



Aperçu du marché du travail dans l'industrie minière canadienne de 2017

L'industrie minière contribue grandement à l'activité économique et crée de nombreux emplois au Canada. Après avoir connu une baisse constante à partir du début des années 2010, le secteur montre aujourd'hui des signes de reprise économique. Le taux de chômage dans le secteur des *carrières et de l'extraction pétrolière et gazière* a connu une baisse à l'été 2016 : il est passé d'environ 10 % à moins de 7 %. Pendant le premier trimestre de 2017, le taux est resté plus ou moins le même, signe d'un début de reprise même s'il ne s'agit pas pour l'instant d'une reprise soutenue.

Les besoins en matière d'embauche prévus par le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) permettent de déterminer les efforts à déployer en ressources humaines (c'est-à-dire les mesures d'embauche) pour s'assurer de répondre à la demande prévue. Sur une période de 10 ans, on estime devoir embaucher un total de 87 830 travailleurs selon le scénario de référence, 130 410 travailleurs selon un scénario expansionniste et 43 200 travailleurs selon un scénario réductionniste.

Pour l'industrie minière canadienne, un des plus grands défis consiste à constituer un bassin de travailleurs durable qui pourra résister à la volatilité économique du secteur.

Selon les prévisions du Conseil RHIM qui figurent dans l'*Aperçu du marché du travail dans l'industrie minière canadienne* de 2017, le secteur minier connaîtra de graves pénuries dans diverses professions. Les employeurs auront donc probablement du mal à embaucher des travailleurs pour combler leurs besoins prévisionnels à long terme, à moins que les intervenants collaborent pour prendre des mesures correctives visant à assurer la disponibilité des travailleurs. La pénurie de travailleurs dans les *professions libérales et du domaine des sciences physiques* ainsi que les *professions techniques*

devrait figurer parmi les plus importantes. Selon les prévisions du Conseil RHIM, dans ces catégories de professions, l'industrie devra embaucher quelque 18 210 travailleurs de 2018 à 2027, alors qu'on s'attend à ce que seulement 8 670 nouveaux employés intègrent l'industrie pendant cette même période, ce qui représente un écart d'environ 9 540 travailleurs ou environ 52 % de postes qui demeureront vacants. Cet écart expose les activités minières à un grand risque puisqu'une main-d'œuvre insuffisante pourrait faire échouer des projets, augmenter les coûts de recrutement des travailleurs et, au bout du compte, affaiblir le potentiel concurrentiel des activités.

Les besoins en matière d'embauche évoqués découlent principalement des départs à la retraite (environ 47 %). Le remplacement des travailleurs qui partent à la retraite peut représenter un lourd fardeau pour les employeurs puisque chacun amène avec lui une expérience, des compétences et des connaissances uniques. Le vide ainsi créé est difficile à combler. Ainsi, les nouvelles générations d'employés sont cruciales pour la stabilité du bassin de travailleurs, en particulier les futurs étudiants.

Tous les intervenants du secteur minier (employeurs, gouvernement, enseignants, associations, etc.) ont un intérêt particulier pour la gestion de la main-d'œuvre, en particulier à plus long terme. Les programmes clés du Conseil RHIM visent à assurer une offre de travailleurs suffisante pour l'industrie minière. Ainsi, on déploie des efforts stratégiques pour conserver les connaissances de la main-d'œuvre existante, accroître la transmission des connaissances d'une génération à la suivante, favoriser la collaboration entre les enseignants et les employeurs, renforcer l'attrait qu'exerce l'industrie minière sur les travailleurs embauchés et créer un bassin de travailleurs qui demeurera stable malgré les cycles économiques et les changements dans les besoins des employeurs.

Canada

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

MHR | CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

Les défis du marché du travail pour l'industrie minière du Canada

■ Le besoin :

Pour demeurer concurrentiels, les employeurs pourraient devoir embaucher jusqu'à



130 000 travailleurs

au cours des 10 prochaines années

■ Le défi :

Constituer un bassin de travailleurs durable qui pourra résister à la volatilité économique du secteur. Plusieurs facteurs mettront en péril la capacité de l'industrie à trouver des travailleurs qualifiés.



Les signes d'un marché du travail restreint : Pénuries de travailleurs

Une pénurie signifie que les postes vacants prévus dans chaque groupe de professions le resteront probablement. Le Conseil RHIM prévoit des pénuries importantes dans diverses professions du domaine minier, en particulier les

Professions libérales et du domaine des Sciences physiques

Professions techniques



Environ la moitié de tous les postes vacants dans ces professions devraient rester inoccupés au cours des 10 prochaines années.

Les facteurs qui exacerbent le caractère restreint du marché du travail :



Âge et départs à la retraite

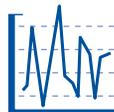
La population vieillissante du Canada a encore une incidence importante sur la main-d'œuvre du secteur minier. Depuis la fin des années 2000, le nombre de travailleurs âgés (plus de 55 ans) dépasse le nombre de jeunes travailleurs (entre 15 et 24 ans). La proportion de travailleurs âgés est passée de 11 % en 2007 à 16 % en 2016, tandis que celle des jeunes travailleurs est passée de 13 % à 5 % au cours de la même période.



Manque de diversité

Divers groupes, comme les femmes, continuent d'être sous-représentés dans la main-d'œuvre du secteur minier. Alors que les femmes comptent pour presque la moitié de la main-d'œuvre canadienne, elles ne représentent qu'environ 19 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière.¹

¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active (2016)



Volatilité économique

Une des caractéristiques de l'industrie minière est sa volatilité. L'industrie est tributaire des changements dans les prix des produits de base, les niveaux de production et l'emploi. Les ralentissements et les reprises économiques entraînent une grande fluctuation dans la demande de travailleurs. Cette instabilité peut causer beaucoup de difficultés aux employeurs, qui veulent sécuriser un bassin de main-d'œuvre fiable.



Éloignement

Les activités minières ont souvent cours dans des régions éloignées du pays et des zones de faible population qui n'ont pas la masse critique ou les travailleurs détenant des compétences préparatoires au travail requis pour soutenir le marché du travail local. Les employeurs doivent souvent recruter des travailleurs dans d'autres régions du pays.