



**RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE
DANS LE SECTEUR MINIER**

**PERSPECTIVES
NATIONALES
2021**



© Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2021.
Tous droits réservés. L'utilisation de toute partie de la présente publication aux fins de reproduction, de conservation dans un système d'extraction ou de transmission sous toute forme ou de quelque manière que ce soit (par voie électronique ou mécanique, par photographie, par photocopie ou par enregistrement) sans avoir préalablement obtenu la permission écrite du Conseil RHIM constitue une violation de la *Loi sur le droit d'auteur*.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

50 Frank Nighbor Place, unité 105

Kanata (Ontario) K2V 1B9

613 270-9696

research@mih.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

www.mih.ca/fr

Publié en mars 2021

Canada

Le projet est financé en partie par le gouvernement du Canada.

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.

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre un : La pandémie de COVID-19	4
2020 : Une année mouvementée et transformatrice	4
Reprise prolongée de l'emploi	6
Le chômage explose pendant la première période de confinement	7
Les sous-secteurs de l'industrie minière sont touchés différemment	8
Les travailleurs avec un faible niveau de scolarité ont été plus durement touchés	10
Les prix des produits de base favorisent l'optimisme au sein de l'industrie	11
Chapitre deux : Profil de la main-d'œuvre de l'industrie minière	13
Baisse modérée de l'emploi dans le sous-secteur de l'extraction minière et de l'exploitation en carrière	14
Le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique en tête de l'emploi dans l'industrie minière	15
Tendance positive soutenue pour les études postsecondaires	16
Sécheresse prévue en génie minier	18
Plus grande résilience des femmes dans l'industrie minière par rapport aux autres industries	19
Les jeunes sont moins susceptibles de choisir l'industrie minière	20
Chapitre trois : Prévion de l'emploi dans une ère post-COVID-19	21
Les répercussions à long terme sont incertaines	21
Scénario 1 : Conseil RHIM – Prévisions de référence de l'emploi pour 2020 (pré-COVID-19)	22
Scénario 2 : Conseil RHIM – Prévisions d'emploi avec données post-COVID-19 – Scénario optimiste	23
Scénario 3 : Conseil RHIM – Prévisions d'emploi avec données post-COVID-19 – Scénario pessimiste	23
Besoins en matière d'embauche : Prévisions	23



CHAPITRE UN : LA PANDÉMIE DE COVID-19

2020 : UNE ANNÉE MOUVEMENTÉE ET TRANSFORMATRICE

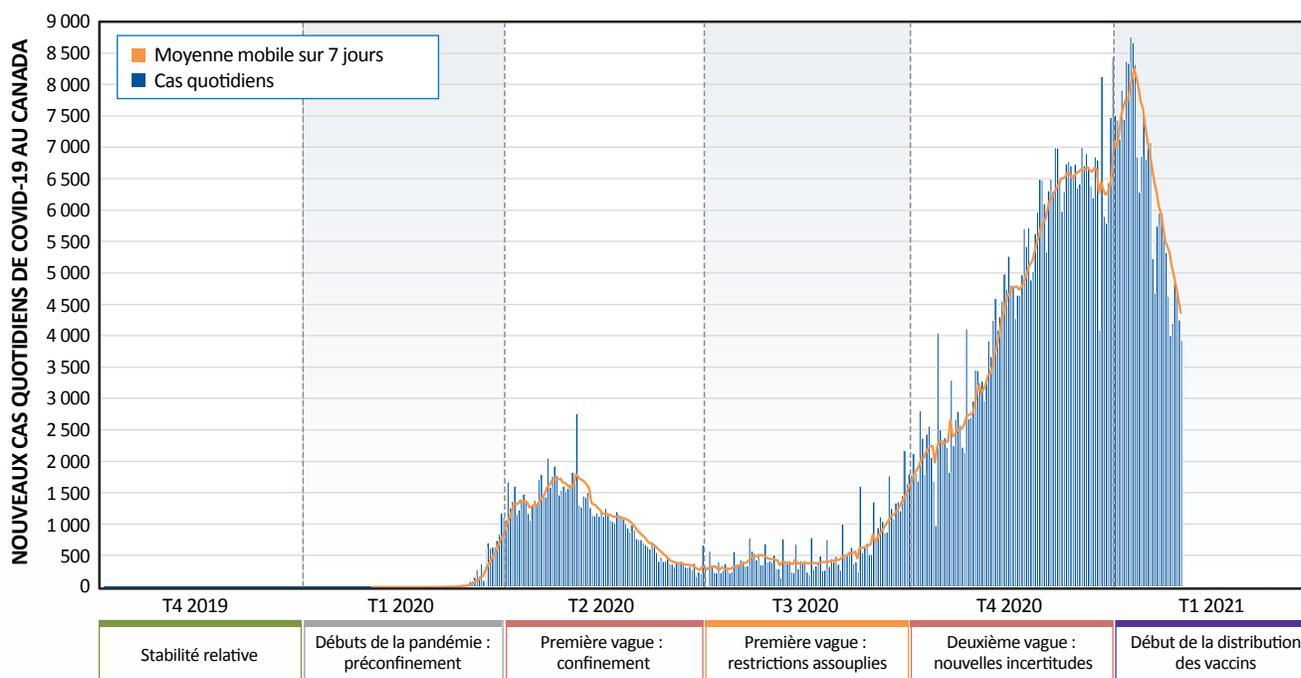
La pandémie de COVID-19 a radicalement changé le monde depuis qu'elle a pris de l'ampleur au début de l'année 2020, causant des pertes de vie substantielles et affectant les moyens de subsistance, les économies et les industries partout dans le monde.

Au cours des quelques années précédentes, l'industrie minière canadienne a connu une période relativement stable à la lumière de plusieurs indicateurs avancés. L'émergence de la COVID-19 au début de 2020 a déclenché un premier choc économique qui a déferlé sur tous les secteurs de l'économie mondiale. À l'image d'autres industries, l'industrie minière canadienne a été prise au dépourvu, ce qui a forcé plusieurs opérateurs miniers, à l'échelle du pays, à interrompre leurs activités quotidiennes.

La COVID-19 continue de sévir, et il faudra plusieurs années avant de comprendre pleinement l'incidence de la pandémie sur le secteur minier. Néanmoins, ce chapitre donne une idée des principales répercussions, y compris les changements dans les secteurs de l'emploi, du chômage, de l'éducation et des salaires. Les données pour définir l'industrie minière au Canada sont conformes au *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)*, et ciblent principalement l'extraction minière et l'exploitation en carrière (SCIAN 212).

L'analyse du Conseil RHIM établit un échéancier précis qui s'étend sur six phases distinctes, du T1 2019, comprenant tout l'exercice 2020, et jusqu'au début du T1 2021 (figure 1).

Figure 1 : Phases distinctes de la chronologie de la COVID-19 (T4 2019 à T1 2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Infobase de la santé publique du gouvernement du Canada.



REPRISE PROLONGÉE DE L'EMPLOI

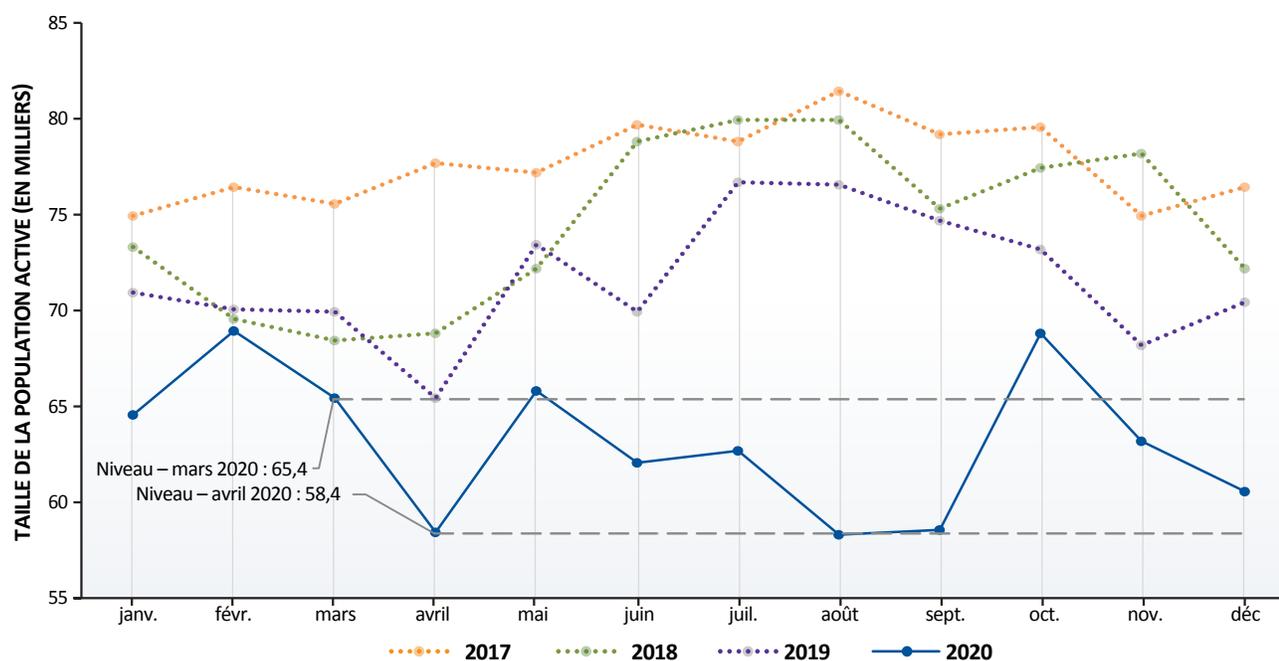
Avant la pandémie, le marché du travail dans l'industrie minière présentait des signes stables. Selon l'Enquête sur la population active (EPA), les niveaux d'emploi dans le secteur de l'extraction minière et de l'exploitation en carrière (SCIAN 212) étaient relativement stables durant la période précédant le confinement (T1 2020). Toutefois, après le choc initial, le niveau d'emploi dans le secteur a chuté d'environ 11 % en avril (figure 2).

Par rapport aux autres industries, cette baisse de l'emploi a été relativement modérée. En comparaison, l'emploi dans les services d'hébergement (SCIAN 721) et les services de restauration et les débits de boissons (SCIAN 722) a baissé d'environ 33 % et 34 % respectivement. Le secteur minier

était mieux à même de s'adapter à la crise que d'autres secteurs puisque les gouvernements provinciaux ont jugé, dès le départ, que les activités minières constituaient un service essentiel.

Le ralentissement du secteur minier en 2020 a été moins spectaculaire que celui d'autres secteurs, mais la reprise s'est relativement prolongée. Les niveaux d'emploi ont stagné par rapport aux années précédentes, surtout pendant les mois d'été. Historiquement, l'effet saisonnier favorise une hausse de l'emploi (figure 2).

Figure 2 : Emploi : extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212), janvier 2017 à décembre 2020



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).

LE CHÔMAGE EXPLOSE PENDANT LA PREMIÈRE PÉRIODE DE CONFINEMENT

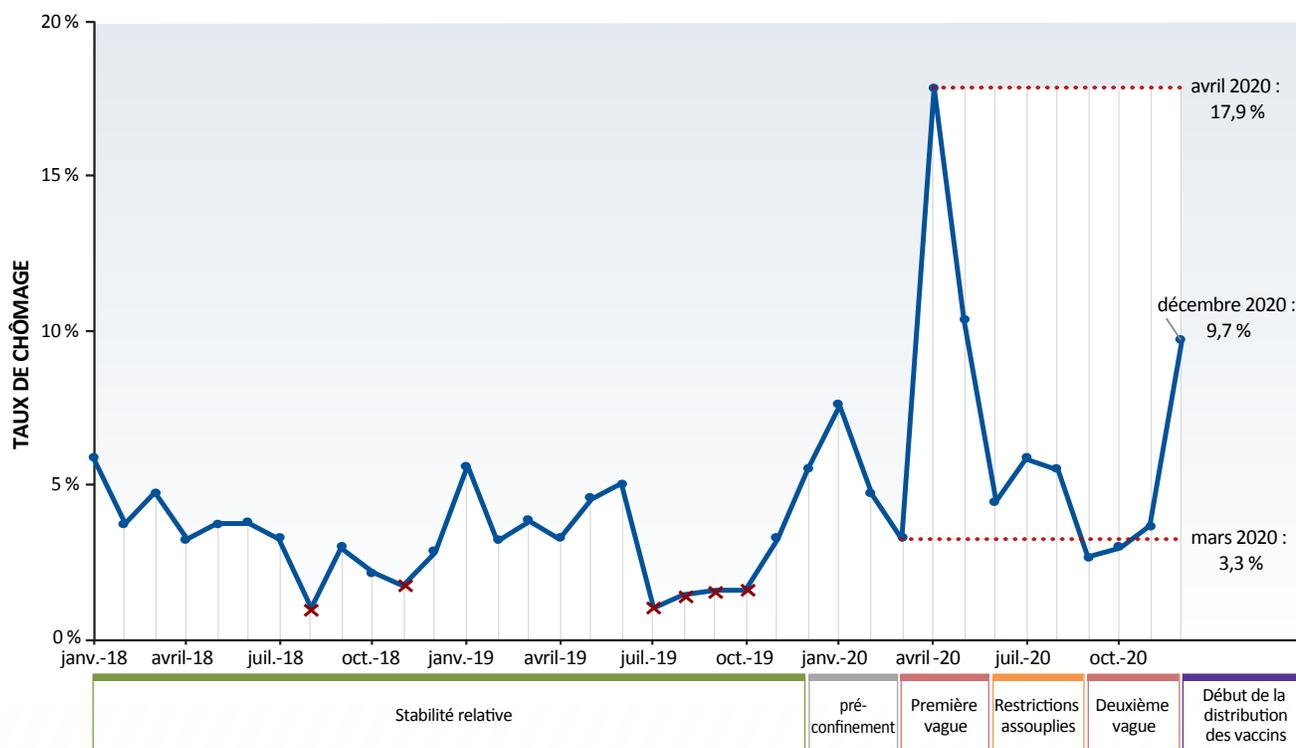
Avant le confinement de mars 2020, le taux de chômage dans le sous-secteur de l'extraction minière et de l'exploitation en carrière (SCIAN 212) était relativement faible, à environ 3,3 % (figure 3). Par comparaison, la moyenne des cinq années précédentes est estimée à environ 3,7 %. Toutefois, le point de données d'avril révèle une forte hausse du chômage (à 17,9 %) attribuable directement aux mesures de confinement, marquant le taux le plus élevé depuis 1987 dans les dossiers de l'EPA.

À la suite du bond en avril 2020, le taux de chômage dans le sous-secteur extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212) s'est rapidement rétabli à des niveaux enregistrés avant la COVID-19 (retour à 4,5 % en juin) et a semblé se

stabiliser dans un ordre de 3 % à 6 % au cours de l'été et de l'automne (figure 3). L'année s'est toutefois terminée avec une remontée du chômage à 9,7 % en décembre 2020.

Bien que le sous-secteur extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212) ait connu des taux de chômage sans précédent à certains moments de 2020, ce problème était moins persistant que dans d'autres secteurs. Par exemple, selon les données de l'EPA, le taux dans le sous-secteur transport aérien (SCIAN 481) est passé de 1 % en mars à 23 % en avril et est demeuré élevé, à 26 %, en décembre 2020. Dans le sous-secteur services d'hébergement (SCIAN 721), le taux est passé de 10 % en février à 20 % en mars, puis à 35 % en avril, pour demeurer à 27 % en décembre 2020.

Figure 3 : Taux de chômage : extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212), janvier 2017 à avril 2020



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).
 * À noter que certains points de données ont été dérivés en raison de la suppression de données. Un x rouge désigne une estimation.

LES SOUS-SECTEURS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE SONT TOUCHÉS DIFFÉREMMENT

Certains secteurs de l'industrie minière canadienne ont été plus sévèrement touchés par la pandémie. Dans le cadre de son analyse continue, le Conseil RHIM surveille habituellement quatre principaux sous-secteurs correspondant à divers codes d'industrie (SCIAN à 3 chiffres) (tableau 1). Bien que ces secteurs ne soient pas aussi axés sur l'industrie minière que l'*extraction minière et l'exploitation en carrière (SCIAN 212)*, l'examen de ces codes d'industrie donne un aperçu plus complet de l'état de l'exploitation minière au Canada.

Après la première vague de la pandémie (T1 au T2 de 2020), la variation moyenne de l'emploi dans 103 secteurs (codes SCIAN à 3 chiffres) de l'économie canadienne était de -9 %, tandis que la hausse moyenne du taux de chômage était de +6 %. Le sous-secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* était au milieu du spectre, tant pour ce qui est de la perte d'emploi (-6 %) que du pic du taux de chômage (+6 %) découlant de la première vague de la pandémie (figure 4).

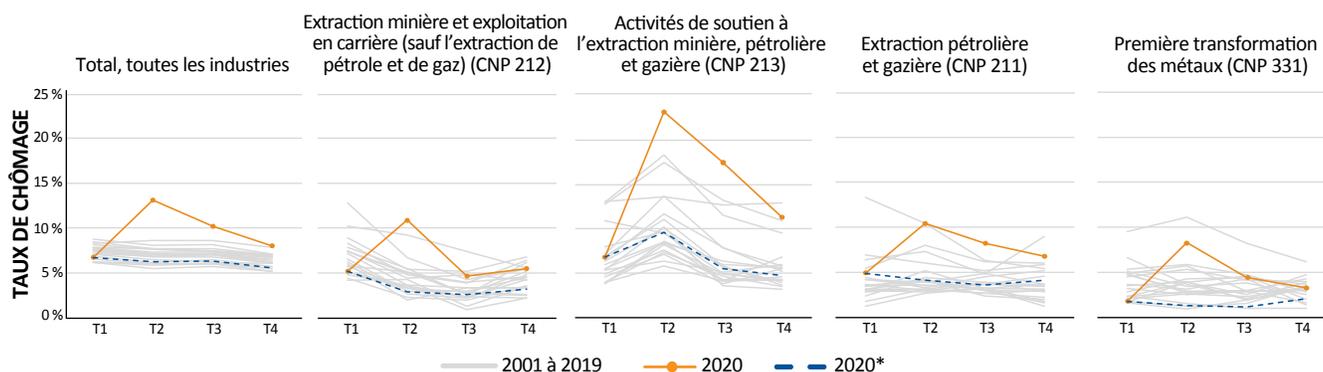
Tableau 1 : Principaux sous-secteurs pertinents pour l'industrie minière canadienne, par code SCIAN à trois chiffres

Sous-secteurs du Conseil RHIM	Description	Code sectoriel pertinent
EXTRACTION ET CONCENTRATION DU MINÉRAI	Décrit les activités menées dans les mines en exploitation au Canada, y compris les mines souterraines et à ciel ouvert, et comprend des activités de traitement sur place.	SCIAN 212 : Extraction minière et exploitation en carrière (sauf l'extraction de pétrole et de gaz) SCIAN 211 : Extraction pétrolière et gazière <i>* comprend l'exploitation de sables bitumineux</i>
ACTIVITÉS DE SOUTIEN	Comprend les activités des organisations fournissant des services de soutien pour un large éventail d'activités minières; souvent selon les termes d'ententes contractuelles ou contre rémunération.	SCIAN 213 : Activités de soutien à l'extraction minière, pétrolière et gazière
PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	Se compose d'activités directement en aval du sous-secteur de l'extraction et de la concentration du minerai, y compris la fusion et le raffinage des métaux ferreux et non ferreux.	SCIAN 331 : Fabrication de métaux de première fusion
EXPLORATION	Englobe les activités axées sur la découverte de minéraux et de métaux.	SCIAN 541 : Services professionnels, scientifiques et techniques

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada.



Figure 4 : Taux de chômage par code d'industrie, moyennes trimestrielles, 2001 à 2020



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).
 * À noter que certains points de données ont été estimés en raison de la suppression de données.

Pour tous les codes liés à l'industrie minière, les effets de la COVID-19 sur les tendances du marché du travail demeurent très visibles. Par exemple, le taux de chômage dans chaque sous-secteur fait ressortir une tendance anormale en 2020 par rapport aux tendances saisonnières des deux décennies précédentes (figure 4). Les écarts sont mis davantage en évidence lorsque l'on compare la tendance réelle de 2020 (ligne orange) à une prédiction basée sur des données historiques (ligne bleue)¹.

Les activités de soutien pour l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 213)² ont le code d'industrie ayant subi le plus de perturbations en matière de chômage en 2020 (figure 4).



Source : Iron Ore Company of Canada

1 À partir de l'observation réelle au T1, la prédiction montre le chemin du taux de chômage s'il avait suivi la croissance médiane historique au T2, T3 et T4.
 2 À noter qu'environ 70 % des activités de soutien à l'extraction minière, pétrolière et gazière (SCIAN 213) provenaient de l'Alberta en 2020.

LES TRAVAILLEURS AVEC UN FAIBLE NIVEAU DE SCOLARITÉ ONT ÉTÉ PLUS DUREMENT TOUCHÉS

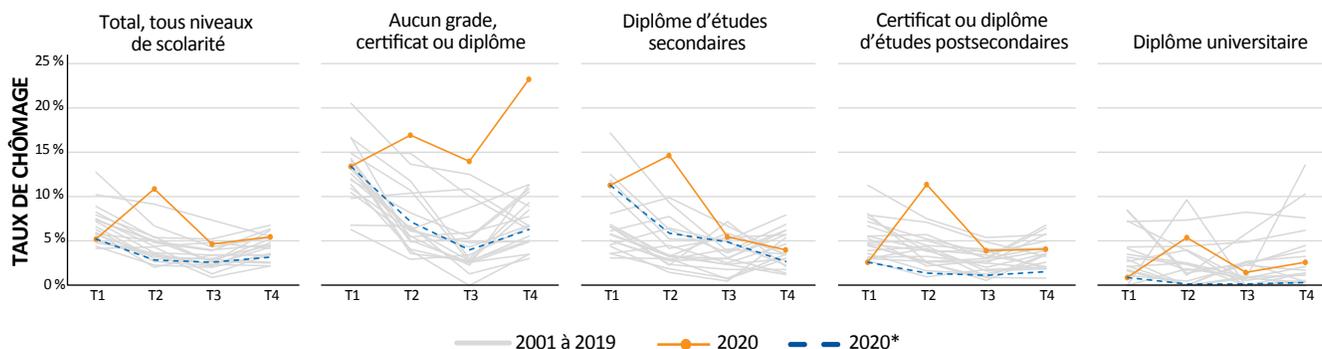
Dans le sous-secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)*, les travailleurs qui n'ont pas de diplôme ni de certificat ont tout particulièrement éprouvé le poids de la pandémie.

En général, les travailleurs ayant un faible niveau de scolarité ont été plus durement touchés que les autres travailleurs de l'industrie minière. Notamment, le taux de chômage des travailleurs sans diplôme ou certificat a atteint des niveaux inégalés après le premier trimestre de 2020 (figure 5). La plupart des autres niveaux de scolarité affichent une hausse du taux de chômage similaire au deuxième trimestre (pendant le premier confinement), mais tous sont revenus plus près de la normale.



Source : Agnico Eagle Ltd

Figure 5 : Taux de chômage par niveau de scolarité, *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)*, selon les moyennes trimestrielles, 2001 à 2020



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).

* À noter que certains points de données ont été estimés en raison de la suppression de données.

LES PRIX DES PRODUITS DE BASE FAVORISENT L'OPTIMISME AU SEIN DE L'INDUSTRIE

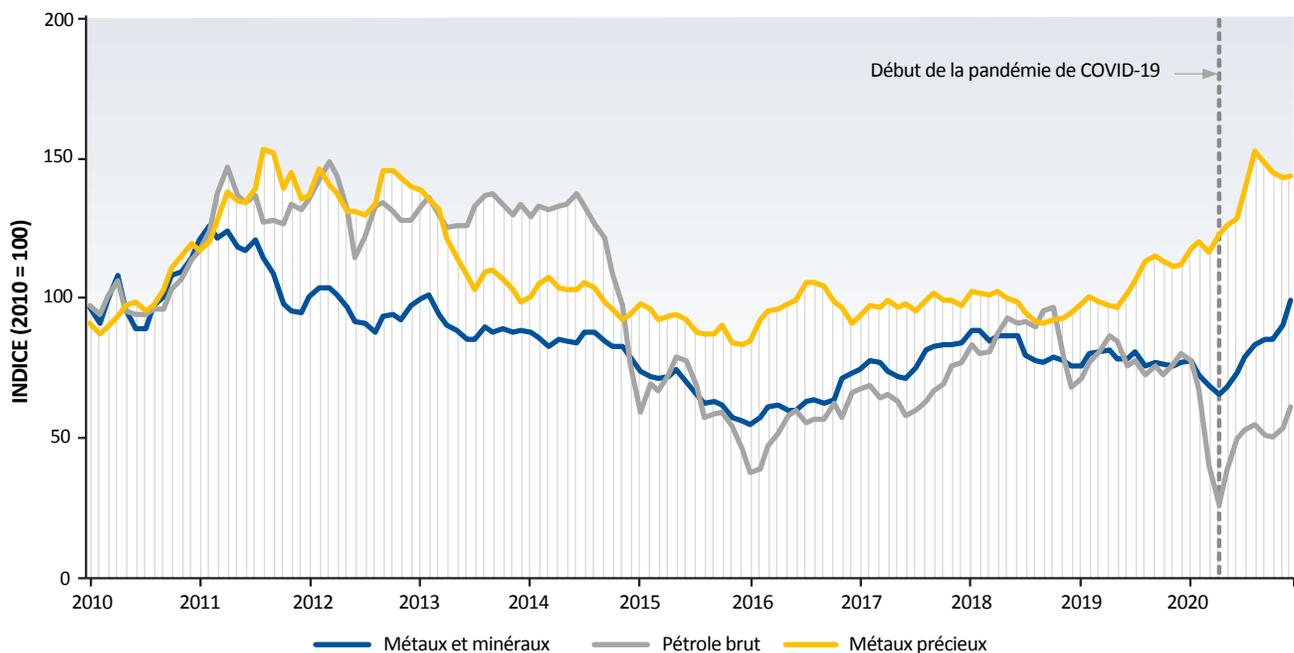
Les prix des produits de base sont l'un des principaux vecteurs de la production, des activités d'exploration et de l'emploi dans le secteur minier. La hausse du prix des produits de base dans l'industrie rentabilise davantage la production, attirant des investissements supplémentaires dans les projets miniers et entraînant une augmentation des activités d'exploration et d'exploitation.

Bien que la pandémie ait grandement perturbé les activités minières et l'emploi, elle ne semble pas avoir nui à la trajectoire des prix des produits de base et, dans certains cas, elle les a propulsés à la hausse. Les prix des métaux précieux ont pris de la vigueur tout au long de la pandémie, et ceux des métaux

communs se sont également affermis après une chute des prix de courte durée au début de la crise (figure 6). La tendance à la hausse de plusieurs fluctuations des prix a été source d'optimisme pour l'industrie minière en 2020, et ce, alors même que les sociétés minières demeurent confrontées aux perturbations logistiques qui découlent de la COVID-19.

Par ailleurs, le prix du pétrole a été touché par les changements de conditions du marché en raison de la COVID-19 et frappé par les contrecoups d'une guerre des prix entre la Russie et l'Arabie saoudite en 2020. Toutefois, les répercussions sont moins importantes que celles entraînées par l'effondrement des prix du pétrole survenu au milieu des années 2010.

Figure 6 : Indices des métaux et minéraux, des métaux précieux et du pétrole brut (janvier 2010 à décembre 2020)



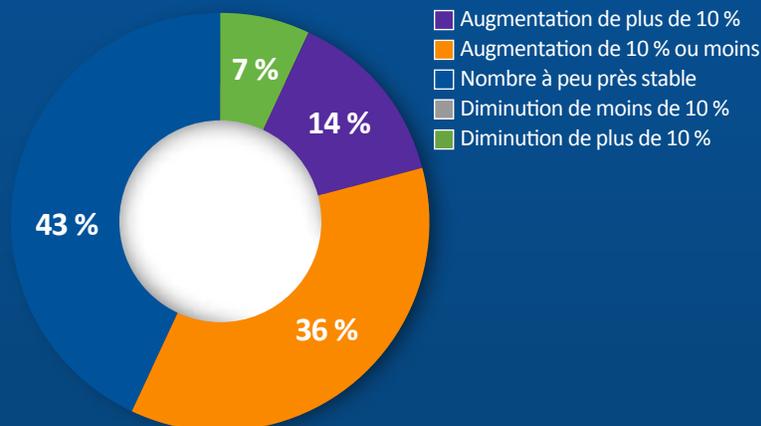
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Banque mondiale, Prix des produits de base, données de la « feuille rose » (octobre 2020).

SONDAGE

Tous les deux ans, le Conseil RHIM mène un sondage auprès des employeurs du secteur minier pour recueillir de l'information sur les tendances du marché du travail dans les établissements d'exploitation minière canadiens. Le plus récent sondage auprès des employeurs a été mené en décembre 2020 et en janvier 2021. Quinze entreprises minières canadiennes ont participé au sondage, ce qui représente plus de 25 000 employés.

Malgré la pandémie, les réponses montraient des signes d'optimisme quant à l'avenir. Environ 43 % des répondants ont déclaré que leur main-d'œuvre resterait à peu près de la même taille au cours des 12 prochains mois, tandis que 36 % prévoyaient que leur effectif augmenterait jusqu'à 10 %.

Figure 7 : Réponses à la question du sondage 2020 du Conseil RHIM à l'intention des employeurs : « Selon vous, comment évoluera la main-d'œuvre de votre entreprise au cours des 12 prochains mois? »



Source : Sondage du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des employeurs, 2021. Le sondage a été mené en décembre 2020 et en janvier 2021. Quinze entreprises minières canadiennes ont participé au sondage, ce qui représente plus de 25 000 employés.

CHAPITRE DEUX : PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



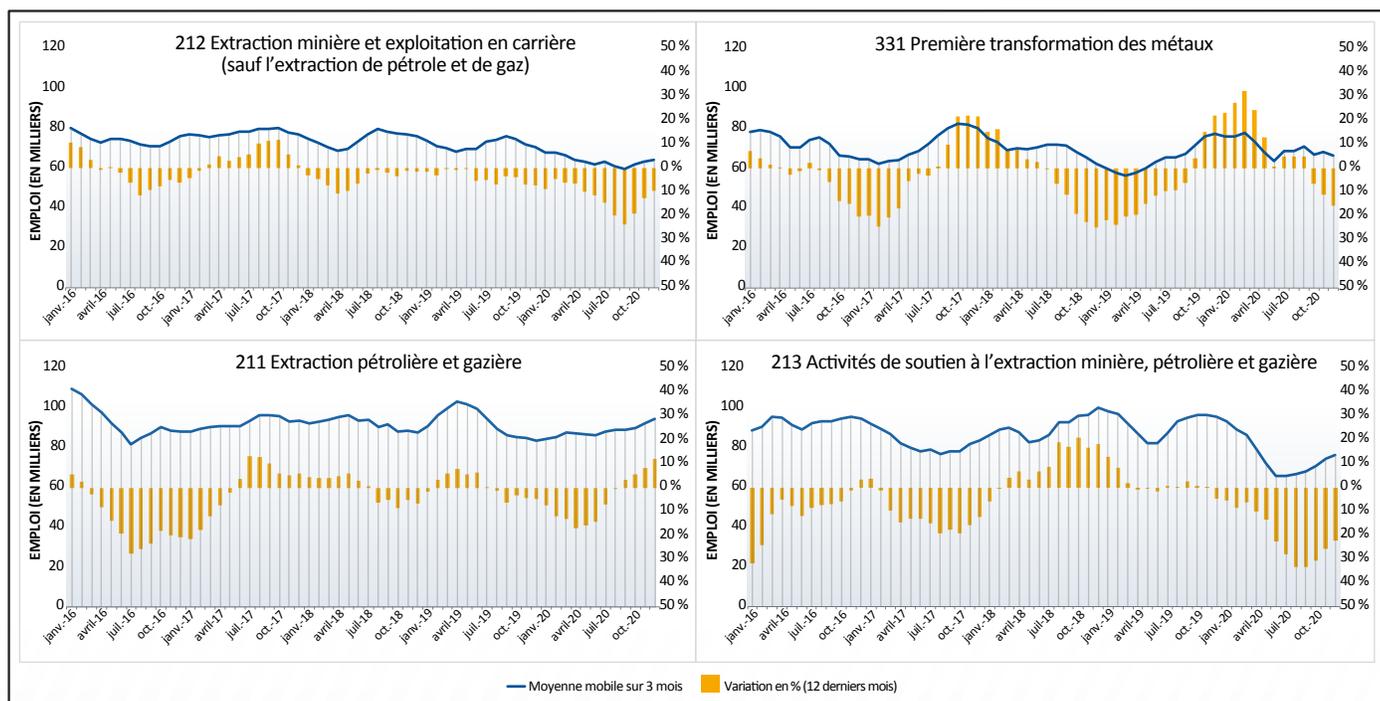
Ce chapitre examine les caractéristiques démographiques, régionales et éducatives qui décrivent la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne. L'analyse brosse un portrait de la représentation des différents groupes dans le secteur minier et montre les principales tendances liées aux sous-secteurs miniers, aux régions géographiques, aux catégories de niveau de scolarité et aux cohortes démographiques des dernières années.

BAISSE MODÉRÉE DE L'EMPLOI DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'EXTRACTION MINIÈRE ET DE L'EXPLOITATION EN CARRIÈRE

Au cours des cinq dernières années, le niveau d'emploi dans le sous-secteur *extraction minière et exploitation en carrière* (SCIAN 212) a légèrement diminué, enregistrant une croissance relativement stable avant la pandémie (figure 8). En revanche, d'autres secteurs ont affiché des fluctuations plus marquées de l'emploi. Par exemple, le secteur *activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz* (SCIAN 213) a enregistré des changements d'une année à l'autre allant approximativement de -35 % à +20 % au cours des cinq dernières années. Les changements d'une année à l'autre dans le secteur *extraction minière et exploitation en carrière* (SCIAN 212) ont varié d'environ -25 % à +10 % (ils variaient approximativement de -10 % à +10 % avant la pandémie).



Figure 8 : Emploi (moyennes mobiles sur 3 mois) et croissance de l'emploi d'une année à l'autre selon le code d'industrie (janvier 2016 à décembre 2020)



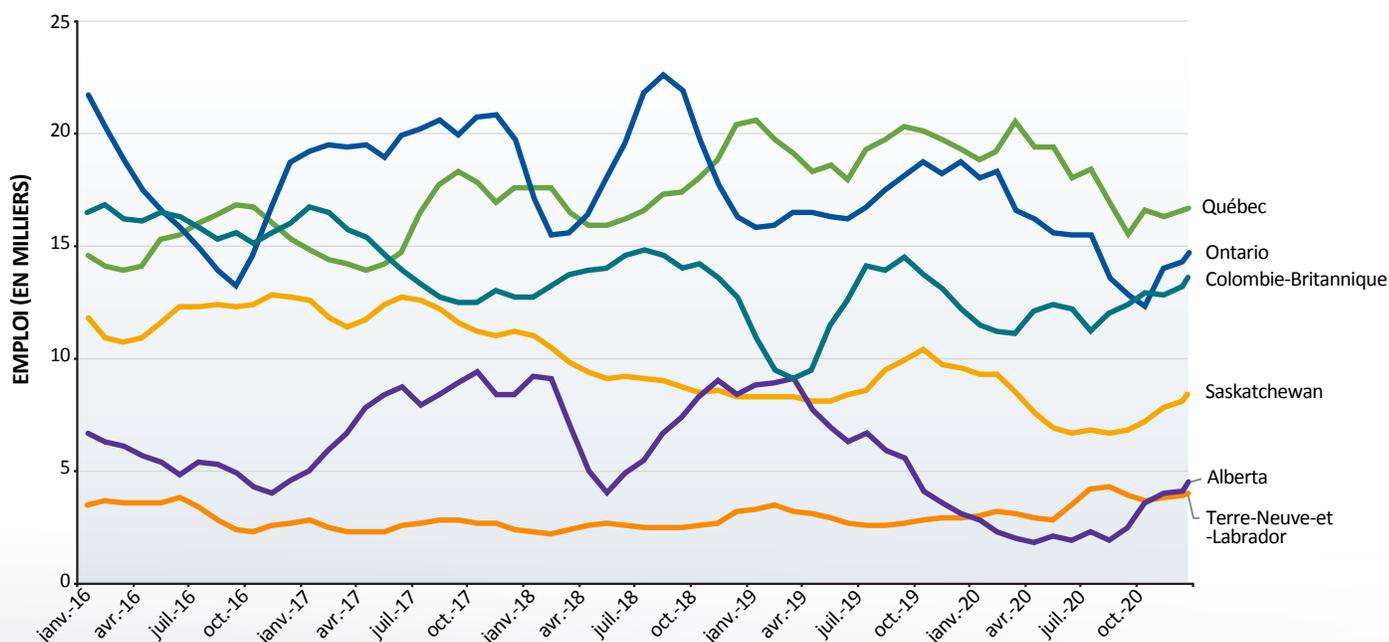
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).

LE QUÉBEC, L'ONTARIO ET LA COLOMBIE-BRITANNIQUE EN TÊTE DE L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE

L'industrie minière canadienne s'étale dans plusieurs régions géographiques distinctes. Les provinces avec le plus haut niveau d'emploi dans le secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* sont le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. En 2020, ces trois provinces réunies représentaient près de 71 % de l'emploi dans le secteur.

Depuis la fin de 2018, le Québec devance toutes les autres provinces en matière d'emploi dans le secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* (figure 9). La Colombie-Britannique a toujours détenu la deuxième main-d'œuvre en importance dans le secteur minier, mais elle accuse un retard depuis le milieu de 2017.

Figure 9 : Emploi (moyennes mobiles sur 3 mois) dans le secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* par province (janvier 2016 à décembre 2020)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).



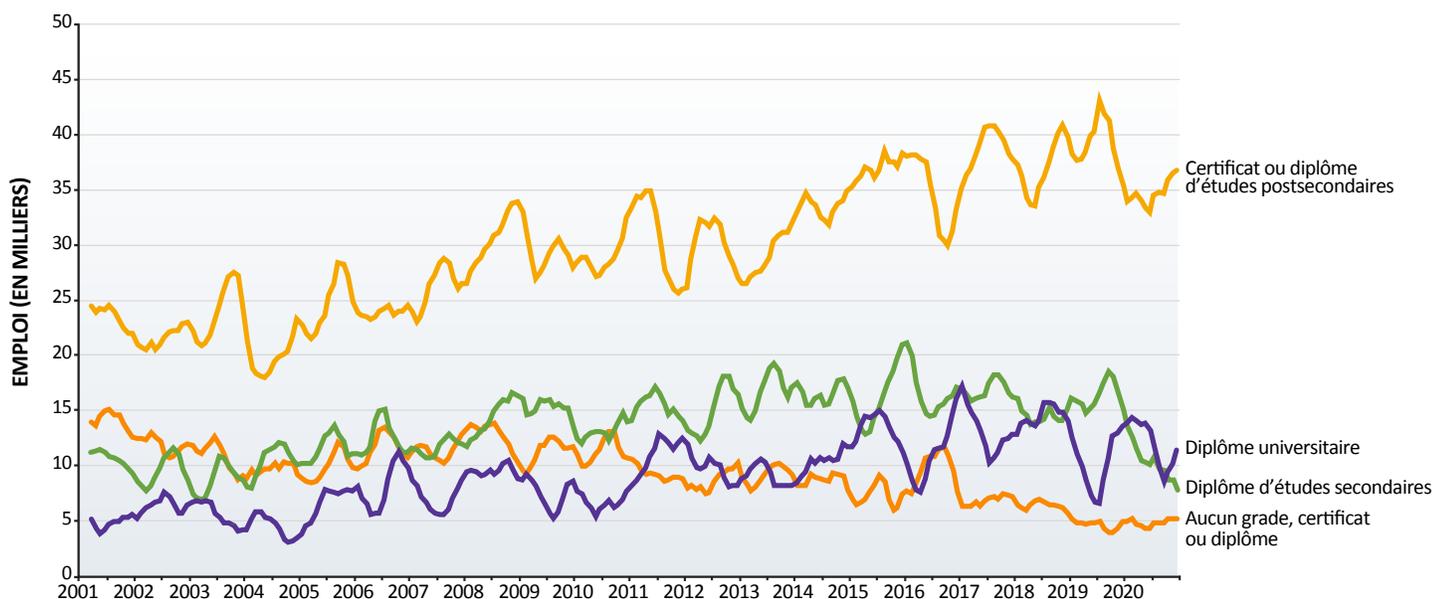
TENDANCE POSITIVE SOUTENUE POUR LES ÉTUDES POSTSECONDAIRES

Les activités minières reposent sur un bassin d'employés ayant des antécédents scolaires variés. Le présent rapport tient compte de quatre niveaux de scolarité distincts : 1) aucun grade, certificat, ni diplôme; 2) diplôme d'études secondaires; 3) certificat ou diplôme d'études postsecondaires; 4) diplôme universitaire.

À long terme (depuis 2001), les travailleurs titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires ont affiché la plus forte tendance à la hausse en matière d'emploi dans le secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)*. En décembre 2020, l'emploi dans ce groupe avait augmenté de 50 % au cours des 20 dernières années (figure 10). À l'inverse, les niveaux d'emploi des travailleurs sans diplôme avaient diminué d'environ 60 % au cours de la même période.



Figure 10 : Emploi (moyennes mobiles sur 3 mois) dans le secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* par niveau de scolarité (janvier 2001 à décembre 2020)

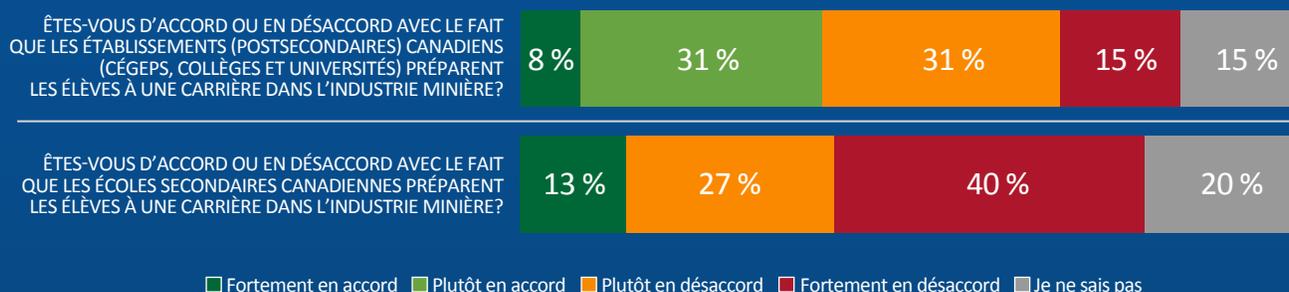


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).

SONDAGE

Les employeurs du secteur minier ont souligné l'importance des études postsecondaires pour préparer les entrants du secteur minier. Lorsqu'on leur a posé des questions sur la préparation des étudiants, 39 % des répondants ont indiqué que les établissements postsecondaires préparent adéquatement les étudiants à une carrière dans l'industrie minière, tandis que seulement 13 % ont indiqué que les écoles secondaires faisaient de même. Par ailleurs, 67 % des répondants étaient d'accord pour dire que le secondaire ne préparait pas suffisamment les élèves au secteur minier, alors que seulement 46 % ont dit la même chose des établissements postsecondaires.

Figure 11 : Réponses aux questions du sondage du Conseil RHIM sur la préparation en matière d'éducation



Source : Sondage du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des employeurs, 2021. Le sondage a été mené en décembre 2020 et en janvier 2021. Quinze entreprises minières canadiennes ont participé au sondage, ce qui représente plus de 25 000 employés.

Lorsqu'on leur a demandé quelle était l'importance comparative de leurs stratégies de perfectionnement et de formation, la plupart des répondants étaient d'accord pour dire que la certification et la reconnaissance des compétences des employés étaient très importantes (75 %) (figure 12). Les répondants ont également indiqué que l'accès à une formation ou à un programme d'études normalisé (64 %), l'harmonisation avec les normes professionnelles nationales (55 %), la formation sur les nouvelles technologies et l'innovation (55 %) et les stratégies de mesure du rendement axées sur les compétences (50 %) étaient également très importants.

Figure 12 : Réponses à la question du sondage 2020 du Conseil RHIM à l'intention des employeurs : *Quelle importance revêt chacun des points suivants dans la stratégie de formation et de perfectionnement de votre entreprise?*



Source : Sondage du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des employeurs, 2021. Le sondage a été mené en décembre 2020 et en janvier 2021. Quinze entreprises minières canadiennes ont participé au sondage, ce qui représente plus de 25 000 employés.

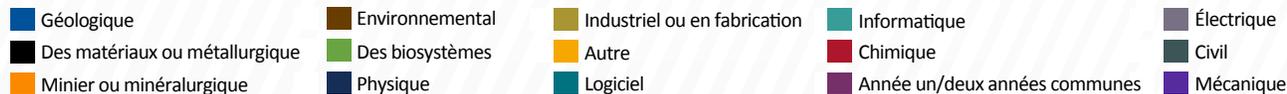
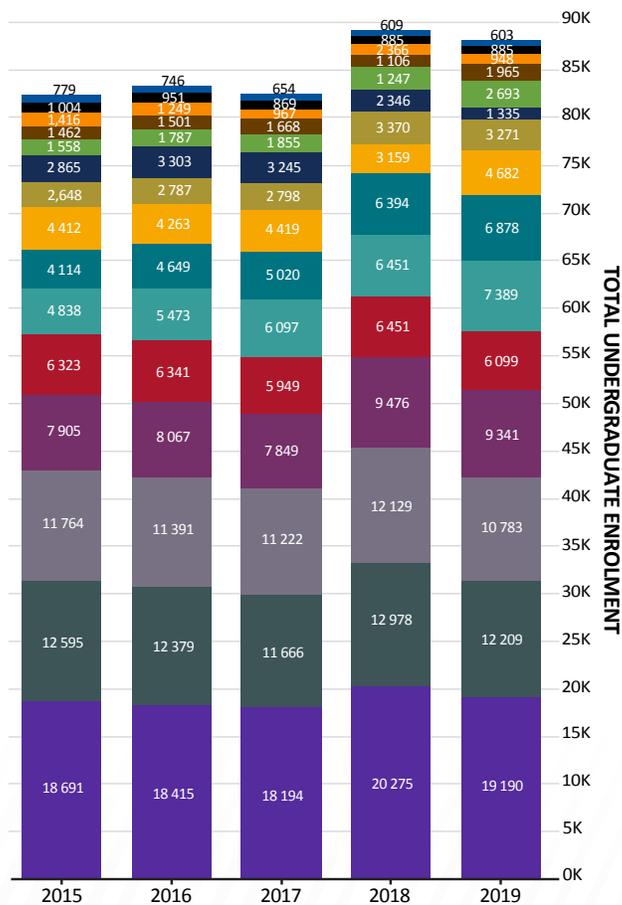
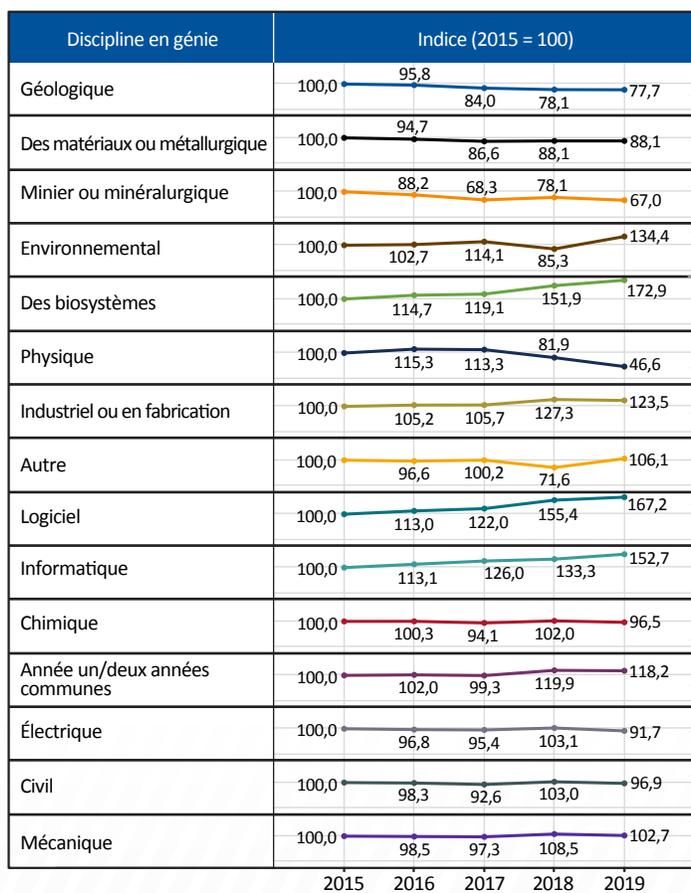
SÉCHERESSE PRÉVUE EN GÉNIE MINIER

L'industrie minière tire parti de plusieurs domaines de l'ingénierie, notamment l'exploitation minière, la géologie et le génie des matériaux et des métaux. Fait remarquable, ces trois mêmes disciplines ont enregistré les inscriptions de premier cycle les plus faibles parmi tous les programmes de génie au Canada de 2015 à 2019 (figure 13).

De plus, bien que les inscriptions dans ces trois disciplines aient nettement diminué au cours de cette période, d'autres programmes de génie ont connu une hausse des inscriptions. Par exemple, les inscriptions aux programmes de premier cycle en génie minier ont diminué d'environ un tiers de 2015 à 2019, tandis que les inscriptions aux programmes de premier cycle en biosystèmes ont augmenté de 73 % au cours de la même période.

Étant donné que les nouveaux diplômés représentent une importante source de main-d'œuvre, ce ralentissement pourrait signaler des problèmes au sein de l'industrie minière, en plus de limiter sa capacité de répondre aux besoins futurs en matière d'embauche. La prochaine génération d'ingénieurs miniers est essentielle à la croissance continue du secteur, et le fait d'avoir un bassin de diplômés de plus en plus restreint risque d'entraîner un resserrement du marché du travail.

Figure 13 : Inscriptions et nombre total de diplômés de premier cycle par discipline de génie (2015 à 2019)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021), Ingénieurs Canada, Des ingénieurs canadiens pour l'avenir : inscriptions en génie et diplômés décernés en 2019 (2020).

PLUS GRANDE RÉSILIENCE DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE PAR RAPPORT AUX AUTRES INDUSTRIES

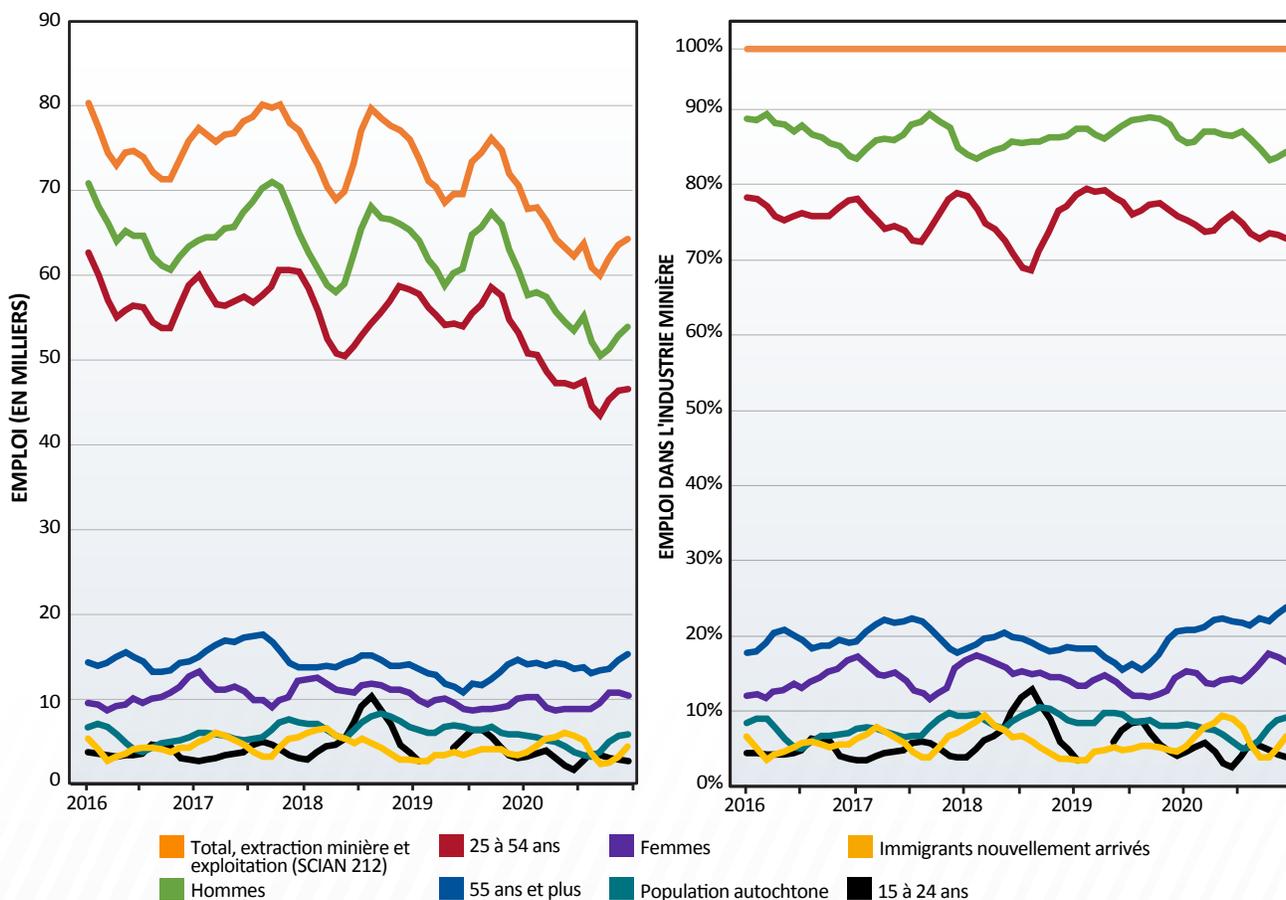
Dans le cadre de son analyse continue, le Conseil RHIM surveille régulièrement les résultats sur le marché du travail pour un ensemble de groupes démographiques diversifiés. Les Autochtones, les femmes, les immigrants et diverses catégories d'âge figurent fréquemment parmi les principaux groupes d'intérêt, bien que cette liste ne soit pas entièrement inclusive. Tous les groupes démographiques susmentionnés font face à des défis uniques dans l'industrie minière.

Au cours des cinq dernières années, les femmes dans le secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* ont continué d'être sous-représentées dans une proportion variant de 12 % à 19 % de la main-d'œuvre (figure 14). En décembre 2020,

on comptait un total de 8 900 travailleuses, soit 15 % de la main-d'œuvre du *secteur extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)*. Depuis l'émergence de la pandémie, les femmes du secteur ont démontré une plus grande résilience à l'emploi que leurs pairs des autres industries. Le taux de chômage moyen des femmes dans l'industrie minière était de 3,8 %, d'avril à décembre 2020, comparativement à 10,5 % (en moyenne) des femmes dans toutes les industries au Canada.

Enfin, les hommes (86 %) représentent la majorité des travailleurs du secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)*, et sont donc assujettis aux tendances plus importantes de l'industrie dans son ensemble (figure 11).

Figure 14 : Emploi (moyennes mobiles sur 3 mois) et proportion d'emploi dans le secteur *extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* par groupe démographique clé (janvier 2016 à décembre 2020)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).

LES JEUNES SONT MOINS SUSCEPTIBLES DE CHOISIR L'INDUSTRIE MINIÈRE

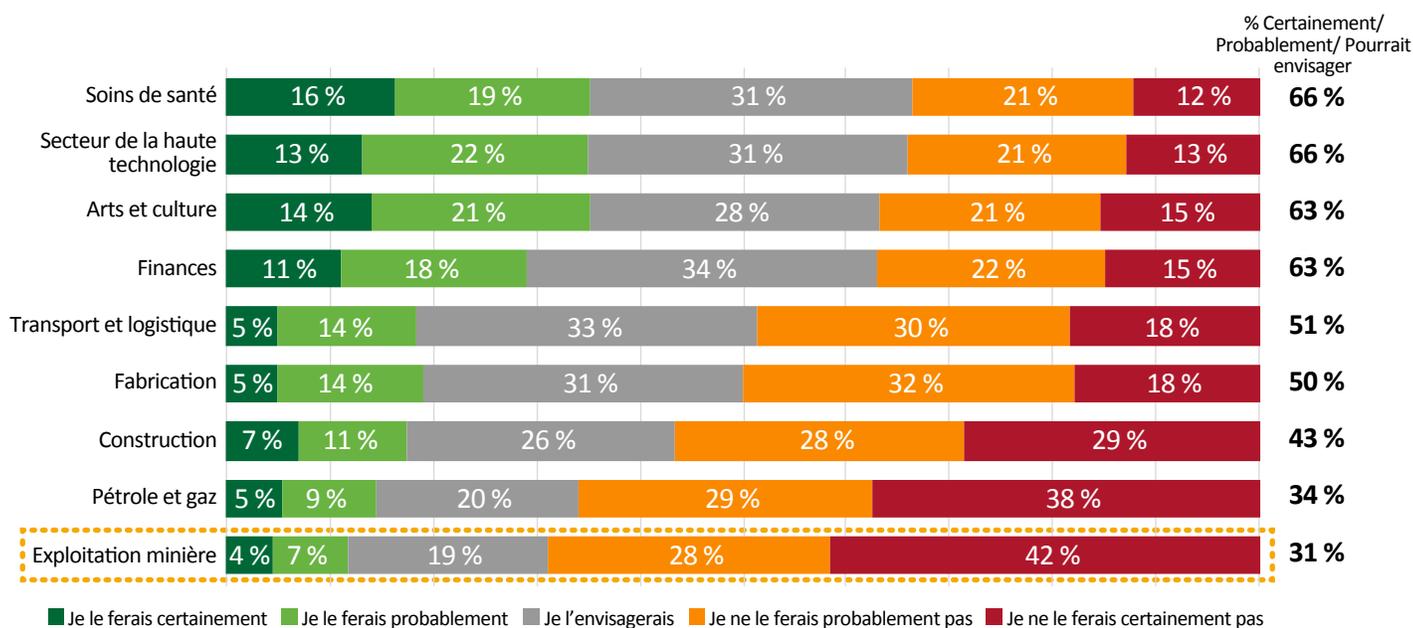
Les travailleurs d'âge intermédiaire (25 à 54 ans) et les travailleurs âgés (55 ans et plus) représentent collectivement la majorité de la main-d'œuvre (environ les trois quarts) dans le secteur *Extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)*. Les jeunes travailleurs (15 à 24 ans) représentent une part plus modeste de la main-d'œuvre, soit une moyenne de 4 % des travailleurs en 2020 (figure 15).

Un défi important pour l'industrie minière est d'attirer les jeunes chercheurs d'emploi. Le Conseil RHIM a demandé à Abacus Data de mener un sondage auprès de 3 000 Canadiens âgés de 15 à 30 ans, du 2 au 14 décembre 2020³.

Ce sondage visait à explorer comment les jeunes perçoivent divers secteurs de l'économie comme des cheminements de carrière potentiels. Lorsqu'on leur a demandé dans quelle mesure ils envisageraient de travailler dans neuf secteurs différents, les jeunes ont répondu que le secteur minier était le moins attrayant : seulement 31 % ont répondu qu'ils envisageraient de travailler dans l'industrie minière, 28 % ont répondu qu'ils n'envisageraient probablement pas de travailler dans l'industrie minière et 42 % ont répondu qu'ils n'envisageraient certainement pas de travailler dans l'industrie minière.

Cette constatation est potentiellement problématique pour l'industrie minière : elle pourrait limiter la taille du bassin de talents entrant et la croissance future du bassin de main-d'œuvre.

Figure 15 : Réponses des jeunes Canadiens (âgés de 15 à 30 ans) à la question du sondage : *Quelle est la probabilité, le cas échéant, que vous envisagiez de travailler dans ces secteurs?* (Décembre 2020)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021), Abacus Data (2020).
 * Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre à 100.

3 La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire comparable de même taille fondé sur la probabilité est de +/- 1,76 %, 19 fois sur 20. Les données ont été pondérées selon les données du recensement afin de s'assurer que l'échantillon correspondait à la population canadienne selon l'âge, le sexe, le niveau de scolarité et la région.

CHAPITRE TROIS : PRÉVISION DE L'EMPLOI DANS UNE ÈRE POST-COVID-19

LES RÉPERCUSSIONS À LONG TERME SONT INCERTAINES

Chaque année, le Conseil RHiM fait des prévisions à jour sur le marché du travail dans l'industrie minière canadienne, y compris des projections d'emploi sur une période de dix ans. Les événements liés à la COVID-19 ont introduit une incertitude sans précédent, ce qui complique la prévision des nouvelles réalités économiques en cette ère post-pandémie.

Voici une série de facteurs qui pourraient avoir une incidence importante sur l'économie globale et l'industrie minière :

- Changements permanents dans les activités de recrutement et de formation, et passage au télétravail.
- Accélération de la technologie et de l'innovation dans l'industrie minière.
- Calendrier de distribution des vaccins.
- Politique gouvernementale post-COVID-19 (c.-à-d. réglementaire, budgétaire, monétaire).
- Conditions macroéconomiques (c.-à-d. demande des consommateurs, commerce, prix des produits de base, etc.)

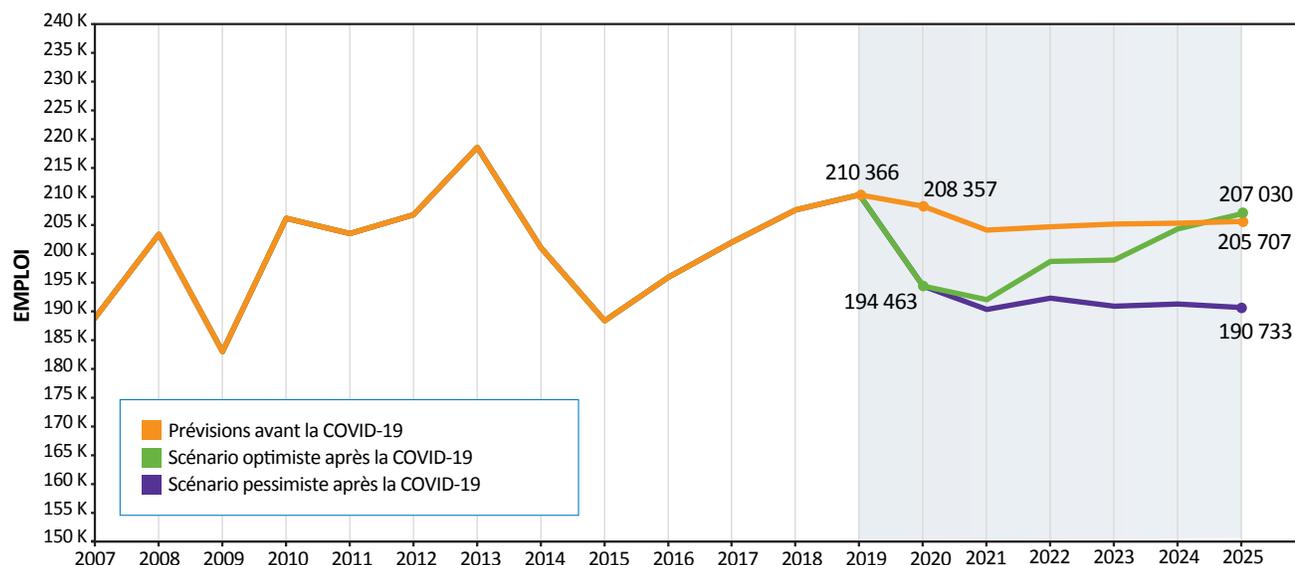
Ce chapitre présente trois des principaux scénarios d'emploi pour les cinq prochaines années (2021 à 2025). Collectivement, les trois scénarios de prévision montrent la fourchette potentielle des niveaux d'emploi après la pandémie (figure 16).

Remarque : Les résultats doivent être interprétés avec prudence, car le modèle sous-jacent a été élaboré avant la pandémie et dans un contexte économique différent. Le but de ces scénarios n'est pas de prévoir des résultats futurs précis, mais d'explorer l'ampleur et l'orientation de l'influence de la pandémie sur le marché du travail dans l'industrie minière canadienne au cours des cinq prochaines années.



Source : Vale

Figure 16 : Emploi historique et prévisions dans l'industrie minière canadienne, trois scénarios, 2007 à 2025



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2021); Statistique Canada, Système de comptabilité nationale (1997-2019); recensement (2016), enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).

Scénario 1 : Conseil RHiM – Prévisions de référence de l'emploi pour 2020 (pré-COVID-19)

Les prévisions d'emploi antérieures du Conseil RHiM, élaborées en 2019 et publiées dans son rapport *Aperçu sur 10 ans du marché du travail dans l'industrie minière canadienne 2020*, établissent la trajectoire prévue de l'emploi avant la pandémie⁴. Cette projection sert ainsi de point de référence pour comprendre comment la COVID-19 a perturbé cette trajectoire, et donne une indication de la tendance possible de l'industrie vers une reprise et un « retour à la normale ».

Le Conseil RHiM a utilisé un modèle économétrique pour prévoir les changements de l'emploi au cours de la prochaine période de prévision. Ce modèle tient compte des mouvements des variables explicatives pertinentes, comme les prix des minéraux et les exportations, et observe leurs effets sur l'emploi. Les changements à venir sur le marché du travail sont ensuite estimés à l'aide de diverses projections et données concernant les variables explicatives principales.

⁴ Veuillez noter que les projections pour ce scénario pourraient différer légèrement de celles du document *Aperçu sur 10 ans du marché du travail dans l'industrie minière canadienne 2020* du Conseil RHiM, puisque certaines données de 2019 ont depuis été mises à jour (c.-à-d. après la publication).

Scénario 2 : Conseil RHiM – Prévisions d’emploi avec données post-COVID-19 – Scénario optimiste

Le Conseil RHiM a utilisé le modèle 2019 et l’a mis à jour avec les nouvelles données de 2020. L’objectif est de démontrer comment l’introduction de nouveaux points de données modifie les résultats en matière d’emploi prévus.

L’hypothèse de ce scénario est que la pandémie n’a pas fondamentalement changé le comportement sous-jacent du marché du travail. Le marché du travail répondra donc aux nouveaux intrants prévisionnels de la même façon qu’auparavant. Par conséquent, nous présumons ici que la COVID-19 sera un événement de courte durée et que l’emploi reviendra à des niveaux normaux plutôt rapidement. Les intrants prévisionnels (p. ex. prévisions des prix des produits de base) ont été révisés pour tenir compte des nouvelles conditions économiques post-COVID-19, et l’estimation de l’emploi pour 2020 a été ajustée à l’aide de données plus récentes.

Scénario 3 : Conseil RHiM – Prévisions d’emploi avec données post-COVID-19 – Scénario pessimiste

À nouveau ici, le Conseil RHiM tire parti du modèle existant en y ajoutant de nouvelles données de 2020. Toutefois, les prévisions accordent plus de poids à la réduction des niveaux d’emploi.

Ce scénario suppose que la baisse de l’emploi en 2020 aura un effet plus durable et que la pandémie a imprimé un profil d’évolution plus faible à l’emploi dans le secteur minier. L’hypothèse de ce changement à la baisse est que les niveaux d’emploi reflètent un changement structurel de la main-d’œuvre minière, une nouvelle norme pour l’industrie. Comme pour le scénario 2, les intrants prévisionnels (p. ex. prévisions des prix des produits de base) ont été révisés pour tenir compte des nouvelles conditions économiques post-COVID-19 et des attentes.

Besoins en matière d’embauche : Prévisions

Les prévisions du Conseil RHiM sur les besoins liés à l’embauche visent à évaluer les ajustements de la main-d’œuvre (c.-à-d. les efforts d’embauche) requis pour maintenir les niveaux d’emploi prévus (figure 16). Ces prévisions tiennent compte des facteurs qui influencent les décisions de recrutement, notamment les suivants :

- a) **Changement net en matière d’emploi** : la nécessité de prendre de l’expansion ou de se contracter en raison de l’évolution de la conjoncture économique.
- b) **Besoins en matière de remplacement** : la nécessité de remplacer les travailleurs qui ont quitté l’industrie⁵.

Le tableau 2 présente les exigences d’embauche de l’industrie pour la période de prévision selon les trois scénarios économiques décrits précédemment. Les besoins cumulatifs en matière d’embauche prévus pour les cinq prochaines années sont les suivants : 33 230 travailleurs pour le scénario de référence avant la COVID-19; 47 610 travailleurs pour le scénario optimiste après la COVID-19; et 29 720 travailleurs pour le scénario pessimiste après la COVID-19. Pour tous les scénarios, la majorité des besoins de main-d’œuvre proviendront du remplacement des travailleurs qui quittent l’industrie.

Notons que les prévisions des besoins liés à l’embauche pour ce rapport de 2021 ne sont pas directement comparables aux versions précédentes puisque les scénarios ont été ajustés pour explorer l’impact potentiel de la COVID-19, et que le délai a été raccourci à cinq ans.

Tableau 2 : Besoins cumulatifs de main-d’œuvre* sur cinq ans, par scénario de prévisions (2021 à 2025)

Scénario :	Emploi en 2020	Changement net en matière d’emploi	Besoins liés aux remplacements		Besoins cumulatifs en matière d’embauche sur cinq ans
			Départs à la retraite	Autres départs	
Scénario de référence pré-COVID-19	208 360**	-2 650	25 630	10 250	33 230
Scénario optimiste après la COVID-19	194 460	+12 570	25 030	10 010	47 610
Scénario pessimiste après la COVID-19	194 460	-3 730	23 890	9 560	29 720

Source : Conseil des ressources humaines de l’industrie minière (2021); Statistique Canada, Système de comptabilité nationale (1997-2019); recensement (2016), enquête sur la population active, tableau personnalisé, données mensuelles non désaisonnalisées (2020).

* Comprend l’extraction de pétrole par des méthodes non classiques (SCIAN 211114).

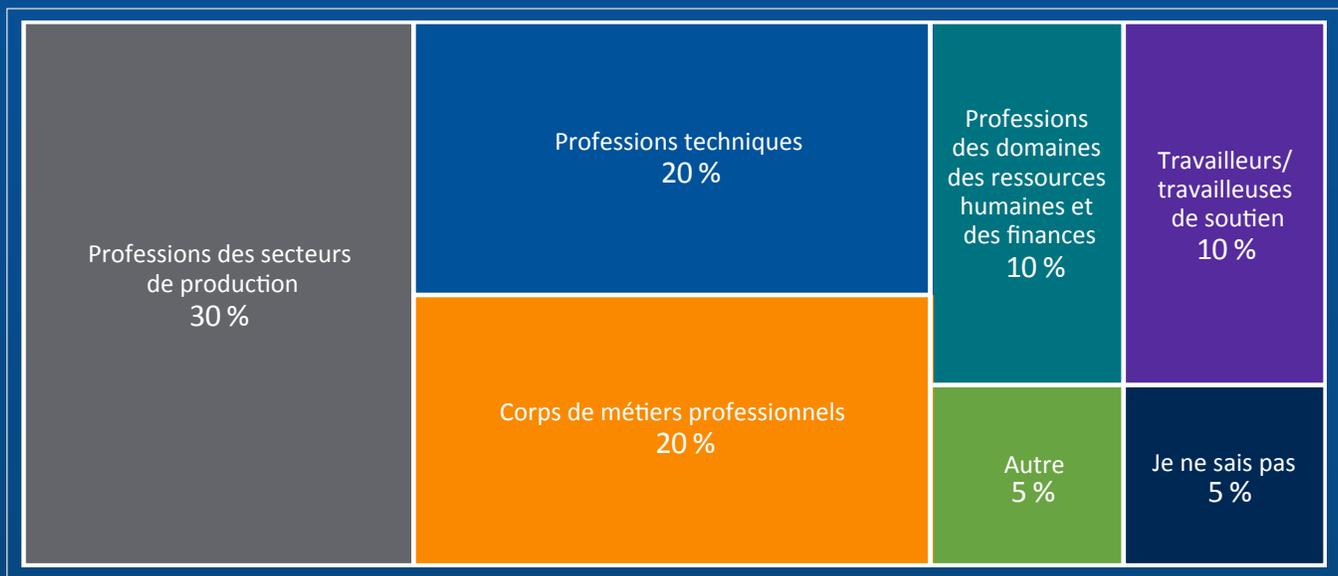
** Ce scénario représente le niveau d’emploi prévu pour 2020 selon le modèle de prévision du Conseil RHiM avant la pandémie de COVID-19.

⁵ Pour une année donnée, les prévisions relatives aux besoins de remplacement supposent de façon prudente un taux annuel de départ à la retraite de 2,5 % et un taux annuel de départ de l’industrie de 1 %.

SONDAGE

Les employeurs de l'industrie minière qui ont participé au sondage 2020 du Conseil RHIM à l'intention des employeurs ont indiqué que le taux de roulement du personnel dans les professions du secteur de la production serait le plus élevé à l'avenir, suivi de ceux des professions techniques et des métiers (20 % dans les deux cas). On s'attendait à ce que le taux de roulement du personnel soit moins élevé dans ces secteurs (10 % dans les deux cas). Selon les employeurs, les départs à la retraite resteraient à peu près les mêmes que l'an dernier. La plupart des employeurs ont indiqué que les défis futurs les plus importants qu'ils anticipaient étaient la recherche de travailleurs compétents et qualifiés, le maintien en poste des employés et la planification de la relève.

Figure 17 : Réponses à la question du sondage du Conseil RHIM à l'intention des employeurs : *Selon vous, quels groupes professionnels de vos établissements au Canada affichent le taux de roulement le plus élevé?*



Source : Sondage 2020 du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière à l'intention des employeurs (2021). Le sondage a été mené en décembre 2020 et en janvier 2021. Quinze entreprises minières canadiennes ont participé au sondage, ce qui représente plus de 25 000 employés.



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE