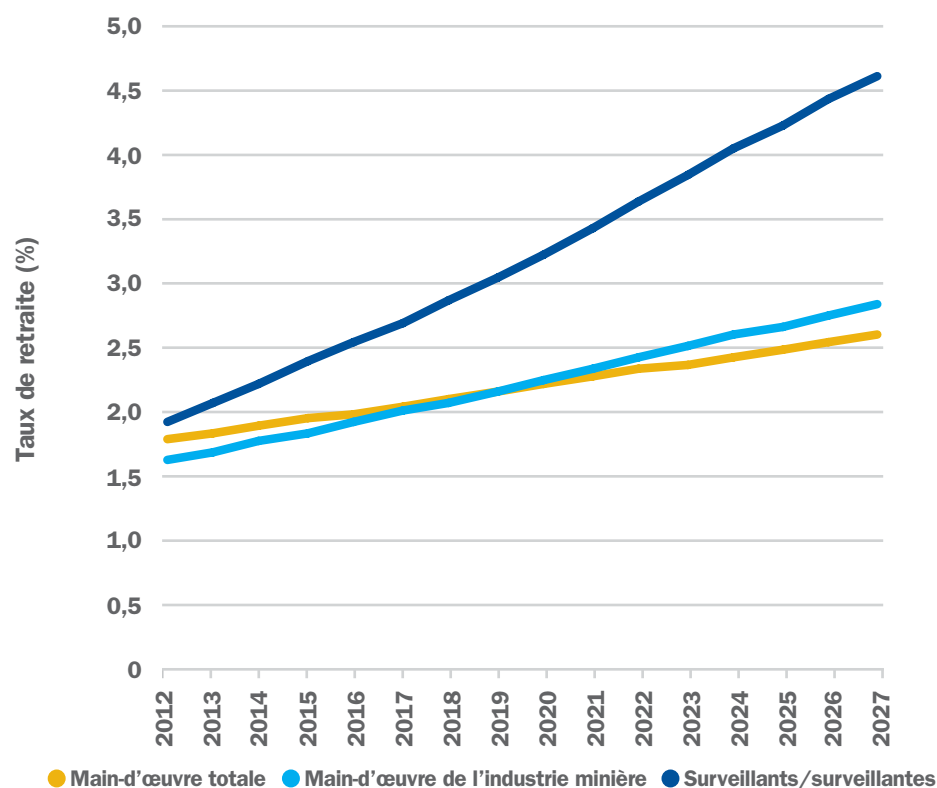
Lacunes sur le plan de l'expérience – Remplacement des travailleurs par de jeunes diplômés universitaires sans expérience

Le modèle de prévisions des besoins en matière d'embauche du Conseil RHIM estime que près de 2 700 travailleurs devront être embauchés pour les professions « surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières » et « surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais » d'ici 2025. Même en tenant compte des nouveaux entrants pour ces professions, l'analyse de l'écart du Conseil RHIM indique une pénurie de personnes compétentes disponibles. Les résultats du sondage 2015 sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs montrent que les surveillants immédiats sont difficiles à recruter – 44 % des répondants ont indiqué que ces postes figuraient parmi les plus difficiles à pourvoir.

Les surveillants de mines et d'usines dans l'ensemble du pays font partie des travailleurs qui vieillissent le plus rapidement dans l'industrie. La figure 54 montre le profil de retraite des surveillants dans la transformation des métaux et des minerais, comparé à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur minier et à celui de la main-d'œuvre canadienne totale – selon le modèle de prévisions des départs à la retraite du Conseil RHIM. D'ici 2027, le taux de retraite annuel pour les surveillants atteindra 4,7 %, contre 2,9 % pour la main-d'œuvre du secteur minier dans son ensemble.

En raison du profil d'âge plus élevé et du nombre décroissant de travailleurs expérimentés dans les postes liés à la transformation des métaux et des minerais (voir la structure d'âge des mineurs d'extraction et de préparation dans les mines souterraines présentée ci-dessus), quelques employeurs mentionnent être de plus en plus tenus de remplacer l'expérience par la formation en affectant des nouveaux diplômés universitaires à des postes de surveillants directs. Il s'agit d'un défi particulier, car les nouveaux diplômés ne possèdent pas suffisamment d'expérience en milieu de travail, notamment pour faire de la supervision.

Figure 54 : Taux de retraite des surveillants versus le taux de retraite de la main-d'œuvre totale et le taux de retraite de la main-d'œuvre dans le secteur minier (2012-2027)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2015



RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

Les principales caractéristiques, observations et tendances contenues dans le rapport constituent une référence et un guide pour les gouvernements, les enseignants, les responsables des politiques et les employeurs, car elles portent sur les principaux défis de l'industrie minière canadienne en matière de ressources humaines. Cette section résume les principales conclusions et met en lumière leur importance pour la mise au point de stratégies qui auront un effet équilibrant.

Aucune solution unique

Comme en fait état le rapport, la situation de l'industrie minière est différente dans chaque région du pays. Certaines caractéristiques, comme la taille de l'industrie minière, la combinaison de ressources minérales et les principales activités agissant sur le développement minier, varient d'une région à l'autre. De la même façon, l'industrie minière de chaque région possède ses propres facteurs économiques, clients, marchés, besoins et pressions sur le marché du travail. Ainsi, les stratégies pour relever les défis en matière de ressources humaines (RH) ne s'appliquent pas à toutes les régions.

De plus, comme le montre le rapport, chaque profession du secteur minier est assortie de caractéristiques et de défis uniques. Les stratégies pour surmonter les défis en matière de RH ne sont pas nécessairement transférables d'une profession à l'autre.

Par exemple, le marché du travail pour les ingénieurs miniers comporte des défis uniques, même si les prévisions indiquent que le nombre de personnes compétentes disponibles surpassera les besoins en matière d'embauche pour ce groupe. Les employeurs du secteur minier au Canada ont mentionné avoir de la difficulté à recruter des ingénieurs miniers et faire face à la concurrence des employeurs internationaux. Par conséquent, les stratégies visant à agrandir le bassin d'ingénieurs miniers au Canada pourraient mettre l'accent sur le renforcement des compétences et de l'expérience des jeunes travailleurs, ou encore sur des mesures permettant au Canada de rivaliser avec les employeurs internationaux.

Dans l'ensemble, la diversité des projets miniers dans l'ensemble du Canada suggère que les futures stratégies en RH doivent être personnalisées et tenir compte de toutes les particularités des marchés du travail régionaux et des types de profession

Certains défis subsistent malgré les conditions économiques

Les conditions économiques mondiales ont des répercussions importantes sur le développement minier au Canada. Un changement positif ou négatif de la situation peut perturber la demande mondiale pour les produits minéraux et les investissements dans les projets miniers. Ainsi, la survie des projets miniers dépend souvent de l'environnement commercial externe.

Les intervenants de l'industrie n'ont pas le contrôle sur certains facteurs économiques qui agissent directement sur leurs activités minières. Les prix des minéraux sont habituellement déterminés par les marchés internationaux et sont soumis aux tendances particulières de la demande mondiale; comme le montre la figure 2, les prix des minéraux fluctuent énormément et les prix individuels réagissent différemment aux changements dans le paysage économique mondial. Pour les employeurs du secteur minier au Canada, les fluctuations de prix font partie intégrante de l'environnement commercial et elles ont toujours eu une incidence positive ou négative sur les besoins de l'industrie minière en matière d'intrant travail.

Parallèlement, de nombreux éléments ont un effet sur le développement minier au Canada, peu importe les conditions économiques du moment. Ces éléments comprennent notamment les facteurs sous-jacents qui déterminent la force de la main-d'œuvre du secteur minier du Canada et la capacité des employeurs à avoir accès à des travailleurs qualifiés.

De nombreux facteurs nuisent à l'efficacité du marché du travail

Le rapport se penche sur les facteurs qui ont ébranlé le marché du travail dans le secteur minier du Canada, notamment sur les facteurs démographiques qui ont contribué à l'érosion du bassin potentiel de travail pour l'industrie. Par exemple, les tendances démographiques – main-d'œuvre vieillissante, taux de chômage élevé chez les jeunes, sous-représentation des immigrants et des femmes dans l'industrie minière et faible taux de participation à la main-d'œuvre chez les Autochtones (comme discuté dans le rapport) – sont des facteurs qui menacent de réduire le bassin de travailleurs de l'industrie ou qui représentent des occasions manquées par l'industrie minière pour élargir son bassin.

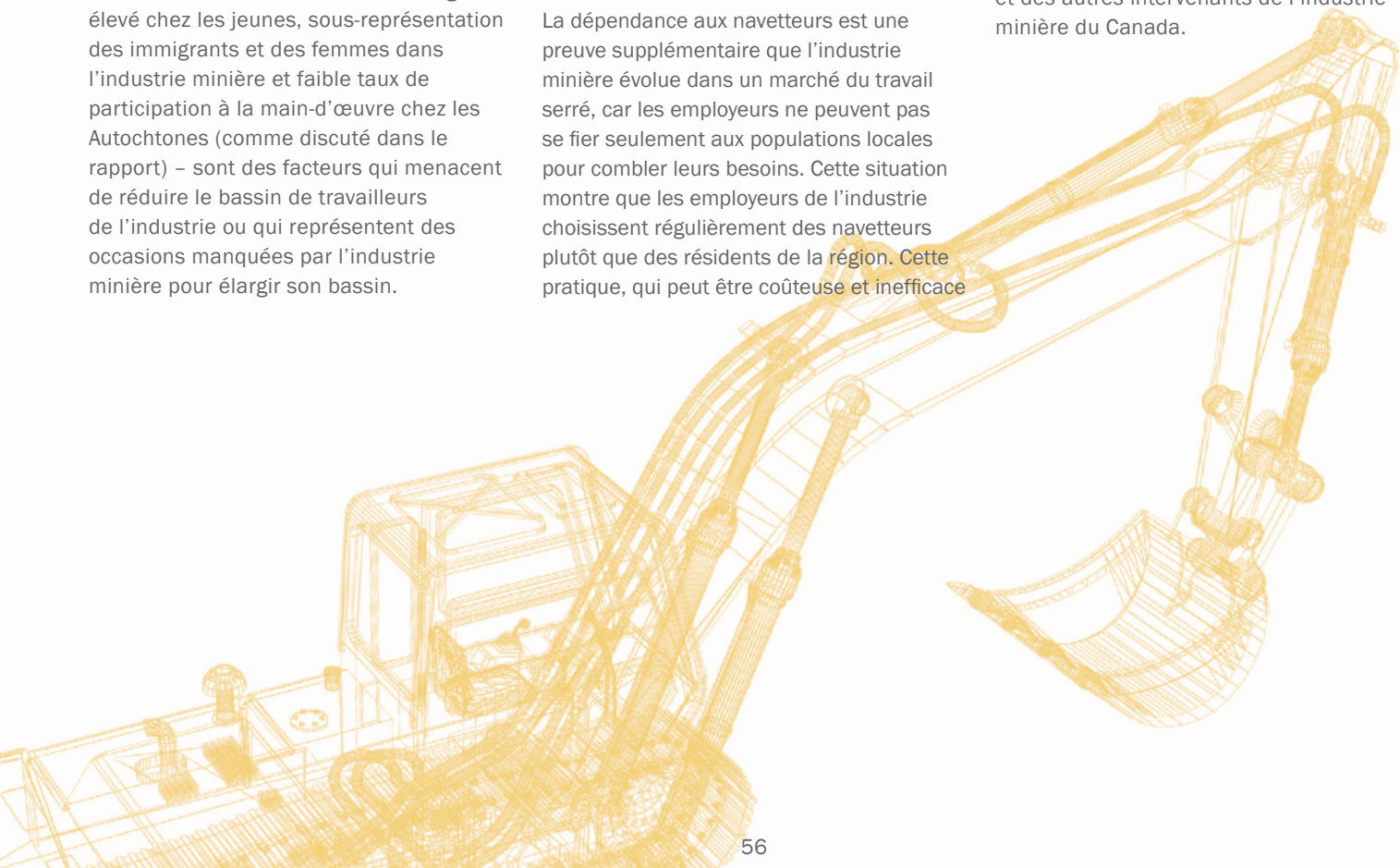
Symptômes d'un marché du travail serré

Les conclusions du rapport suggèrent que le marché du travail est serré dans l'industrie minière canadienne; en d'autres termes, les travailleurs disponibles sont insuffisants par rapport au nombre d'emplois offerts. Comme discuté à la section 4, des facteurs comme le faible taux de chômage, le faible rapport entre les travailleurs sans emploi et les postes vacants, le faible nombre d'emplois à temps partiel et les rémunérations élevées sont les symptômes d'un marché du travail relativement serré. Les employés étant recherchés, ils peuvent négocier pour obtenir des emplois de meilleure qualité sur le plan des salaires et du statut à temps plein.

La dépendance aux navetteurs est une preuve supplémentaire que l'industrie minière évolue dans un marché du travail serré, car les employeurs ne peuvent pas se fier seulement aux populations locales pour combler leurs besoins. Cette situation montre que les employeurs de l'industrie choisissent régulièrement des navetteurs plutôt que des résidents de la région. Cette pratique, qui peut être coûteuse et inefficace

par rapport à l'embauche de travailleurs locaux, est un signe que le marché du travail local est souvent trop mince pour soutenir le développement minier.

Même si la main-d'œuvre locale demeure prioritaire pour les employeurs du secteur minier, de nombreux facteurs restreignent l'accès à ce bassin, comme l'éloignement des activités minières; la faible densité de population; un manque d'infrastructures, de routes et de logements; des faibles taux de participation au marché du travail et des lacunes en matière de scolarité. Par conséquent, le recours aux navetteurs est souvent nécessaire pour assurer l'existence à court terme de l'industrie. La dépendance excessive aux navetteurs réduit la flexibilité et la prospérité à long terme des employeurs, des gouvernements et des autres intervenants de l'industrie minière du Canada.



Facteurs contribuant à l'érosion du bassin de travailleurs de l'industrie minière

Le rapport a relevé une multitude de tendances, de facteurs et de caractéristiques qui pourraient potentiellement réduire l'efficacité du marché du travail dans l'industrie minière

canadienne. Le tableau 8 en fait un résumé (colonne de gauche) et explique leurs implications sur les futures stratégies d'amélioration du marché du travail de l'industrie (colonne de droite).

Tableau 8 : Facteurs qui nuisent à la vigueur du marché du travail dans l'industrie minière du Canada

Facteur abordé dans le rapport	Implications pour les intervenants de l'industrie minière et les futures stratégies d'amélioration du marché du travail dans l'industrie minière du Canada
Les emplois de l'industrie minière sont volatiles.	Les stratégies conçues pour s'attaquer aux défis de RH au sein de l'industrie minière doivent considérer les fluctuations du niveau d'emploi et les turbulences des cycles économiques de l'industrie. Une politique qui ne tient pas compte des cycles économiques de l'industrie peut potentiellement nuire aux stratégies proactives visant à attirer des travailleurs. Les stratégies proactives pourraient aussi comprendre des techniques efficaces pour retenir les travailleurs pendant les différentes phases des cycles.
Les résultats sur le marché de l'emploi sont différents pour les jeunes travailleurs.	De façon naturelle, les jeunes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel ou de connaître une période de chômage, et l'industrie minière ne fait pas exception à la règle. Toutefois, les jeunes travailleurs de l'industrie minière vivent aussi de grandes fluctuations du chômage. Cette tendance risque d'affaiblir les stratégies proactives d'attraction des travailleurs, qui sont souvent axées sur les jeunes. Pour l'industrie minière, les jeunes travailleurs se prêtent très bien au perfectionnement et au maintien en poste à long terme.
Les jeunes travailleurs reviennent en force.	Les jeunes travailleurs n'ont pas les mêmes besoins que les effectifs plus âgés. Ils doivent notamment pouvoir compter sur le soutien, le mentorat et le leadership des travailleurs plus expérimentés pour être capables d'occuper des rôles de premier plan dans l'industrie.
La crise des départs à la retraite n'est pas terminée.	Un grand nombre de départs à la retraite et de travailleurs à l'aube de la retraite a une incidence sur l'industrie minière, car les employeurs doivent remplacer les travailleurs expérimentés et qualifiés sans délai. Les départs à la retraite sont inévitables; une stratégie de maintien en poste des travailleurs expérimentés et qualifiés doit donc atténuer la perte des travailleurs qualifiés en exploitant pleinement leurs compétences et en transférant leurs connaissances aux jeunes générations.
Certains groupes sont sous-représentés dans l'industrie minière.	La sous-représentation de certains groupes signifie que l'industrie rate des occasions de renforcer le marché de l'emploi. Une stratégie efficace de renforcement du marché du travail doit nécessairement miser sur la diversité.
Les immigrants sont plus âgés et plus scolarisés.	Les immigrants représentent un segment relativement grand de la main-d'œuvre totale du Canada, mais ils restent très largement minoritaires dans l'industrie minière. Étant donné que ce groupe est relativement plus scolarisé et plus âgé, son absence est une perte encore plus lourde pour l'industrie minière.
Les Autochtones ne participent pas à la main-d'œuvre.	La participation des Autochtones à la main-d'œuvre du secteur minier est forte, mais une grande proportion des Autochtones est absente de la population active en général. L'approche la plus efficace pour attirer les Autochtones dans l'industrie minière serait d'accroître leur participation dans la population active en approchant ceux qui souhaiteraient se lancer dans une carrière et en leur donnant les outils nécessaires pour participer à la main-d'œuvre générale, et ce, avant même de leur enseigner des connaissances techniques. Les compétences essentielles et le niveau de scolarité ont une incidence positive importante sur la participation à la population active.
Les femmes sont pratiquement absentes de la catégorie des gens de métier et du personnel en production.	Plus que jamais, les femmes participent à la population active. Malgré tout, leur présence dans l'industrie minière demeure faible. L'industrie minière doit donc rivaliser avec d'autres industries pour attirer les femmes, surtout pour les métiers et les emplois connexes.

Vos commentaires et suggestions pour le prochain rapport sont les bienvenus.

N'hésitez pas à nous les faire parvenir en remplissant ce sondage :
www.mihir.ca/fr/publications/Feedback-Survey-.asp

Nous nous ferons un plaisir de vous lire.





ANNEXE

Cette annexe dresse la liste des codes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et de la Classification nationale des professions (CNP) utilisés tout au long du rapport pour définir l'industrie minière. Le Conseil RHIM poursuit ses recherches pour inclure un plus grand nombre de codes de la CNP dans sa définition du secteur et pour mieux traiter les données de Statistique Canada en lien avec la main-d'œuvre de l'industrie minière.

Définition de l'industrie

Statistique Canada, la principale source d'information sur le marché de l'emploi au Canada, utilise deux systèmes différents pour classer les données à ce sujet : le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et la Classification nationale des professions (CNP).

Les codes du SCIAN sont utilisés par des instituts de la statistique partout en Amérique du Nord pour décrire l'activité économique et commerciale à l'échelle des industries. Le système s'appuie sur un cadre conceptuel fondé sur la production. L'attribution d'une classe à une industrie spécifique est basée sur l'activité principale, permettant ainsi de regrouper les établissements avec des activités semblables.

La CNP a été élaborée par Statistique Canada et Emploi et Développement social Canada (anciennement Ressources humaines et Développement des compétences Canada) pour fournir des descriptions normalisées du travail effectué par les Canadiens sur le marché du travail.

Les prévisions présentées dans le rapport s'appuient sur les codes du SCIAN et de la CNP 2011¹⁴. Aucun code du SCIAN ne correspond directement à toutes les phases du cycle minier (exploration, aménagement, extraction, traitement et remise en état). De la même façon, aucune catégorie de la CNP ne s'applique uniquement aux activités minières. Les catégories professionnelles très répandues dans l'industrie minière sont

également présentes dans bien d'autres industries. Ensemble, le SCIAN et la CNP permettent de grouper des statistiques pour obtenir des estimations sur le niveau d'emploi et le profil démographique de la main-d'œuvre en utilisant les sources de données de Statistique Canada. Une description complète des deux systèmes de classification se trouve sur le site Web de Statistique Canada

(www.statcan.gc.ca/start-debut-fra.html).

Classification des industries (codes du SCIAN)

Le Conseil RHIM a défini le secteur en se basant sur les codes du SCIAN énumérés ci-après pour établir la meilleure correspondance possible entre les activités principales et les activités de transformation, telles que définies par Ressources naturelles Canada. La liste ci-dessous décrit les codes du SCIAN jugés pertinents pour l'industrie minière canadienne :

Extraction et concentration du minerai :

- SCIAN 2121 : Extraction de charbon. Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est l'extraction de charbon bitumineux, et de lignite par le biais de l'exploitation souterraine ainsi que de l'échantillonnage à la tarière, de l'exploitation à ciel ouvert, de l'extraction du poussier d'anthracite et d'autres méthodes d'extraction de surface.
- SCIAN 2122 : Extraction de minerais métalliques. Ce groupe comprend les

établissements dont l'activité principale est l'extraction de minerais métalliques (minerais). Sont également compris les établissements effectuant des opérations de traitement et d'enrichissement du minerai dans des installations exploitées de pair avec les mines desservies ou dans des installations exploitées de façon distincte, comme les usines à façon.

- SCIAN 2123 : Extraction de minerais non métalliques. Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est l'extraction minière ou l'extraction en carrière de minerais non métalliques, sauf le charbon. Sont comprises les usines de première préparation, comme celles qui procèdent au concassage, au broyage et au lavage.

Activités de soutien :

- SCIAN 2131 : Activités de soutien à l'extraction minière, pétrolière et gazière. Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale est la prestation, en vertu d'ententes contractuelles ou contre rémunération, de services de soutien à l'extraction minière et à l'exploitation en carrière de même qu'à l'extraction de pétrole et de gaz. Sont compris les établissements qui font de l'exploration de minerais autres que le pétrole et le gaz. L'exploration couvre les méthodes classiques de prospection, comme le prélèvement d'échantillons de minerai et les observations géologiques sur les sites de prospection.

¹⁴ La CNP 2011 remplace la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) de Statistique Canada.

Fabrication

- **SCIAN 3311 : Sidérurgie.** Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fondre du minerai de fer et des débris d'acier pour produire du fer en gueuse sous forme liquide ou solide.
- **SCIAN 3313 : Production et transformation d'alumine et d'aluminium.** Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à extraire de l'alumine.
- **SCIAN 3314 : Production et transformation de métaux non ferreux (sauf l'aluminium).** Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fondre, raffiner, laminier, étirer et extruder des métaux non ferreux autres que l'aluminium, et à en faire des alliages.

Exploration minérale:

- **SCIAN 5413 : Architecture, génie et services connexes.** Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des services d'architecture et de génie et des services connexes tels que des services de levé, d'arpentage et de cartographie, d'essai en laboratoire et sur le terrain et des services spécialisés de conception. Le Conseil RHiM a réalisé une importante revue des activités principales dans le secteur de l'exploration et de leur représentation au sein du SCIAN pour donner une définition appropriée du secteur de l'exploration. Étant donné qu'une seule partie du groupe 5413 se consacre à l'exploration, le Conseil RHiM a modifié les estimations de ce code pour tenir compte uniquement des activités en lien avec l'exploration minérale (géosciences, levé, arpentage, cartographie, laboratoires d'analyse, etc.).

Classification des professions (Codes de la CNP 2011)

Vous trouverez ci-dessous les 70 codes de la CNP que le Conseil RHiM utilise pour définir les professions essentielles au secteur minier. Dans bien des cas, une profession porte plusieurs titres et il peut être difficile d'interpréter

lequel est le bon. Statistique Canada offre alors un moyen de relier le titre de poste au code de la CNP approprié. Le site Web d'Emploi et Développement social Canada permet de mettre en correspondance les codes de la CNP et les titres de poste avec la boîte de recherche rapide¹⁵.

Par exemple, une recherche rapide pour « conducteur/conductrice de chariot de roulage – exploitation de mines souterraines » relie directement ce titre de poste au code correspondant à « Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines ». Le site indique également tous les titres de poste appartenant à

une catégorie de profession. Par exemple, le groupe « Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues) » comprend les appellations d'emploi apprenti opérateur/apprentie opératrice d'équipement lourd, opérateur/opératrice d'équipement lourd, conducteur/conductrice de matériel lourd, opérateur/opératrice de défonceuse – équipement lourd, opérateur/opératrice de pelle – équipement lourd, conducteur/conductrice d'épandeur de béton – équipement lourd, opérateur/opératrice de machine à empiler – matériel lourd. Les codes de la CNP qui sont pertinents pour l'industrie minière canadienne sont énumérés dans le tableau 9 ci-dessous.

Tableau 9 : Liste des codes de la Classification nationale des professions (CNP)

Gens de métier et personnel en production	
8231	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport
7521	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
8614	Manœuvres des mines
7452	Manutentionnaires
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
8411	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines
9411	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais
9231	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais
9611	Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais
7372	Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers
7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières
7251	Plombiers/plombières
7371	Grutiers/grutières
7252	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs* (En Saskatchewan, le métier de poseur/poseuse de gicleurs n'est pas dans le même groupe que les métiers de tuyauteur/tuyauteuse et monteur/monteuse d'appareils.)
9241	Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles
7237	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser

¹⁵ <http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2011/Professions.aspx?val=0>



Professions libérales et du domaine des sciences physiques

2132	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes
2133	Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes
2113	Géoscientifiques et océanographes
2143	Ingénieurs miniers/ingénieures minières
2121	Biologistes et personnel scientifique assimilé
2131	Ingénieurs civils/ingénieures civiles
2148	Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.
2144	Ingénieurs géologues/ingénieures géologues
2134	Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes
2142	Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux
2141	Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication
2115	Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques
2112	Chimistes

Professions des domaines des ressources humaines et des finances

1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables
112	Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises
1112	Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements
111	Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité
1121	Professionnels/professionnelles en ressources humaines

Travailleurs de soutien

2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
1241	Adjoints administratifs/adjointes administratives
2261	Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs
6322	Cuisiniers/cuisinières
1411	Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales
1525	Répartiteurs/répartitrices
1523	Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production
9415	Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais
2262	Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation
1526	Horairistes de trajets et d'équipages
2234	Estimateurs/estimatrices en construction

Professions techniques

2253	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin
2231	Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
2212	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
2241	Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
2154	Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres
2243	Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels
2211	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie
2254	Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage
2232	Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique
2171	Analystes et consultants/consultantes en informatique
2233	Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication
2255	Personnel technique en géomatique et en météorologie
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie

Surveillants, coordonnateurs et contremaîtres

8221	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières
811	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche
711	Directeurs/directrices de la construction
7203	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie
211	Professionnels/professionnelles des sciences physiques
9211	Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais
7301	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique

Analyse de l'écart par profession

Le tableau 10 compare, dans des colonnes parallèles, les besoins en matière d'embauche et les personnes compétentes disponibles et montre que l'écart varie d'une profession à l'autre. Les chiffres

représentent le cumul sur un horizon de 10 ans, jusqu'en 2024. Les professions sont groupées dans des grandes catégories. Les trois dernières colonnes à droite sous le titre « Le défi » montrent : le bassin de personnes compétentes disponibles pour

tous les secteurs; la part historique de l'industrie minière en ce qui concerne ce bassin; une estimation de la part que devra attirer l'industrie minière pour répondre aux besoins prévus en matière d'embauche.

Tableau 10 : Écarts sur le marché du travail, par profession (2016-2025)

	Les besoins	Personnes compétentes disponibles et écart		Le défi		
	Besoins cumulatifs en matière d'embauche	Personnes compétentes disponibles – Part de l'industrie minière	Écart	Total des personnes compétentes disponibles – Tous les secteurs	Part de l'industrie minière	Part requise de l'industrie minière
Gens de métier et personnel en production						
Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	5 055	4 026	-1 029	4 423	91,0 %	
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	4 079	4 604	525	29 453	15,6 %	
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	3 434	3 646	212	26 761	13,6 %	
Conducteurs/conductrices de camions	3 266	4 146	880	119 829	3,5 %	
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	2 220	2 780	560	48 023	5,8 %	
Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	1 916	1 794	-122	3 079	58,3 %	
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	1 795	2 440	645	16 397	14,9 %	
Électriciens industriels/électriciennes industrielles	1 751	1 691	-61	10 932	15,5 %	
Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	1 397	2 426	1 029	5 560	43,6 %	
Manœuvres des mines	1 204	1 048	-156	1 250	83,8 %	
Manutentionnaires	1 088	1 591	503	80 712	2,0 %	
Grutiers/grutières	865	1 000	135	4 843	20,6 %	
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	838	1 192	354	75 230	1,6 %	
Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	771	984	213	9 612	10,2 %	
Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	745	1 042	297	1 241	84,0 %	
Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	707	1 023	316	1 472	69,5 %	
Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux énergiques	649	750	101	10 297	7,3 %	
Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	435	458	23	1 343	34,1 %	
Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	234	138	-96	4 219	3,3 %	
Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	183	312	129	66 432	0,5 %	
Plombiers/plombières	76	178	102	20 299	0,9 %	
Total	32 708	37 266	4 558	541 406	7 %	6 %

	Les besoins	Personnes compétentes disponibles et écart		Le défi		
	Besoins cumulatifs en matière d'embauche	Personnes compétentes disponibles – Part de l'industrie minière	Écart	Total des personnes compétentes disponibles – Tous les secteurs	Part de l'industrie minière	Part requise de l'industrie minière
Professions libérales et du domaine des sciences physiques						
Géologues, géochimistes et géophysiciens/géophysiciennes	1 360	1 934	574	8 253	23,4 %	
Ingénieurs miniers/ingénieures minières	864	1 359	495	2 462	55,2 %	
Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	708	623	-85	26 204	2,4 %	
Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	499	339	-160	22 137	1,5 %	
Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes	400	400	0	7 938	5,0 %	
Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	373	700	327	13 756	5,1 %	
Chimistes	268	267	-1	14 562	1,8 %	
Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux	235	405	170	1 659	24,4 %	
Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.	229	16	-214	2 019	0,8 %	
Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques	187	235	48	772	30,4 %	
Ingénieurs géologues/ingénieures géologues	170	108	-62	1 548	7,0 %	
Biologistes et personnel scientifique assimilé	169	52	-117	14 492	0,4 %	
Ingénieurs civils/ingénieures civiles	145	151	6	27 125	0,6 %	
Total	5 607	6 588	981	142 926	5 %	4 %
Professions des domaines des ressources humaines et des finances						
Vérificateurs/vérificatrices et comptables	1 193	1 177	-16	93 147	1,3 %	
Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	558	315	-244	16 626	1,9 %	
Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité	469	317	-152	27 957	1,1 %	
Spécialistes en ressources humaines	379	357	-22	24 310	1,5 %	
Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	128	175	47	28 599	0,6 %	
Total	2 727	2 340	-387	190 639	1 %	1 %
Travailleurs de soutien						
Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	719	864	145	72 277	1,2 %	
Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	705	547	-159	8 850	6,2 %	
Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs	410	256	-154	3 150	8,1 %	
Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais	316	518	202	1 666	31,1 %	
Commis à la production	279	336	57	10 846	3,1 %	
Répartiteurs/répartitrices et opérateurs radio/opératrices radio	241	332	91	12 900	2,6 %	
Cuisiniers/cuisinières	200	159	-41	84 611	0,2 %	
Commis de soutien administratif	179	338	159	48 601	0,7 %	
Estimateurs/estimatrices en construction	95	32	-63	6 740	0,5 %	
Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation	76	34	-42	1 621	2,1 %	
Horairistes de trajets et d'équipages	3	34	31	2 295	1,5 %	
Total	3 223	3 450	227	253 556	1 %	1 %

	Les besoins	Personnes compétentes disponibles et écart		Le défi		
	Besoins cumulatifs en matière d'embauche	Personnes compétentes disponibles – Part de l'industrie minière	Écart	Total des personnes compétentes disponibles – Tous les secteurs	Part de l'industrie minière	Part requise de l'industrie minière
Professions techniques						
Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres	550	230	-320	5 205	4,4 %	
Analystes et consultants/consultantes en informatique	491	1 303	812	81 599	1,6 %	
Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	439	369	-70	3 150	11,7 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	427	287	-140	6 223	4,6 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	325	1 461	1 136	4 920	29,7 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	317	812	495	18 153	4,5 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	280	31	-249	5 610	0,6 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	261	340	79	20 137	1,7 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique	261	469	208	14 941	3,1 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en cartographie et personnel assimilé	228	62	-166	5 372	1,2 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage	224	50	-174	1 714	2,9 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	112	359	247	9 270	3,9 %	
Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	71	36	-35	6 304	0,6 %	
Total	3 986	5 810	1 824	182 598	3 %	2 %
Surveillants, coordonnateurs et contremaîtres						
Directeurs de la production primaire (sauf l'agriculture)	1 964	2 673	709	6 127	43,6 %	
Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	1 604	1 455	-149	1 624	89,6 %	
Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais	1 082	976	-106	2 261	43,2 %	
Professionnels/professionnelles des sciences physiques	454	206	-248	8 375	2,5 %	
Directeurs/directrices de la construction	449	144	-305	22 002	0,7 %	
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	209	285	76	6 528	4,4 %	
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie	40	106	66	1 760	6,0 %	
Total	5 802	5 844	42	48 676	12 %	12 %

Source : Conseil RHIM



66



www.mihhr.ca
www.mininghrforecasts.ca

HR
FORECASTS

MiHR
RH M | CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIERE