



Aperçu du marché du travail dans l'industrie minière canadienne

2016



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIERE



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), 2016

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 (y compris 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

Tél. : 613 270-9696

Courriel : research@mihr.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

www.mihr.ca/fr

www.mininghrforecasts.ca/fr

Publié en 2016



Remerciements

Le Conseil RHiM aimerait remercier les membres du comité consultatif sur le marché du travail qui supervisent notre programme d'information sur le marché du travail et guident la rédaction et la publication de tous les rapports du Conseil RHiM touchant le marché du travail :

Sean Junor, Cameco (président)

Lisa Parker, Baffinland Iron Mines

Judy Thrower, gouvernement du Yukon

Julie Joncas, Commission de formation du nord-est

Shelagh Rowles, Collège du Yukon

Debbie Newman, Goldcorp Inc.

Torben Drews, Université Trent

Table des matières

1. Introduction	1
Aperçu du rapport	2
Le point sur l'industrie minière au Canada	2
2. Prévisions du Conseil RHIM pour l'industrie minière	7
Revue des prévisions du Conseil RHIM concernant le marché du travail.....	7
Prévisions en matière d'emploi.....	7
Prévisions des besoins en matière d'embauche	11
Prévisions sur les personnes compétentes disponibles et les pénuries par profession	14
L'étroitesse du marché du travail	16
3. Compétences et connaissances requises dans l'industrie minière	21
Examen des compétences et des qualifications.....	21
Les compétences et qualifications qui seront prisées par les sociétés minières au cours des dix prochaines années	22
Prévisions en matière de scolarité.....	22
Structure professionnelle des effectifs miniers : changements au fil du temps	25
4. Main-d'œuvre - occasions et défis	27
Explorer l'incapacité dans les effectifs miniers.....	27
Définition d'une incapacité.....	27
L'importance de toutes les sources potentielles de main-d'œuvre.....	30
Le réservoir de personnes compétentes disponibles.....	30
L'influence des parcours scolaires des hommes et des femmes sur le bassin de travailleurs	31
La diversité.....	32
Femmes	33
Autochtones	36
Immigrants.....	39
Embaucher une main-d'œuvre plus diversifiée : sous-représentation et sous-utilisation	42
5. Résumé et conclusions	43

Liste des tableaux

Tableau 1 : Sommaire des facteurs ayant une incidence sur l'emploi dans l'industrie minière canadienne	10
Tableau 2 : Prévisions sur les besoins cumulatifs en matière d'embauche, par scénario (2016-2025).....	12
Tableau 3 : Principales pénuries dans les professions, scénario de contraction (2016-2025)	15
Tableau 4 : Degré de sensibilité à l'écart pour certaines professions, scénario de contraction (2016-2025).....	17
Tableau 5 : Prévisions des besoins en matière d'embauche par niveau de scolarité, scénario de référence (2011-2020 et 2016-2025)	24

Liste des figures

Figure 1 : Le taux de chômage au Canada, dans toutes les industries et dans l'industrie minière (janvier 1987-décembre 2015).....	3
Figure 2 : Historique et prévisions des prix du charbon, du cuivre, de l'or et du minerai de fer (1987-2025)	4
Figure 2a : Charbon	4
Figure 2b : Cuivre	5
Figure 2c : Or	5
Figure 2d : Nickel.....	6
Figure 2e : Minerai de fer.....	6
Figure 3 : Historique du niveau d'emploi dans l'industrie minière et prévisions (1987-2025)	11
Figure 4 : Prévisions annuelles sur les besoins en matière d'embauche, scénario de contraction (2016-2025).....	13
Figure 5 : Professions avec une pénurie importante de personnel, scénario de contraction (2016-2025).....	18
Figure 6 : Taux de partage des nouveaux entrants avec d'autres industries les plus élevés et les plus bas (basés sur les tendances historiques)	19
Figure 6a : Taux de partage les plus élevés	19
Figure 6b : Taux de partage les plus bas	19
Figure 7 : Variation des proportions des niveaux de scolarité dans les effectifs de l'industrie minière, entre 2006 et 2011	22
Figure 8 : Pourcentage de niveau de scolarité des effectifs totaux au Canada, pour les personnes de 25 ans et plus (1990-2015).....	23
Figure 9 : Répartition des différents niveaux de scolarité en fonction des prévisions d'embauche pour les grandes catégories professionnelles (2016-2025)	24
Figure 10 : Proportion de certaines professions liées à la production dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai (1997-2015)	26
Figure 11 : Proportion de professions sélectionnées dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai (1997-2015).....	26
Figure 12 : Prévalence des incapacités par type dans les effectifs canadiens, toutes les industries (2012)	28
Figure 13 : Journées perdues par travailleur dans l'année en raison d'une maladie ou d'une incapacité, par industrie (2012).....	29
Figure 14 : Proportion des hommes et des femmes ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires (2013).....	31
Figure 15 : Représentation visuelle de la population active	32
Figure 16 : Représentation des femmes dans la population active (2011).....	33
Figure 17 : Représentation des femmes dans toutes les industries et dans l'industrie minière, par grande catégorie professionnelle (2011).....	34
Figure 18 : Proportion de nouveaux entrants dans l'industrie minière par rapport à la représentation féminine dans les professions en lien avec l'industrie minière	34
Figure 19 : Niveau de scolarité le plus élevé dans la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne, femmes et hommes (2011)	35
Figure 20 : Représentation des Autochtones dans la population active (2011)	36
Figure 21 : Représentation des Autochtones dans toutes les industries et dans l'industrie minière, par grande catégorie professionnelle (2011).....	37
Figure 22 : Niveau de scolarité le plus élevé dans la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne, population autochtone et population non-autochtone (2011).....	38
Figure 23 : Représentation des immigrants dans la population active (2011)	39
Figure 24 : Représentation des immigrants dans toutes les industries et dans l'industrie minière, par grande catégorie professionnelle (2011).....	40
Figure 25 : Niveau de scolarité des immigrants et des non-immigrants dans l'industrie minière (2011)	41



INTRODUCTION

“Il faut profiter d’un ralentissement pour se concentrer sur les occasions à venir et prendre dès maintenant les mesures nécessaires afin d’être prêts à connaître du succès au moment de la reprise.”

Tiré du discours de Pierre Gratton, président et chef de la direction de l'Association minière du Canada, devant la Canadian Aboriginal Minerals Association en novembre 2015 (traduction libre).

L'industrie minière canadienne a souffert d'un climat économique défavorable en 2015. Durant cette période, la baisse des prix de certains produits de base clés a freiné les activités minières, ce qui a diminué certains besoins immédiats de l'industrie en matière d'embauche. Cependant, récemment, l'industrie semble être entrée dans une phase de relance. Pourtant, indépendamment de ces ralentissements importants et de ces reprises prévues, de nombreux problèmes à long terme associés au recrutement et au maintien en poste de travailleurs qualifiés persistent. Même une réduction temporaire des effectifs peut décourager les nouveaux entrants sur le marché du travail dans le secteur minier. Cela amplifierait le manque de main-d'œuvre auquel se heurte habituellement l'industrie. Lorsque l'économie reprendra et que l'industrie voudra augmenter sa production et rebâtir ses effectifs, les employeurs pourraient avoir plus de difficulté à trouver les employés possédant les compétences requises au bon moment. Maintenant plus que jamais, l'industrie minière se doit d'examiner ses besoins futurs en matière de main-d'œuvre et de mettre en place des stratégies collaboratives pour se doter d'effectifs robustes possédant les compétences appropriées, aujourd'hui et dans les dix prochaines années.

Aperçu du rapport

Dans le présent rapport, le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) s'attarde sur ses analyses et ses prévisions précédentes présentées dans son rapport national de 2015 (Industrie minière canadienne 2015 : emploi, besoins en matière d'embauche et personnes compétentes disponibles – aperçu pour la prochaine décennie). Il explore les besoins des employeurs de l'industrie minière en matière d'effectifs et les compare aux personnes compétentes qui devraient être disponibles sur le marché du travail au cours de la prochaine décennie. Le rapport souligne également l'importance de la diversité des effectifs miniers pour surmonter certains des problèmes relatifs à la main-d'œuvre disponible dans l'industrie.

Dans son rapport national de 2015, le Conseil RHIM fournissait des prévisions sur les besoins d'embauche et sur les personnes compétentes disponibles pour l'industrie; le présent rapport étudie plus en détail différentes perspectives associées à ces prévisions. Il évalue notamment les qualifications et les compétences requises pour les postes à pourvoir selon les prévisions des besoins en matière d'embauche établies en 2015 et, ainsi, approfondit les prévisions et fournit des données qualitatives et quantitatives supplémentaires sur les problèmes d'embauche auxquels l'industrie devra faire face à l'avenir.

Ce rapport est divisé de la manière suivante :

- **Section I** : fournit une introduction et un aperçu du rapport, ainsi qu'une brève mise à jour sur l'industrie minière au Canada.
- **Section II** : aborde les principaux facteurs qui touchent les niveaux d'emploi de même que l'offre et la demande de travailleurs dans l'industrie minière. Cette section revient sur les conclusions du rapport national de 2015 du Conseil RHIM et traite des prévisions en matière d'emploi, de besoins d'embauche et de personnes compétentes disponibles, et elle fournit une analyse de l'écart par profession, à la lumière de la situation économique actuelle et des perspectives de reprise.
- **Section III** : explore les compétences et les qualifications que les employeurs du secteur minier devraient rechercher au cours de la prochaine décennie. Parmi les sujets présentés, cette section comprend une répartition des différents niveaux de scolarité en fonction des prévisions des besoins d'embauche dans l'industrie.

- **Section IV** : identifie les principales faiblesses du marché du travail minier qui nuisent à la capacité de l'industrie à répondre aux besoins fluctuants d'effectifs en créant et en maintenant un solide réservoir de personnes compétentes disponibles. Cette section traite aussi des moyens de renforcer ce réservoir, et dresse un profil complet de certains groupes de travailleurs de l'industrie.
- **Section V** : résume les conclusions du rapport et rend compte des principaux défis et difficultés qui touchent le marché du travail dans l'industrie minière canadienne.

Le point sur l'industrie minière au Canada

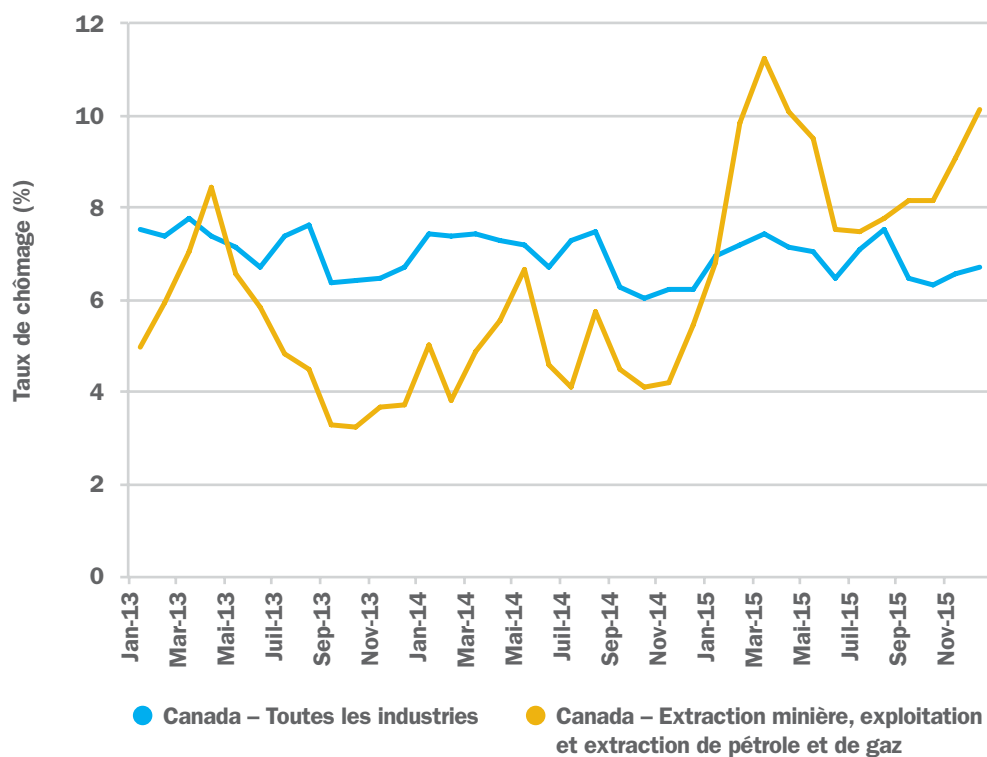
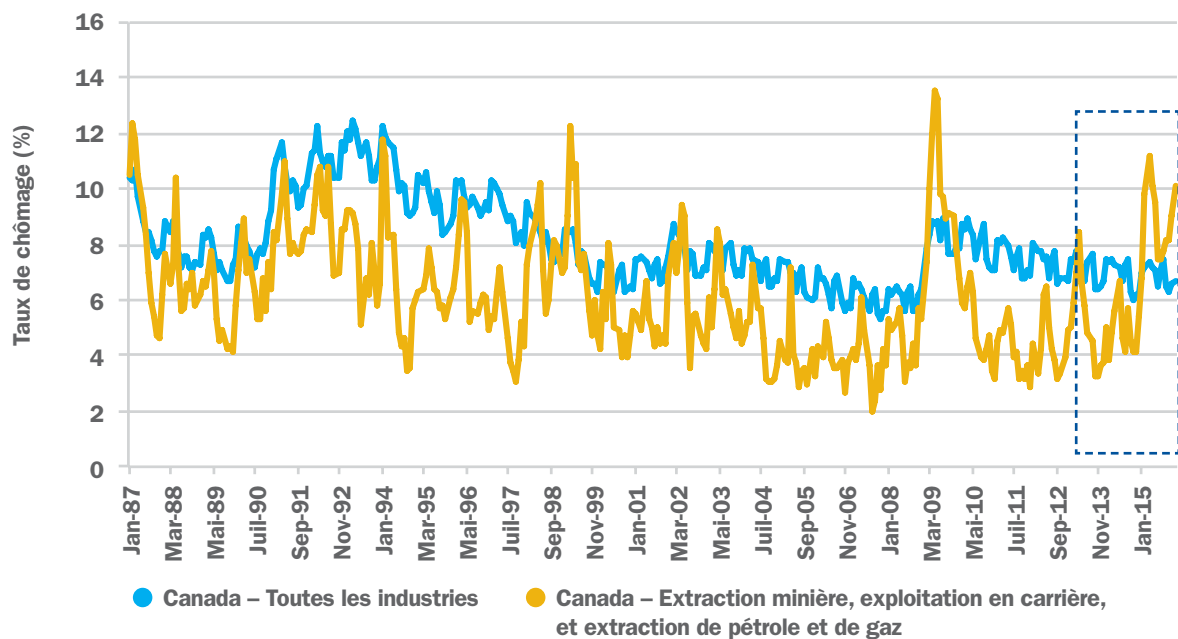
L'industrie minière canadienne a souffert d'un ralentissement économique qui s'est poursuivi durant toute l'année 2015. En raison de cette tendance, un certain nombre d'établissements miniers ont été confrontés à la décision de continuer leurs activités dans des conditions moins qu'optimales, de réduire leur production ou de cesser l'exploitation et de mettre leurs travailleurs à pied. Les établissements miniers canadiens ont adopté une série de stratégies pour gérer le récent ralentissement. À la fin de l'année 2015, plusieurs mines ont suspendu leurs activités, soit de façon permanente, soit indéfiniment, alors que d'autres ont réduit la taille de leurs effectifs ou les heures de travail pour poursuivre l'exploitation. Le climat économique a également paralysé les investissements dans les activités d'exploration, et plusieurs projets potentiels ont été soit retardés, soit annulés.

Le taux de chômage dans l'industrie minière a augmenté de façon importante en 2015, comme indiqué à la figure 1. Le taux de chômage dans les secteurs de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de

gaz est passé d'environ 4 % en novembre 2014 à environ 10 % en décembre 2015, et a ainsi dépassé le taux de chômage global. Cependant, cette situation n'est pas inusitée puisque, comme le révèle la figure 1, le taux de chômage dans

l'industrie a souvent connu des hausses importantes. À long terme, le taux de chômage dans l'industrie minière est relativement instable et sujet à des corrections qui semblent encore plus marquées à court terme.

Figure 1 : Le taux de chômage au Canada, dans toutes les industries et dans l'industrie minière (janvier 1987-décembre 2015)



Bon nombre de ces événements (fermeture de mines, projets retardés et licenciements) découlent de la tendance à la baisse des prix. Depuis le début 2015, diverses prévisions en matière de prix ont

été ajustées à la baisse pour refléter le climat économique actuel. Comme indiqué à la figure 2, les prévisions à ce jour en lien avec les prix du charbon, du cuivre et de l'or ont été réduites par rapport aux niveaux

précédents; cependant, malgré cette correction, chaque prévision révisée révèle des tendances à long terme semblables, qui étaient les prévisions en matière d'emploi du Conseil RHIM jusqu'en 2025.

Figure 2 : Historique et prévisions des prix du charbon, du cuivre, de l'or et du minéral de fer (1987-2025)

Figure 2a : Charbon

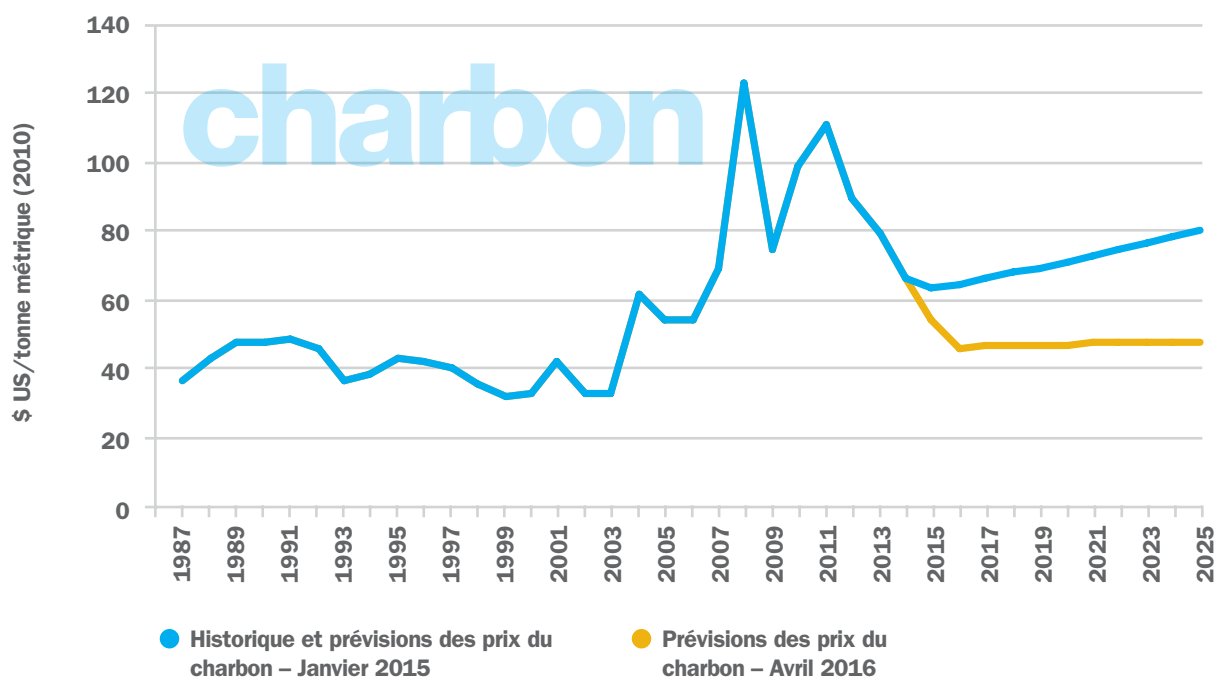


Figure 2b : Cuivre

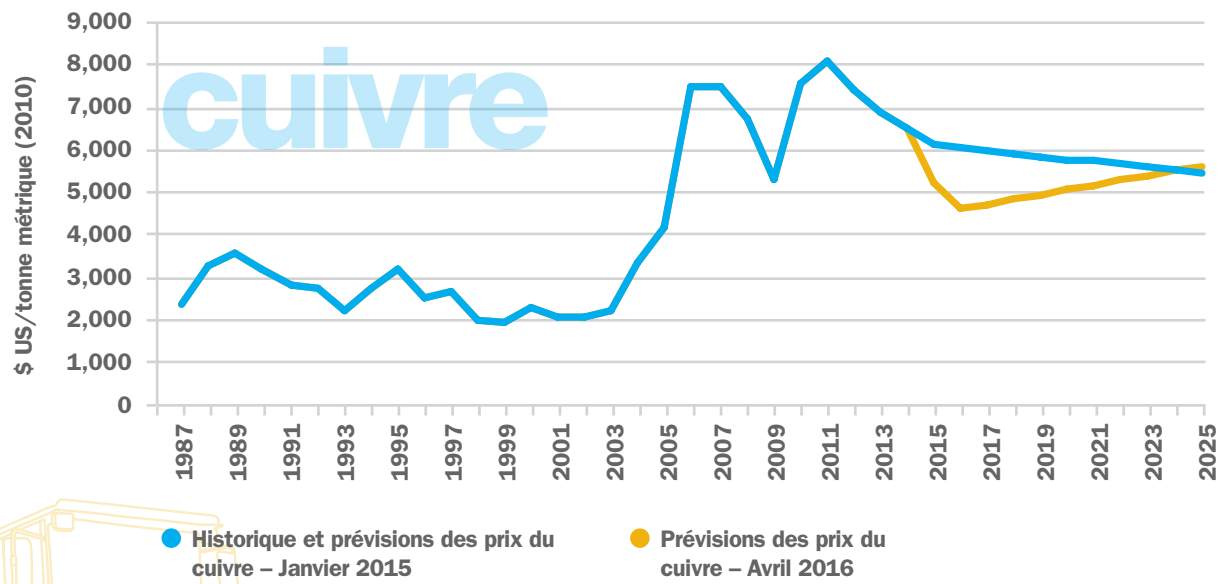


Figure 2c : Or

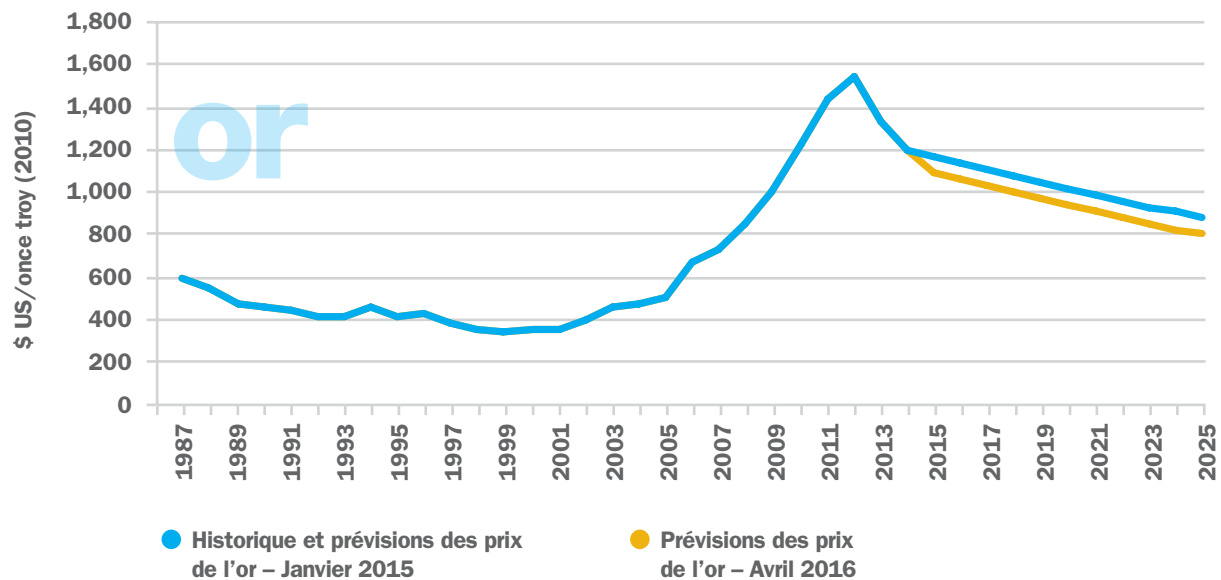




Figure 2d : Nickel

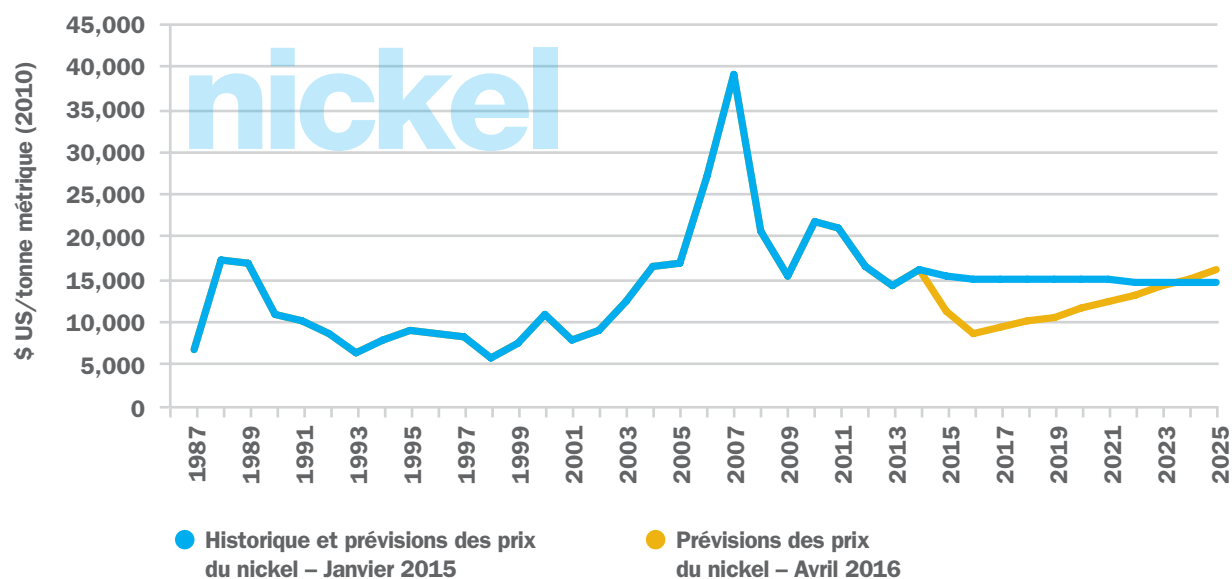
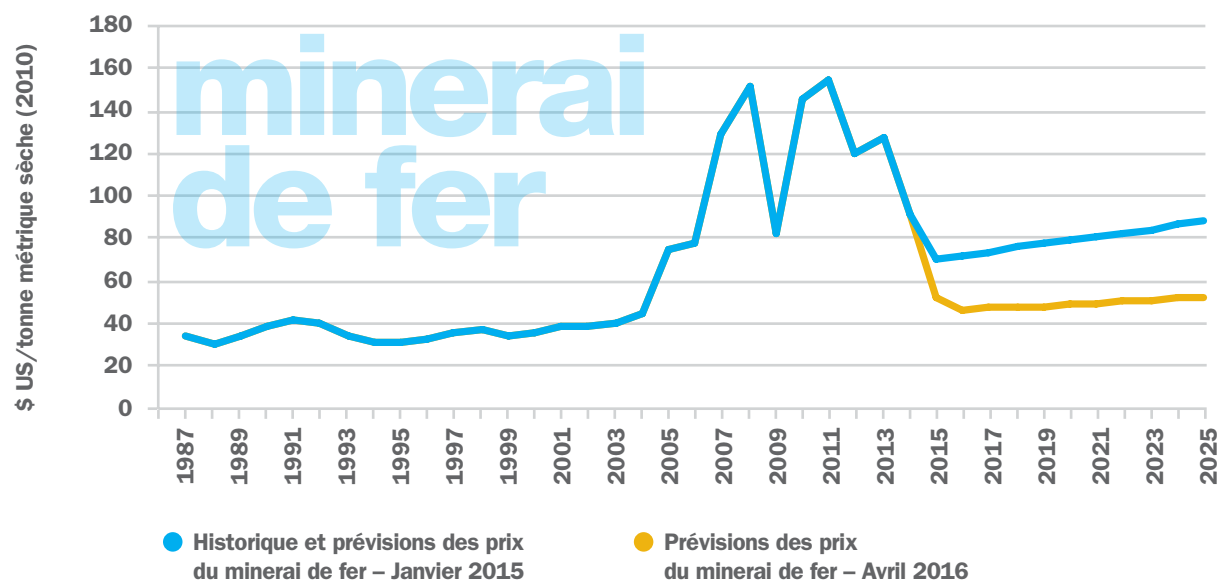


Figure 2e : Minerai de fer



PRÉVISIONS DU CONSEIL RHIM POUR L'INDUSTRIE MINIÈRE



Les prévisions en matière d'emploi sont au centre du programme de recherches continues du Conseil RHIM. Les prévisions contenues dans ce rapport procurent aux intervenants de l'industrie minière un aperçu de l'état du marché du travail afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées et formuler des stratégies en RH qui permettront à l'industrie de rester concurrentielle à long terme.

En 2015, l'aperçu du marché du travail du Conseil RHIM comportait différentes prévisions, qui portaient notamment sur le nombre total d'emplois dans l'industrie, les besoins d'embauche et les personnes compétentes disponibles (nouveaux entrants dans l'industrie minière), et une analyse de l'écart par profession. Chacune de ces analyses visait différents aspects du marché du travail minier au Canada, ce qui a permis d'étoffer notre compréhension des pressions exercées sur l'industrie au chapitre des ressources humaines. Ainsi, la présente section développe des perspectives de prévisions supplémentaires, explore de nouvelles façons d'interpréter les résultats, détermine les pressions sur le marché du travail et identifie les professions qui sont particulièrement vulnérables à ces pressions.

Chacune des prévisions du Conseil RHIM tient compte d'une série de facteurs qui, ensemble, forment les caractéristiques du marché du travail de l'industrie. Par conséquent, cette section propose également une brève explication des principales variables utilisées dans les prévisions d'emploi du Conseil RHIM et décrit leur effet attendu sur le marché du travail du secteur minier.

Revue des prévisions du Conseil RHIM concernant le marché du travail

Prévisions en matière d'emploi

Au centre de l'analyse du marché de l'emploi menée par le Conseil RHIM, on retrouve le total d'emplois prévu sur une période de dix ans. Cette prévision tient compte de différents facteurs ayant une incidence sur les activités minières et de la taille optimale des effectifs pour assurer la compétitivité de l'industrie.

Plus précisément, le Conseil RHIM utilise un modèle économétrique pour estimer les emplois durant la période de prévisions. Ce modèle tient compte des

mouvements historiques des variables explicatives pertinentes (comme le prix des minéraux, le produit intérieur brut, la productivité du travail et d'autres variables économiques en lien avec la taille des effectifs) et de leurs effets observés sur l'emploi dans l'industrie. Les changements à venir sur le marché du travail au cours des dix prochaines années sont estimés à l'aide de diverses projections et données prépondérantes concernant les variables explicatives principales. Les prévisions d'emploi sont générées à l'aide de trois scénarios économiques élaborés pour refléter l'instabilité potentielle des prix et d'autres facteurs qui influencent la production et l'emploi dans le secteur minier. Pour obtenir plus de renseignements sur les facteurs importants qui influent sur l'emploi dans l'industrie, veuillez consulter l'encadré dans cette section. Chaque facteur est également important pour les prévisions d'emploi du Conseil RHIM fournies dans ce rapport.

Prévisions en matière d'emploi

Le Conseil RHIM utilise une série de variables pour élaborer ses prévisions sur dix ans en matière d'emploi pour l'industrie minière. Ces variables comprennent habituellement, sans s'y limiter : le prix des produits de base, le stock de capital (p. ex. la valeur des machines et de l'équipement), le produit intérieur brut (PIB), la productivité du travail, les taux de change, les taux d'intérêt et d'autres facteurs qui influencent les activités courantes et le niveau d'emploi dans l'industrie. Les effets spécifiques de ces variables sont abordés ci-dessous.

Prix des produits de base :

Les prix ont une incidence importante sur la viabilité d'une mine. Une augmentation des prix se traduit généralement par une augmentation des profits des sociétés minières, ainsi que par un rendement plus important pour les investisseurs, surtout dans le secteur de l'exploration minière. Pour cette raison, les prix sont un catalyseur pour les activités minières.

Lorsque les prix dépassent les coûts d'extraction, de nouveaux projets miniers viables se réalisent et les mines existantes cherchent à augmenter leur capacité de production pour bénéficier des prix plus élevés; ces activités nécessitent une augmentation des effectifs. Les prix des produits de base ont donc un effet positif direct sur l'emploi dans l'industrie. Cette corrélation s'applique également aux mouvements négatifs des prix. En effet, lorsque les prix commencent à baisser, les activités minières tendent à ralentir, ce qui peut entraîner une diminution des heures de travail ou des congédiements. Comme les prix des produits de base sont en constante fluctuation, la taille des effectifs peut également changer en conséquence, bien qu'il y ait souvent des décalages entre les changements de prix et la taille des effectifs. Il faut cependant remarquer que les employeurs peuvent choisir d'ignorer les ajustements de prix à court terme afin de maintenir leur niveau de production et de rester concurrentiels à long terme.

L'industrie minière canadienne vit actuellement une période prolongée de faiblesse des prix des produits de base.

Stock de capital :

Le stock de capital désigne toutes les immobilisations corporelles – bâtiments, machines, équipements – utilisées pour les activités 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).

Les changements dans le stock de capital peuvent avoir un effet ambigu sur l'emploi. L'ajout de capital peut augmenter le besoin de travailleurs, puisqu'une interaction entre le capital et les travailleurs est nécessaire. Par exemple, un nouveau camion requiert un chauffeur. À l'inverse, avec les avancées technologiques, un ajout de capital peut aussi remplacer des travailleurs. En effet, un plus grand camion réduit le nombre de chauffeurs nécessaires. Enfin, des machines plus perfectionnées peuvent modifier les exigences en matière de compétences des opérateurs.

Dans la dernière décennie, les activités d'extraction minière au Canada ont mobilisé plus de capital (en ce qui a trait à la valeur) que jamais. Un rapport capital-travailleur plus élevé indique que l'intensité de capital s'est accrue au sein de l'industrie et que l'interaction des effectifs avec le capital a changé. Par conséquent, le récent afflux de capital ne reflète pas nécessairement une augmentation du niveau de l'emploi dans l'industrie.

Produit intérieur brut (PIB) :

Le produit intérieur brut (PIB) indique la valeur des biens et des services produits durant une période déterminée. Une hausse du PIB peut avoir de nombreuses causes, notamment une augmentation des prix (supérieure à l'inflation) et une hausse du capital ou des intrants de travail (nombre de travailleurs et heures travaillées). En règle générale, une augmentation du PIB correspond à une augmentation des niveaux de production et d'emploi. En d'autres mots, étant donné que les augmentations de

production nécessitent habituellement plus de travailleurs, la variation du PIB permet d'évaluer les ajustements courants au niveau de l'emploi dans l'industrie.

La contribution de l'industrie minière canadienne au PIB réel a augmenté au cours des trois dernières décennies, même pendant la période de grande turbulence économique qui a étouffé la croissance à la fin des années 2000.

Productivité du travail :

La productivité du travail mesure la valeur du produit par rapport à chaque intrant de travail. Elle indique la façon dont le travail est utilisé pour produire des extrants au fil du temps. Elle est généralement mesurée en divisant le PIB réel par le nombre d'heures travaillées, 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 des capitaux additionnels sous forme de machines et d'équipements plus grands. Chacun de ces facteurs peut modifier la manière dont les travailleurs sont utilisés et comment ils interagissent avec les intrants capital pendant le processus. Par ailleurs, il n'est pas facile de savoir si une augmentation de la productivité découle principalement d'une hausse des extrants ou d'une diminution du nombre de travailleurs (ou d'heures). Par conséquent, un changement au niveau de la productivité du travail n'est pas toujours synonyme de changement au niveau de l'emploi.

La productivité du travail dans l'industrie minière canadienne a augmenté par rapport aux décennies précédentes. Bien que la cause de cette augmentation soit difficile à quantifier – ou même à préciser –, son résultat renvoie à plusieurs facteurs, notamment des immobilisations plus importantes, l'évolution des technologies et même la montée fulgurante de prix des minéraux.

Taux d'intérêt :

Les taux d'intérêt ont un effet ambigu sur l'emploi dans l'industrie. Avec une diminution des taux d'intérêt, il en coûte moins cher d'emprunter de l'argent. Ainsi,

un ajustement des taux d'intérêt peut avoir une incidence sur le mélange optimal d'intrants capital et d'intrants travail qu'une société minière qui cherche à financer ses activités décide d'utiliser.

Les taux d'intérêt sont également un baromètre de l'économie globale. Des taux d'intérêt élevés pendant une longue période sont le reflet d'une économie en santé, puisque les entreprises sont désireuses d'emprunter pour réaliser leurs projets. Par conséquent, une hausse soutenue des taux d'intérêt a, en général, un rapport direct positif avec la croissance de l'emploi dans l'industrie minière. Les taux d'intérêt sont déterminés par un certain nombre de facteurs, en particulier la politique monétaire de la Banque du Canada, qui régit la masse monétaire du pays.

Actuellement, les taux d'intérêt sont historiquement bas. Ils correspondent à un ralentissement de l'économie, qui a provoqué la réduction des coûts d'emprunt.

Taux de change :

Le taux de change indique le rapport entre la valeur du dollar canadien et celle d'une autre devise, plus souvent le dollar américain. L'économie canadienne est basée sur les ressources et repose principalement sur les exportateurs.

Une baisse du dollar canadien stimule la demande pour les exportations canadiennes, puisque celles-ci deviennent plus abordables et plus intéressantes pour les acheteurs étrangers. Pour l'industrie minière canadienne, cela peut entraîner une augmentation du nombre de travailleurs nécessaires pour poursuivre les activités minières. Même pour les exportateurs qui sont payés en dollars américains, une dépréciation du dollar canadien réduit à court terme la masse salariale et d'autres coûts opérationnels de production au Canada.

Le taux de change au Canada (particulièrement par rapport au dollar américain) a chuté de façon importante au cours des dernières années. Bien que cette tendance soit considérée comme favorable pour les secteurs d'exportation, y compris l'industrie minière, il n'est pas certain que les entreprises minières modifieront leur capacité de production ou leur niveau d'emploi de façon importante en réponse aux fluctuations du taux de change à court terme.

Le tableau 1 résume les effets de chaque variable ci-dessus sur l'emploi dans l'industrie minière canadienne.

Tableau 1 : Sommaire des facteurs ayant une incidence sur l'emploi dans l'industrie minière canadienne

	Production	Activités d'exploration	Emploi	Situation actuelle
Prix des produits de base	Une augmentation de prix rend la production plus profitable, ce qui entraîne une hausse de l'emploi. Une baisse de prix a l'effet contraire.	Une augmentation de prix entraîne un meilleur rendement pour les investisseurs dans le secteur de l'exploration minérale, une augmentation des activités d'exploration et une hausse de l'emploi. Une baisse de prix a l'effet contraire.	Une augmentation de prix entraîne habituellement une hausse de l'emploi. Une baisse de prix a l'effet contraire.	L'industrie minière canadienne connaît actuellement une baisse marquée du prix de certains produits de base clés.
Stock de capital et investissement	Une augmentation du stock de capital accroît les niveaux de production, et vice-versa.	Une augmentation de stock de capital dans le secteur de l'exploration accroît les activités dans ce secteur, et vice-versa, bien que le secteur de l'exploration connaisse une intensité de capital moins importante que le secteur de l'extraction des minéraux.	Une augmentation du stock de capital a des effets ambigus : – augmentation de l'emploi, puisque des travailleurs doivent interagir avec le capital supplémentaire; – diminution de l'emploi, puisque les avancées technologiques réduisent les besoins en main-d'œuvre.	Dans la dernière décennie, les activités d'extraction minérale au Canada ont mobilisé plus de capital (en ce qui a trait à la valeur) que jamais.
PIB	En règle générale, une augmentation du PIB en lien avec le secteur de l'extraction correspond à une augmentation des niveaux de production. Une baisse a l'effet contraire.	En règle générale, une augmentation du PIB en lien avec le secteur de l'exploration correspond à une augmentation des activités d'exploration. Une baisse a l'effet contraire.	En règle générale, une augmentation du PIB en lien avec le secteur des mines correspond à une augmentation de l'emploi. Une baisse a l'effet contraire.	La contribution de l'industrie minière canadienne au PIB réel a augmenté au cours des trois dernières décennies, même pendant la période de grande turbulence économique qui a étouffé la croissance en 2008-2009.
Productivité du travail	Dans l'hypothèse où le niveau d'emploi reste stable, une augmentation de la productivité du travail correspond à une augmentation de la production. Une baisse a l'effet contraire.	Dans l'hypothèse où le niveau d'emploi reste stable, une augmentation de la productivité du travail correspond à une augmentation des activités d'exploration. Une baisse a l'effet contraire.	Un changement au niveau de la productivité du travail n'est pas toujours synonyme de changement au niveau de l'emploi.	La productivité du travail dans l'industrie minière canadienne a augmenté par rapport aux décennies précédentes.
Taux d'intérêt	Un ajustement des taux d'intérêt a un effet ambigu : – puisque le coût d'emprunt varie à la hausse ou à la baisse, l'ajustement peut influencer sur le niveau de production; – des taux d'intérêt élevés pendant une longue période sont le signe que l'économie se porte bien et que la production sera plus importante.	Un ajustement des taux d'intérêt a un effet ambigu : – puisque le coût d'emprunt varie à la hausse ou à la baisse, l'ajustement peut influencer sur le niveau des activités d'exploration; – des taux d'intérêt élevés pendant une longue période sont le signe que l'économie se porte bien et que les activités d'exploration seront plus importantes.	Un ajustement des taux d'intérêt a un effet ambigu : – puisque le coût d'emprunt varie à la hausse ou à la baisse, l'ajustement peut influencer sur le mélange intrants capital-intrants travail qu'une entreprise utilise; – des taux d'intérêt élevés pendant une longue période sont le signe que l'économie se porte bien et que le niveau de l'emploi dans l'industrie sera plus élevé.	Les taux d'intérêt sont historiquement bas.
Taux de change	Une baisse du dollar canadien rend les exportations canadiennes plus intéressantes, ce qui peut mener à une augmentation de la production.	Une baisse du dollar canadien rend les exportations canadiennes plus intéressantes. Cependant, le secteur de l'exploration est moins touché, puisqu'il n'exporte pas autant de marchandises que le secteur de l'extraction des minéraux.	Une baisse du dollar canadien rend les exportations canadiennes plus intéressantes et, pour l'industrie minière canadienne, représente une augmentation possible du nombre de travailleurs nécessaires pour soutenir les activités minières.	Le taux de change au Canada (particulièrement par rapport au dollar américain) a chuté de façon importante au cours des dernières années.

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016

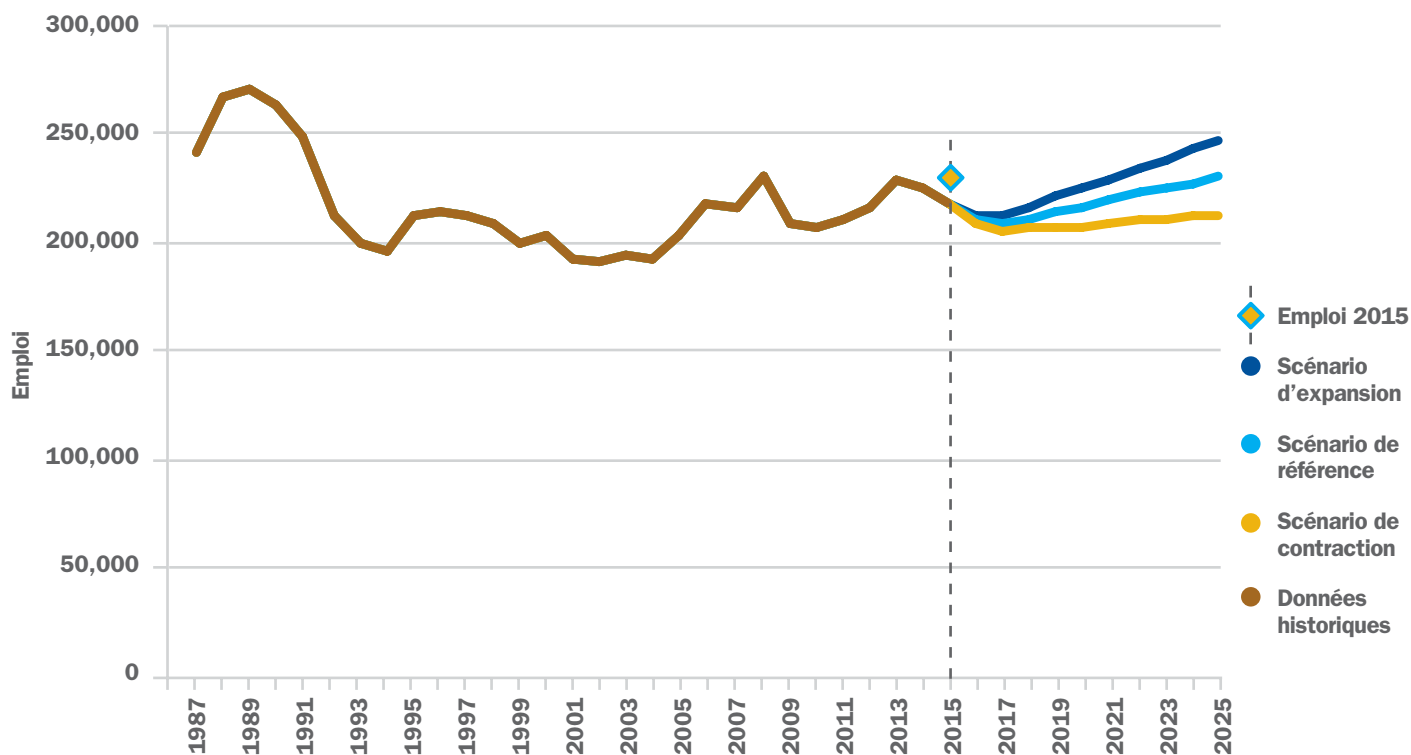
La figure 3 donne un aperçu des prévisions du Conseil RHIM quant à l'emploi dans l'industrie minière de 2016 à 2025, en plus de présenter le nombre d'emplois réel entre 1987 et 2014. En 2015, le total des emplois était estimé à environ 220 000, mais depuis, il a été mis à jour, et le nombre réel est de 230 000, selon la dernière Enquête sur la population active de Statistique Canada. Ce résultat est quelque peu inattendu, compte tenu de la faiblesse du prix de certains produits de base utilisés pour expliquer l'emploi. Cependant, un examen plus approfondi

indique que les pertes d'emploi dans le secteur de l'exploration et des services de soutien aux activités minières ont été contrebalancées par un rendement plus solide que prévu des activités d'extraction et de concentration du minerai, surtout en Ontario et en Colombie-Britannique. En fait, l'industrie minière ontarienne a créé 5 300 nouveaux emplois dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai de 2014 à 2015, une augmentation de 33 %. La Colombie-Britannique a enregistré une croissance plus modeste, avec une augmentation des

emplois dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai de 13 %.

Quoi qu'il en soit, comme indiqué à la figure 2, les principaux prévisionnistes de l'industrie, notamment la Banque mondiale, ont ajusté leurs prévisions concernant les prix de nombreux produits de base extraits au Canada. L'ajustement à la baisse est un reflet du climat économique défavorable à la fin de l'année 2015; pour cette raison, l'analyse dans ce rapport vise un scénario de contraction pour les emplois prévus jusqu'en 2025, représenté par la ligne rouge à la figure 3.

Figure 3 : Historique du niveau d'emploi dans l'industrie minière et prévisions (1987-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

Prévisions des besoins en matière d'embauche

En plus des prévisions en matière d'emploi, le Conseil RHIM a élaboré des prévisions des besoins d'embauche, qui mesurent les efforts en matière de ressources humaines qui seront nécessaires pour assurer l'atteinte du niveau d'emploi prévu (voir la figure 3). Le Conseil RHIM se penche sur les deux causes principales pour lesquelles les employeurs de l'industrie embauchent ou ajustent la taille de leurs effectifs :

1. l'expansion ou la contraction de l'industrie. Durant une période d'augmentation des activités minières, la croissance qui s'ensuit au niveau de l'emploi représente le besoin de l'industrie d'embaucher des travailleurs pour pourvoir les postes nouvellement créés; par contre, la contraction de l'industrie exige la suppression de postes et le congédiement de travailleurs en place. Les prévisions des besoins en matière d'embauche rapportent une variation nette dans l'emploi, c'est-à-dire les ajustements cumulatifs

(positifs et négatifs) du nombre d'emplois dans l'industrie pendant la période de prévisions.

2. le remplacement des travailleurs existants. Les départs sont une réalité que tous les employeurs doivent gérer. Qu'il s'agisse de travailleurs qui prennent leur retraite, qui retournent aux études ou qui déménagent ailleurs au pays, ces départs créent une certaine pression sur les employeurs, qui doivent pourvoir les postes laissés vacants. Ainsi, les employeurs

doivent prendre des décisions d'embauche qui ne sont pas toujours le résultat direct du cycle économique, mais qui découlent plutôt des choix des travailleurs.

Le modèle de prévisions du Conseil RHIM fait état des besoins en matière d'embauche pour les remplacements, soit le besoin cumulatif de remplacer les effectifs existants au cours de la période de prévisions. Dans ce modèle, les besoins d'embauche pour les remplacements sont estimés en tenant compte de deux sources de départ des effectifs : les départs à la retraite et les départs non liés à la retraite. Pour chaque année de la période de prévisions, le Conseil RHIM estime le nombre prévu de départs à la retraite, ainsi que le nombre de départs non liés à la retraite¹. Pour des raisons de simplicité, le Conseil RHIM présume que l'employeur choisira de remplacer tous les travailleurs qui partent, plutôt que de les remplacer par une machine ou par la technologie ou d'offrir des heures supplémentaires aux employés restants pour compenser ces départs.

Pourquoi les besoins d'embauche sont-ils importants?

Lorsqu'un poste est vacant, que ce soit en raison d'une expansion des activités ou du départ d'un employé, le processus d'embauche entraîne des

coûts, liés notamment à ce qui suit : l'affichage du poste, les entrevues, la sélection d'un candidat, son intégration et sa formation pour qu'il réponde aux normes de l'entreprise. De plus, le processus peut exiger beaucoup de temps, particulièrement dans des situations où la main-d'œuvre est rare. Pour cette raison, le Conseil RHIM publie des prévisions des besoins d'embauche, qui indiquent le nombre total de travailleurs nécessaires, soit en cas d'expansion ou de contraction de l'industrie, soit pour remplacer les travailleurs qui partent. Les besoins d'embauche engendrent des coûts, à savoir les coûts associés au processus d'embauche et les coûts engagés pour s'assurer que la personne embauchée possède l'expérience, les compétences et la formation nécessaires pour le poste. Les prévisions des besoins en matière d'embauche sont présentées comme totaux cumulatifs pour les dix prochaines années.

Prévisions sur les besoins cumulatifs en matière d'embauche

Le tableau 2 présente les besoins cumulatifs en matière d'embauche pour la période allant de 2016 à 2025. Ce tableau offre trois scénarios de prévisions sur une période de dix ans. Selon le scénario de référence, l'industrie minière devra embaucher près de 106 500 travailleurs au cours des

dix prochaines années, selon le climat économique actuel et les perspectives commerciales. Ce scénario prévoit la création nette de plus de 11 500 nouveaux emplois dans l'industrie.

Cependant, compte tenu des récents ajustements à la baisse des prix utilisés dans le modèle de prévisions en matière d'emploi du Conseil RHIM (figure 2) et des augmentations du taux de chômage observées dans le secteur minier (figure 1), le scénario de contraction est également plausible. Pour les besoins de la présente section (et lorsqu'approprié), le Conseil RHIM fonde son analyse sur le scénario de contraction. Comme le scénario de référence et le scénario d'expansion peuvent également présenter un portrait juste des besoins d'embauche, les résultats seront généralement amplifiés par rapport à ceux du scénario de contraction.

Selon le scénario de contraction, le nombre d'emplois total dans l'industrie devrait se contracter, avec la suppression d'environ 6 300 postes (sur une base nette) au cours des dix prochaines années. Parallèlement, les employeurs auraient quand même des besoins cumulatifs en matière d'embauche de 84 100 travailleurs, car ils devraient remplacer les travailleurs qui partent à la retraite ou qui quittent l'industrie pour d'autres raisons.

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

	Variation nette dans l'emploi	Besoins en matière d'embauche 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	84 110
Scénario de référence	11 640	51 030	43 800	106 490
Scénario d'expansion	27 740	53 260	45 600	126 590

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

¹Une description plus détaillée des besoins de remplacement est fournie dans le rapport national 2015 du Conseil RHIM.

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

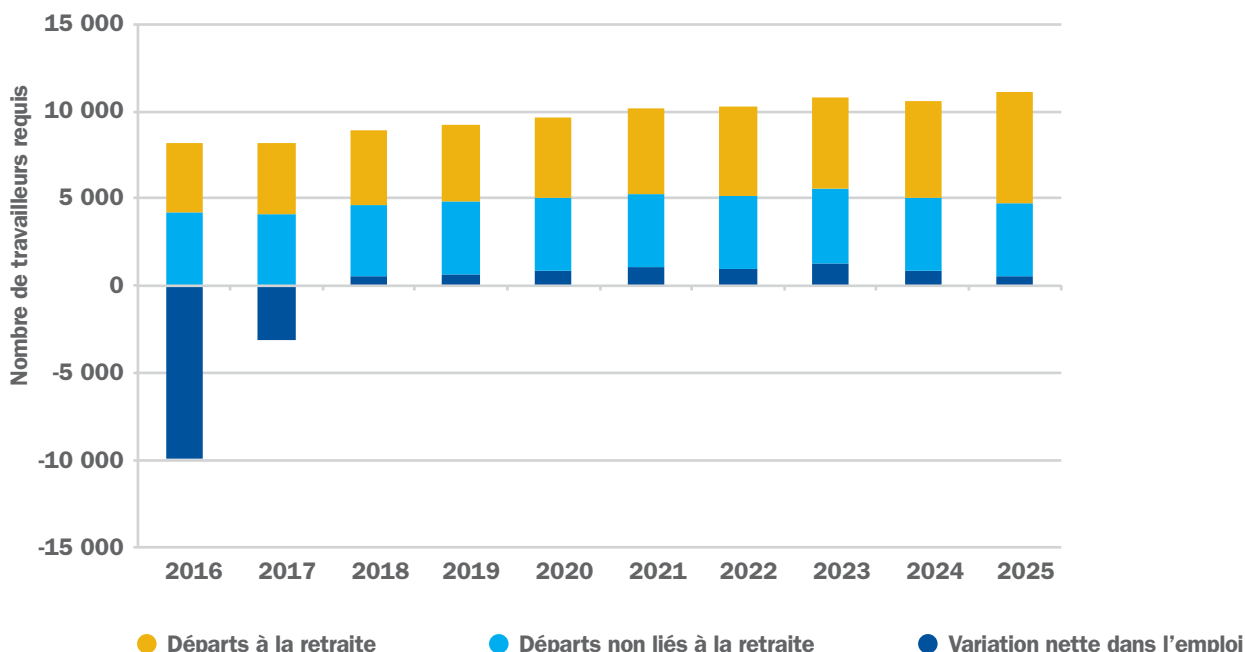
La figure 4 montre les besoins en matière d'embauche d'une année à l'autre pour la période de 2016 à 2025, selon le scénario de contraction². La contraction du nombre d'emplois dans l'industrie minière devrait se poursuivre en 2016 et en 2017, avec

des pertes d'emploi estimées à environ 9 900 et 3 100, respectivement. Par la suite, l'industrie devrait créer entre 500 et 1 300 nouveaux emplois par année jusqu'à la fin de 2025.

Même si le scénario de contraction prévoit une plus grande perte d'emplois, le schéma global des besoins en matière

d'embauche d'une année à l'autre est semblable à celui du scénario de référence. Les prévisions indiquent également que, même dans le scénario de contraction, les besoins de remplacement continueront de faire augmenter le nombre de nouvelles embauches nécessaires au cours des dix prochaines années.

Figure 4 : Prévisions annuelles sur les besoins en matière d'embauche, scénario de contraction (2016-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016

En moyenne, un travailleur minier privera l'industrie de

37 ans

d'expérience de travail à sa retraite - une perte que l'industrie doit combler.

²Le scénario de référence pour les besoins en matière d'embauche d'une année à l'autre est fourni à la figure 52 du rapport national publié par le Conseil RHIM en 2015.

Lacunes sur le plan de l'expérience – le défi de remplacer les travailleurs qui partent à la retraite

Remplacer les travailleurs qui partent à la retraite peut représenter un lourd fardeau pour les employeurs. Chaque travailleur qui part à la retraite emporte avec lui un ensemble unique d'expérience, de compétences et de connaissances, et le départ de travailleurs qui possèdent une grande expérience crée un vide difficile à combler, particulièrement à court terme. Pour cette raison, selon les prévisions du Conseil RHIM, les départs à la retraite au cours des dix prochaines années représentent un défi en matière de remplacements pour l'industrie.

Témoignant de l'importance d'un seul départ à la retraite pour l'industrie, le modèle de départ à la retraite du Conseil RHIM est basé sur la participation probable d'une personne à la population active au cours de sa vie. À l'aide de ce cadre, le Conseil RHIM estime qu'une personne dans l'industrie minière passera,

en moyenne, environ 37 ans dans la population active. À sa retraite, cette personne privera donc l'industrie d'autant d'années d'expérience de travail.

Ainsi, le besoin de remplacer environ 49 000 travailleurs au cours des dix prochaines années en raison de départs à la retraite³ peut être exprimé de la façon suivante : 49 000 travailleurs x 37 années = 1,8 million d'années d'expérience au total (soit une moyenne de 180 000 par année), une perte que l'industrie doit combler.

Bien entendu, l'industrie procède sans cesse à des remaniements pour combler au mieux les départs à la retraite. Les meilleurs candidats pour remplacer les travailleurs qui prennent leur retraite se trouvent souvent à même le bassin de travailleurs expérimentés existant, puisque ces derniers ont probablement acquis une expérience semblable à celle de leurs prédécesseurs. Cependant, il n'est pas acquis qu'un nombre suffisant

de ces employés sera disponible pour reprendre les rôles et responsabilités des travailleurs retraités. De plus, en donnant une promotion à un travailleur déjà en poste, un employeur ne fait qu'échanger un poste vacant pour un autre. C'est pourquoi l'industrie doit continuellement grossir les rangs de sa main-d'œuvre, quels que soient ses efforts pour repositionner les effectifs actuels et neutraliser la perte des travailleurs partis à la retraite. Ces nouveaux travailleurs ne cumuleront pas nécessairement les 1,8 million d'années d'expérience indiquées ci-dessus, mais leur contribution peut être importante, selon les personnes qui sont ciblées pour combler le vide laissé par les départs. L'identification des points d'entrée logique des nouveaux travailleurs peut devenir un défi, particulièrement s'il existe une incitation à offrir trop rapidement une promotion à des travailleurs débutants ou à utiliser de nouveaux employés d'une manière qui ne maximise pas leur potentiel dans des postes appropriés.

Prévisions sur les personnes compétentes disponibles et les pénuries par profession

Pour qu'on comprenne bien les pressions exercées sur le marché du travail, le modèle servant à prévoir les besoins d'embauche doit être accompagné d'une estimation du nombre de travailleurs qui devraient être disponibles pour pourvoir les postes. Pour les professions sélectionnées, les prévisions sur les personnes compétentes disponibles du Conseil RHIM tiennent compte du nombre total de nouveaux entrants sur le marché du travail canadien.

Pour chaque profession, le modèle estime le bassin de nouveaux travailleurs (entrants) qui seront disponibles pour toutes les industries durant la période de prévisions, puis il détermine la portion de travailleurs qui intégrera probablement

l'industrie minière. Le modèle tient compte des nouveaux entrants sur le marché du travail issus de différentes sources, notamment les personnes ayant fini leurs études et qui intègrent le marché du travail, les immigrants (en provenance de l'étranger ou d'une autre province) et ceux qui reprennent le travail après un congé. Les prévisions sont basées sur le rendement historique, et elles ne servent de fondement à aucune hypothèse sur les développements futurs, comme la création de nouveaux programmes de formation ou les changements dans les politiques d'immigration⁴.

Les prévisions du Conseil RHIM sur les personnes compétentes disponibles sont ensuite comparées aux prévisions des besoins d'embauche pour produire une analyse de l'écart par profession. Comme les prévisions sur les personnes

compétentes disponibles sont basées sur les professions, les prévisions des besoins d'embauche par profession sont utilisées pour fournir une comparaison adéquate. Il y a pénurie dans une profession en particulier lorsque les besoins d'embauche dépassent le nombre prévu de nouveaux entrants durant la période de prévisions. Dans ce cas, les employeurs du secteur minier devraient éprouver des problèmes à trouver les travailleurs dont ils auront besoin à long terme. Une pénurie pose un risque pour une entreprise minière, puisqu'un manque de main-d'œuvre, même faible, peut faire dérailler un projet, augmenter les coûts pour trouver des travailleurs et, en fin de compte, compromettre la capacité de l'entreprise à rester concurrentielle.

³Selon les prévisions des besoins d'embauche du Conseil RHIM pour 2015, le nombre de remplacements en raison de départs à la retraite devrait s'établir à environ 49 000 selon le scénario de contraction.

⁴Une description plus détaillée du modèle des personnes compétentes disponibles est fournie dans le rapport national de 2015 du Conseil RHIM.

Besoins d'embauche

Nouveaux entrants

- Directeurs/directrices de la construction
- Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres
- Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
- Autres ingénieurs/ingénieures
- Directeurs/directrices des services de génie

L'écart entre les besoins d'embauche et les nouveaux entrants est plus important dans ces professions

Comme l'indique le tableau 3, même dans le scénario de contraction, il y a pénurie dans certaines professions. L'écart entre les besoins d'embauche et les nouveaux entrants est plus important dans les professions suivantes : directeurs de la construction, arpenteurs-géomètres, technologues et techniciens en génie civil, autres ingénieurs professionnels et directeurs des services de génie.

Tableau 3 : Principales pénuries dans les professions, scénario de contraction (2016-2025)

	Besoins cumulatifs en matière d'embauche	Nouveaux entrants dans les effectifs miniers	Pénurie
Directeurs/directrices de la construction	355	145	-210
Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres	435	230	-205
Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil	220	30	-190
Autres ingénieurs/ingénieures	180	15	-165
Directeurs/directrices des services de génie	360	205	-155
Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage	175	50	-125
Directeurs/directrices des ressources humaines	440	315	-125
Technologues et techniciens/techniciennes en cartographie et personnel assimilé	180	60	-120
Biologistes et personnel scientifique assimilé	135	50	-80
Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeurs des essais non destructifs	325	255	-70
Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	395	340	-55
Directeurs financiers/directrices financières	370	315	-55
Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	335	285	-50
Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	185	140	-45
Estimateurs/estimatrices en construction	75	30	-45
Ingénieurs géologues/ingénieures géologues	135	110	-25
Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation	60	35	-25
Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	55	35	-20
Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	555	545	-10

Bien que les prévisions de 2016 à 2025 indiquent plusieurs pénuries selon le scénario de référence, bon nombre de ces pénuries disparaissent dans le scénario de contraction. Soulignons que ce résultat ne veut pas nécessairement dire que ces professions ne représentent pas des défis sur le marché du travail.

Pour bon nombre des professions examinées, un manque général de main-d'œuvre représente un problème sous-jacent pour l'industrie. Bien que la situation économique, et par la même occasion la demande de travailleurs, devrait fluctuer avec le temps, les problèmes de main-d'œuvre restent relativement constants d'un cycle à l'autre.

L'étroitesse du marché du travail

Le marché du travail s'« élargit » lorsque le nombre d'employeurs et de candidats augmente. Habituellement, le marché du travail est plus « large » dans les villes, car elles offrent des occasions de rencontre plus fréquentes entre employeurs et candidats, en plus de leur permettre d'opter pour leur premier choix en matière d'embauche ou d'emploi. Dans l'industrie minière, un certain nombre de facteurs nuisent à l'ampleur du marché du travail, le plus apparent étant l'éloignement géographique, qui empêche les employeurs d'avoir accès aux zones les plus peuplées. Une mine ne choisit pas son emplacement, compte tenu de la nature fixe des gisements. Souvent, les mines sont situées dans des endroits reculés et peu peuplés, avec trop peu de concurrents aux alentours pouvant inciter les employés potentiels à déménager dans la région. C'est pourquoi un marché du travail « serré », qui compte moins d'employeurs et de candidats dans un espace donné, entraîne maints écueils lorsqu'il s'agit de jumeler les employés aux employeurs.

Un marché du travail serré (et une main-d'œuvre restreinte) réagira et répondra moins bien aux différentes phases d'un cycle économique complet. Néanmoins, pendant un ralentissement économique, une main-d'œuvre restreinte attire moins l'attention et tend à être écartée, les travailleurs étant moins en demande. À long terme, l'industrie devra s'assurer de conserver ses sources de travailleurs

“ Néanmoins, pendant un ralentissement économique, une main-d'œuvre restreinte attire moins l'attention et tend à être écartée, les travailleurs étant moins en demande. À long terme, l'industrie devra s'assurer de conserver ses sources de travailleurs spécialisés pour éviter des problèmes de main-d'œuvre plus importants et une pénurie d'employés qualifiés lorsque l'économie reprendra. ”

spécialisés pour éviter des problèmes de main-d'œuvre plus importants et une pénurie d'employés qualifiés lorsque l'économie reprendra.

Sensibilité aux changements de taille de la main-d'œuvre

Les prévisions présentées dans cette section sont principalement centrées sur le scénario de contraction : une variation prévue relativement pessimiste globalement, mais particulièrement à court terme, suivie d'une reprise prévue à long terme. Selon le scénario de contraction, les conditions économiques à court terme devraient être plus instables, ce qui présente un risque pour les professions dont la main-d'œuvre disponible est restreinte ou présentant une sensibilité inhérente aux changements en matière de main-d'œuvre.

L'impact d'un ralentissement économique sur la main-d'œuvre et l'afflux de nouveaux travailleurs est incertain, puisque les personnes peuvent réagir de différentes manières à un ralentissement (p. ex., retourner à l'école, changer de carrière ou d'industrie ou déménager dans une autre région). Cependant, étant donné qu'un climat économique défavorable peut avoir des effets sur l'accès de l'industrie à de nouveaux travailleurs, réduire le nombre d'inscriptions à des programmes en lien avec les mines ou décourager les travailleurs de l'industrie, le tableau 4 fournit un portrait de la vulnérabilité d'une profession lorsque le nombre de travailleurs compétents disponibles diminue.

Le tableau 4 présente les principales professions qui ne montrent pas des signes

de pénurie dans le scénario de contraction, mais qui sont particulièrement sensibles aux changements quant au nombre de nouveaux travailleurs. La première colonne indique le pourcentage qui revient à l'industrie minière dans chaque bassin de travailleurs qualifiés, la deuxième colonne indique le pourcentage de travailleurs requis pour répondre aux besoins de l'industrie en matière d'embauche, et la troisième colonne indique le degré de sensibilité à l'écart entre les besoins d'embauche et les candidats disponibles. Un degré de sensibilité élevé signifie que la profession est particulièrement sensible aux changements touchant les bassins de nouveaux travailleurs. Par exemple, une diminution de moins de 1 % du nombre de nouveaux entrants dans la profession de mineur d'extraction et de préparation dans les mines souterraines créerait une pénurie de travailleurs, même dans un scénario de contraction. De la même façon, une baisse de moins de 10 % de la main-d'œuvre dans des professions d'ingénieur mécanicien, de manœuvre des mines ou de surveillant dans la transformation des minerais et des métaux crée un écart entre les effectifs entrants et les besoins d'embauche de l'industrie. Le degré de sensibilité à l'écart indique le niveau de vulnérabilité des employeurs de l'industrie minière aux changements relatifs à l'afflux de nouveaux travailleurs dans certaines professions, et peut aider à cerner des éléments clés sur lesquels les intervenants dans le secteur des mines devraient cibler leurs efforts, notamment en informant les chercheurs d'emploi et en influençant leurs décisions.

Tableau 4 : Degré de sensibilité à l'écart pour certaines professions, scénario de contraction (2016-2025)

	Part historique des nouveaux entrants de l'industrie minière (%)	Part requise par l'industrie minière (%)	Degré de sensibilité
Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	91,0	90,3	100
Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels	11,7	11,0	90
Manœuvres des mines	83,8	76,1	90
Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	2,4	2,1	90
Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais	43,2	37,8	90
Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	89,6	78,0	80
Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	58,3	49,2	80
Électriciens industriels/électriciennes industrielles	15,5	12,7	80
Chimistes	1,8	1,5	80
Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes	5,0	4,0	70
Ingénieurs civils/ingénieures civiles	0,6	0,4	70
Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	34,1	25,6	70
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)	13,6	10,1	70
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	15,6	10,9	70
Grutiers/grutières	20,7	14,1	60

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016

Professions avec de graves pénuries : postes non pourvus

L'analyse du Conseil RHIM relève les professions qui devraient faire face à des pressions importantes sur le marché du travail. Cependant, les facteurs du marché de l'emploi pour chaque profession étant uniques, les défis peuvent varier selon les professions. Ainsi, il est difficile de comparer les pénuries, puisque chacune d'entre elles est le résultat d'un ensemble de circonstances et de pressions différentes.

Ce qui peut constituer une pénurie importante dans une profession peut ne pas l'être pour une autre. Par exemple, une pénurie prévue dans une profession en particulier peut représenter un fardeau important pour les intervenants de l'industrie minière au chapitre du recrutement, de la formation et du

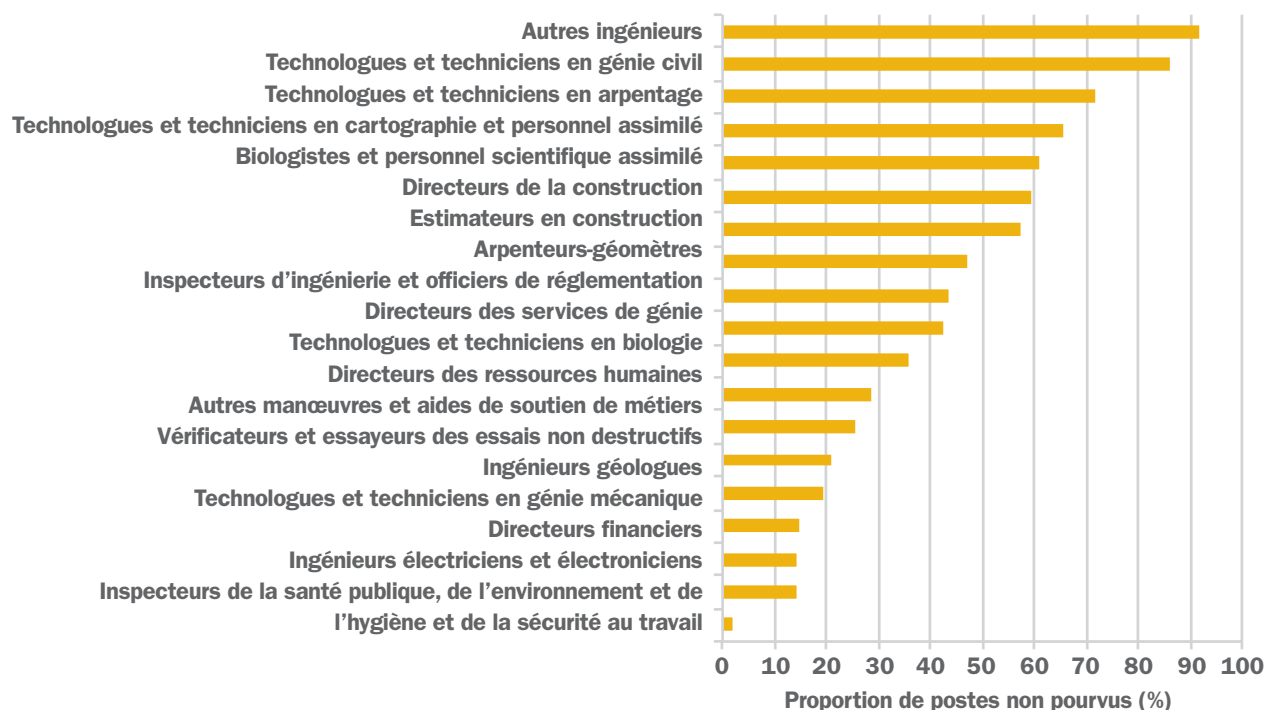
perfectionnement des travailleurs. Pourtant, pour une autre profession, une pénurie de même ampleur peut être contrée plutôt facilement, selon les caractéristiques de cette profession. Comment les intervenants de l'industrie minière peuvent-ils alors distinguer une pénurie importante dans une profession?

Une façon d'évaluer ces pénuries est de calculer la part des besoins d'embauche qui ne sera pas satisfaite, conformément aux prévisions du Conseil RHIM en matière de nouveaux entrants. Par exemple, pour une profession avec des besoins d'embauche de 1 000 travailleurs et une pénurie de 100 travailleurs, 10 % des postes vacants ne peuvent pas être pourvus, même si toutes les personnes compétentes disponibles dans le secteur minier sont embauchées. La situation est potentiellement plus problématique si une

profession a des besoins d'embauche de 500 travailleurs. Dans ce cas, 20 % des besoins d'embauche ne sont pas comblés, un important indicateur que cette profession connaîtra une pénurie de travailleurs au cours des années à venir. Au fur et à mesure que le nombre des postes vacants augmente, la pénurie dans la profession se fait de plus en plus sentir. Les professions affichant les plus fortes pénuries soulèvent davantage d'inquiétudes relativement à la capacité des employeurs à répondre aux futurs besoins d'embauche et à rester concurrentiels à long terme.

La figure 5 montre les professions où l'on retrouve les plus grandes pénuries de personnel, selon le scénario de contraction du Conseil RHIM. Les « techniciens », « ingénieurs » et « directeurs » sont souvent cités dans les professions de cette figure.

Figure 5 : Professions avec une pénurie importante de personnel, scénario de contraction (2016-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016

Partage d'employés avec d'autres industries

L'analyse des pénuries par profession du Conseil RHIM permet aux intervenants de l'industrie minière de prendre des décisions éclairées sur la formation et le perfectionnement des nouveaux travailleurs dans l'industrie. Cependant, en réalité, les personnes qui accèdent à un emploi lié aux mines ne feront pas toutes partie des effectifs miniers. L'industrie minière partage un bassin de travailleurs avec d'autres industries pour toutes les professions abordées dans ce rapport. Ainsi, le niveau de difficulté en matière de perfectionnement des employés varie d'une profession à l'autre.

Dans la mesure où l'industrie minière partage un bassin de travailleurs avec d'autres industries, un effort pour remédier à la pénurie de personnel peut également profiter à ces autres industries. Par exemple, s'il manque 1 000 travailleurs dans une profession, et que l'industrie minière a attiré historiquement 80 % des travailleurs dans cette profession, trouver et former 1 000 nouveaux travailleurs n'est pas suffisant pour pallier la pénurie d'effectifs miniers, puisque l'industrie devrait n'attirer que 800 travailleurs issus de ce bassin (ou 80 %). Pour pallier cette pénurie, uniquement dans l'intérêt de l'industrie minière, cette profession nécessiterait 1 250 nouveaux travailleurs. De ce nombre, 1 000 (80 %) devraient rejoindre l'industrie minière.

Pour cette raison, une pénurie n'est pas nécessairement résorbée avec de nouveaux entrants dont le nombre correspond exactement au manque à pallier. Chaque pénurie observée par le Conseil RHIM est assortie d'un « taux de partage » qui, selon la capacité de l'industrie d'attirer de nouveaux entrants, pourrait accentuer la nécessité de recourir à un plus grand bassin de main-d'œuvre. Dans l'exemple ci-dessus, de nouveaux entrants supplémentaires sont nécessaires pour garantir à l'industrie minière un bassin de travailleurs suffisant dans lequel elle pourra puiser.

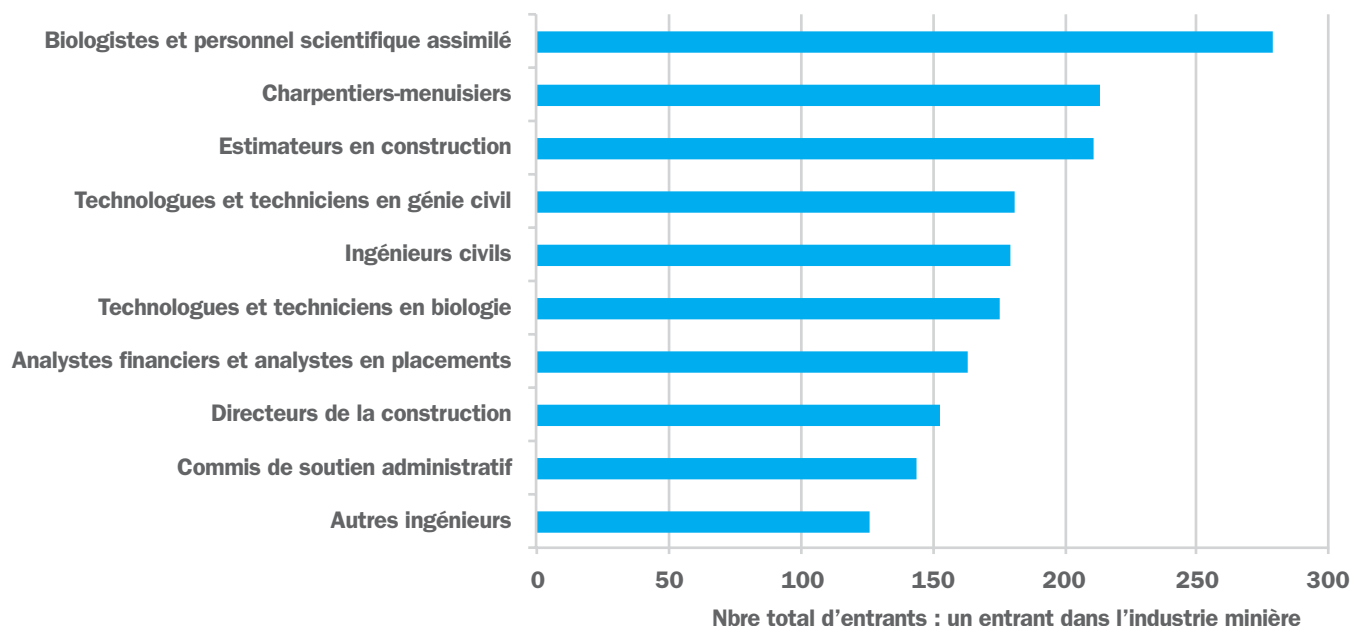
Les figures 6a et 6b présentent les professions dont les taux de partage sont les plus faibles et les plus élevés. Le taux de partage est défini comme le nombre d'entrants dont l'industrie minière a besoin pour que les employeurs soient en mesure

de pourvoir tous les postes qui seront vacants dans le futur. Par exemple, un taux de partage de 10:1 suggère que l'industrie aura besoin de dix nouveaux entrants dans cette profession, afin de pourvoir un seul poste vacant. Un taux de partage élevé est

moins favorable pour les intervenants de l'industrie minière qui veulent former des travailleurs spécifiquement pour l'industrie, puisqu'il indique que la formation pour cette profession sera relativement inefficace.

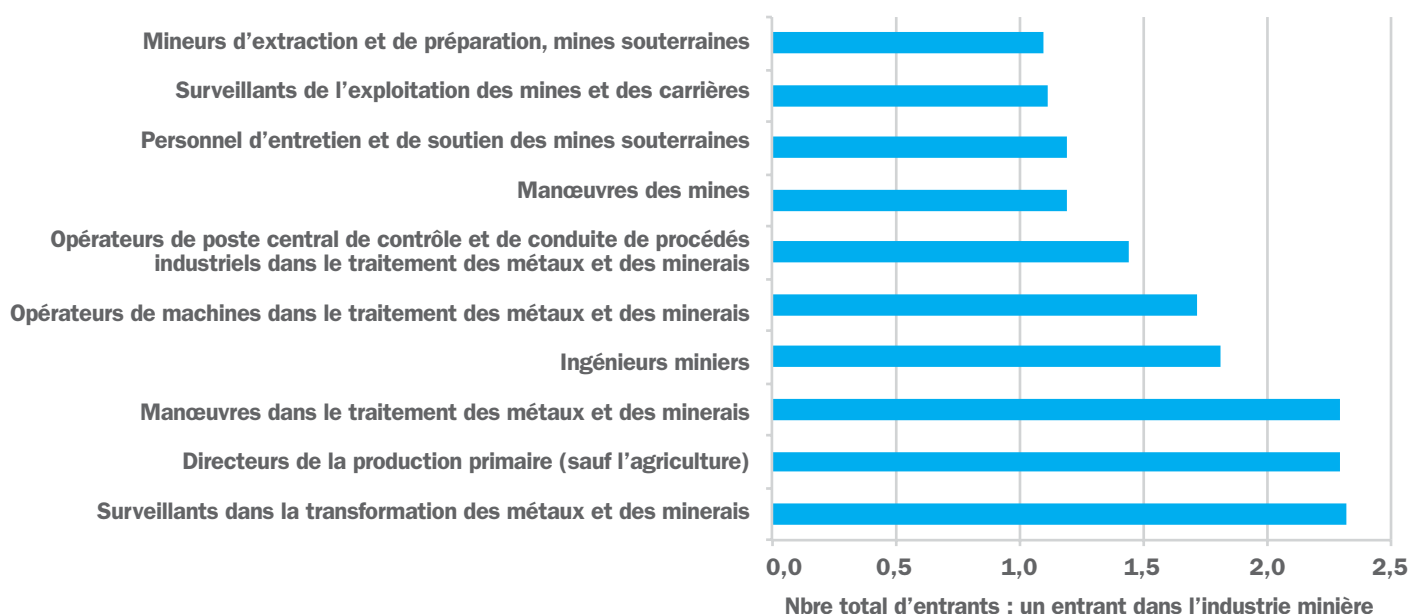
Figure 6 : Taux de partage des nouveaux entrants avec d'autres industries les plus élevés et les plus bas (basés sur les tendances historiques)

Figure 6a : Taux de partage les plus élevés



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016

Figure 6b : Taux de partage les plus bas



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016

Relever les professions prioritaires pour l'industrie minière

On peut combiner les caractéristiques professionnelles couvertes dans cette section pour classer les professions qui sont particulièrement à risque de

rencontrer certains problèmes liés au marché du travail. En examinant l'ampleur de la pénurie (la proportion des besoins d'embauche non comblés) et le taux de partage (le nombre de nouveaux entrants pour chaque nouvel entrant dans

l'industrie minière), on peut déterminer les professions qui présentent à la fois une grande pénurie et un grand rendement pour l'industrie minière en matière de formation et de perfectionnement. Ces professions comprennent les suivantes :

- Directeurs/directrices des ressources humaines
- Directeurs/directrices des services de génie
- Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes
- Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes
- Ingénieurs géologues/ingénieures géologues
- Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres
- Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique
- Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage
- Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation
- Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
- Électriciens industriels/électriciennes industrielles
- Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles
- Conducteurs/conductrices d'équipement lourd
- Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction
- Autres manœuvres et aides de soutien de métiers
- Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières
- Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines
- Manœuvres des mines
- Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais
- Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais

COMPÉTENCES ET CONNAISSANCES REQUISES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE



Le plus récent ralentissement économique dans l'industrie minière canadienne a eu lieu durant une période d'avancées technologiques, de changements réglementaires et d'augmentation des attentes et des relations sur le plan social. Ces facteurs ont une incidence sur les besoins des sociétés minières en termes d'effectifs.

Au cours des dix dernières années, les besoins en main-d'œuvre de l'industrie minière ont diminué, puisque les avancées technologiques ont ouvert la voie à la mécanisation du milieu de travail et qu'une technologie de pointe a permis l'uniformisation des processus. Avec ces changements, les employeurs dépendent de plus en plus d'effectifs possédant de nouvelles compétences et qualifications, qui doivent être aussi variées qu'approfondies. Des effectifs hautement compétents et qualifiés permettent aux employeurs de demeurer concurrentiels sur des marchés miniers complexes et de réaliser des projets dans des régions éloignées ou dans des milieux miniers difficiles.

Pour les besoins de ce rapport, le mot « qualifications » fait référence

au niveau de scolarité requis pour un poste en particulier, p. ex. un diplôme universitaire ou collégial, un certificat d'apprenti ou d'une école de métiers ou un diplôme d'études secondaires. Le mot « compétences » fait référence à la capacité d'effectuer une tâche ou une fonction, qui est habituellement obtenue avec l'expérience.

Examen des compétences et des qualifications

Examiner les besoins d'embauche dans le secteur minier à la lumière des qualifications et des compétences connexes permet de déterminer les caractéristiques clés des effectifs miniers pour l'avenir. On parvient ainsi à préciser le type de travailleurs dont l'industrie minière aura besoin. Allant au-delà des chiffres et des titres, cet examen fournit plus de renseignements sur les aspects qualitatifs des besoins d'embauche au cours des dix prochaines années.

Cette analyse procure des renseignements sur les niveaux de scolarité et le type de formation professionnelle dont les futurs travailleurs de l'industrie minière auront

besoin. Elle est particulièrement pertinente en période difficile, lorsque les rôles et les responsabilités sont plus vagues. Dans le milieu minier actuel, des tâches qui étaient traditionnellement exécutées par un certain nombre de travailleurs à différents postes sont maintenant exécutées par une seule personne possédant des compétences et des connaissances variées.

De plus, l'étude des compétences et des qualifications permet de dresser un portrait plus fidèle des besoins d'embauche, tout en soulignant les frictions sur le marché du travail. Un portrait des ingénieurs des mines publié dans le rapport national de 2015 indiquait que même si cette profession ne présente pas de pénurie en termes de nombre et que le bassin de diplômés en génie est adéquat, les employeurs continuent de peiner à trouver, à embaucher et à garder en poste des ingénieurs des mines. Cette situation est en partie due au fait que les employeurs ne cherchent pas un simple ingénieur des mines, mais une personne qui possède aussi des compétences et des qualifications très particulières.

Les compétences et qualifications qui seront prises en compte par les sociétés minières au cours des dix prochaines années

Les prévisions relatives aux exigences d'embauche du Conseil RHIM fournissent des renseignements sur l'importance des besoins des employeurs; cette section vise à étoffer ces renseignements en traitant des compétences, des niveaux de scolarité, des qualifications et des aptitudes dont l'industrie minière devrait avoir besoin au cours des dix prochaines années. L'étude se penche plus particulièrement sur les besoins d'embauche, en définissant le type de travailleurs et de compétences nécessaires pour que l'industrie puisse rester concurrentielle.

Prévisions en matière de scolarité

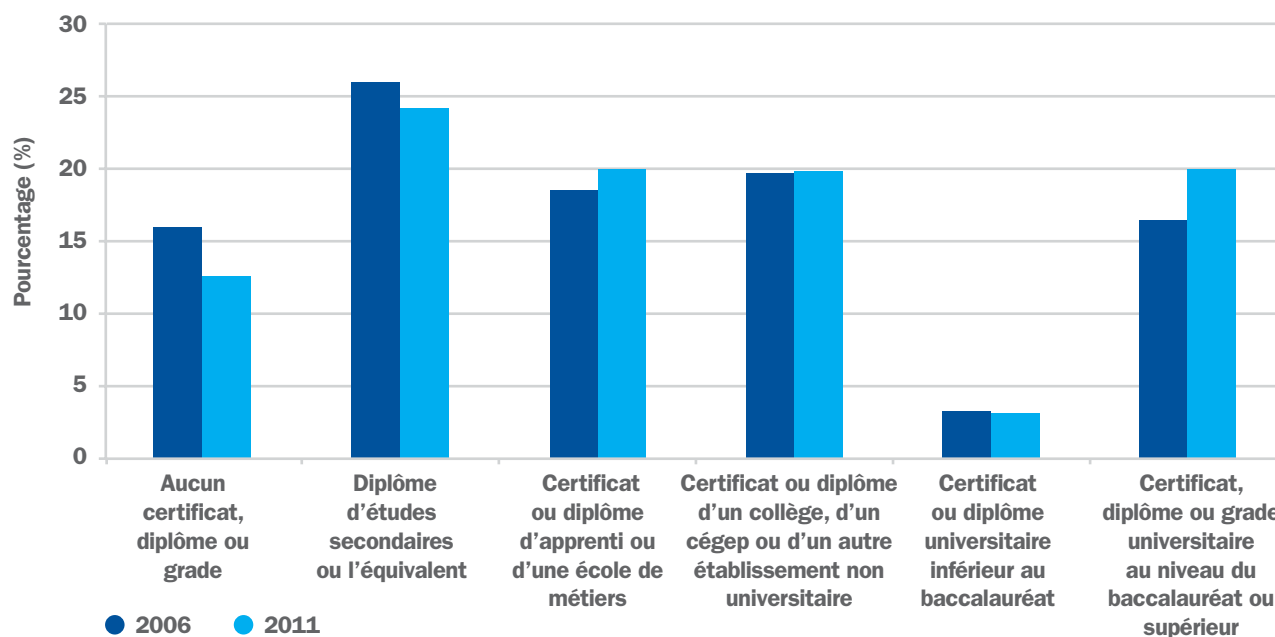
Les effectifs de l'industrie minière proposent une vaste gamme de niveaux de scolarité et de qualifications. Ce rapport tient compte de six catégories

de personnes employées dans l'industrie minière canadienne. Le portrait de l'industrie minière en matière de scolarité est différent de celui des autres industries et reflète les besoins particuliers des employeurs de ce secteur. Comparativement à la main-d'œuvre totale au Canada, les effectifs miniers se composent souvent en plus grande partie de personnes 1) sans diplôme d'études postsecondaires et 2) avec un certificat d'apprenti ou d'une école de métiers. Inversement, ils comprennent relativement peu de diplômés universitaires.

Cependant, avec le temps, les exigences en matière de scolarité de l'industrie ont changé et penchent maintenant en faveur de niveaux de scolarité plus élevés. La figure 7 souligne les changements en matière de scolarité des effectifs

du secteur minier canadien entre les années de recensement 2006 et 2011. La figure montre qu'il y a eu une diminution importante de la proportion de travailleurs qui ne possèdent pas de diplôme, de certificat ni de grade, et une petite baisse dans la proportion de personnes avec un diplôme d'études secondaires. À l'inverse, l'industrie minière emploie des personnes ayant fait des études à l'université dans une bien plus grande part, et on note une augmentation importante du nombre de personnes détenant un certificat d'une école de métiers.

Figure 7 : Variation des proportions des niveaux de scolarité dans les effectifs de l'industrie minière, entre 2006 et 2011



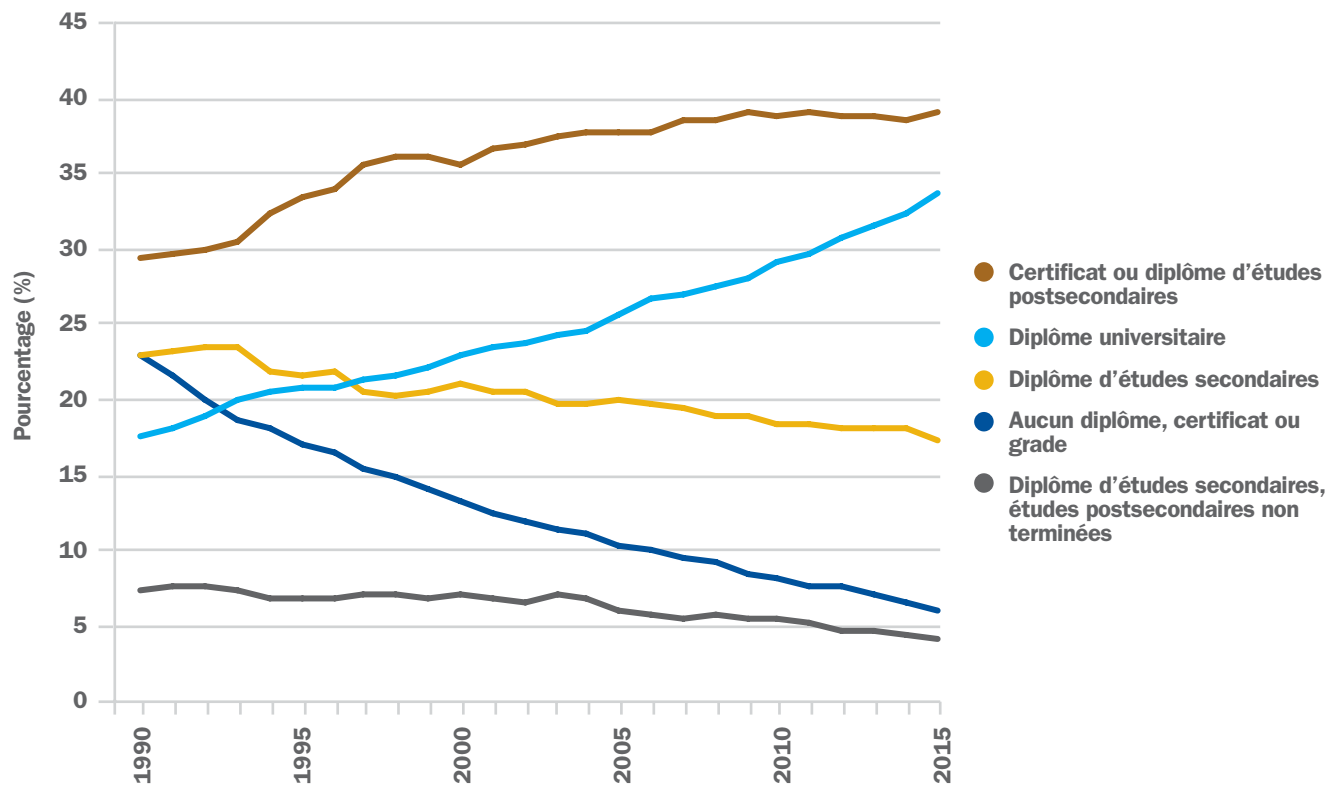
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

Cette transition vers l'exigence d'une formation universitaire est comparable à la tendance de la main-d'œuvre totale au Canada. Comme indiqué à la figure 8, la structure scolaire de la main-d'œuvre

canadienne a également changé au cours des trois dernières décennies, et le pourcentage de titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires⁵ et d'un diplôme universitaire s'est accru. Inversement, le

nombre de personnes ne possédant pas de certificat a diminué avec le temps, puisque plus de Canadiens investissent dans l'éducation qu'au cours des années précédentes.

Figure 8 : Pourcentage de niveau de scolarité des effectifs totaux au Canada, pour les personnes de 25 ans et plus (1990-2015)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

Compte tenu de l'évolution de la structure scolaire des effectifs miniers, ce rapport fournit une répartition des différents niveaux de scolarité en fonction des prévisions des besoins en matière d'embauche, pour approfondir les attentes que les employeurs du secteur minier devraient avoir relativement aux niveaux

de scolarité afin de répondre aux besoins futurs d'embauche.

Le tableau 5 compare les prévisions des besoins en matière d'embauche du Conseil RHIM par niveau de scolarité, de 2011 à 2020 et de 2016 à 2025. Le tableau indique une diminution du

nombre de travailleurs sans certificat ni diplôme d'études secondaires et une augmentation de ceux ayant effectué des études postsecondaires. De fait, les diplômés universitaires représentent une part grandissante des besoins d'embauche, de près de 30 % supérieure aux niveaux précédents.

⁵Veuillez noter que, dans cette figure, la catégorie certificat ou diplôme d'études postsecondaires comprend les certificats émis par des écoles de formation professionnelle et d'apprentissage, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles d'infirmières ainsi que les certificats universitaires inférieurs au baccalauréat.

Tableau 5 : Prévisions des besoins en matière d’embauche par niveau de scolarité, scénario de référence (2011-2020 et 2016-2025)

	Prévisions des besoins en matière d’embauche (2011-2020)	Prévisions des besoins en matière d’embauche (2016-2025)	Pourcentage de variation (%)
Aucun certificat, diplôme ou grade	16 000	13 415	-16
Diplôme d’études secondaires ou l’équivalent	25 925	25 815	0
Certificat ou diplôme d’apprenti ou d’une école de métiers	18 535	21 360	15
Certificat ou diplôme d’un collège, d’un cégep ou d’un autre établissement non universitaire	19 775	21 205	7
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	3 220	3 380	5
Certificat, diplôme ou grade universitaire au niveau du baccalauréat ou supérieur	16 535	21 315	29
Total	99 990	106 490	7

Source : Conseil des ressources humaines de l’industrie minière, 2016

Il est important de noter que les tendances présentées au tableau 5 sont le produit de deux facteurs bien distincts. Le premier facteur est la tendance vers des exigences supérieures en matière de scolarité, et la diminution de la dépendance envers les personnes ne possédant pas de certificat et les titulaires d’un diplôme d’études secondaires. Le deuxième facteur est l’augmentation de 7 % du nombre de

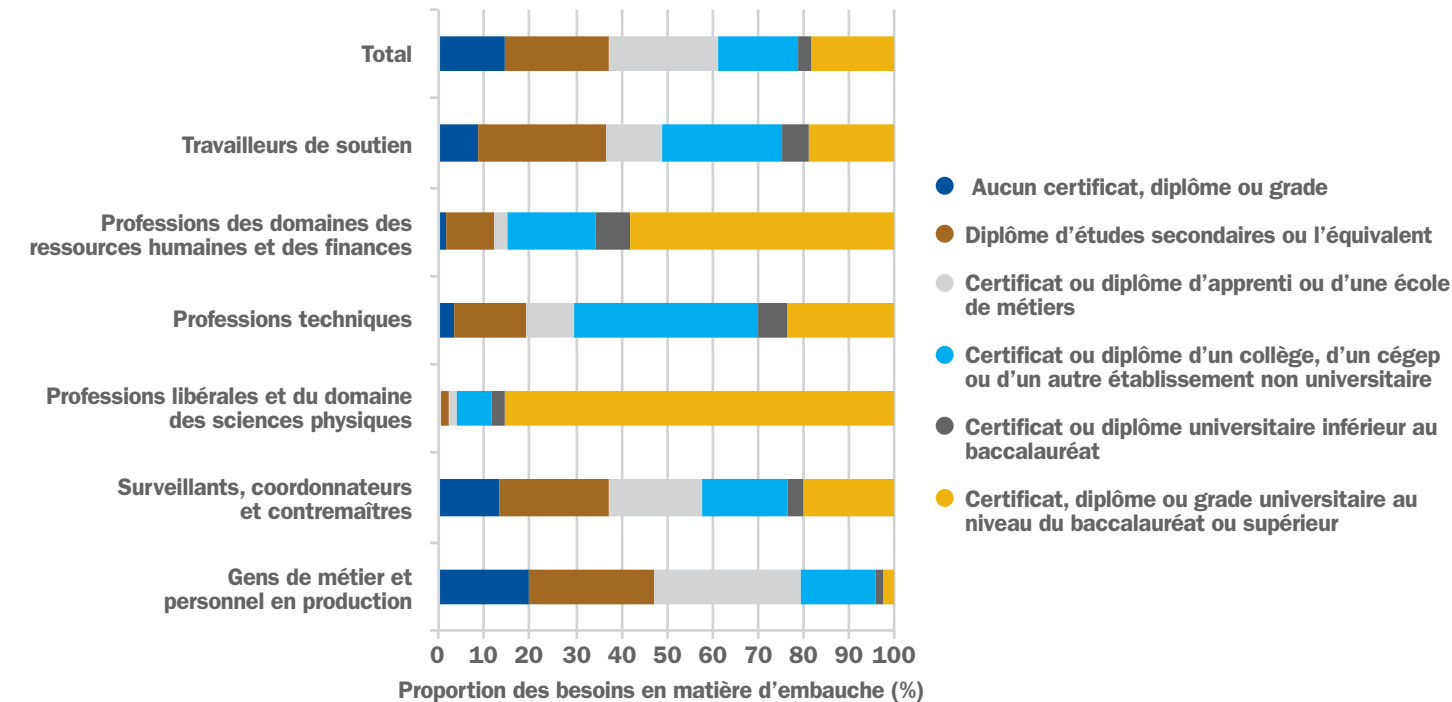
travailleurs à embaucher entre les deux périodes de prévisions.

La figure 9 indique la répartition des différents niveaux de scolarité pour les prévisions des besoins en matière d’embauche par profession entre 2016 et 2025. Pour chaque grande catégorie professionnelle, la figure illustre les niveaux de scolarité correspondant aux besoins en matière d’embauche. Chaque

profession possède des exigences uniques en matière de scolarité qui peuvent façonner les stratégies visant à répondre aux besoins d’embauche.

Par exemple, une stratégie d’embauche pour des professions libérales et du domaine des sciences physiques peut cibler les universités pour le recrutement, compte tenu du grand nombre de diplômés universitaires dans ces professions.

Figure 9 : Répartition des différents niveaux de scolarité en fonction des prévisions d’embauche pour les grandes catégories professionnelles (2016-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l’industrie minière, 2016

Structure professionnelle des effectifs miniers : changements au fil du temps

Des changements rapides des niveaux d'emploi ainsi que de la composition professionnelle des effectifs avec le temps suggèrent que certaines professions sont beaucoup plus sensibles aux périodes de croissance, ce qui entraîne une création accélérée d'emplois et une vulnérabilité accrue en cas de ralentissement soudain, lorsque les niveaux de production baissent et que des mises à pied surviennent. Cette section porte sur les changements dans la distribution des emplois dans l'industrie

minière au cours des 20 dernières années et compare l'incidence de ces changements sur le nombre total d'emplois dans des professions particulières.

La volatilité des prix des produits de base, les avancées technologiques et la fluctuation des conditions économiques ont une incidence non seulement sur l'emploi total dans l'industrie minière, mais également sur la structure professionnelle des effectifs. Par exemple, une nouvelle technologie peut éliminer des emplois dans une profession, mais en créer d'autres ailleurs. De plus,

une brusque augmentation des prix peut entraîner de vastes efforts de recherche et développement et l'adoption rapide de nouvelles technologies plus perfectionnées, en plus d'accroître le nombre d'emplois. Selon l'aperçu du marché du travail publié par le Conseil RHiM en 2015, l'industrie minière est devenue une industrie à plus forte intensité de capital, qui dépend davantage de la machinerie et de la technologie. Ces avancées ont probablement entraîné des changements dans la structure professionnelle des effectifs miniers.

Camions de roulage sans chauffeur : l'effet des avancées technologiques sur les exigences futures en matière de compétences

L'adoption de nouvelles technologies peut mener à une hausse des emplois dans certaines professions et, dans d'autres, à une baisse. Les avancées technologiques touchant les camions de roulage sont un exemple qui illustre comment des changements dans la taille et le type de machines et d'équipement utilisés peuvent transformer de façon permanente la structure professionnelle des effectifs.

De plus gros camions sont plus efficaces pour déplacer le minerai dans les mines, puisqu'ils nécessitent moins de voyages et de chauffeurs pour le même niveau de production. L'utilisation de camions de roulage autonomes ou « sans chauffeur » diminue également le nombre de conducteurs nécessaires, tout en créant de nouvelles exigences sur le plan des compétences pour les employés, qui doivent faire fonctionner et entretenir ces véhicules. Dans cet exemple, le passage à une nouvelle technologie a une incidence non seulement sur le nombre de travailleurs requis, mais également

sur les compétences nécessaires, ce qui pourrait transformer la répartition des professions au sein des effectifs miniers de cette mine. Alors que l'intensité de capital continue d'augmenter dans l'industrie minière, les entreprises adoptant de nouvelles technologies pour augmenter leur capacité opérationnelle, il faudra évaluer les nouvelles compétences

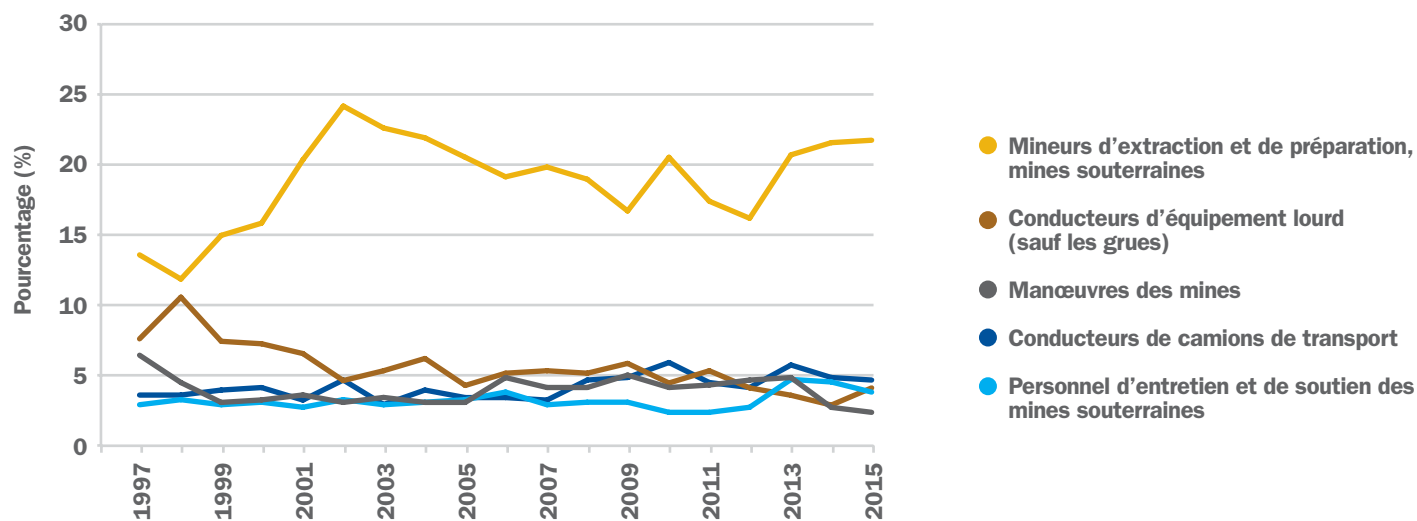
requis pour garantir que cette nouvelle technologie est mise en place efficacement et pour maximiser le rendement du capital investi. Ces besoins en évolution nous aideront à définir les compétences et les qualifications requises de la part des effectifs miniers à l'avenir.

La figure 10 souligne les changements quant à la proportion de certaines professions liées à la production de première ligne par rapport au nombre total d'emplois dans la catégorie professionnelle correspondante.

Les données indiquées dans cette section couvrent la catégorie « extraction et concentration du minerai » (SCIAN 212) entre 1997 et 2015.



Figure 10 : Proportion de certaines professions liées à la production dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai (1997-2015)



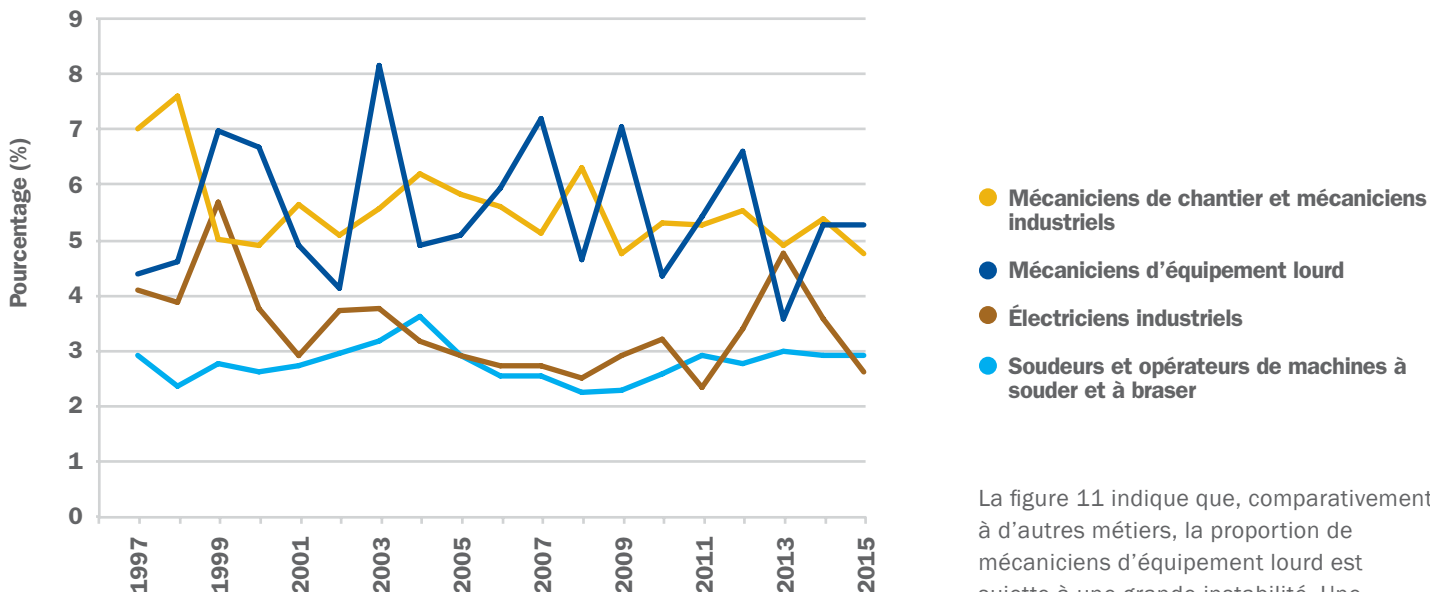
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

La figure 10 indique qu'entre 1997 et 2015, la proportion de conducteurs de camion, de conducteurs d'équipement lourd et de travailleurs d'entretien et de soutien des mines souterraines est restée relativement stable, alors que celle des mineurs d'extraction et de préparation

des mines souterraines a augmenté de façon spectaculaire et a fluctué beaucoup plus durant la période. La proportion de mineurs d'extraction et de préparation dans les mines souterraines est passée de 13,5 % du total des effectifs dans le domaine de l'extraction, en 1997, à près de 21 %, en 2015.

La figure 11 examine les changements dans la proportion de professions sélectionnées dans le secteur de l'extraction et de la concentration de minerai entre 1997 et 2015.

Figure 11 : Proportion de professions sélectionnées dans le secteur de l'extraction et de la concentration du minerai (1997-2015)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

La figure 11 indique que, comparativement à d'autres métiers, la proportion de mécaniciens d'équipement lourd est sujette à une grande instabilité. Une tendance semblable, mais moins importante, est observée pour les mécaniciens de chantier et industriels.



MAIN-D'ŒUVRE - OCCASIONS ET DÉFIS

Cette section aborde les défis et les occasions en lien avec la main-d'œuvre. Dans un premier temps, elle explore l'incidence des invalidités sur les effectifs miniers et l'accès aux travailleurs qualifiés. Elle présente ensuite les secteurs dans lesquels les activités minières peuvent être sous-performantes et désigne les occasions, pour les intervenants du secteur minier, de mieux faire correspondre les effectifs aux besoins particuliers des employeurs. La diversification des effectifs représente, pour l'industrie minière, un de ses plus gros défis et une de ses meilleures occasions de renforcement de la main-d'œuvre disponible. Cette section vise les groupes qui sont soit sous-représentés, soit sous-utilisés dans l'industrie minière.

Explorer l'incapacité dans les effectifs miniers

Les besoins d'embauche sont établis par le Conseil RHiM selon deux dynamiques du marché du travail : 1) la demande de travailleurs résultant de la croissance de

l'industrie et 2) le besoin de remplacer les travailleurs qui quittent l'industrie, soit pour prendre leur retraite, soit pour d'autres raisons. Le deuxième facteur relève des travailleurs eux-mêmes, parce qu'il est lié à des besoins d'embauche générés par des circonstances ou des décisions prises par les travailleurs en place, plutôt que par la création de nouveaux emplois. Dans la section 2, comme pour les rapports précédents, le Conseil RHiM a examiné certains des problèmes et des enjeux liés à la décision des travailleurs de partir à la retraite. Cette section traite d'autres sources de pression possibles, en prenant pour exemple les incapacités dans la population active. On y aborde les conséquences possibles des invalidités dans la population active sur la disponibilité de travailleurs compétents et expérimentés dans l'industrie.

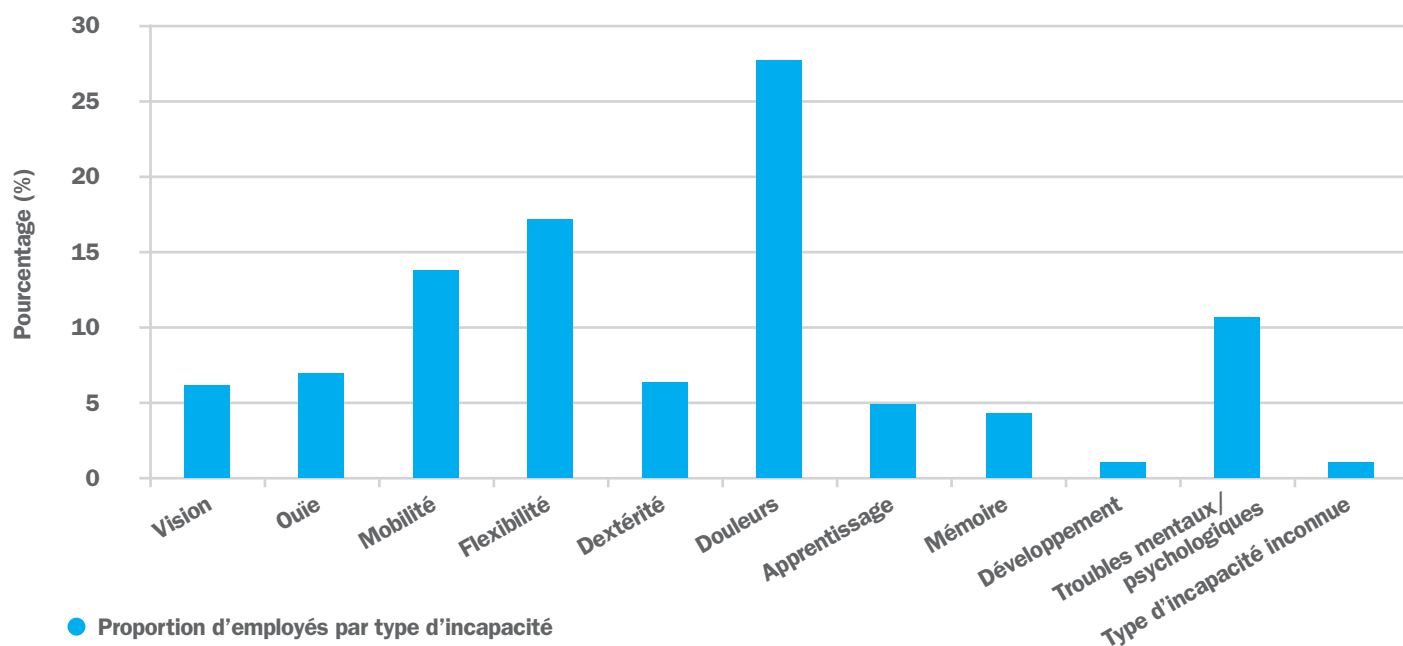
Un grand nombre de personnes handicapées occupent actuellement un emploi au Canada. Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2012, menée par Statistique Canada, près de

3,8 millions d'adultes canadiens ont indiqué souffrir d'une forme d'incapacité qui nuit à leurs activités quotidiennes. Ce chiffre représente 13,7 % de la population adulte totale.

Définition d'une incapacité

Les données de l'ECI (voir la figure 12) indiquent que plus de 28 % des travailleurs canadiens handicapés souffrent d'une incapacité liée à la douleur. D'autres incapacités recensées par des travailleurs concernent la flexibilité (17 %), la mobilité (14 %), les troubles mentaux ou psychologiques (11 %) et les problèmes d'ouïe (7 %). Seulement 1 % des personnes handicapées occupant un emploi se sont déclarées atteintes d'une incapacité liée au développement.

Figure 12 : Prévalence des incapacités par type dans les effectifs canadiens, toutes les industries (2012)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

Le vieillissement de la main-d'œuvre au Canada, en particulier dans l'industrie minière, met en évidence l'importance de tenir compte des incapacités dans la gestion des effectifs. Les données de l'ECI de 2012 indiquent que la prévalence des incapacités augmente avec l'âge. Le Conseil RHIM produit des rapports sur les tendances en lien avec le vieillissement des effectifs miniers au Canada depuis bientôt dix ans, compte tenu du fait que l'industrie devra remplacer ces travailleurs. Près de 43 % des travailleurs miniers sont âgés de 45 à 64 ans. Or, selon les données de l'ECI, les employés de cette tranche d'âge sont ceux qui affichent le plus haut taux d'incapacité dans tous les secteurs économiques (35 % des travailleurs âgés de 45 à 54 ans et 30 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans).

Cette tendance peut présager une série de difficultés en lien avec les changements physiologiques associés à l'âge,

comme la perte de tonus musculaire, la dégénérescence maculaire liée à l'âge, la baisse de coordination neuromusculaire, etc. Ces enjeux sont très importants dans l'industrie minière, particulièrement lorsque les exigences et les normes professionnelles deviennent de plus en plus difficiles à respecter pour les travailleurs. En pareil cas, les employeurs risquent de voir une augmentation du stress au travail, une baisse de la productivité et un nombre potentiellement accru de congés d'invalidité et de retraites hâtives¹.

Les données de l'ECI indiquent aussi que les types d'incapacité d'une personne varient avec l'âge. En effet, après la douleur (30 %), l'incapacité la plus répandue chez les personnes âgées de 15 à 24 ans est d'ordre mental ou psychologique (16 %), suivie des problèmes de mobilité et de flexibilité (11 %).

Cependant, chez les personnes plus âgées (de 45 à 54 ans et de 55 à 64 ans), les problèmes de flexibilité et la douleur sont les incapacités les plus communes, avec environ 19 % de travailleurs canadiens qui en souffrent. Les employeurs dans le secteur minier devront tenir compte de l'impact de cette situation sur leurs effectifs et trouver la manière de répondre aux besoins des travailleurs plus âgés qui souffrent d'incapacités liées à l'âge, afin d'assurer l'efficacité de leur plan de relève et d'accorder assez de temps au transfert des connaissances et des compétences.

¹http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/36979/1/WHO_TRS_835.pdf

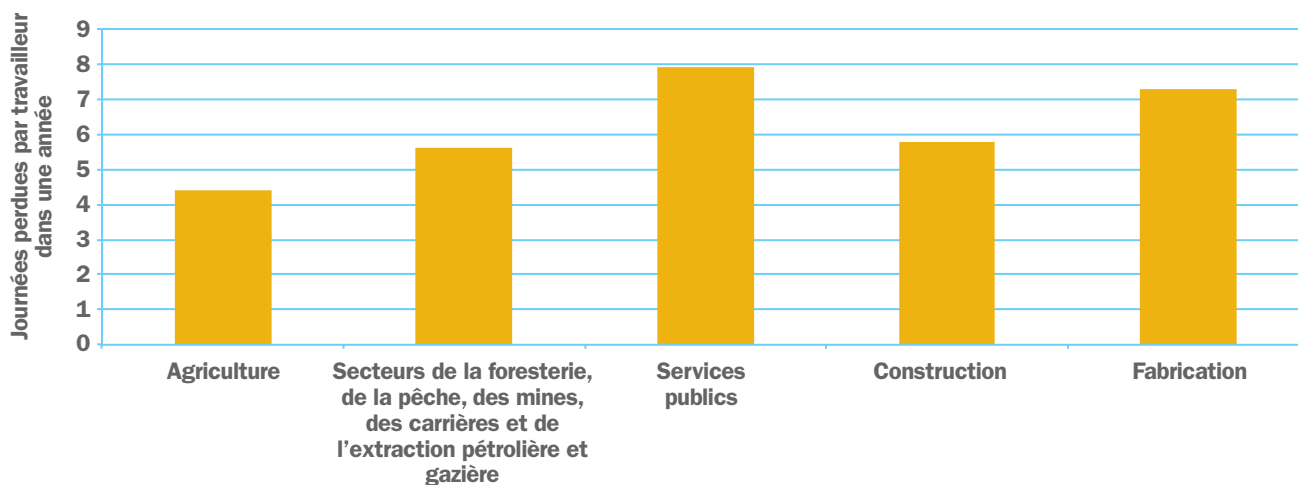
La maladie mentale est une forme d'incapacité qui a attiré davantage l'attention au cours des dernières années. Le site Web de la Commission de la santé mentale du Canada indique que, « chaque année, une personne sur cinq au Canada est aux prises avec un trouble mental ou une maladie mentale² ». Les employeurs doivent répondre aux besoins des employés qui souffrent de maladie mentale, comme ils le feraient pour toute autre incapacité. Souvent, comme la maladie mentale n'est pas visible, de nombreux travailleurs ne prennent pas de congé ou ne vont pas chercher de l'aide, par crainte d'être stigmatisés. Cependant, les employeurs de l'industrie minière pourraient devoir se pencher rapidement sur ce type d'incapacité puisque certains aspects du travail minier peuvent faire augmenter le stress et les problèmes de

santé mentale, notamment l'éloignement des sites miniers (spécialement ceux qui ne sont accessibles que par avion), les longues périodes sans voir le jour dans les mines souterraines, la nature cyclique de l'emploi, le travail par équipes et les longs quarts de travail. Ces facteurs ainsi que la stigmatisation associée à la maladie mentale peuvent poser un risque important pour la sécurité.

Bien que peu d'études aient été menées pour l'instant sur la santé mentale et ses répercussions sur les effectifs miniers, une étude d'une société minière de l'Ontario indique qu'environ un quart de toutes les demandes de prestations d'invalidité concernent des problèmes de santé mentale³.

Les invalidités et les demandes de prestations d'invalidité constituent un réel poids financier pour les entreprises, tant au chapitre des coûts directs liés aux assurances et aux prestations d'invalidité que sur le plan des coûts indirects liés aux pertes de productivité. Les problèmes de santé mentale et les maladies mentales sont à l'origine d'environ 30 % des demandes de prestations d'invalidité de courte et de longue durée, dont ils constituent l'une des trois principales causes selon plus de 80 % des employeurs canadiens⁴. En 2012, les secteurs de la foresterie, de la pêche, des mines, des carrières et de l'extraction pétrolière et gazière ont perdu en moyenne 5,6 journées par travailleur en raison d'une maladie ou d'une incapacité, comme le montre la figure 13.

Figure 13 : Journées perdues par travailleur dans l'année en raison d'une maladie ou d'une incapacité, par industrie (2012)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

En ajoutant à cela un examen des pertes de productivité découlant des maladies ou des incapacités dans les professions essentielles aux activités minières, on obtient davantage de données sur les coûts potentiels des incapacités pour l'industrie minière canadienne. En 2012, les personnes travaillant comme aide de soutien des métiers ou manœuvre en construction, ou exerçant un métier connexe, ont manqué en moyenne

10,5 journées de travail, tandis que les personnes travaillant dans le secteur de l'opération d'équipement de transport et de machinerie lourde ou exerçant un métier d'entretien apparenté ont manqué en moyenne 9,6 journées de travail. Le New South Wales Minerals Council, en Australie, estime qu'une mine moyenne comptant 170 employés doit assumer des coûts liés à la baisse de la productivité découlant de la maladie mentale de

300 000 à 400 000 \$ AUD par année⁵. Les pertes de productivité en lien avec les incapacités pèsent lourd sur l'économie canadienne, et le coût des incapacités pour le secteur minier canadien doit être pris en compte. Le fait de comprendre les facteurs d'incapacité et d'explorer les moyens d'aider les travailleurs souffrant d'une incapacité à occuper de nouveau un emploi productif aura un impact positif sur les résultats.

²<http://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/focus-areas/la-sante-mentale-compte>

³<https://laurentienne.ca/nouvelles/vale-le-syndicat-des-metallistes-et-le-crsst-lancent-une-etude-sans-precedent-sur>

⁴Voir le rapport La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada (www.mentalhealthcommission.ca/Francais).

⁵Voir le rapport Blueprint for mental health and wellbeing (www.himh.org.au).

L'importance de toutes les sources potentielles de main-d'œuvre

Il existe certains facteurs qui font en sorte que l'industrie minière éprouvera toujours des problèmes à embaucher les bons travailleurs au bon moment. Par exemple, certaines tendances démographiques générales continuent de fragiliser les sources potentielles de main-d'œuvre pour l'industrie minière (ainsi que pour d'autres industries). Ces tendances incluent le déclin constant de la population plus jeune et la migration vers les centres urbains du pays.

Les sources de main-d'œuvre sont également compromises par des circonstances qui sont propres à l'industrie minière. Les mines n'ont souvent d'autre choix que d'exercer leurs activités dans un marché du travail serré, en misant sur des populations clairsemées ou éloignées. De plus, la perception de l'industrie, notamment en ce qui a trait à la nature du travail, peut également rebuter certains groupes reconnus pour être moins prêts à se joindre aux effectifs miniers.

Ces facteurs relatifs aux sources de main-d'œuvre ne devraient pas changer à court terme, et certains sont propres à

l'industrie minière. Cette section souligne l'importance d'identifier et de favoriser toutes les sources potentielles de main-d'œuvre, dans le but de contrecarrer les facteurs qui nuisent à l'accès à un nombre de travailleurs suffisant pour assurer la compétitivité et la croissance. L'analyse du Conseil RHIM indique que les personnes compétentes disponibles ne sont pas en nombre suffisant pour répondre à tous les scénarios de prévisions et que certaines professions sont plus vulnérables que d'autres à une hausse soudaine des besoins d'embauche ou à un déclin du nombre de personnes compétentes disponibles. En d'autres mots, un bon approvisionnement de main-d'œuvre devrait pouvoir répondre à tous les scénarios et à tous les cycles économiques, pas seulement au scénario de contraction ou aux ralentissements économiques.

Le réservoir de personnes compétentes disponibles

Comme abordé à la section 2, les employeurs du secteur minier doivent pouvoir puiser dans un réservoir suffisant, constant, de personnes compétentes et

qualifiées en vue de répondre à leurs besoins d'embauche. À mesure que ces besoins augmentent, que ce soit en raison de la création de nouveaux postes ou de la nécessité de remplacer des travailleurs qui partent, l'industrie minière doit s'assurer que de nombreuses personnes s'inscrivent à des programmes de formation en lien avec le secteur, pour ensuite intégrer le marché du travail. Pendant les périodes de repli du marché, les chercheurs d'emploi et les étudiants seront tentés d'entreprendre une carrière ou de suivre un programme de formation dans un autre secteur. Il est donc important pour l'industrie minière de rester présente auprès des étudiants et des chercheurs d'emploi afin de s'assurer que, en période d'essor économique, elle possède un réservoir de personnes qualifiées disponibles suffisant. Quelle que soit la phase du cycle économique, il est primordial pour les employeurs de l'industrie minière de disposer d'un bassin de travailleurs qualifiés et compétents pour l'avenir et de connaître toutes les sources potentielles de main d'œuvre.



Les parcours scolaires des hommes et des femmes vus de plus près

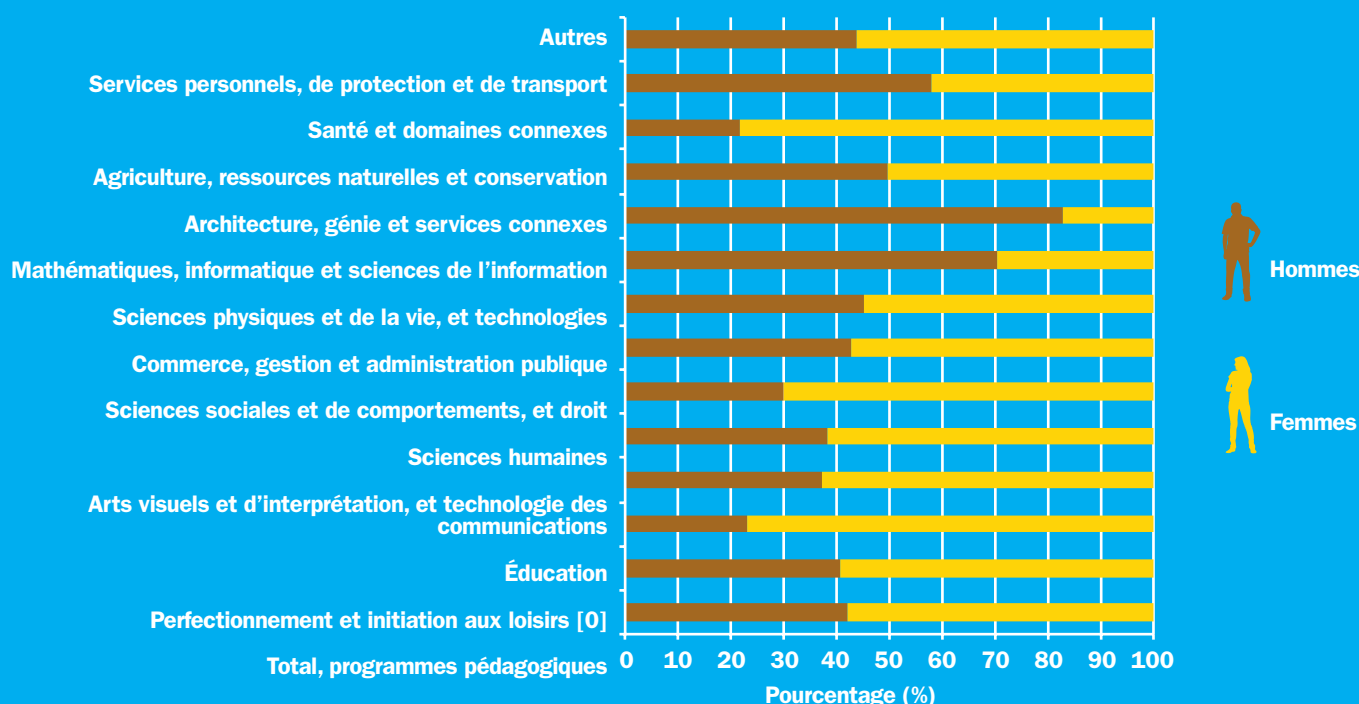
De 1999 à 2013, le nombre total de titulaires d'un diplôme d'études supérieures a augmenté au Canada de 87 %. Durant cette période, la proportion de femmes et d'hommes diplômés est restée relativement stable à environ 58 % et 42 %, respectivement. Mais au-delà de la représentation proportionnelle générale, il existe une grande différence quant aux

types de programmes postsecondaires choisis par les hommes et les femmes.

Comme illustré à la figure 14, les données d'obtention de diplôme tirées du Système d'information sur les étudiants postsecondaires (SIEP), une enquête nationale de Statistique Canada, indiquent que les secteurs « santé et domaines connexes » et « éducation » ont tendance à attirer une plus grande proportion de femmes. Par contre, les

programmes appartenant aux catégories « mathématiques, informatique et sciences de l'information » et « architecture, génie et services connexes » comptent une plus grande proportion d'hommes. En 2013, 83 % des étudiants ayant obtenu un diplôme dans un programme de la catégorie « architecture, génie et services connexes » étaient des hommes, et seulement 17 %, des femmes.

Figure 14 : Proportion des hommes et des femmes ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires (2013)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016, Statistique Canada (SIEP), 2013

L'influence des parcours scolaires des hommes et des femmes sur le bassin de travailleurs

Les préférences en matière d'éducation et les parcours scolaires des hommes et des femmes ont une incidence importante sur la diversité et la représentation hommes-femmes dans le réservoir de travailleurs. Les choix d'études et de carrière des jeunes femmes peuvent être influencés par le fait qu'elles ne s'estiment pas

représentées dans des professions des domaines des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) ni dans des postes de haute direction de l'industrie minière ou qu'elles aient été découragées, à un jeune âge, de faire des études en mathématiques ou en science. Pour remédier à la sous-représentation des femmes dans le secteur minier, l'industrie doit trouver des solutions qui vont bien au-delà des obstacles à l'emploi et

remonter plus près de la source. Le fait d'établir un dialogue avec les étudiantes et les collectivités pour les sensibiliser aux carrières dans le secteur, d'une part, et, d'autre part, d'entrer en contact avec les femmes lorsqu'elles prennent des décisions quant à leurs études et leur formation favorisera la constitution d'un réservoir de main d'œuvre présentant une meilleure diversité hommes-femmes, davantage paritaire.

La diversité

Vu l'importance de former un réservoir de main-d'œuvre solide et robuste, la diversité demeurera une priorité pour les entreprises minières au Canada. Les lacunes et les disparités en matière de diversité peuvent être le signe d'occasions ratées ou d'un dysfonctionnement du marché du travail, surtout si un 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 représentation dans la main-d'œuvre de l'industrie minière n'est habituellement pas la même que dans la population active

ou la population en général. Ces disparités suggèrent que chaque groupe se heurte à des difficultés pour participer à l'industrie, notamment des obstacles systémiques.

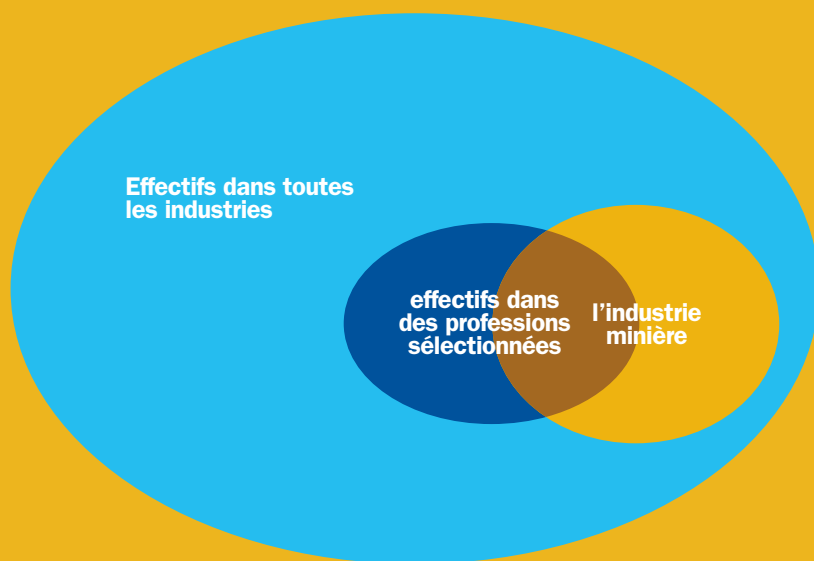
Dans ce rapport, l'analyse sur la diversité vise principalement l'étendue de la représentation de chaque groupe dans les effectifs miniers et la compare à la main-d'œuvre dans d'autres industries et en général. Étant donné qu'il existe différentes manières de répartir la main-d'œuvre, il existe également plusieurs façons de décrire la représentation d'un groupe dans les effectifs, selon le cadre de référence choisi. La figure 15 illustre la répartition possible de la main-d'œuvre

pour les besoins de cette analyse. Le diagramme souligne les sous-ensembles des effectifs suivants :

- effectifs dans toutes les industries;
- effectifs dans des professions sélectionnées, toutes les industries;
- effectifs dans l'industrie minière;
- effectifs dans des professions sélectionnées de l'industrie minière.

Cette section aborde la représentation des différents groupes dans chacune de ces catégories, et dans certains cas, pour des professions données.

Figure 15 : Représentation visuelle de la population active



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016



Femmes

Selon le Recensement de la population de 2011, les femmes représentent environ 17 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne, comparativement à 48 % de la main-d'œuvre du pays. Selon cette répartition et les estimations du Conseil RHIM concernant le nombre total d'emplois dans l'industrie, environ 38 600 femmes travaillaient dans l'industrie minière en 2015⁶.

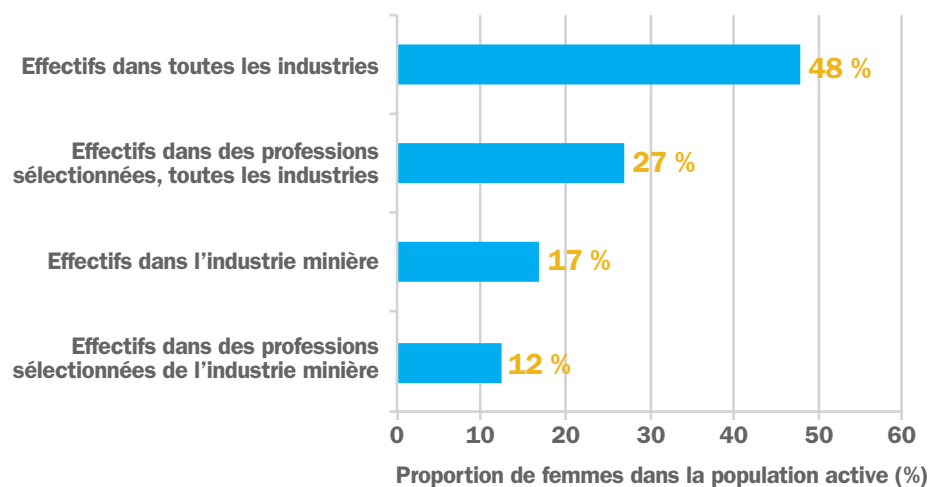
environ
38 600
femmes travaillaient dans l'industrie minière en 2015.

Comme illustré à la figure 16, les femmes ne représentent que 27 % des travailleurs dans les professions étudiées par le Conseil RHIM dans toutes les industries. En d'autres termes, les femmes ne sont pas aussi bien représentées dans ces professions qu'elles le sont dans la main-d'œuvre en général. Cependant,

la représentation des femmes dans ces professions est encore plus faible au sein de l'industrie minière, à seulement 12 %. Ce chiffre indique non seulement que les femmes sont moins susceptibles d'exercer les professions qui caractérisent le secteur, mais aussi que celles qui exercent ces

professions choisissent le secteur minier dans une moins grande part. Autrement dit, par rapport aux autres secteurs, le secteur minier n'attire pas une proportion comparable de femmes occupant ces professions.

Figure 16 : Représentation des femmes dans la population active (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

Examiner les professions

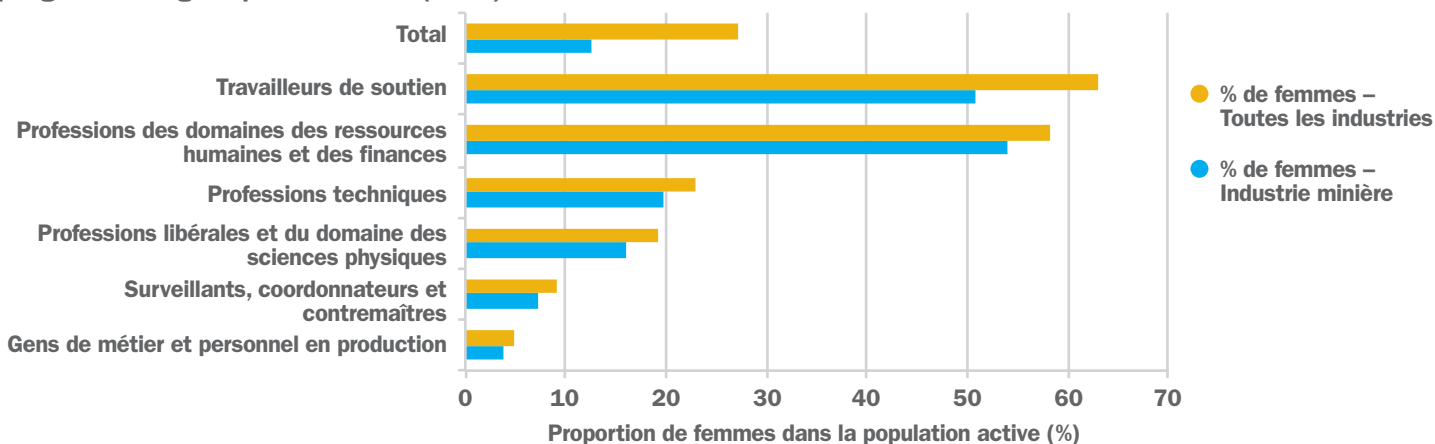
La figure 17 compare la représentation des femmes dans le secteur minier et dans l'ensemble des industries en fonction de grandes catégories professionnelles. Dans le secteur minier, la disparité entre les sexes est présente dans toutes les catégories professionnelles. Comme indiqué à la figure 19, dans l'industrie minière, les femmes sont sous-représentées dans

des catégories professionnelles qui comptent habituellement une proportion plus importante de femmes (p. ex., les ressources humaines). La figure 19 montre que, même dans des professions où la représentation féminine est faible, comme les professions des domaines des STIM, l'industrie minière n'attire toujours pas une proportion représentative de femmes dans les professions libérales et du domaine des sciences physiques, comparativement à l'ensemble des industries.

Fait à noter, la proportion de femmes dans la catégorie des gens de métier et du personnel en production est relativement petite, dans l'industrie minière tout comme dans l'ensemble des industries. Cela sous-entend que la sous-performance de ces professions ne se retrouve pas uniquement dans l'industrie minière et que d'autres industries ont également du mal à attirer des femmes dans ces domaines.

⁶Remarque : Ce chiffre peut être surestimé, puisque le taux de chômage des femmes dans l'industrie minière est relativement plus élevé que celui des hommes.

Figure 17 : Représentation des femmes dans toutes les industries et dans l'industrie minière, par grande catégorie professionnelle (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

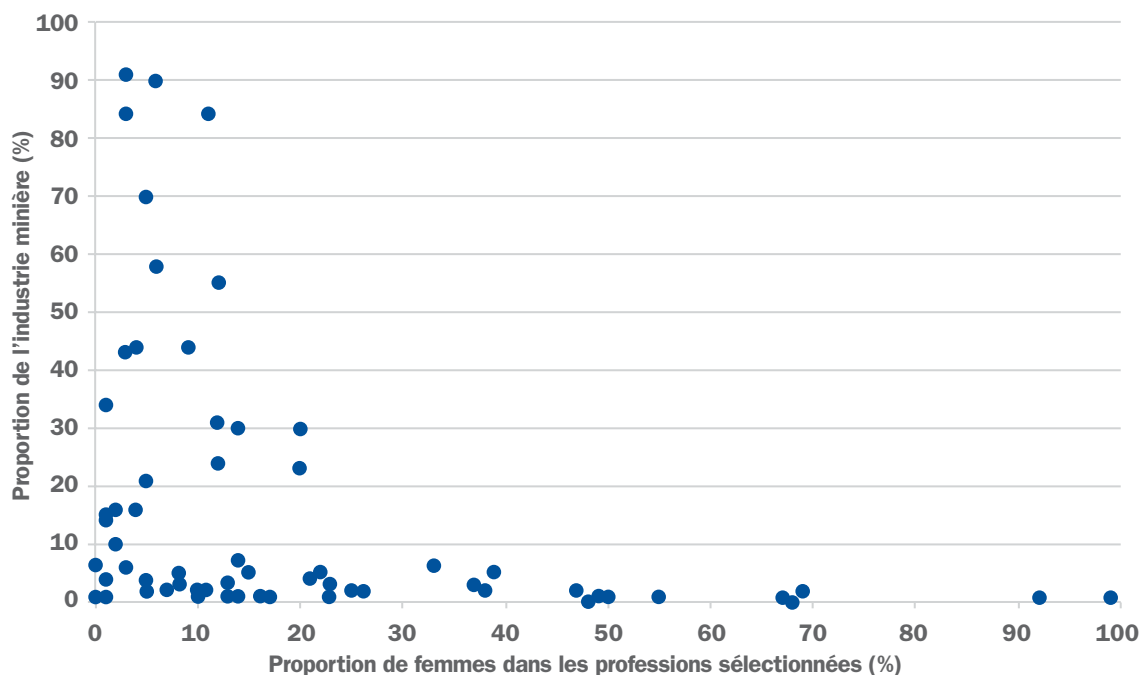
Une analyse par profession de la main-d'œuvre du secteur minier indique que les femmes représentent souvent moins de 20 % des travailleurs dans la plupart des 70 professions examinées par le Conseil RHIM. Pour les professions examinées, la figure 18 compare le pourcentage de femmes et la proportion habituelle de nouveaux entrants dans l'industrie, cette dernière mesure servant à déterminer dans quelle mesure une profession est associée à l'industrie minière.

La figure démontre une tendance particulière : parmi les professions

examinées, il n'y en a pas qui comptent une grande proportion de femmes et qui sont à la fois étroitement associées à l'industrie minière. Autrement dit, les professions qui sont plus étroitement associées à l'industrie minière ont généralement tendance à compter moins de femmes. Par exemple, le taux de partage de l'industrie minière pour les mineurs de fond est de 91 %, et pourtant, dans cette profession, les femmes ne représentent que 3 % de la main d'œuvre. De même, l'industrie minière attire 55 % du total des ingénieurs miniers

disponibles, mais seulement 12 % des ingénieurs miniers sont des femmes. En revanche, dans des professions moins associées à l'industrie minière (p. ex. celles où le taux de partage du secteur minier est faible), comme les commis de soutien administratif (moins de 1 %) et les secrétaires (moins de 1 %), la représentation féminine est très élevée, avec 92 % et 98 %, respectivement. Comme indiqué à la figure 18, en général, dans les professions associées à l'industrie minière, la représentation féminine est faible.

Figure 18 : Proportion de nouveaux entrants dans l'industrie minière par rapport à la représentation féminine dans les professions en lien avec l'industrie minière



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2016

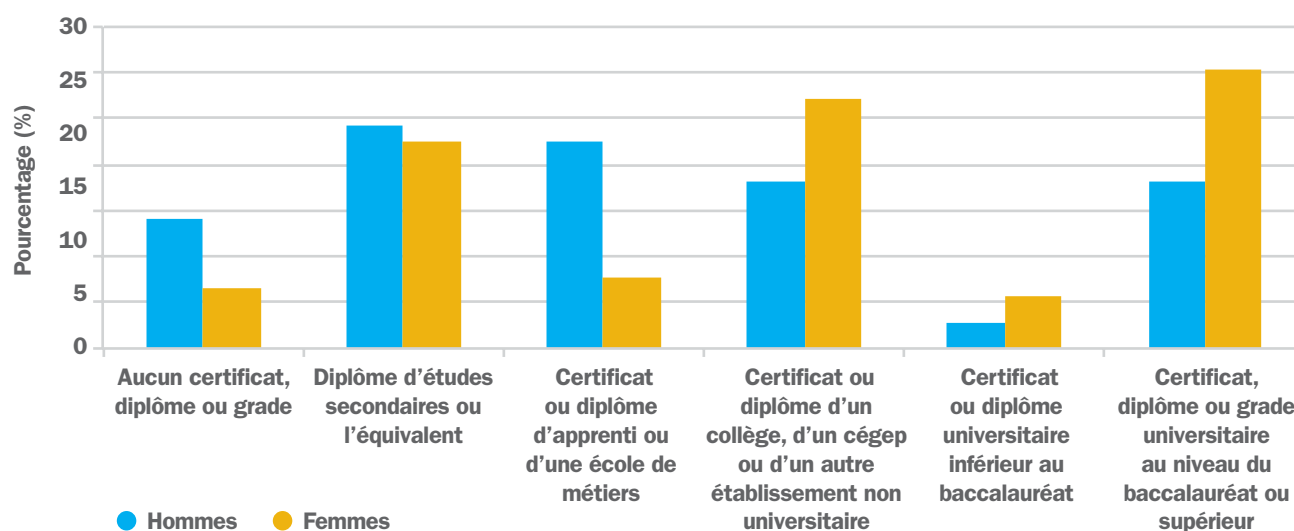
Niveaux de scolarité des hommes et des femmes

Il est important d'analyser les occasions manquées découlant de la sous-représentation des femmes dans les effectifs miniers. Puisque les femmes peuvent présenter des avantages comparatifs, tels que des compétences, des connaissances et de l'expérience (entre autres), leur absence laisse entrevoir une occasion propice pour l'industrie minière.

On observe des différences relativement aux niveaux de scolarité des hommes et des femmes au sein de l'industrie minière. Comme la figure 19 le démontre, comparativement aux hommes, les femmes ont moins tendance à détenir un certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers. Ce déséquilibre représente une occasion de mieux faire correspondre les études et les compétences des femmes avec les besoins

de l'industrie, particulièrement compte tenu de la grande dépendance envers les personnes détenant ce type de certificat ou de diplôme. En revanche, comparativement aux hommes, une bien plus grande proportion de femmes travaillant dans l'industrie possède un diplôme ou un grade d'études postsecondaires, de niveau collégial ou universitaire.

Figure 19 : Niveau de scolarité le plus élevé dans la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne, femmes et hommes (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

12 700

Autochtones travaillaient dans l'industrie minière en 2015

Autochtones

Les Autochtones constituent une source importante d'employés qualifiés pour le secteur minier. De nombreuses mines canadiennes sont situées sur des territoires traditionnels autochtones, et la plupart des entreprises ont conclu des ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) ou d'autres ententes avec les communautés locales ou les gouvernements régionaux. Ces ententes ont permis le développement partenariats durables entre les communautés autochtones et les sociétés minières. Elles ont également mené à des programmes de perfectionnement et de formation qui renforcent la capacité des communautés

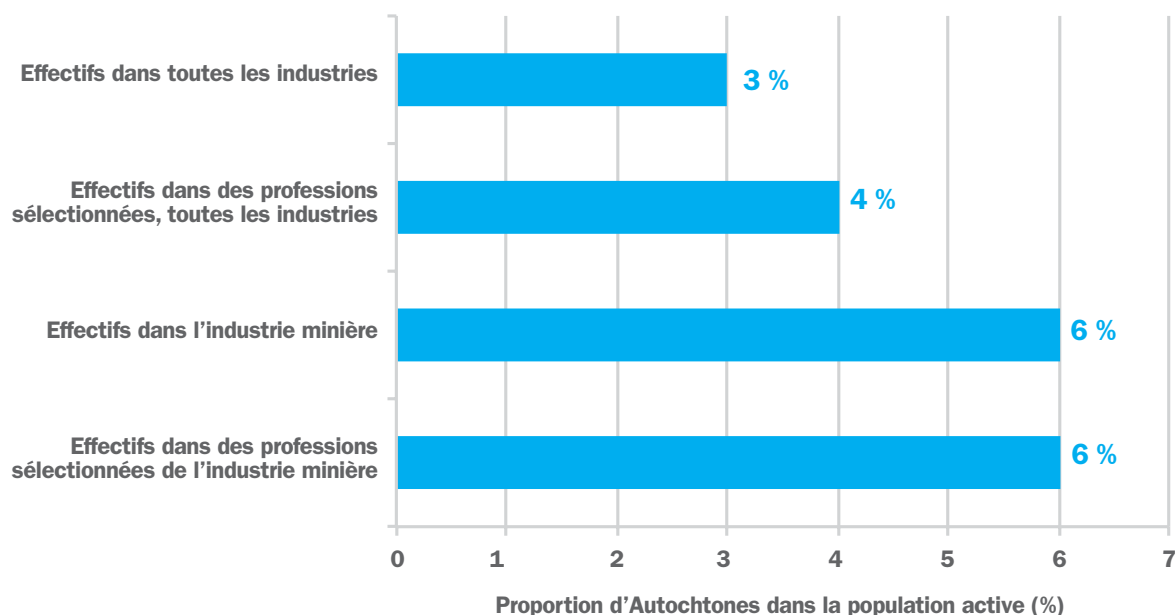
et le développement de la main-d'œuvre. Par ailleurs, les employeurs profitent d'un meilleur accès à une main-d'œuvre locale compétente et engagée. L'Essentiel des mines : Un programme de formation sur l'employabilité destiné aux Autochtones du Conseil RHiM en est un bon exemple.

Comme indiqué à la figure 20, les Autochtones représentent un peu plus de 3 % de la population active canadienne dans toutes les industries, et près de 4 % de tous les travailleurs dans les professions faisant partie de la liste du Conseil RHiM. En comparaison, les Autochtones démontrent un certain attachement à l'industrie minière puisqu'ils représentent environ 6 % des

effectifs miniers totaux et des titulaires de postes dans les professions sélectionnées. Selon ces pourcentages et le nombre d'emplois dans l'industrie estimé par le Conseil RHiM, environ 12 700 Autochtones travaillaient dans l'industrie minière en 2015⁷.

Bien que les Autochtones ne représentent qu'un petit pourcentage de la main-d'œuvre totale, le secteur minier a connu beaucoup de succès en ce qui a trait à la mobilisation et à l'embauche des Autochtones. De plus, la proportion des Autochtones attirés par le secteur minier et les professions qui le caractérisent dépasse leur représentation dans la main-d'œuvre en général.

Figure 20 : Représentation des Autochtones dans la population active (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

⁷Remarque : Étant donné que le taux de chômage des Autochtones dans l'industrie minière est relativement élevé comparativement à celui des personnes non autochtones, ce nombre pourrait être surestimé.

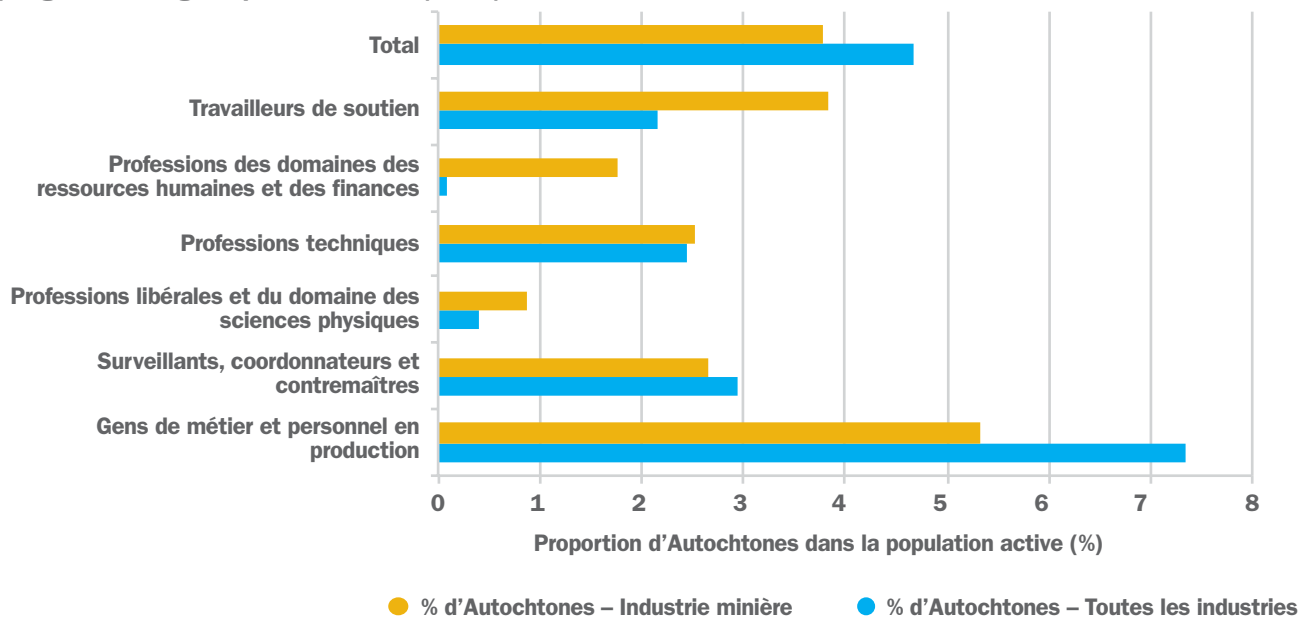
Représentation des Autochtones par profession

Comparativement à toutes les industries, l'industrie minière attire plus de travailleurs autochtones dans des professions associées aux mines, mais peine à les attirer dans des professions

libérales, du domaine des sciences ou dans des postes de direction. La figure 21 montre une proportion plus élevée de travailleurs autochtones dans les gens de métier et le personnel en production ainsi que dans des postes de surveillant, de coordonnateur ou de contremaître,

comparativement à toutes les industries. Quant aux professions libérales et du domaine des sciences physiques et des ressources humaines, l'industrie minière n'attire pas la même proportion de travailleurs autochtones dans ces professions que les autres industries.

Figure 21 : Représentation des Autochtones dans toutes les industries et dans l'industrie minière, par grande catégorie professionnelle (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016



2%

Dans de nombreuses professions, le nombre de travailleurs autochtones est inférieur à 2 %. Ces professions comprennent les directeurs des services de génie, les ingénieurs géologues et les technologues et techniciens en génie.

Emploi et niveau de scolarité des Autochtones

Les mines étant souvent situées près des communautés autochtones ou sur des territoires traditionnels, la participation des Autochtones au le marché du travail procure des avantages évidents aux mines et aux communautés avoisinantes. Cependant, s'assurer que les Autochtones ont accès à des occasions d'emploi peut être un défi, car un nombre très élevé d'entre eux ne possèdent ni certificat, ni

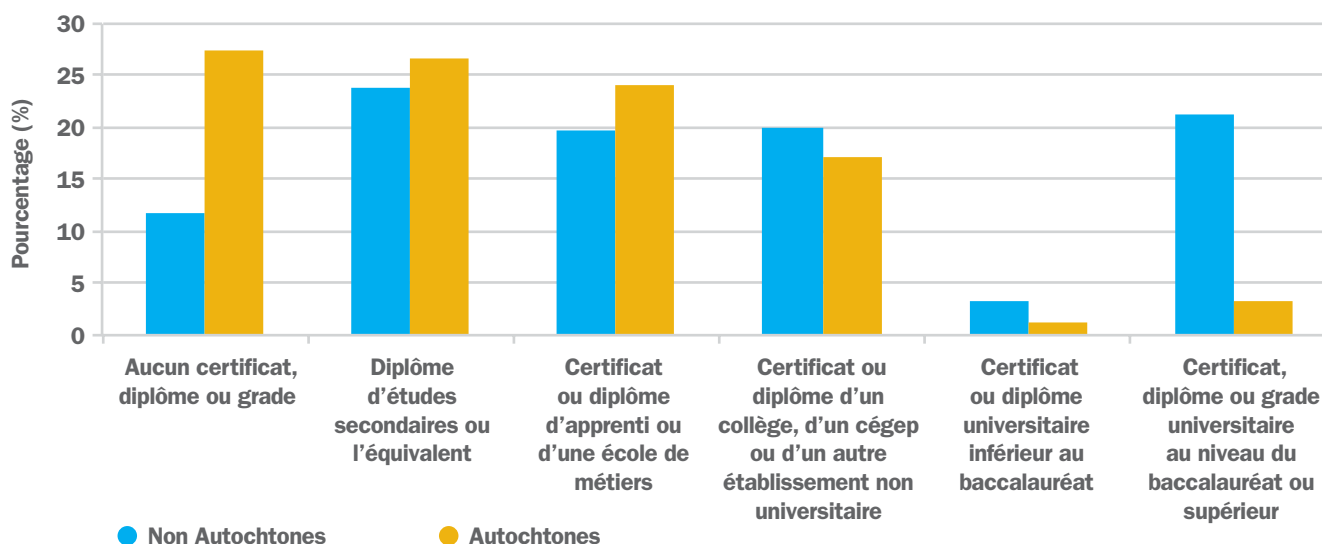
diplôme, ni grade, ou ne souhaitent tout simplement pas participer à une économie basée sur les salaires.

La figure 22 compare le niveau de scolarité des Autochtones et des personnes non autochtones dans la main-d'œuvre du secteur minier. La proportion d'Autochtones sans certificat, diplôme ou grade est considérablement plus élevée que celle des populations non autochtones. Ce déséquilibre suppose des limites potentielles pour les Autochtones

qui veulent améliorer leurs perspectives de carrière dans l'industrie minière.

Le niveau de scolarité est relié à la participation au marché du travail : le rapport national de 2015 du Conseil RHiM révélait que ceux qui ne possèdent pas de certificat, de diplôme ni de grade sont moins susceptibles de travailler. De la même façon, la participation est beaucoup plus grande chez les titulaires d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade.

Figure 22 : 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

Immigrants

Dans le sondage 2015 sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs du Conseil RHiM, les employeurs mentionnaient que l'attraction et le maintien en poste d'un plus grand nombre de femmes et d'Autochtones s'inscrivaient dans les priorités de leurs stratégies et de leurs efforts en faveur de la diversité. Par contre, les employeurs du secteur minier n'ont pas manifesté autant d'intérêt pour les stratégies de diversité qui visaient l'augmentation du nombre de travailleurs immigrants. De récentes études sur les obstacles auxquels les immigrants doivent faire face en matière d'emploi dans le secteur minier notaient des enjeux relatifs au processus de reconnaissance des titres de compétence étrangers, à la validation de l'expérience de travail à l'extérieur du Canada et à l'établissement de liens entre les immigrants et la population active du secteur minier. Il semble qu'il existe une différence frappante entre la perception qu'ont les employeurs du

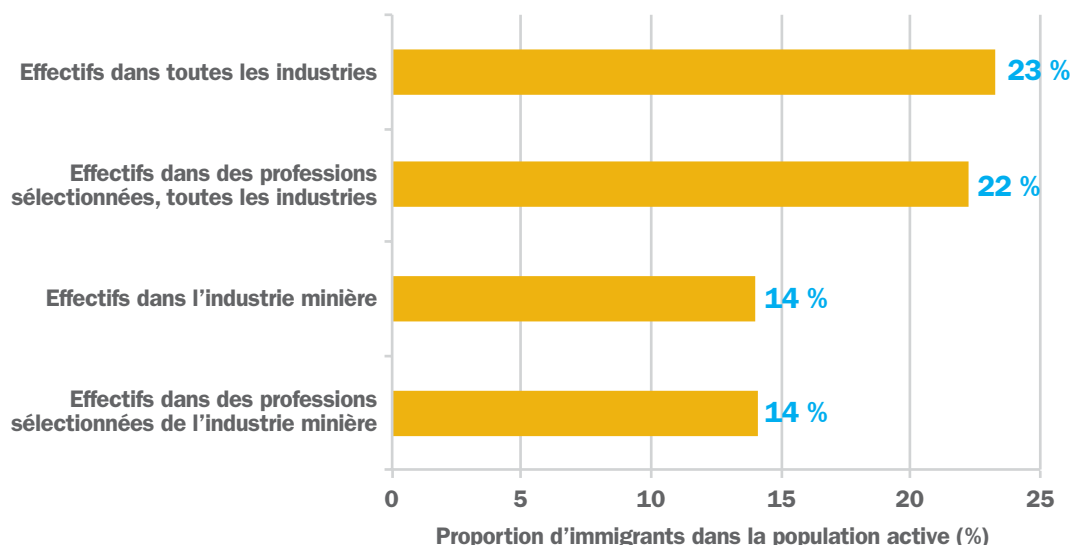
processus de recrutement des immigrants et la sensibilité aux différences culturelles dans les milieux de travail miniers. Les travailleurs immigrants représentent une source potentielle de main-d'œuvre inexploitée pour le secteur minier, particulièrement parce qu'ils possèdent le plus souvent des qualifications plus élevées que les effectifs en général, en plus d'apporter une expérience internationale et de nouvelles perspectives à l'industrie canadienne.

Comme indiqué à la figure 23, les travailleurs immigrants comptent pour 23 % de la main-d'œuvre totale au Canada. Par comparaison, ils ne constituent que 14 % de la main-d'œuvre dans l'industrie minière. Lorsque nous examinons certaines professions qui caractérisent l'industrie minière, les travailleurs immigrants représentent 22 % de la main-d'œuvre totale dans ces professions. Comparativement, pour

ces mêmes professions, les immigrants ne représentent que 14 % de la main-d'œuvre du secteur minier. Comme pour la représentation féminine, l'industrie minière n'obtient pas sa juste part du bassin de travailleurs immigrants qualifiés pour les professions qui sont les plus importantes pour l'industrie.

Selon ces pourcentages et le nombre d'emplois dans l'industrie calculé par le Conseil RHiM, environ 32 300 immigrants travaillaient dans l'industrie minière en 2015.

Figure 23 : Représentation des immigrants dans la population active (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

Proportion d'immigrants par profession

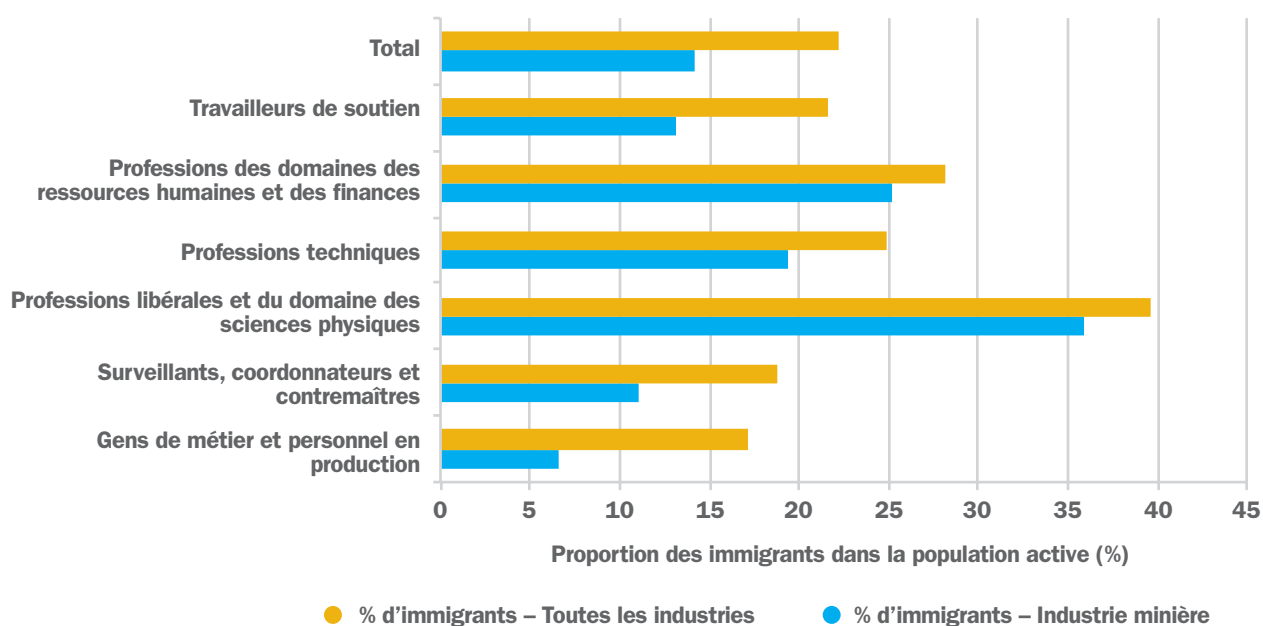
Comme indiqué à la figure 24, comparativement à l'ensemble des industries, le secteur minier réussit moins bien en matière d'embauche de travailleurs immigrants dans les grandes catégories professionnelles. Contrairement à la représentation autochtone, qui indique une plus grande proportion de travailleurs dans des catégories professionnelles associées à l'exploitation des mines (p. ex., gens de métier et personnel en production,

et superviseurs), la représentation des immigrants est proportionnellement moins élevée dans ces catégories, alors que les professions associées plus étroitement à des rôles professionnels ou de direction, comme les professions libérales et du domaine des sciences physiques, des ressources humaines et des finances, montrent moins de disparité.

La figure 24 indique une proportion d'immigrants dans toutes les catégories

professionnelles moins élevée que dans l'ensemble des industries, mais plus particulièrement dans le secteur des gens de métier et du personnel en production, une tendance distincte de celle observée chez les femmes. Cela voudrait dire que la sous-performance dans ces professions concerne plus particulièrement l'industrie minière, car les autres industries ont démontré de meilleures aptitudes pour attirer les immigrants dans des métiers et des postes de production.

Figure 24 : Représentation des immigrants dans toutes les industries et dans l'industrie minière, par grande catégorie professionnelle (2011)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Statistique Canada, 2016

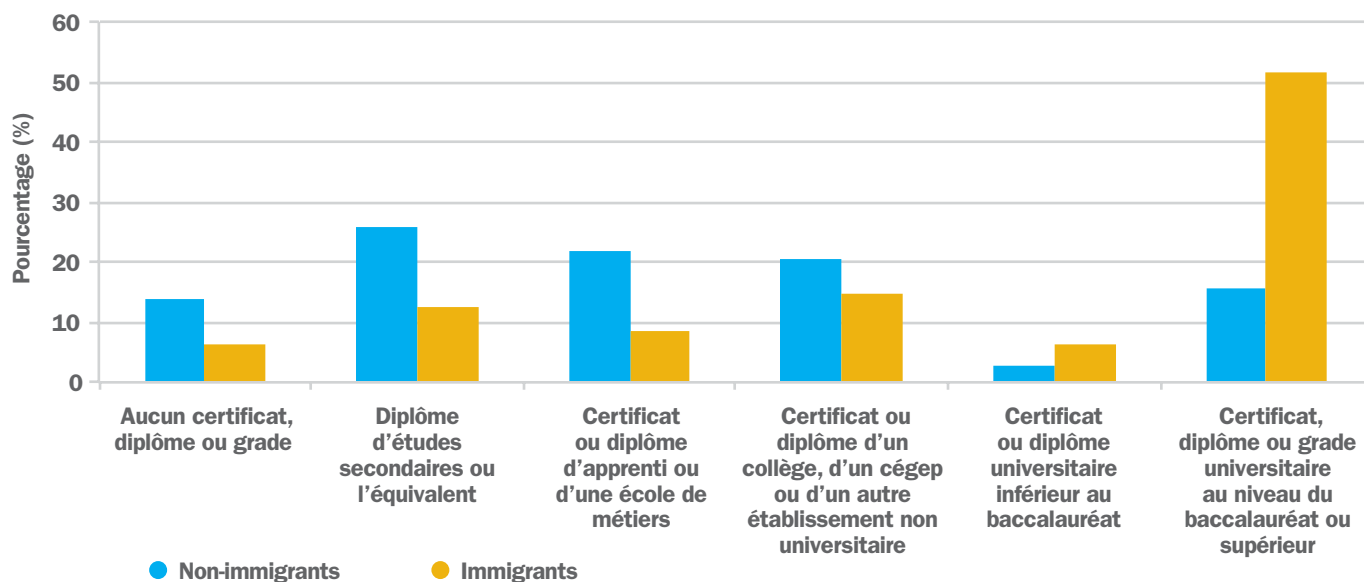


Niveau de scolarité et emploi des immigrants

La tendance vers un niveau de scolarité plus élevé dans les effectifs miniers signifie que ceux ayant fait des études supérieures sont plus en demande. La

figure 25 montre que les immigrants travaillant dans l'industrie minière sont plus nombreux à détenir un diplôme universitaire, comparativement aux autres travailleurs.

Figure 25 : 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



Embaucher une main-d'œuvre plus diversifiée : sous-représentation et sous-utilisation

La participation des femmes, des Autochtones et des immigrants à l'industrie minière pose de grands défis. Dans certaines professions, leur représentation est proportionnellement plus élevée dans le secteur minier que dans la main-d'œuvre en général, mais il est évident que quelque chose de particulier au secteur minier nuit à la formation d'un bassin de travailleurs plus représentatif. De récentes études effectuées par le Conseil RHiM sur les obstacles en milieu de travail ont révélé que certains aspects de la culture de travail et des préjugés inconscients pourraient contribuer à ce manque d'inclusion. En mai 2016, le Conseil RHiM a publié une série d'études sur les obstacles en milieu de travail et documenté les expériences de femmes, d'Autochtones et d'immigrants qui travaillent dans l'industrie minière⁸.

Pour les femmes et les immigrants, la grande sous-représentation s'ajoute à des pénuries de travailleurs dans certaines professions. Les travailleurs autochtones, malgré leur plus grande représentation dans le secteur minier, sont sous-utilisés dans certaines professions. Comprendre la différence entre ces groupes en matière de sous-représentation et de sous-utilisation favorise l'élaboration de politiques et de stratégies plus efficaces. Par exemple, le secteur peut cibler des stratégies pour embaucher plus de travailleurs autochtones hautement qualifiés et plus d'immigrants pour des postes en lien avec les activités minières. Pour les femmes, comme pour les travailleurs immigrants, les écarts sont plus prononcés au niveau des activités minières, mais existent dans toutes les catégories professionnelles. Il est donc essentiel d'établir une stratégie

plus exhaustive pour supprimer les obstacles tôt dans la création du réservoir de travailleurs ainsi que dans les milieux de travail miniers.

En mai 2016, le Conseil RHiM a lancé, à l'échelle canadienne, un dialogue sur la diversité au sein des effectifs miniers. L'objectif de ce dialogue est d'interpeller les intervenants pour qu'ils trouvent des moyens pratiques d'aider les sociétés minières à embaucher des effectifs plus diversifiés, à créer une culture d'entreprise inclusive et à établir un programme de recherche portant sur la planification des ressources humaines et la diversité de la main-d'œuvre.

⁸Voir la série Renforcer les effectifs de l'industrie minière (<http://www.mih.ca/fr/publications/Diversity.asp>).

RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

Les principales caractéristiques, observations et tendances contenues dans le présent 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.

Comme mentionné précédemment, l'industrie a souffert d'un climat économique défavorable au cours des dernières années et a réduit ses activités en conséquence. Pour le premier semestre 2016, le rendement prévu des déterminants clés pour l'emploi dans le secteur des mines, dont le prix des produits de base, a baissé sous le niveau prévu il y a un an. Cependant, les perspectives à long terme pour ces facteurs et pour l'emploi dans l'industrie sont restées semblables, malgré un ajustement au cours de l'année dernière. La volatilité inhérente à l'industrie minière canadienne peut porter ombrage aux

prévisions à long terme. Pour cette raison, la situation récente, bien que pertinente à l'industrie d'aujourd'hui, est équilibrée sur une période de dix ans.

Le présent rapport procure un examen approfondi des besoins des employeurs en matière d'embauche, lesquels ont évolué avec le temps. Depuis les prévisions précédentes produites par le Conseil RHIM, des mises à jour ont révélé que les employeurs recherchent de plus en plus des travailleurs ayant un niveau de formation et de scolarité plus élevé. De plus, les données démographiques de la main-d'œuvre de l'industrie suggèrent que cette dernière devra compenser la perte de travailleurs expérimentés au cours de la prochaine décennie. La situation est encore plus épineuse si l'on considère l'évolution de la structure professionnelle de la main-d'œuvre avec le temps, due à l'arrivée de nouvelles technologies et de nouveaux processus au sein de l'industrie.

Même si le besoin de travailleurs change continuellement, bon nombre des principaux problèmes de ressources humaines de l'industrie découlent d'une pénurie de main-d'œuvre généralisée, une

caractéristique qui demeure constante durant tous les cycles économiques. L'industrie minière a de nombreuses occasions de renforcer son réservoir de personnes compétentes. La sous représentation de différents groupes dans l'industrie, notamment les femmes, les Autochtones et les immigrants, suggère que l'industrie ne profite pas au maximum de toutes les sources potentielles de main d'œuvre existant au Canada. Afin de rester concurrentielle, l'industrie minière devra continuer de prendre des mesures pour la création d'un milieu de travail plus inclusif qui favorise la diversité.

Ce problème est amplifié lorsque l'économie est vigoureuse, mais ne disparaît pas lorsqu'elle ralentit. Un marché du travail fonctionnel est en mesure de répondre et de réagir à toutes les situations économiques, et des résultats positifs seront seulement possibles grâce à un solide réservoir de travailleurs issus de toutes les sources.

Notes

Notes



