



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES  
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

# GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE CANADIENNE

2024





Tous droits réservés © Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2024.

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

**Tél. :** 613-270-9696

**Courriel :** [research@mihir.ca](mailto:research@mihir.ca)

**Vous pouvez également consulter le site Web :**

<https://mihir.ca/fr/>

Publié en mars 2024

**Canada**

**Ce 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

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
Groupes en quête d'équité .....	4
Objectif du rapport .....	4
Principales sources de données.....	5
Définition de l'industrie minière canadienne selon le Conseil RHIM .....	5
Professions pertinentes au secteur minier du Conseil RHIM .....	5
<b>1) LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.</b> Représentation des femmes dans l'industrie minière.....	7
La proportion de femmes dans l'industrie minière demeure stagnante .....	7
La représentation des femmes diffère selon le choix de profession .....	8
Obstacles systémiques à la représentation des femmes .....	11
<b>1.2.</b> Résultats sur le marché du travail des femmes dans l'industrie minière.....	12
Les taux de chômage sont plus élevés chez les femmes dans les professions minières .....	12
Absence de femmes dans les programmes de métiers .....	16
Les femmes occupent plus souvent des postes à temps partiel ..	20
<b>1.3.</b> Estimation du bassin de main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière.....	22
Aperçu du modèle et hypothèses.....	22
Résultats du modèle d'AMT .....	22
Étude de cas 1 : Mécaniciens/mécaniciennes .....	24
Étude de cas 2 : Soudeurs/soudeuses .....	27
Évaluation du Plan canadien pour les minéraux et les métaux. ...	29
<b>1.4.</b> Les femmes dans l'industrie minière : principaux points à retenir ..	29
<b>2) LES IMMIGRANTS DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE .....</b>	<b>31</b>
La croissance démographique est stimulée par les immigrants. ...	31
Les immigrants font face à des obstacles géographiques .....	32

<b>2.1.</b>	Représentation des immigrants dans l'industrie minière.....	34
	La proportion d'immigrants dans l'industrie minière affiche un rendement nettement inférieur .....	34
	L'industrie minière affiche un rendement à la traîne en matière d'immigrants .....	35
	Obstacles systémiques à la représentation des immigrants .....	37
<b>2.2.</b>	Résultats sur le marché du travail des immigrants dans l'industrie minière.....	38
	Les immigrants affichent des taux de chômage plus faibles .....	38
	Environ la moitié des immigrants détiennent un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur .....	39
<b>2.3.</b>	Bassin de travailleurs immigrants dans l'industrie minière .....	41
	Aperçu du modèle et hypothèses.....	41
	Résultats du modèle d'AMT .....	42
	Étude de cas 1 : mineurs/mineuses de fond.....	45
	Étude de cas 2 : conducteurs/conductrices d'équipement .....	47
<b>2.4.</b>	Les immigrants dans l'industrie minière : principaux points à retenir .....	49
<b>3)</b>	<b>LES AUTOCHTONES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE.....</b>	<b>50</b>
	Les travailleurs autochtones ont un lien géographique .....	50
<b>3.1.</b>	Représentation des Autochtones dans l'industrie minière .....	52
	Proportion d'Autochtones dans l'industrie minière qui surpassent les attentes.....	52
	Les Autochtones dépassent les attentes dans toutes les catégories professionnelles.....	52
	Obstacles systémiques à la représentation autochtone.....	55
<b>3.2.</b>	Résultats sur le marché du travail des Autochtones dans l'industrie minière.....	55
	Taux de chômage plus élevés et plus instables pour les Autochtones .....	55
	Les travailleurs autochtones sont plus susceptibles d'occuper des emplois qui ne nécessitent pas d'études officielles .....	57
<b>3.3.</b>	Bassin de main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière .....	58
	Aperçu du modèle et hypothèses.....	58
	Résultats du modèle d'AMT .....	59
	Étude de cas 1 : techniciens/techniciennes.....	61
	Étude de cas 2 : soudeurs/soudeuses .....	64
<b>3.4.</b>	Les Autochtones dans l'industrie minière : principaux points à retenir.....	66
<b>CONCLUSION</b>	.....	<b>67</b>
<b>ANNEXES</b>	.....	<b>68</b>
	Annexe A : Palmarès des 100 principales professions axées sur l'industrie minière du Conseil RHIM.....	69
	Annexe B : Méthodologie.....	71
	Cadre d'analyse du marché du travail du Conseil RHIM.....	71
	Objectifs du modèle d'AMT .....	72
	Principales hypothèses du modèle d'AMT .....	73

# Introduction

La promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion est un objectif stratégique et un principe fondamental pour l'industrie minière canadienne. Au-delà de la responsabilité sociale de veiller à ce que les milieux de travail soient équitables et exempts de discrimination, cela présente des avantages économiques évidents. L'établissement d'une main-d'œuvre diversifiée permet de bénéficier d'expériences et de points de vue variés, ce qui favorise l'apport de nouvelles idées et d'innovations essentielles pour permettre aux entreprises d'acquérir un avantage concurrentiel. De plus, la mise en place d'un environnement respectueux, dans lequel les employés se sentent valorisés pour qui ils sont, améliore considérablement le moral, la satisfaction au travail et le maintien en poste des employés.

Compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre et de la demande croissante de métaux et de minéraux, la capacité de l'industrie minière à attirer et à maintenir en poste des travailleurs de divers milieux sera essentielle à sa croissance durable au cours des prochaines années.

En bref, le soutien à la diversité n'est pas seulement un impératif moral; il s'agit d'un engagement stratégique visant à favoriser la réussite individuelle et organisationnelle de l'industrie minière.

## Groupes en quête d'équité

Dans le contexte du marché du travail dans l'industrie minière, un *groupe en quête d'équité* s'entend d'un groupe de personnes qui, parce qu'elles font l'objet de discrimination systémique, sont confrontées à des obstacles qui les empêchent d'avoir le même accès aux ressources et aux occasions que les autres membres de la société et qui sont nécessaires pour obtenir des résultats comparables. Cela peut varier en fonction de facteurs comme la géographie et le contexte socioculturel.

La définition d'un groupe en quête d'équité du Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) englobe (sans s'y limiter) les groupes suivants :

- **Femmes** : personnes qui s'identifient comme des femmes<sup>1</sup>.
- **Immigrants** : personnes qui ne sont pas nées au Canada, mais qui ont obtenu le statut d'immigrant reçu ou de résident permanent. Cela comprend les nouveaux arrivants, les immigrants récents et les immigrants établis.
- **Autochtones** : personnes qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Métis ou Inuits.
- **Jeunes** : personnes âgées de 15 à 30 ans.
- **Personnes en situation de handicap** : personnes ayant toute forme d'incapacité physique, d'apprentissage ou de santé mentale.
- **Personnes qui s'identifient comme étant 2SLGBTQIA** : ce terme fait référence aux personnes bispirituelles, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées et asexuelles.
- **Personnes racisées/minorités visibles** : ce terme désigne les personnes catégorisées selon des caractéristiques ethniques ou raciales, qui sont victimes de discrimination sur cette base<sup>2</sup>.

## Objectif du rapport

Le présent rapport vise à examiner la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne pour comprendre comment les divers groupes en quête d'équité sont représentés dans l'industrie. Il met en évidence les principales tendances et les résultats en matière d'emploi pour ces groupes et estime les cibles de représentation fondées sur des données probantes dans les professions essentielles du secteur minier.

Le rapport portera principalement sur trois groupes d'intérêt en quête d'équité. Ces trois groupes ont été sélectionnés aux fins d'analyse quantitative en raison de la disponibilité et de la qualité des données qui les concernent :

- les femmes dans l'industrie minière;
- les immigrants dans l'industrie minière;
- les Autochtones dans l'industrie minière.

Pour chaque groupe, le rapport aborde trois thèmes clés et questions de recherche :

- **Représentation** : la représentation du groupe en quête d'équité au sein de l'industrie minière est-elle comparable à celle de toutes les autres industries au Canada?
- **Résultats sur le marché du travail** : les résultats sur le marché du travail (c. à d. le taux de chômage, le niveau de scolarité, le nombre d'heures travaillées) du groupe en quête d'équité sont-ils différents de ceux des autres secteurs?
- **Bassin de main-d'œuvre** : l'offre future de main-d'œuvre pour le groupe en quête d'équité est-elle suffisante pour répondre à la demande future de main-d'œuvre?

<sup>1</sup> Comprend les femmes cisgenre et les femmes trans. Veuillez consulter le *Guide de référence sur l'âge, le sexe à la naissance et le genre, Recensement de la population, 2021* de Statistique Canada.

<sup>2</sup> Le terme « minorité visible » est une définition du gouvernement du Canada; bien qu'il corresponde à la Loi sur l'emploi, il peut être désuet et peut être imprécis dans un contexte général.

Le Conseil RHiM applique des méthodes précises qui sont énoncées à l'annexe A.

Il est important de noter que certains groupes démographiques – comme les jeunes, les personnes en situation de handicap, les personnes s'identifiant comme 2SLGBTQIA et les personnes racisées ou les minorités visibles – ne sont pas expressément abordés dans le présent rapport. Cette omission découle des contraintes liées aux données, car ces groupes sont souvent petits et peu représentés dans les ensembles de données accessibles au public, ce qui rend difficile une analyse exhaustive. Bien qu'il y ait encore beaucoup à apprendre sur leur participation au marché du travail dans l'industrie minière, la rareté des données sur les expériences de ces groupes sur le marché du travail a mené à leur exclusion dans la présente étude.

De plus, la tenue d'une analyse transversale (p. ex., examen des expériences des femmes autochtones) ajouterait une couche de complexité en raison de contraintes similaires sur le plan des données; c'est pourquoi ce type d'analyse n'a pas été effectué dans la présente étude. Compte tenu de l'importance de ces communautés marginalisées, dans le cadre d'études futures, des travaux de recherche primaire devraient être menés pour contourner les limites en matière de données.

## Principales sources de données

Les données présentées dans ce rapport reposent principalement sur des données sectorielles recueillies et agrégées par Statistique Canada.

■ **Recensements de Statistique Canada** : fournissent une vaste gamme de renseignements sur la population canadienne, y compris sur des sujets liés à l'état du marché du travail. Bien qu'il soit publié une fois tous les cinq ans (la dernière version date de 2021), le recensement offre plus de détails là où d'autres sources de données sont moins en mesure de le faire. Les données du recensement sont fondées sur le lieu de résidence.

■ **Étude sur la population active (EPA) de Statistique Canada** : couvre des sujets liés aux activités sur le marché du travail au Canada pour la population de 15 ans et plus (p. ex., emploi, chômage, présence sur le marché du travail, salaires, etc.). Ce sondage est effectué chaque mois et fournit donc les données les plus à jour. L'EPA recueille des données sur les ménages aux échelles nationale, provinciale et régionale.

## Définition de l'industrie minière canadienne selon le Conseil RHiM

L'analyse présentée dans ce rapport s'appuie sur des données et des renseignements conformes à la définition de l'industrie minière du Conseil RHiM fondée sur le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2017*<sup>3</sup>. Le Conseil RHiM définit l'industrie minière comme étant des activités qui relèvent des trois sous-secteurs suivants :

- **Extraction minière et exploitation en carrière [SCIAN 212]** : décrit les activités menées dans les mines en exploitation au Canada, y compris les opérations minières souterraines et à ciel ouvert, et comprend les activités de traitement sur place.
- **Services de soutien [SCIAN 213]** : comprend les activités des entreprises fournissant des services de soutien pour un large éventail d'activités minières; généralement selon les termes d'ententes contractuelles ou contre rémunération.
- **Première transformation des métaux [SCIAN 3311, 3313, 3314]** : 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.

## Professions pertinentes au secteur minier du Conseil RHiM

Les données sur les professions présentées dans le présent rapport sont harmonisées avec celles du système de la *Classification nationale des professions (CNP) 2021*<sup>4</sup>, afin de définir les professions d'intérêt pertinentes.

Le Conseil RHiM a recensé les 100 professions dans le système de la CNP qui sont considérées comme étant les plus pertinentes pour l'industrie minière. Ces professions ont ensuite été regroupées dans l'une des sept grandes catégories professionnelles, allant de la catégorie des professions liées à la production et à l'exploitation, comme les *Conducteurs/conductrices d'équipement lourd [CNP 73400]*, à celle des professions libérales et du domaine des sciences physiques, comme les *Géoscientifiques et océanographes [CNP 21102]* (voir l'annexe A pour consulter la liste complète).

3 Pour obtenir de plus amples renseignements sur les codes du SCIAN, consultez le [site Web de Statistique Canada](#).

4 Pour obtenir de plus amples renseignements sur les codes de la CNP, consultez le [site Web du gouvernement du Canada](#).

Dans les cas qui nécessitent une spécificité professionnelle accrue, le présent rapport met en évidence huit professions essentielles de l'industrie minière :

- *Géoscientifiques et océanographes [CNP 21102] (géologues)*
- *Ingénieurs miniers/ingénieures minières [CNP 21330] (ingénieurs miniers/ingénieures minières)*
- *Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie [CNP 22101] (techniciens/techniciennes)*
- *Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser [CNP 72106] (soudeurs/soudeuses)*
- *Électriciens industriels/électriciennes industrielles [CNP 72201] (électriciens/électriciennes)*
- *Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd [CNP 72401] (mécaniciens/mécaniciennes)*
- *Conducteurs/conductrices d'équipement lourd [CNP 73400] (conducteurs/conductrices d'équipement)*
- *Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines [CNP 83100] (mineurs/mineuses de fond)*



# Les femmes dans l'industrie minière

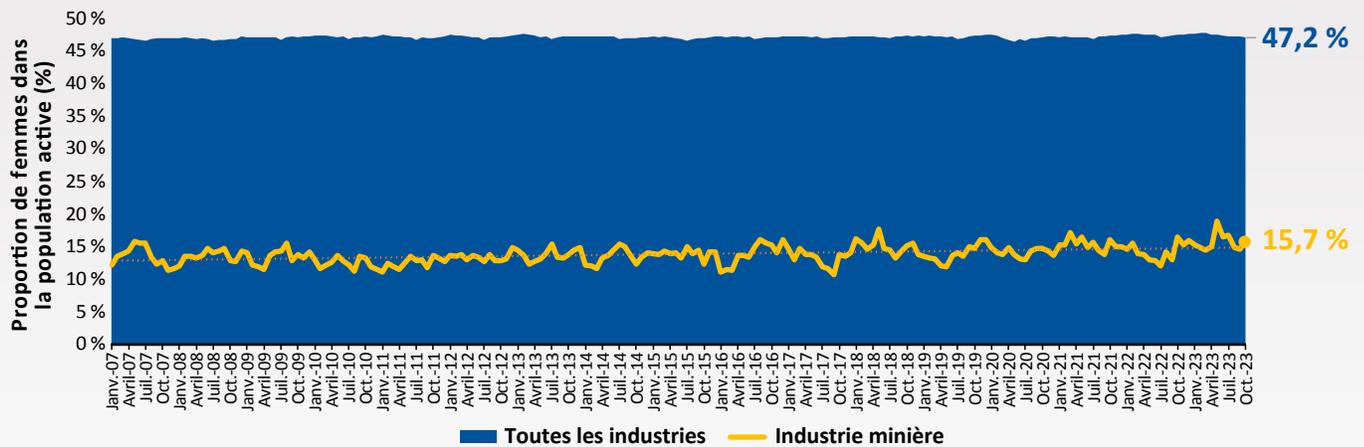
# 1

## 1.1. Représentation des femmes dans l'industrie minière

### La proportion de femmes dans l'industrie minière demeure stagnante

L'amélioration de la représentation des femmes représente un défi constant pour l'industrie minière canadienne. Bien que des efforts notables aient été déployés ces dix dernières années en vue de favoriser l'inclusion des femmes, le secteur a eu de la difficulté à réaliser des progrès importants.

En octobre 2023, les femmes représentaient 15,7 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière, ce qui est nettement inférieur aux 47,2 % observés dans l'ensemble des industries (figure 1). Outre les fluctuations saisonnières, la représentation des femmes est demeurée stagnante, se situant entre 14 % et 16 % pendant la plus grande partie des deux dernières décennies.

**FIGURE 1****PROPORTION DE FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE, DANS TOUTES LES INDUSTRIES ET DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE (JANV. 2007 À OCT. 2023)**

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024*; Statistique Canada, *Enquête sur la population active (données personnalisées)*.

Cette tendance stable souligne l'incapacité du secteur de prendre de l'élan pour attirer et retenir les travailleuses. À première vue, le problème semble spécifique au secteur minier, mais la question demeure : pourquoi est-il si difficile de faire avancer les choses? Plusieurs facteurs sont fréquemment cités<sup>5</sup>, notamment la concurrence d'industries rivales pour ce qui est d'attirer les talents, les lieux de travail isolés et les conditions de travail inhospitalières qui posent des défis importants à la participation des femmes.

### La représentation des femmes diffère selon le choix de profession

La présence des femmes dans l'industrie minière est fortement influencée par leurs choix de carrière et leur parcours – un facteur clé dont on oublie parfois de tenir compte. Leur représentation varie grandement selon la profession. Certains domaines comme la géologie, les finances et les ressources humaines comptent un pourcentage plus élevé de femmes dans leurs rangs, tandis que d'autres, comme les métiers spécialisés, sont historiquement occupés par les hommes. L'industrie minière présente une composition professionnelle unique, avec une prévalence de rôles dans lesquels les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi. Dans la plupart des professions axées sur l'industrie minière, le bassin de main-d'œuvre pour les femmes est relativement limité, alors que 72 % des emplois affichent une représentation inférieure à 30 %.

Compte tenu des défis particuliers associés aux différents emplois, le Conseil RHIM a choisi, dans son analyse, d'opter pour une perspective professionnelle. L'objectif est de mettre en lumière les postes du secteur minier sur lesquels la priorité devrait être mise, sur le plan de l'attention et des ressources, pour améliorer la représentation des femmes.

### Tendance générale de l'industrie minière à sous-performer

La figure 2a compare la représentation des femmes dans le secteur minier à leur représentation dans l'ensemble des industries, pour 100 professions axées sur l'industrie minière<sup>6</sup>. Dans la plupart des cas, le pourcentage de femmes dans l'industrie minière correspond étroitement à celui des autres secteurs. Toutefois, bon nombre de ces professions ont tendance à afficher des taux de représentation inférieurs dans l'industrie minière que dans d'autres secteurs. Dans la figure, ces professions sont celles qui figurent sous la droite de parité (45 degrés).



5 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. (2023). *De la salle de classe à la mine : Examen des possibilités d'études postsecondaires dans le secteur minier au Canada*.

6 Consultez l'annexe A pour consulter la liste complète des professions et des catégories.

La figure 2b montre qu'il existe certaines catégories professionnelles dans lesquelles le rendement de l'industrie minière est nettement inférieur à celui d'autres industries, ce qui suppose des enjeux propres à l'industrie minière en matière de recrutement ou de maintien en poste des femmes. Seulement 8 % des superviseurs, des coordonnateurs et des surintendants dans l'industrie minière sont des femmes, comparativement à 21 % dans l'ensemble des industries. Cela indique que certains obstacles propres à l'industrie minière peuvent empêcher les femmes d'occuper des postes de direction.

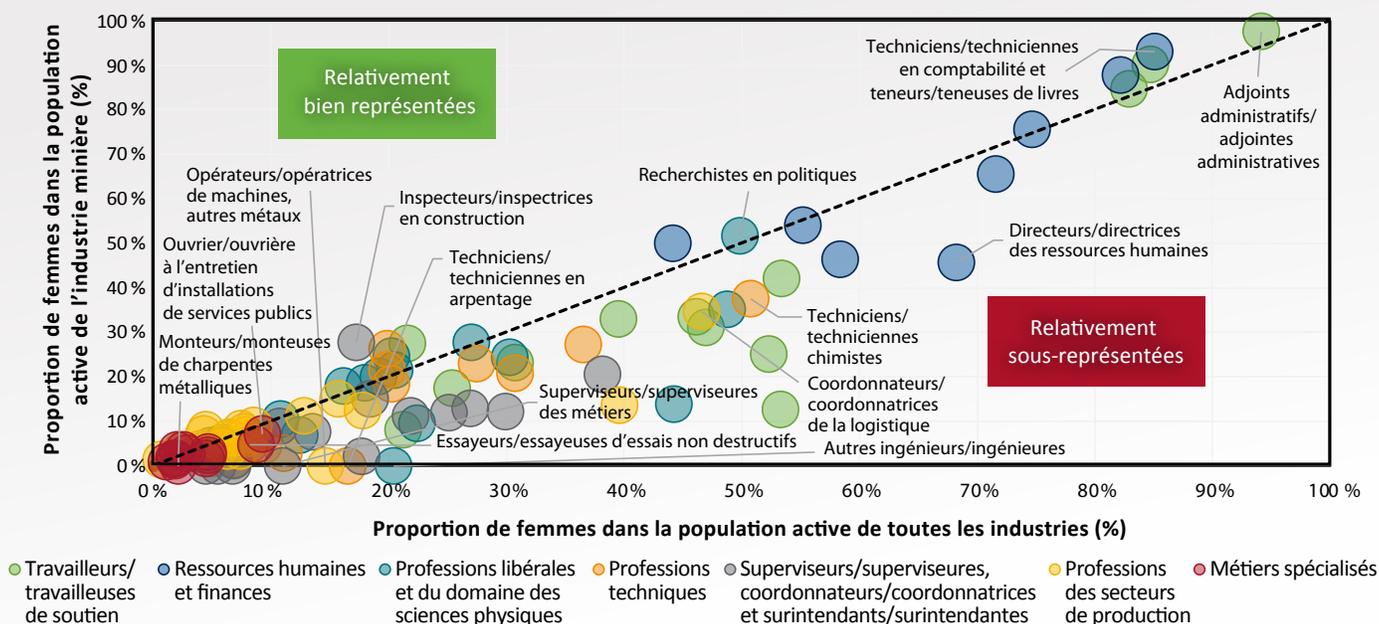
**Certaines catégories professionnelles affichent un faible taux de représentation, peu importe l'industrie**

De plus, il existe des types de professions dans lesquels les femmes sont largement sous-représentées, peu importe l'industrie. Par exemple, en 2021, les femmes n'occupaient que 3,6 % des postes dans les métiers spécialisés au Canada. Dans l'industrie minière, la proportion de femmes dans les métiers était également faible, soit seulement 1,9 %. Comme les métiers représentent environ 13 % de tous les emplois dans l'industrie minière, cela a une grande incidence sur la représentation globale des femmes dans l'industrie minière.

Le principal point à retenir est que, dans bien des cas, les défis se rapportent à des professions données, et non à l'industrie minière dans son ensemble. Pour régler ce problème, une stratégie efficace viserait à encourager les femmes qui intègrent le marché du travail à faire carrière dans des métiers spécialisés, ainsi qu'à éliminer les obstacles à la participation fructueuse des femmes réussie dans leur rôle. Cette approche nécessiterait une collaboration avec d'autres industries pour encourager les investissements dans le perfectionnement de la main-d'œuvre et des compétences.

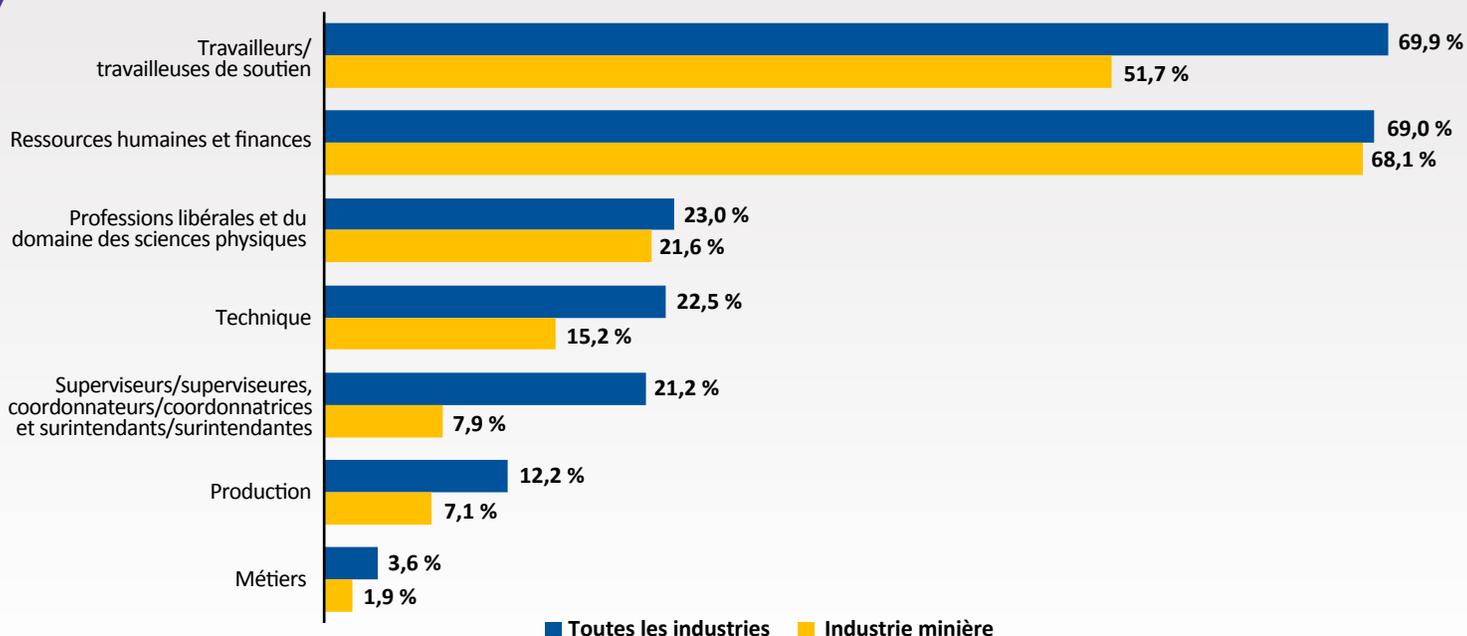


**FIGURE 2a** PROPORTION DE FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE SELON LES PROFESSIONS DU SECTEUR MINIER, DANS TOUTES LES INDUSTRIES ET DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 2b** PROPORTION DE FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE PAR GRANDE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, DANS TOUTES LES INDUSTRIES ET DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

La figure 3 compare la représentation des femmes dans l'industrie minière à la proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour les professions d'intérêt.

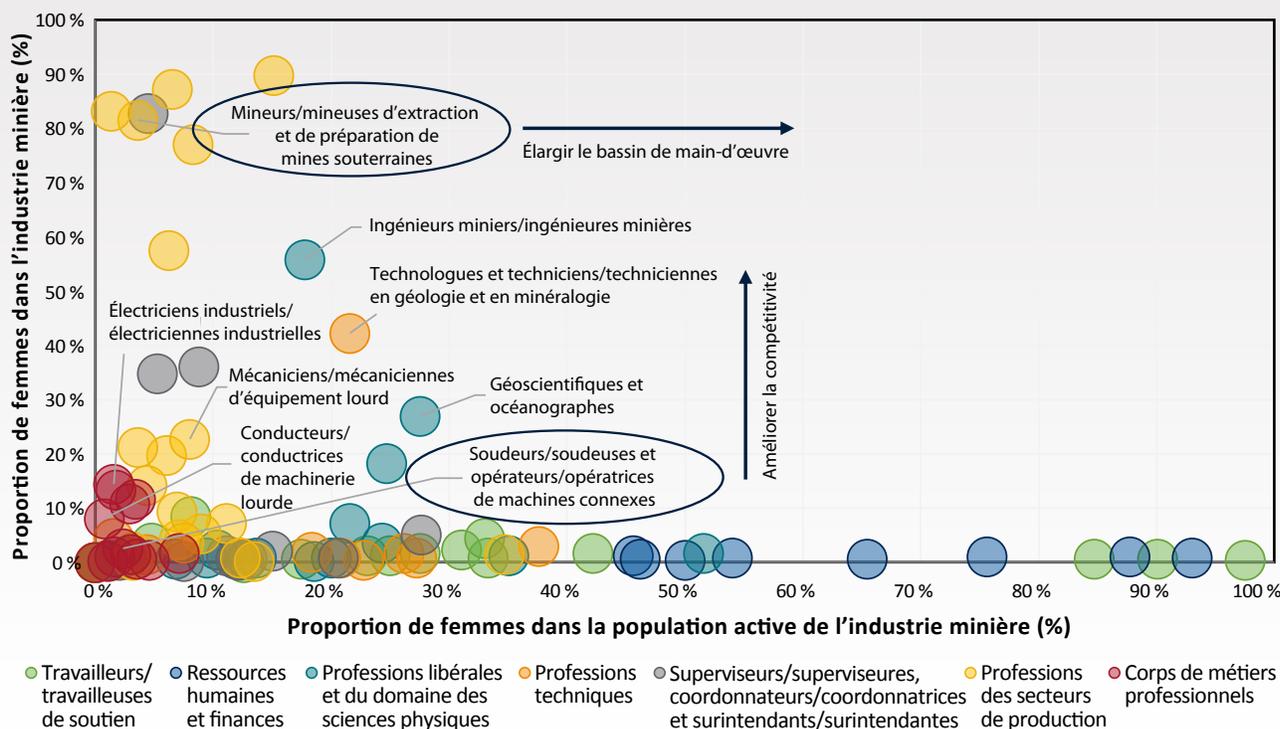
Pour les professions situées dans la partie supérieure de l'axe vertical, il sera difficile d'accroître la représentation des femmes en faisant concurrence à d'autres industries (c. à d. en s'accaparant une plus grande part du gâteau), puisque ces travailleuses sont déjà pour la plupart employées dans l'industrie minière. Par exemple, l'industrie minière emploie 82 % des *mineuses d'extraction et de préparation de mines souterraines (mineuses de fond)*, mais les femmes ne représentent que 3,7 % des *mineurs/mineuses de fond*. Par conséquent, si l'industrie minière veut embaucher plus de femmes dans cette profession, elle devra former et perfectionner de nouvelles travailleuses pour élargir le bassin de main-d'œuvre.

À l'inverse, les professions situées dans la partie inférieure de l'axe vertical disposent d'un bassin de main-d'œuvre relativement plus vaste dans lequel elles peuvent puiser. Les femmes ne représentent que 2,3 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière parmi les *soudeurs/soudeuses*

et *opérateurs/opératrices de machines connexes*, mais l'industrie minière n'emploie que 2,6 % de toutes les soudeuses disponibles. Dans ces cas, l'industrie minière a l'occasion de puiser dans le bassin de main-d'œuvre existant et d'améliorer sa compétitivité afin d'attirer davantage de femmes dans l'industrie minière.



**FIGURE 3** PROPORTION DE FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE PAR EMPLOI ET PAR GRANDE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

Pour les recruteurs, il est important de bien saisir l'ampleur du bassin de main-d'œuvre disponible et d'adapter sa stratégie en conséquence. Les stratégies d'amélioration de la représentation varient selon la profession.

Les professions dont le bassin de main-d'œuvre est peu garni (p. ex., *mineurs/mineuses* de fond) devront mettre l'accent sur le perfectionnement de la main-d'œuvre. Ce n'est pas en faisant concurrence à d'autres industries pour recruter ces travailleuses que les choses changeront; une stratégie plus efficace (quoique à long terme) serait plutôt de collaborer avec d'autres entreprises, des associations industrielles et des organismes gouvernementaux, car il existe un intérêt commun à s'assurer que le bassin de main-d'œuvre est suffisamment important pour répondre aux besoins de toutes les industries.

Pour les professions dont le bassin de main-d'œuvre est suffisamment vaste, le fait de mettre l'accent sur la concurrence peut s'avérer une stratégie efficace. Par exemple, l'industrie minière pourrait lancer des campagnes de recrutement ciblant les femmes œuvrant dans d'autres secteurs, ainsi que cerner et éliminer les obstacles systémiques pouvant nuire au recrutement et au maintien en poste des travailleuses.

### Obstacles systémiques à la représentation des femmes

Les obstacles systémiques sont des obstacles qui résultent de systèmes, de pratiques, de politiques, de traditions ou de cultures apparemment neutres et qui désavantagent certaines personnes ou certains groupes de personnes. Comme le secteur minier est traditionnellement dominé par les hommes, des recherches approfondies ont été menées au fil des ans pour étudier les obstacles auxquels font face les femmes qui intègrent le secteur ou qui y travaillent.

Par exemple, les installations et l'équipement miniers ne sont souvent pas adaptés de façon ergonomique pour les femmes, et le modèle de travail axé sur des aller-retour en avion (navettes) pose un défi aux femmes qui tentent de concilier leurs responsabilités personnelles et professionnelles. Bien que le partage des responsabilités familiales dans les ménages soit de plus en plus courant, il incombe souvent aux femmes de s'acquitter de la majeure partie des tâches domestiques femmes. De plus, les obligations en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées constituent souvent un obstacle à l'emploi des femmes dans les exploitations minières, particulièrement dans les régions éloignées.

### Une absence de modèles

Une représentation limitée peut en soi constituer un obstacle structurel à l'entrée des femmes dans l'industrie minière ou dans un emploi lié au secteur minier. À mesure que les jeunes générations de femmes font leurs choix de carrière, l'absence de modèles peut les décourager à opter pour certaines professions.

Sans l'encadrement des générations précédentes, les femmes qui s'aventurent dans des domaines à prédominance masculine assument le rôle de pionnières, une situation qui peut être décourageante pour plusieurs. Cela est particulièrement problématique dans les professions où la représentation est extrêmement faible, comme les métiers spécialisés, où les femmes ne représentent que 3,6 % de la main-d'œuvre.

### Une culture en milieu de travail peu accueillante

Une publication récente du Conseil RHIM intitulée *Intégration de l'EDI : éliminer les obstacles systémiques à l'emploi dans l'industrie minière canadienne* présente les conclusions de sources primaires et secondaires à ce sujet. La présence de conditions hostiles ou de cultures toxiques en milieu de travail peut grandement dissuader les femmes d'intégrer l'industrie minière et d'y faire carrière. Des données probantes indiquent que les femmes dans l'industrie minière continuent de faire face à des obstacles en milieu de travail au cours des cinq dernières années :

■ **Discrimination** : parmi les répondants au *Sondage sur l'expérience de la main-d'œuvre*, 86 % ont été témoins ou ont fait l'objet de commentaires, de traitements ou de gestes négatifs; 68 % ont été témoins ou ont été victimes de harcèlement; et 64 % ont été témoins ou ont été victimes de discrimination.

■ **Manque d'inclusivité** : une répondante a souligné les difficultés auxquelles elle a fait face lorsqu'elle a soulevé des préoccupations quant à ses expériences d'exclusion : « *Les comportements inacceptables des hommes qui occupent des postes de direction sont tolérés et les femmes qui expriment leurs préoccupations sont congédiées. L'industrie est loin d'être accueillante si on n'est pas un homme blanc.* » [traduction libre]

■ **Harcèlement sexuel** : une étude internationale publiée en 2021 a révélé que 37 % des femmes de l'industrie minière ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail<sup>7</sup>.

7 Kansake, B. A., G. B. Sakyi-Addo N.K. DumakorDupey. (2021). *Creating a gender-inclusive mining industry: Uncovering the challenges of female mining stakeholders*. Resources Policy, 70, 101962.

8 Lorsque le nombre de femmes dans une profession donnée est relativement faible par rapport au nombre d'hommes, tout changement dans le nombre de femmes sans emploi peut entraîner des fluctuations plus importantes en pourcentage, ce qui met en évidence la sensibilité des pourcentages aux variations dans les plus petits dénominateurs.

## 1.2. Résultats sur le marché du travail des femmes dans l'industrie minière

Outre la représentation de la main-d'œuvre, il existe de nombreux autres indicateurs qui peuvent donner un aperçu de l'expérience des femmes dans le secteur minier. Cette section traite d'autres résultats sur le marché du travail, comme les taux de chômage, le niveau de scolarité et le travail à temps partiel.

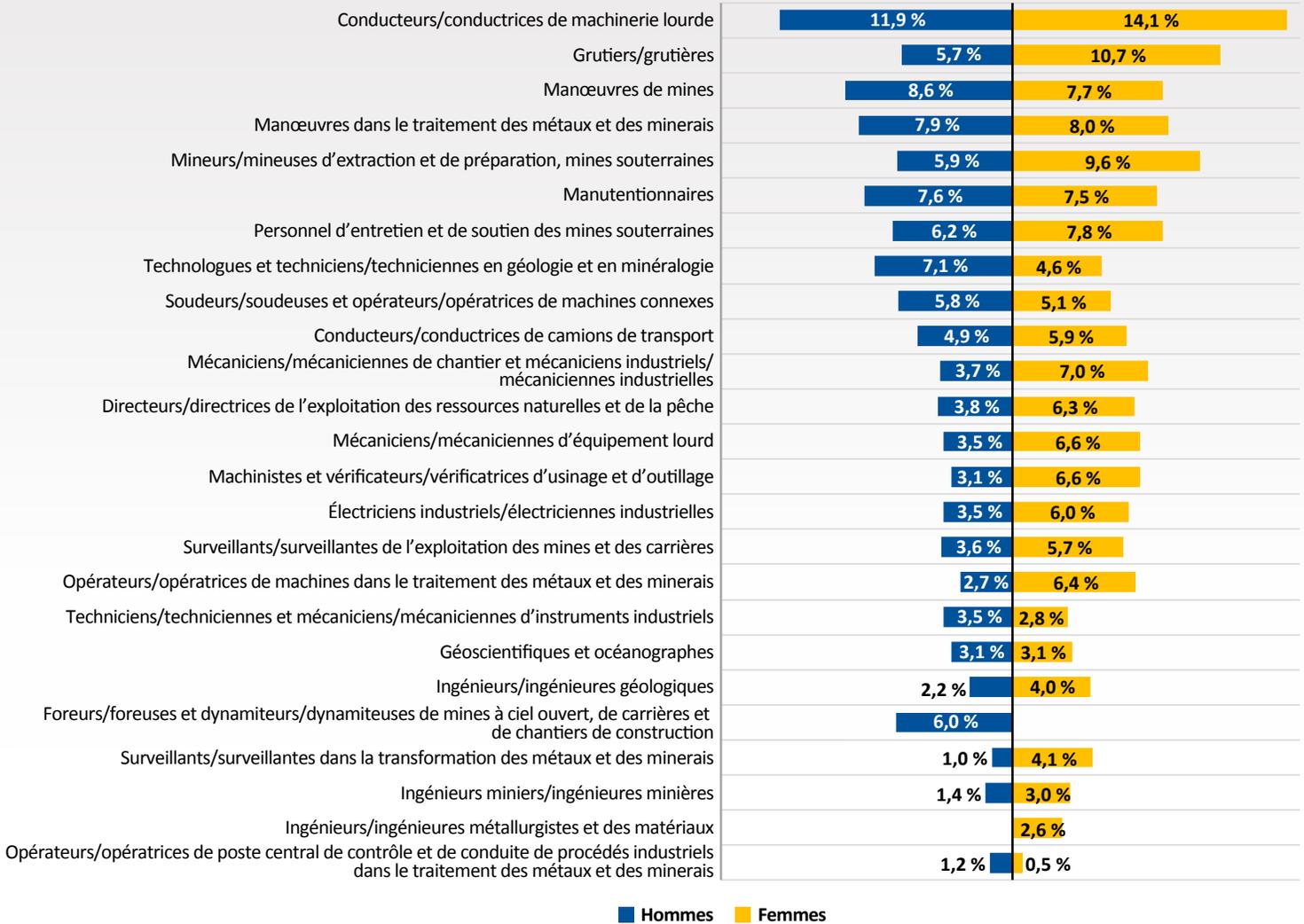
### Les taux de chômage sont plus élevés chez les femmes dans les professions minières

Les taux de chômage sont importants et constituent non seulement un signal de resserrement du marché du travail, mais aussi une mesure de la stabilité des emplois pour les travailleurs.

La figure 4 compare les taux de chômage chez hommes et les femmes dans les professions axées sur l'industrie minière dans l'ensemble des industries. Pour de nombreuses professions, les femmes affichent des taux de chômage comparativement plus élevés. Il convient de souligner que de nombreux métiers, comme ceux de *mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles* et de *mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd* affichent des taux de chômage presque deux fois plus élevés chez les femmes que chez les hommes.

Dans certains cas, les taux de chômage plus élevés chez les femmes peuvent représenter une conséquence naturelle de la main-d'œuvre féminine relativement moindre<sup>8</sup>. D'autre part, cette constatation pourrait également indiquer que, pour diverses raisons, il faut plus de temps aux femmes pour obtenir un emploi dans ces professions particulières.

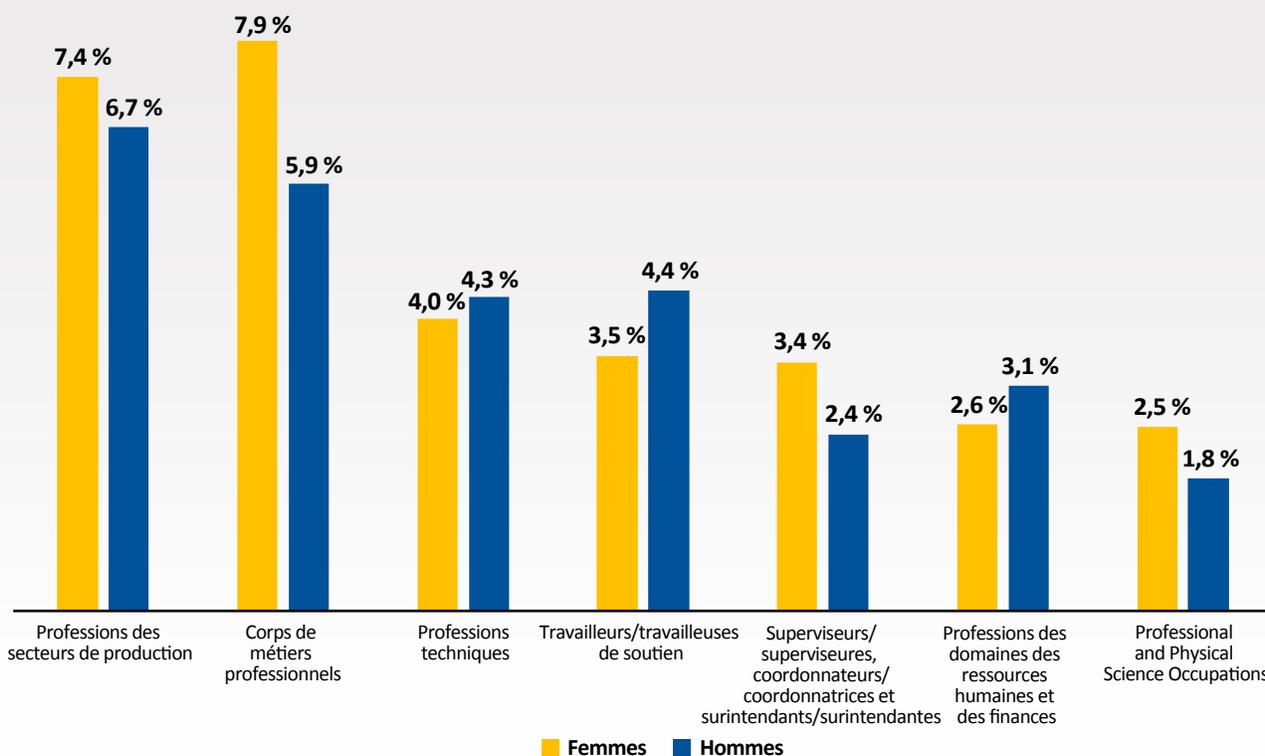
**FIGURE 4 TAUX DE CHÔMAGE MOYENS, PROFESSIONS AXÉES SUR L'INDUSTRIE MINIÈRE (JANV. 2018 À JUILL. 2023)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

La figure 5 met en évidence les différences marquées relativement aux taux de chômage des femmes dans les grandes catégories professionnelles. Par exemple, dans les *métiers spécialisés*, les femmes affichent un taux de chômage de 7,9 % comparativement à 5,9 % chez les hommes. À l'inverse, chez les *travailleurs/travailleuses de soutien*, le taux de chômage est plus élevé chez les hommes (4,4 %) que chez les femmes (3,5 %).

**FIGURE 5 TAUX DE CHÔMAGE MOYENS, GRANDES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES (JANV. 2018 À JUIL. 2023)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

Il est non seulement important d'examiner les écarts dans les taux de chômage, mais aussi d'examiner la représentation des femmes parmi les chômeurs. Un pourcentage démesuré de femmes dans les rangs des chômeurs signale des différences structurelles dans la sécurité d'emploi et la participation au travail entre les sexes.

La figure 6 compare la proportion des femmes dans la population active et la proportion de femmes au chômage pour les professions axées sur l'industrie minière. Pour de nombreux rôles, la représentation des femmes est à peu près égale chez les chômeurs et dans l'ensemble de la population active, tandis que pour d'autres, il y a un écart important. Par exemple, chez les *surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais*, la représentation des femmes est près de trois fois plus

élevée chez les chômeurs (31 %) que dans l'ensemble de la population active (11 %). Dans ce cas, les obstacles auxquels font face les femmes pour obtenir un poste de direction dans le secteur minier peuvent contribuer à leur surreprésentation parmi la population de chômeurs.

La figure 7 compare les taux de chômage chez les femmes et les hommes dans le sous-secteur *de l'extraction minière et de l'exploitation en carrière (SCIAN 212)* au cours de la dernière décennie. Dans l'ensemble, le taux de chômage chez les femmes est plus volatil (c. à d. qu'il présente des variations plus importantes), moins prévisible et moins susceptible à la saisonnalité. Après la pandémie, les taux de chômage ont eu tendance à baisser en raison du resserrement des conditions du marché du travail.

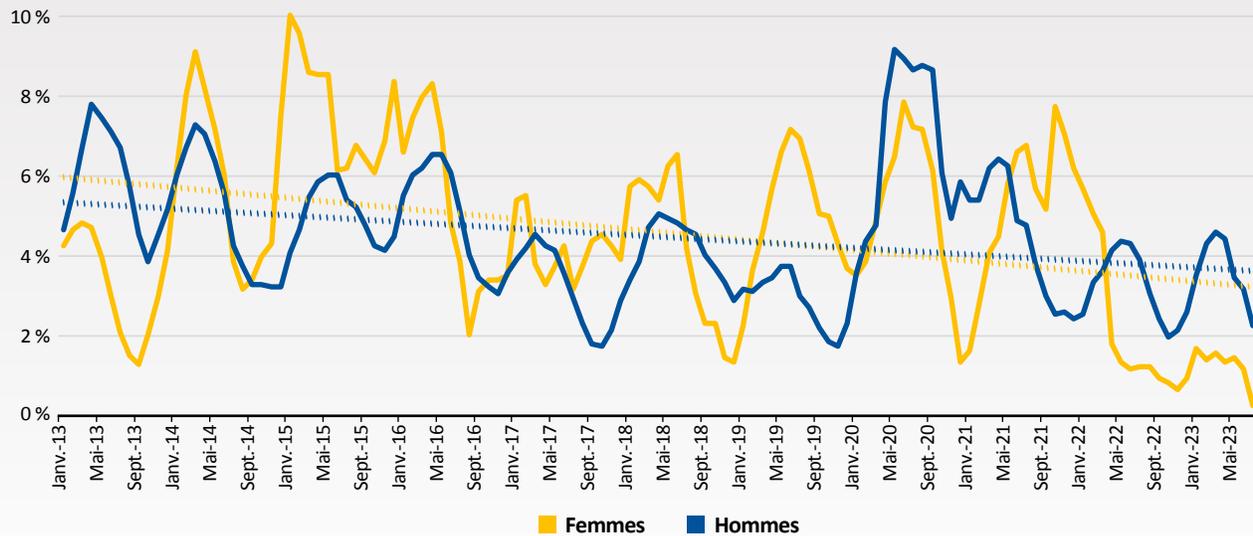
**FIGURE 6**

**PROPORTION DE FEMMES DANS LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MINIÈRE ET PROPORTION DE FEMMES AU CHÔMAGE, PROFESSIONS AXÉES SUR L'INDUSTRIE MINIÈRE (JANV. 2018 À JUILL. 2023)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

**FIGURE 7 MOYENNE MOBILE SUR SIX MOIS DES TAUX DE CHÔMAGE CHEZ LES FEMMES, EXTRACTION MINIÈRE ET EXPLOITATION EN CARRIÈRE (SCIAN 212) (JANV. 2018 À JUIL. 2023)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

### Absence de femmes dans les programmes de métiers

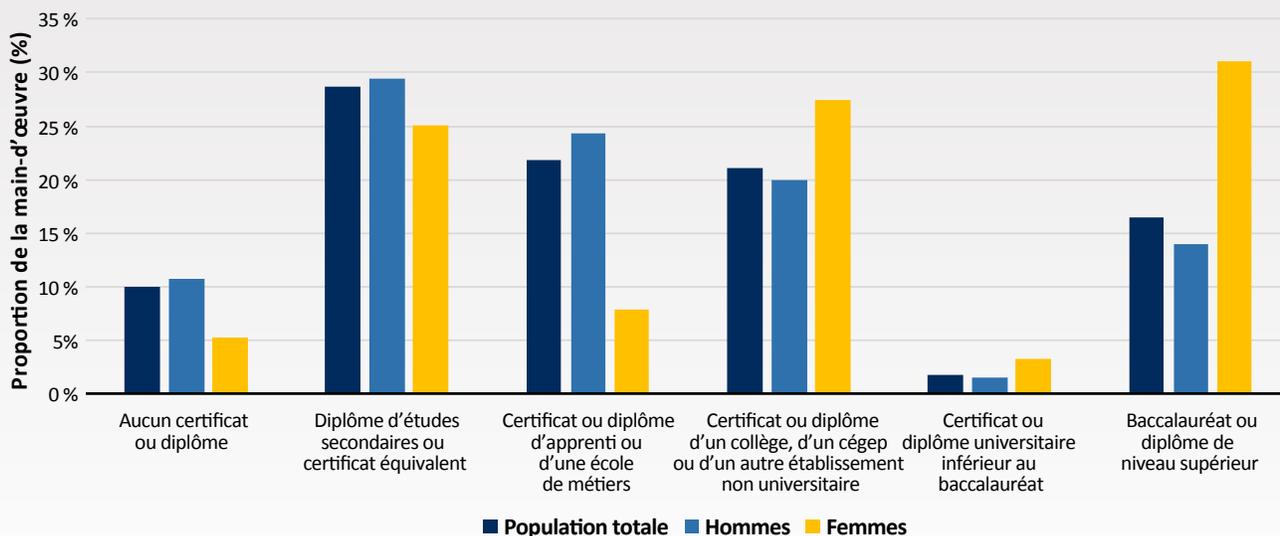
Les niveaux de scolarité et les choix de programmes des étudiants jouent un rôle essentiel dans la diversité de la main-d'œuvre de l'industrie minière<sup>9</sup>. La figure 8a compare le niveau de scolarité des hommes et des femmes travaillant dans l'industrie minière, tandis que la figure 8b propose une comparaison similaire en fonction des catégories FEER (Formation, Études, Expérience et Responsabilités)<sup>10</sup>. Les deux figures appuient la conclusion selon laquelle les femmes sont peu nombreuses à s'inscrire dans des programmes clés d'apprentis et de métiers, et selon laquelle ces choix de carrière sont déterminés au cours des années scolaires formatives. Si l'on se fie au niveau de scolarité des femmes dans l'industrie minière, celles-ci ont davantage tendance à opter pour des postes exigeant des études universitaires.



<sup>9</sup> Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. (2023). *De la salle de classe à la mine : Examen des possibilités d'études postsecondaires dans le secteur minier au Canada*.

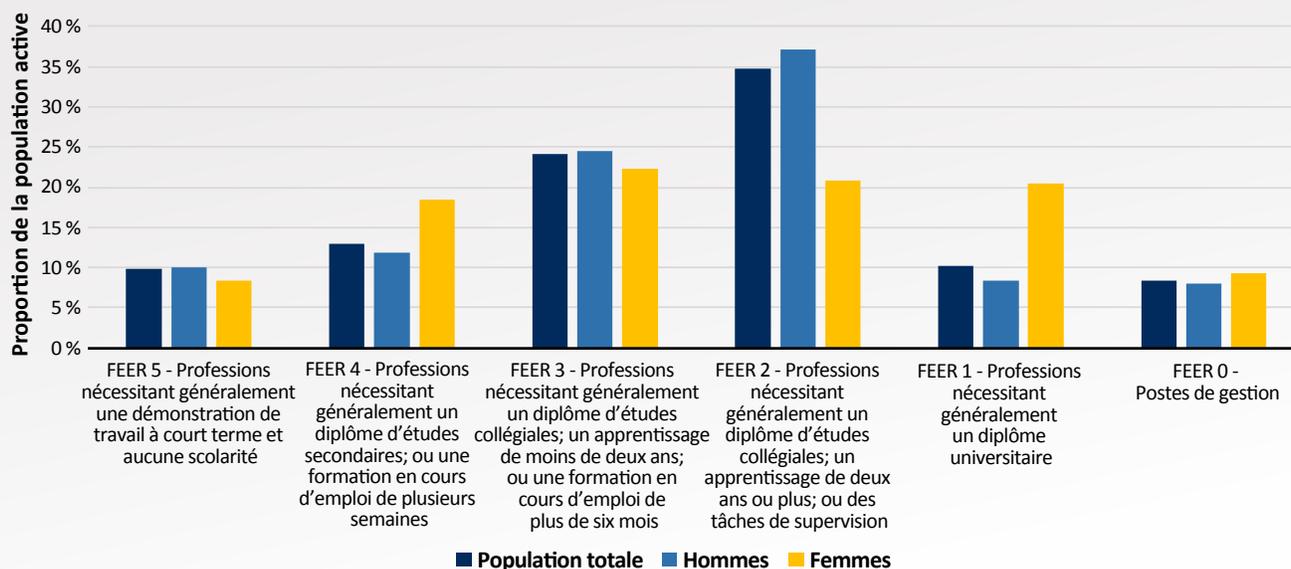
<sup>10</sup> La catégorie FEER correspond au type de formation et au nombre d'années d'études requises pour exercer une profession. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site <https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets/norme/cnp/2021/introductionV1>.

**FIGURE 8a RÉPARTITION DU NIVEAU DE SCOLARITÉ SELON LE SEXE, INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 8b RÉPARTITION DES CATÉGORIES FEER SELON LE SEXE, INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**

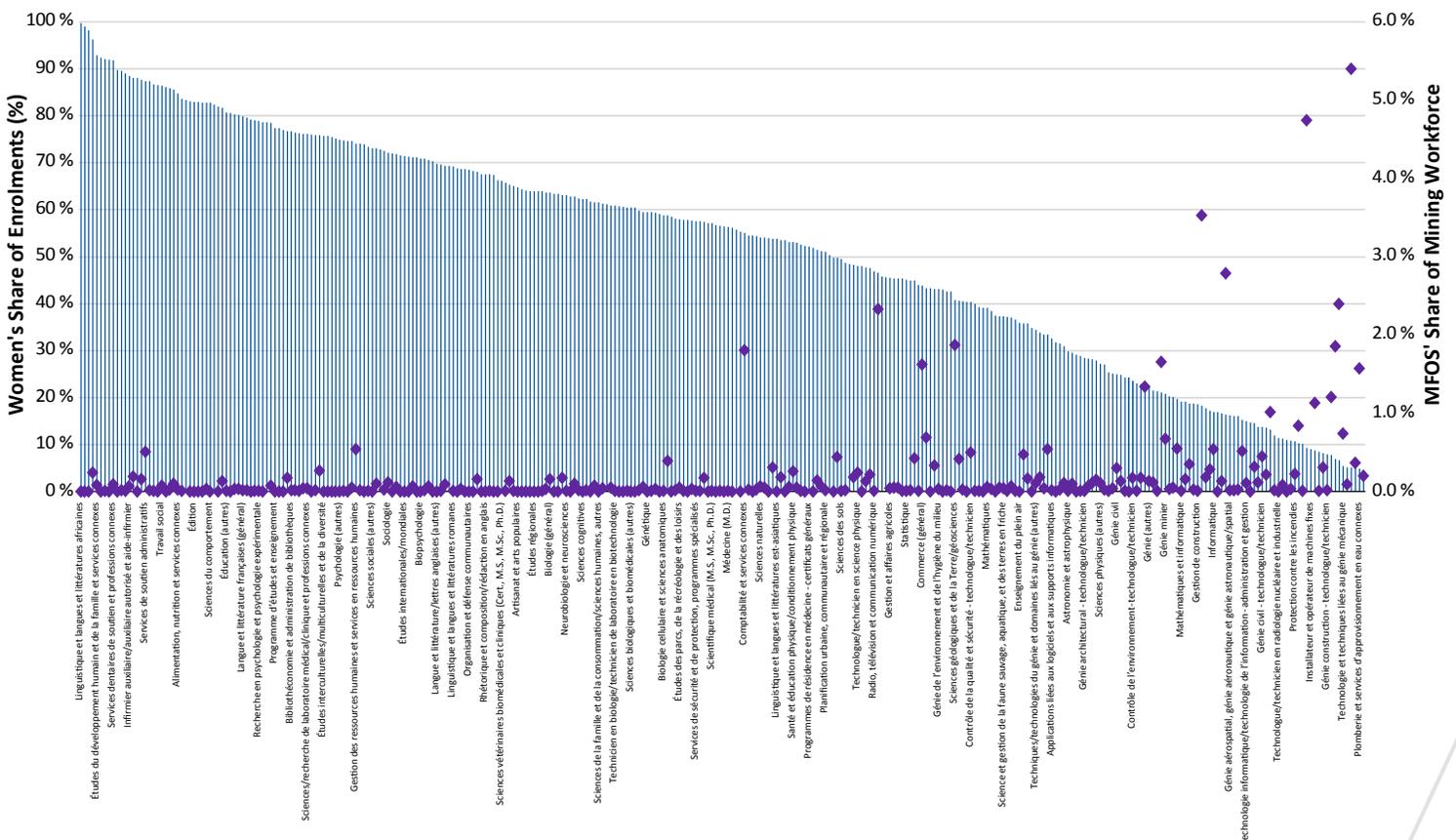


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

Les femmes ont montré une tendance à opter pour des disciplines qui sont moins axées sur l'industrie minière. La figure 9 classe la représentation des femmes dans 427 domaines d'études, de la valeur la plus élevée à la plus faible, et indique la prévalence de chaque discipline dans le secteur minier dans le même graphique. Une corrélation négative se dessine : à mesure que la pertinence des domaines par rapport à l'industrie minière augmente, la proportion de femmes inscrites diminue. Par exemple, avec environ 5 % de la main-d'œuvre, le domaine d'études le plus répandu dans l'industrie minière est *Entretien et réparation d'équipement lourd/industriel - technologies/techniciens (CPE 47.03)*. Pourtant, les femmes ne constituent que 5 % de cette catégorie, soulignant le risque d'engorgement scolaire dans les emplois les plus courants dans le secteur minier. Le tableau 1 présente les principaux domaines d'études de l'industrie minière et leur proportion correspondante de femmes.

Les données soulignent l'importance des initiatives de perfectionnement professionnel, soulignant la nécessité d'habiliter les jeunes femmes à envisager divers emplois et de les aider à prendre conscience du vaste éventail de possibilités que peut offrir l'industrie minière. Pour ce faire, les familles, les écoles et les autres personnes ayant une grande importance dans l'orientation professionnelle des jeunes femmes devront changer de discours et aller au-delà des rôles sexués conventionnels. En favorisant un environnement inclusif et en remettant en question les stéréotypes traditionnels, il est possible d'accroître la représentation dans diverses disciplines du secteur minier et de favoriser une main-d'œuvre plus équilibrée et diversifiée.

**FIGURE 9** COMPARAISON DE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES INSCRITES AUX ÉTUDES POSTSECONDAIRES (AXE DE GAUCHE) DANS LES PRINCIPAUX DOMAINES D'ÉTUDES (PDE) ET PRÉVALENCE DE CES DOMAINES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE (AXE DE DROITE)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Système d'information sur les étudiants postsecondaires (tableau 37-10-0011-01), 2022; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**TABLEAU 1 CATÉGORIES DE PRINCIPAUX DOMAINES D'ÉTUDES LES PLUS COURANTES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE ET REPRÉSENTATION DES FEMMES (2021)**

Principal domaine d'études	Prévalence dans l'industrie minière (c.-à-d. % de l'industrie minière)	Spécificité de l'industrie minière (c.-à-d. proportion du bassin de main-d'œuvre de l'industrie minière)	Représentation des femmes dans l'industrie minière
Conservation et recherche des ressources naturelles	0 %	2 %	59 %
Technologue/technicien en science physique	0 %	6 %	48 %
Chimie	0 %	2 %	45 %
Sciences géologiques et de la Terre/géosciences	2 %	12 %	41 %
Contrôle de la qualité et sécurité - technologue/technicien	0 %	5 %	40 %
Génie chimique	0 %	3 %	36 %
Génie géologique/géophysique	0 %	12 %	36 %
Techniciens/techniciennes en entretien et réparation de systèmes de précision	0 %	3 %	34 %
Foresterie	1 %	3 %	3 %
Mécaniciens et réparateurs (général)	1 %	4 %	23 %
Ingénierie générale	2 %	2 %	21 %
Génie minier	1 %	29 %	21 %
Production industrielle - technologue/technicien	1 %	5 %	20 %
Exploitation minière et exploitation pétrolière - technologue/technicien	4 %	28 %	18 %
Génie pétrolier	0 %	8 %	18 %
Ingénierie générale - technologue/technicien	0 %	2 %	17 %
Transport terrestre	3 %	5 %	16 %
Génie civil - technologue/technicien	0 %	2 %	14 %
Génie mécanique	1 %	2 %	13 %
Charpenterie/charpentier	1 %	1 %	10 %
Travail de précision des métaux	5 %	5 %	9 %
Électromécanique - technologies/techniciens	1 %	6 %	9 %
Génie électrique/électronique - technologies/techniciens	1 %	2 %	8 %
Entretien et réparation de véhicules - technologies/techniciens	2 %	2 %	7 %
Installation/installateur de systèmes de transmission d'énergie et d'électricité	2 %	3 %	7 %
Technologie et techniques liées au génie mécanique	1 %	3 %	5 %
Entretien et réparation d'équipement lourd/industriel - technologies/techniciens	5 %	11 %	5 %
Entretien et réparation d'équipement électrique ou électronique - technologies/techniciens	0 %	2 %	5 %
Plomberie et services d'approvisionnement en eau connexes	2 %	3 %	5 %
Systèmes énergétiques - technologies/techniciens	1 %	5 %	-

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

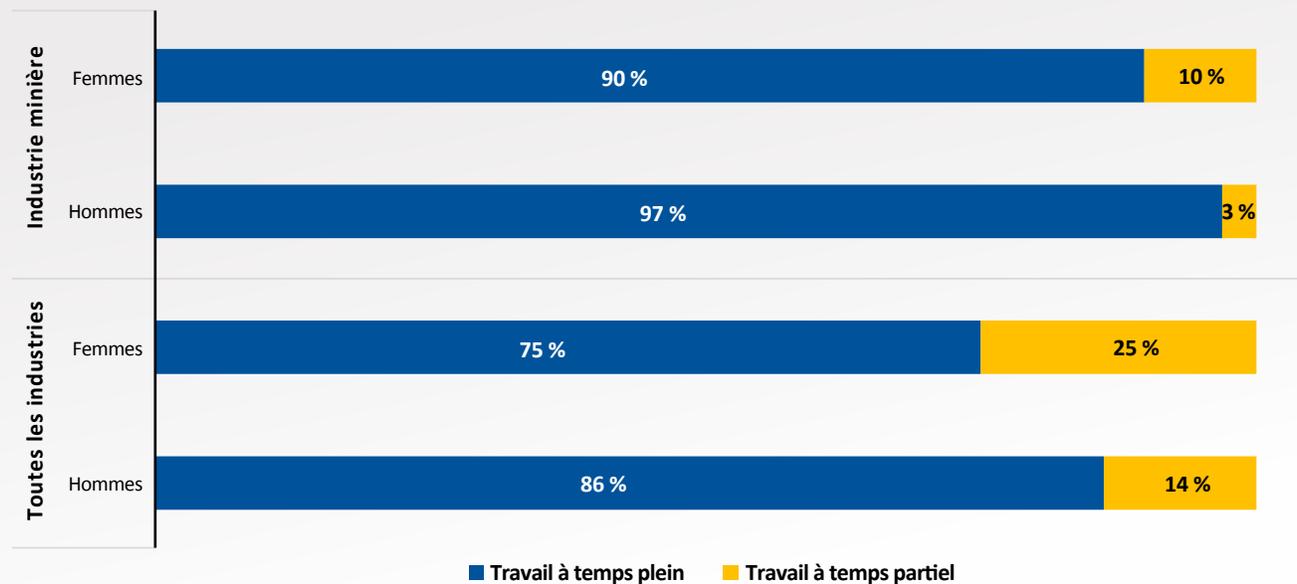
## Les femmes occupent plus souvent des postes à temps partiel

En raison de la nature du travail dans l'industrie minière (c. à d. éloignement, horaires et composition professionnelle), les exploitations minières exigent souvent de leurs employés qu'ils effectuent de longs quarts de travail à temps plein. Les travailleurs à temps partiel représentent 4 % de l'industrie minière, comparativement à 19 % dans l'ensemble des industries au Canada. L'absence de possibilités d'emploi à temps partiel peut nuire à la représentation des femmes dans la main-d'œuvre de l'industrie minière. Dans toutes les industries, les femmes

ont davantage tendance à occuper un emploi à temps partiel que les hommes. Dans l'industrie minière, environ 10 % des femmes occupent un emploi à temps partiel, comparativement à seulement 3 % des hommes (figure 10).

L'une des explications plausibles de cette tendance tiendrait à la proportion plus élevée de femmes qui exercent un travail non rémunéré (y compris les soins aux aînés et la garde d'enfants) et qui optent donc pour des postes à temps partiel.

**FIGURE 10** INCIDENCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE OCCUPANT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE, TOUTES LES INDUSTRIES ET INDUSTRIE MINIÈRE (2021)



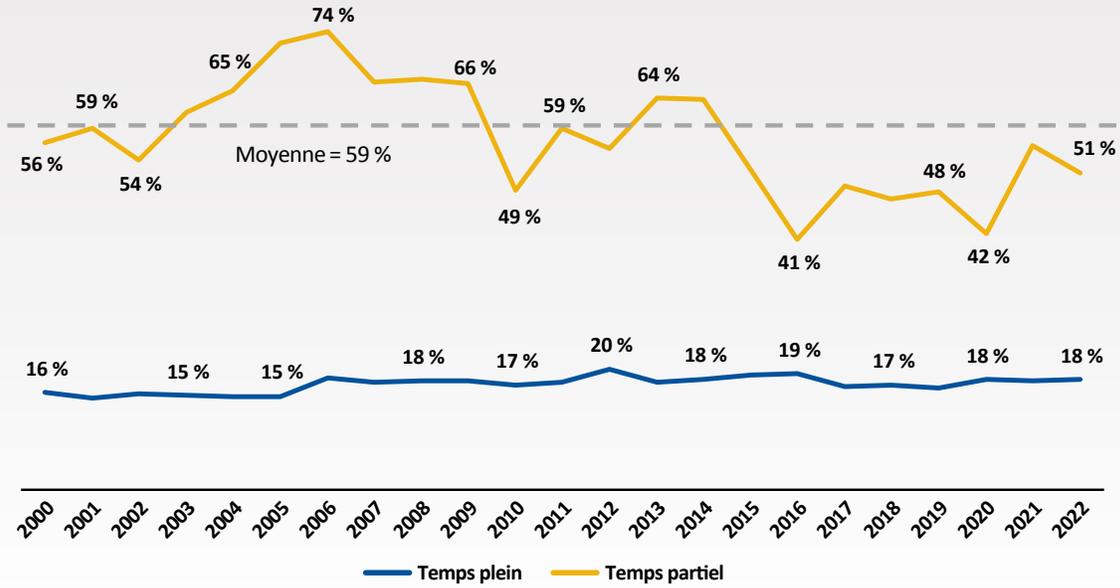
Temps plein = 30 heures de travail ou plus par semaine; temps partiel = 30 heures de travail ou moins par semaine.

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

Cette tendance a persisté au cours des deux dernières décennies. Depuis 2000, les femmes représentent environ 17 % des employés à temps plein, mais en moyenne 59 % des employés à temps partiel du sous-secteur *Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 21)* (figure 11). La dépendance de l'industrie minière au travail à temps plein peut limiter sa capacité à tirer parti du bassin de main-d'œuvre féminine.

Le travail à temps partiel peut être vu comme une occasion de recruter davantage de femmes. Toutefois, dans les 25 professions les plus axées sur l'industrie minière, les hommes ont tendance à occuper la majeure partie des postes à temps partiel. Cela s'explique par le fait que les femmes sont en grande partie absentes de ces professions et qu'elles ne sont pas en mesure de profiter de ces possibilités à temps partiel (figure 12).

**FIGURE 11** PROPORTION HISTORIQUE DE FEMMES OCCUPANT UN EMPLOI À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL, EXTRACTION MINIÈRE, EXPLOITATION EN CARRIÈRE ET EXTRACTION DE PÉTROLE ET DE GAZ [SCIAN 21, 2100] (2000-2022)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données publiques), 2000-2022.

**FIGURE 12** PROPORTION DE POSTES À TEMPS PARTIEL DANS LES PROFESSIONS SELON LE SEXE, QUARTILE SUPÉRIEUR DES PROFESSIONS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes méritant l'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

## 1.3. Estimation du bassin de main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière

L'offre de main-d'œuvre est un sujet complexe, étant donné que la mesure des sources potentielles de main-d'œuvre peut s'avérer abstraite et difficile à définir. Le modèle d'analyse du marché du travail (AMT) du Conseil RHiM estime la taille du bassin de main-d'œuvre des femmes dans huit professions essentielles de l'industrie minière.

### Aperçu du modèle et hypothèses

Cette section présente les résultats du modèle d'AMT du Conseil RHiM. L'objectif principal de ce modèle est d'évaluer la disponibilité de la main-d'œuvre féminine dans les professions de l'industrie minière et de cerner les facteurs qui influent sur cette disponibilité. Les constatations issues de ce modèle aident à déterminer si l'offre projetée de main-d'œuvre féminine devrait se traduire par des résultats favorables sur le marché du travail au cours des prochaines années.

Le modèle d'AMT du Conseil RHiM repose sur plusieurs hypothèses clés, dont la croissance démographique, la participation à la population active, les taux de chômage et les choix professionnels. Chaque hypothèse représente un scénario de statu quo prudent, fondé sur les tendances historiques récentes (voir l'annexe A pour plus de détails).

### Résultats du modèle d'AMT

Le tableau 2 présente les attentes de base du Conseil RHiM en matière de représentation des femmes dans les professions essentielles de l'industrie minière au cours de la prochaine décennie. Ces estimations sont fondées sur les tendances historiques et représentent donc une estimation de base réaliste pour évaluer le rendement futur.<sup>11</sup>

Le tableau 2a calcule la *proportion actuelle de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre féminine*. On s'attend à ce que ce pourcentage soit difficile à changer, étant donné que les efforts visant à accroître la proportion de l'industrie minière seront contrecarrés d'autres industries concurrentes.

La proportion actuelle de l'industrie minière sous-tend la *représentation actuelle* des femmes dans l'industrie minière. En supposant que la proportion de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre demeure stable, le tableau 2b présente les prévisions pour la *représentation projetée* des femmes en 2034.

Les perspectives diffèrent considérablement selon la profession – dans certaines professions (p. ex., *géologues*), on s'attend à ce que la représentation des femmes augmente considérablement, tandis que dans d'autres (p. ex., *mécanicien/mécaniciennes* et *mineurs/mineuses de fond*), l'industrie continuera à avoir de la difficulté à recruter de nouvelles candidates. Pour les professions affichant des résultats inférieurs, les tendances à long terme (comme la croissance démographique et le choix de carrière) représentent des obstacles persistants à l'augmentation de la représentation des femmes.

11 Ce modèle ne vise pas à prévoir l'avenir, mais à nous donner une idée des changements qui devront s'opérer par rapport au statu quo. Compte tenu des exigences particulières de l'industrie minière en matière de compétences, le modèle du Conseil RHiM suppose que l'offre de main-d'œuvre est largement inélastique aux salaires et repose principalement sur la taille de la population, les caractéristiques démographiques et la géographie.

**TABLEAU 2a** CALCUL DE LA PROPORTION ACTUELLE DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LE SECTEUR MINIER, PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (2022)

Profession	Emploi des femmes dans l'industrie minière (2022)	Estimation de l'offre de main-d'œuvre féminine	Proportion actuelle de l'offre de main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière (2022)
Géologues	812	3 156	25,7 %
Ingénieurs miniers/ingénieures minières	298	532	56 %
Techniciens/techniciennes	930	2 394	38,8 %
Soudeurs/soudeuses	111	4 267	2,6 %
Électriciens/électriciennes	88	612	14,5 %
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie lourde	40	498	8,1 %
Conducteurs/conductrices d'équipement	759	3 804	20 %
Mineurs/mineuses de fond	386	495	78 %

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

**TABLEAU 2b** PROJECTION DU MIHR POUR LA REPRÉSENTATION DES FEMMES, PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (ANNÉE EN COURS : 2022 ET ANNÉE PROJÉTÉE : 2034)

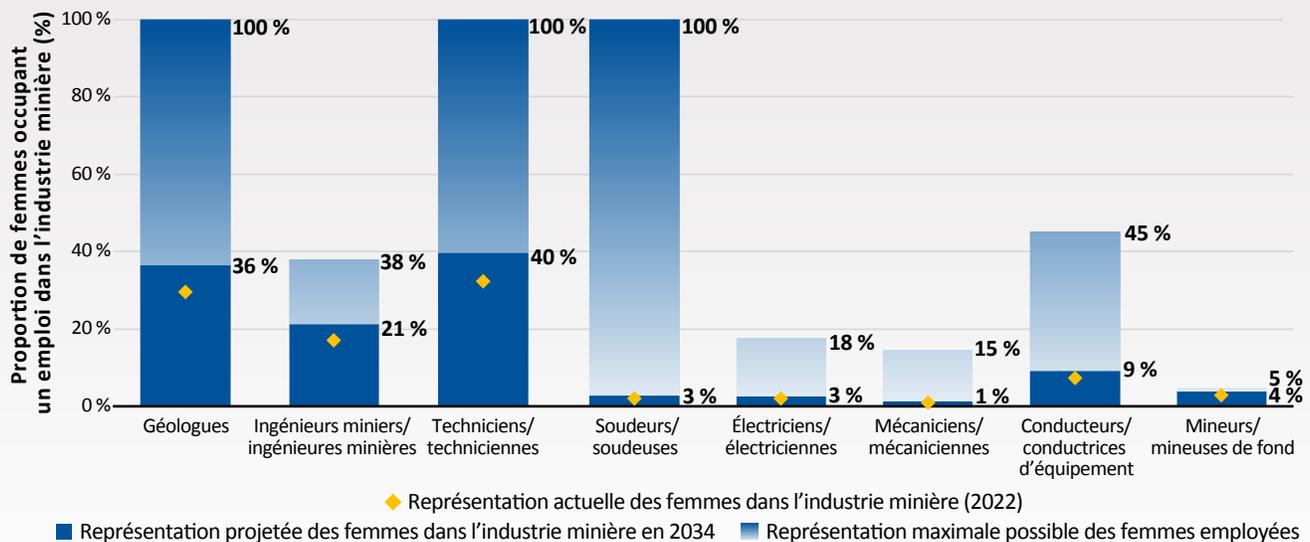
Profession	Proportion actuelle de l'offre de main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière (2022)		Représentation actuelle des femmes dans l'industrie minière (2022)	Représentation projetée des femmes dans l'industrie minière (2034)
Géologues	25,7 %	⇒	29,7 %	36,4 %
Ingénieurs miniers/ingénieures minières	56 %	⇒	17,2 %	21,2 %
Techniciens/techniciennes	38,8 %	⇒	32,3 %	39,6 %
Soudeurs/soudeuses	2,6 %	⇒	2,2 %	2,7 %
Électriciens/électriciennes	14,5 %	⇒	2,1 %	2,5 %
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie lourde	8,1 %	⇒	1 %	1,2 %
Conducteurs/conductrices d'équipement	20 %	⇒	7,3 %	9 %
Mineurs/mineuses de fond	78 %	⇒	3 %	3,7 %

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

La figure 13 présente les attentes de base du Conseil RHIM en matière de représentation des femmes dans les professions essentielles de l'industrie minière, ainsi que les projections connexes jusqu'en 2034. Ces professions sont considérées comme étant les plus importantes pour l'exploitation minière et représentent 22 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Le graphique présente également un scénario hypothétique (représentation maximale possible) dans lequel l'industrie serait en mesure de recruter la totalité de la main-d'œuvre estimée des femmes. Bien que ce scénario hypothétique soit irréaliste, il illustre un point important : la principale contrainte pour de nombreuses professions est la taille du bassin de

main-d'œuvre féminine. Dans ces cas, même si le secteur minier embauchait toutes les travailleuses disponibles, la représentation demeurerait faible. Il est donc essentiel de comprendre quelles sont les professions dont le bassin de main-d'œuvre est suffisamment vaste et les professions dont le bassin est relativement petit.

**FIGURE 13** VIABILITÉ DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE SELON LES PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

Pour souligner ce point, cette section présente deux études de cas qui soulignent les différences importantes quant aux stratégies nécessaires pour accroître la représentation des femmes dans deux professions qui, à première vue, semblent faire face à des défis semblables.

### Étude de cas 1 : Mécaniciens/mécaniciennes

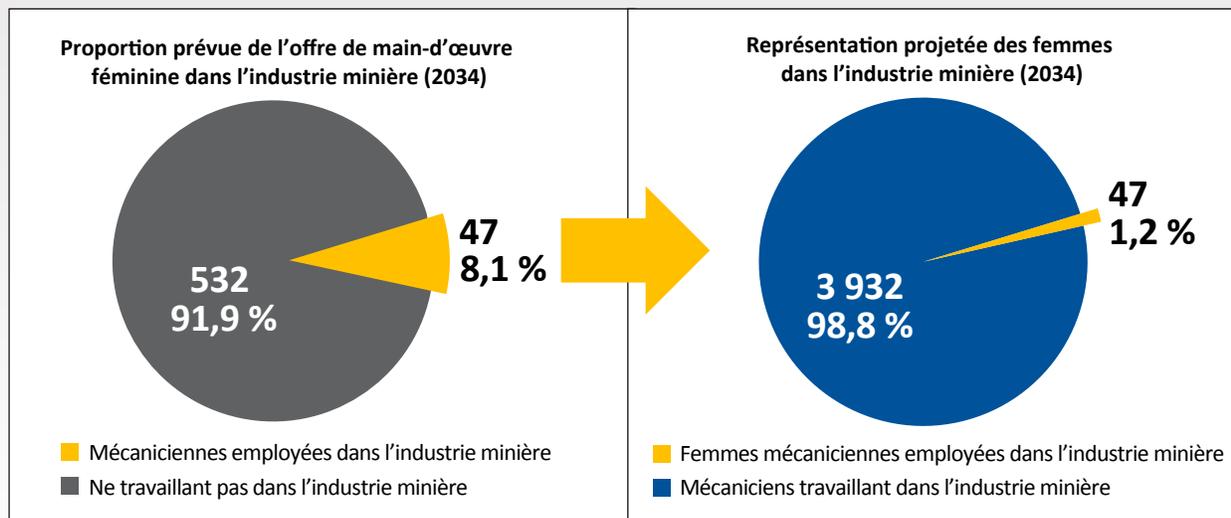
Les *mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd* [CNP 72401] se classent au 6<sup>e</sup> rang des emplois les plus répandus dans l'industrie minière; ils représentent 2 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Pour relever le défi de la sous-représentation des femmes dans l'industrie minière, il faut mettre l'accent sur les professions les plus courantes, y compris celle-ci.

En supposant que la proportion de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre demeure à 8,1 % d'ici 2034 (figure 14), on s'attend à ce que la représentation des femmes parmi les *mécaniciens/mécaniciennes* stagne au cours de la prochaine décennie, augmentant légèrement pour passer de 1 % à 1,2 % (figure 15).

Même dans un scénario hypothétique où l'industrie minière embaucherait toutes les femmes disponibles dans cette profession, la représentation maximale des femmes se situerait entre 12,8 % et 16 %. Cette limite supérieure relativement restrictive souligne les difficultés persistantes à atteindre la parité hommes-femmes dans ce domaine.



**FIGURE 14** ÉVALUATION DES ATTENTES RELATIVEMENT À L'EMPLOI DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE, MÉCANICIENS/MÉCANICIENNES (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024

### Parfois, le recrutement ne suffit pas

Les résultats du modèle indiquent qu'il n'existe aucune stratégie de recrutement à court terme, par exemple en augmentant les salaires ou en faisant de la publicité, qui permettrait de régler entièrement ce problème de sous-représentation.

On constate aussi que le bassin de main-d'œuvre limité et qui est trop petit pour maintenir une représentation adéquate des femmes dans toutes les industries concernées.

Plus un bassin de main-d'œuvre est petit, plus il est difficile de recruter les candidats et les candidates qui viennent s'y ajouter. Il sera donc impératif de regarder au-delà du bassin de main-d'œuvre existant. Il faudra convaincre les candidats potentiels et les candidates potentielles de poursuivre une carrière qu'ils n'avaient peut-être pas envisagée, ce qui ajoute une couche supplémentaire de complexité à la situation.

Par conséquent, une stratégie de perfectionnement de la main-d'œuvre à long terme (c. à d. des investissements dans la sensibilisation, les compétences et la formation) sera nécessaire pour accroître considérablement la représentation des femmes et atteindre les objectifs de représentation pour ce type d'emploi.



**FIGURE 15a** ATTENTES PROJÉTÉES ET MAXIMALES POSSIBLES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES FEMMES, MÉCANICIENS/MÉCANICIENNES (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)

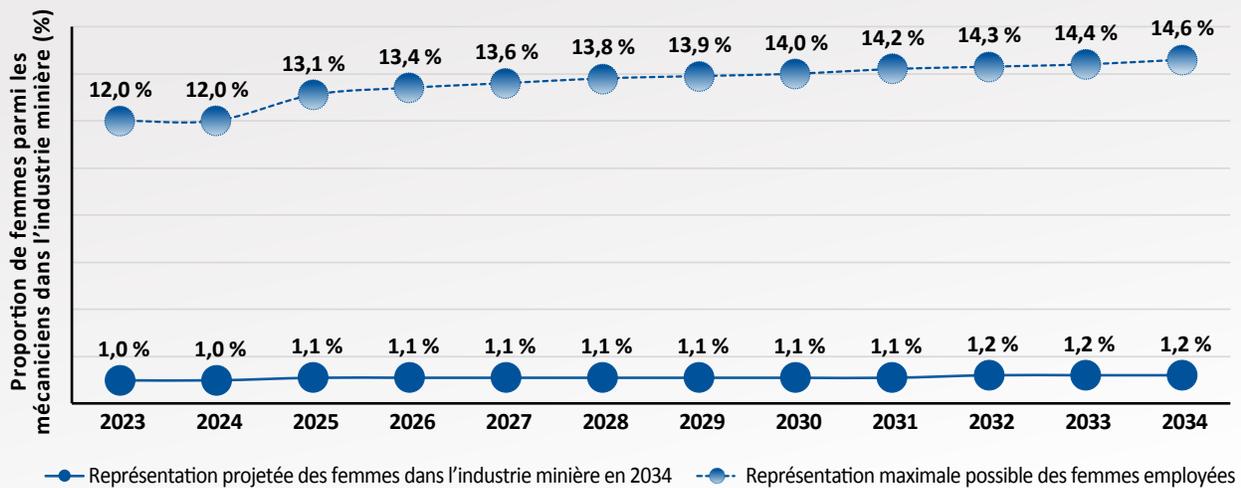


Attentes projetées = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Attentes maximales possibles = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

**FIGURE 15b** REPRÉSENTATION PROJÉTÉE ET MAXIMALE POSSIBLE DES FEMMES, MÉCANICIENS/MÉCANICIENNES (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 2034)

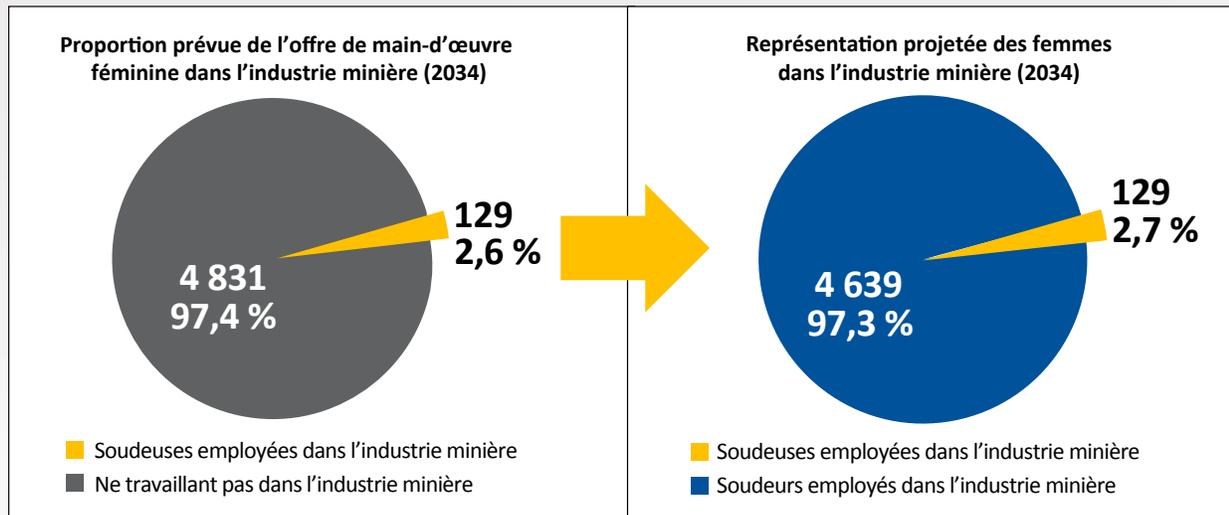


Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

**FIGURE 16** ÉVALUATION DES ATTENTES RELATIVEMENT À L'EMPLOI DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE, SOUDEURS/SOUDEUSES (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

## Étude de cas 2 : Soudeurs/soudeuses

La figure 16 montre la représentation projetée des femmes parmi les *soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser [CNP 72106]* dans l'industrie minière, qui devrait augmenter légèrement pour passer de 2,2 % à 2,7 % au cours des dix prochaines années. À première vue, les *soudeurs/soudeuses* semblent afficher une tendance semblable à celle des *mécaniciens/mécaniciennes*, alors que la représentation des femmes dans ces deux métiers présente est constamment faible.

Toutefois, les caractéristiques sous-jacentes du bassin de main-d'œuvre pour les *soudeurs/soudeuses* sont très différentes. Dans le scénario hypothétique dans lequel l'industrie minière embauche toutes les femmes disponibles dans cette profession (figure 17), la représentation des femmes devrait augmenter considérablement pour se situer entre 91,4 % et 100 %.

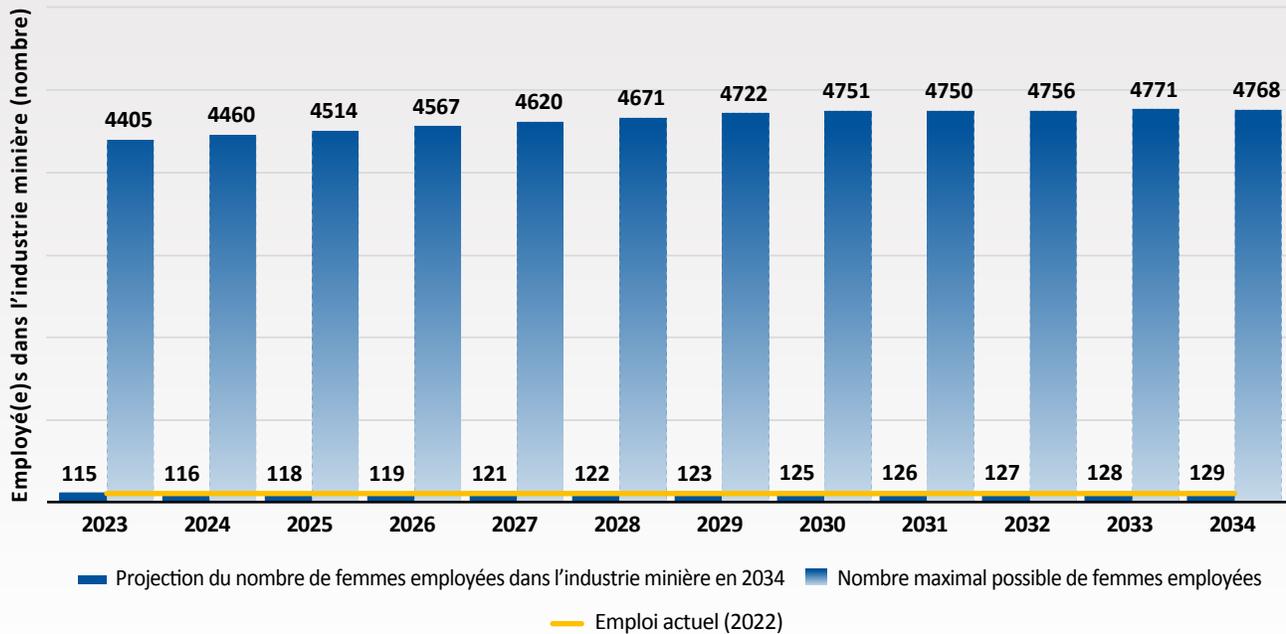
### Lorsque le bassin de main-d'œuvre est plus vaste, le recrutement est une option viable

L'industrie minière représente une plus petite part du bassin de main-d'œuvre, n'employant que 2,6 % des *soudeuses*. Contrairement à l'exemple des *mécaniciens/mécaniciennes*, les besoins en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre sont moindres, compte tenu du bassin de main-d'œuvre plus vaste disponible pour le recrutement. Les recruteurs bénéficient d'un environnement plus



favorable pour accroître la représentation des femmes. Bien que les défis liés à la concurrence pour ce qui est d'attirer une plus grande proportion de la main-d'œuvre rendent la situation incertaine, un plus grand nombre de *mécaniciennes* n'ont toujours pas été recrutées pour rejoindre les rangs de l'industrie minière.

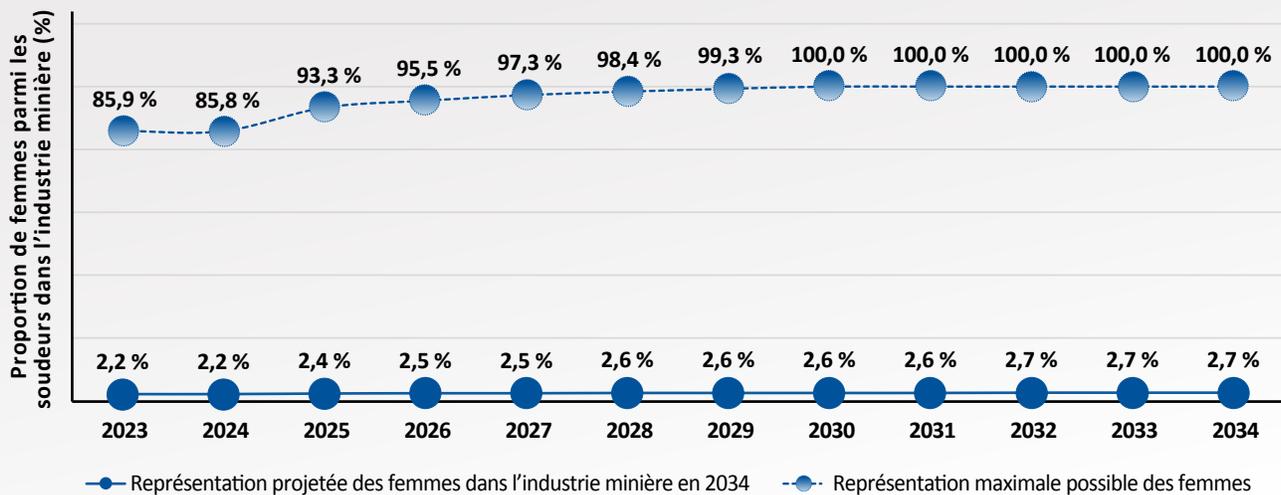
**FIGURE 17a** ATTENTES PROJÉTÉES ET MAXIMALES POSSIBLES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES FEMMES, SOUDEURS/SOUDEUSES (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)



Attentes projetées = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034  
 Attentes maximales possibles = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

**FIGURE 17b** REPRÉSENTATION PROJÉTÉE ET MAXIMALE POSSIBLE DES FEMMES, SOUDEURS/SOUDEUSES (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)



Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

## Évaluation du Plan canadien pour les minéraux et les métaux

Au cours des dernières années, l'industrie et les gouvernements ont adopté des politiques visant à reconnaître l'équité, la diversité et l'inclusion comme étant un élément clé d'une croissance durable. En 2019, le gouvernement du Canada a présenté le *Plan canadien pour les minéraux et les métaux (PCMM)*, « une initiative visant à améliorer la compétitivité et la durabilité du secteur minier canadien et à le positionner comme un chef de file mondial en matière de pratiques minières durables et responsables. »<sup>12</sup> L'un des objectifs énoncés dans le plan est d'accroître la représentation des femmes dans la main-d'œuvre de l'industrie minière pour atteindre 30 % d'ici 2030.

Les perspectives présentées dans cette section peuvent guider l'industrie minière dans l'évaluation et la réévaluation de ses objectifs en matière de représentation en emploi. L'analyse du Conseil RHiM indique qu'il sera très difficile d'atteindre l'objectif fixé dans le PCMM d'ici 2030. Un certain nombre de facteurs limitent la croissance de la représentation des femmes dans un avenir immédiat : le bassin de main-d'œuvre féminine dans les professions les plus courantes de l'industrie minière est fortement limité, et pour combler ce manque à gagner, il faudra adopter une stratégie de perfectionnement de la main-d'œuvre à long terme.



## 1.4. Les femmes dans l'industrie minière : principaux points à retenir

- **Faible représentation** : la représentation des femmes dans l'industrie minière demeure un enjeu central. Outre les fluctuations saisonnières, la représentation des femmes dans l'industrie minière est demeurée entre 14 % et 16 % au cours des dernières décennies.
- **Résultats différents d'une profession à l'autre** : certains domaines comme la géologie, les finances et les ressources humaines comptent un pourcentage plus élevé de femmes dans leurs rangs, tandis que d'autres, comme les métiers, sont historiquement dominés par les hommes. Toutefois, de nombreuses professions essentielles liées à l'industrie minière ont tendance à afficher un taux de représentation moins élevé dans l'industrie minière que dans d'autres industries.
- **Taux de chômage plus élevé** : pour de nombreuses professions, les femmes affichent des taux de chômage plus élevés que les hommes, notamment dans de nombreux métiers. Bien que cela soit probablement dû au petit nombre de femmes dans le secteur, cela pourrait également indiquer que les femmes ont de la difficulté à trouver un emploi dans ces professions.
- **Susceptibilité accrue d'occuper un emploi à temps partiel** : dans toutes les industries et dans le secteur minier, les femmes ont une plus grande propension à travailler à temps partiel. Étant donné que l'industrie minière privilégie naturellement le travail à temps plein, le manque de possibilités d'emploi à temps partiel peut constituer un obstacle à la représentation des femmes dans la main-d'œuvre de l'industrie minière.
- **Les femmes se tiennent à l'écart des métiers essentiels** : les femmes se tiennent à l'écart des principaux rôles et disciplines relatifs aux programmes d'apprentis et aux métiers essentiels à l'industrie minière; ces choix de carrière sont implantés lors de leurs années d'études formatives. En revanche, les femmes dans l'industrie minière sont plus susceptibles d'occuper des postes exigeant des études universitaires.

12 MinesCanada.ca/fr. (2020). *Plan d'action*. <https://www.minescanada.ca/fr/propos-du-plan/plan-action-2020-mise-jour-automne>

■ **La stratégie optimale pour une meilleure représentation peut varier :**

- pour certaines professions (p. ex., *mécanicien/mécanicienne*), les conclusions de l'AMT menée par le Conseil RHIM indiquent qu'il n'existe pas de stratégie de recrutement à court terme (p. ex., augmenter les salaires ou faire de la publicité) qui puisse régler de manière efficace le problème de la sous-représentation. Le problème découle du fait que le bassin de main-d'œuvre est limité et trop petit pour maintenir une représentation adéquate des femmes dans l'ensemble des industries concernées. Il faudra convaincre les candidats potentiels et les candidates potentielles de poursuivre une carrière qu'ils n'avaient peut-être pas envisagée, ce qui ajoute une couche supplémentaire de complexité à la situation.
- Pour d'autres professions (p. ex., *soudeur/soudeuse*), le modèle d'AMT du Conseil RHIM indique qu'une stratégie de perfectionnement de la main-d'œuvre à long terme pourrait être moins efficace compte tenu du bassin de main-d'œuvre plus vaste disponible aux fins de recrutement. Bien que les défis liés à la concurrence pour ce qui est d'attirer une plus grande proportion de la main-d'œuvre rendent la situation incertaine, un plus grand nombre de *mécaniciennes* n'ont toujours pas été recrutées pour rejoindre les rangs de l'industrie minière.

■ **Le Plan canadien pour les minéraux et les métaux**

**(PCMM) :** l'analyse du Conseil RHIM indique que l'atteinte de l'objectif du PCMM (représentation de 30 % d'ici 2030) posera d'importants défis. Plusieurs facteurs limitent la croissance de la représentation des femmes dans un avenir immédiat : le bassin de main-d'œuvre féminine dans les professions les plus courantes de l'industrie minière est fortement limité, et pour combler cette pénurie, il faudra adopter une stratégie de perfectionnement de la main-d'œuvre à long terme.



# Les immigrants dans l'industrie minière

## La croissance démographique est stimulée par les immigrants

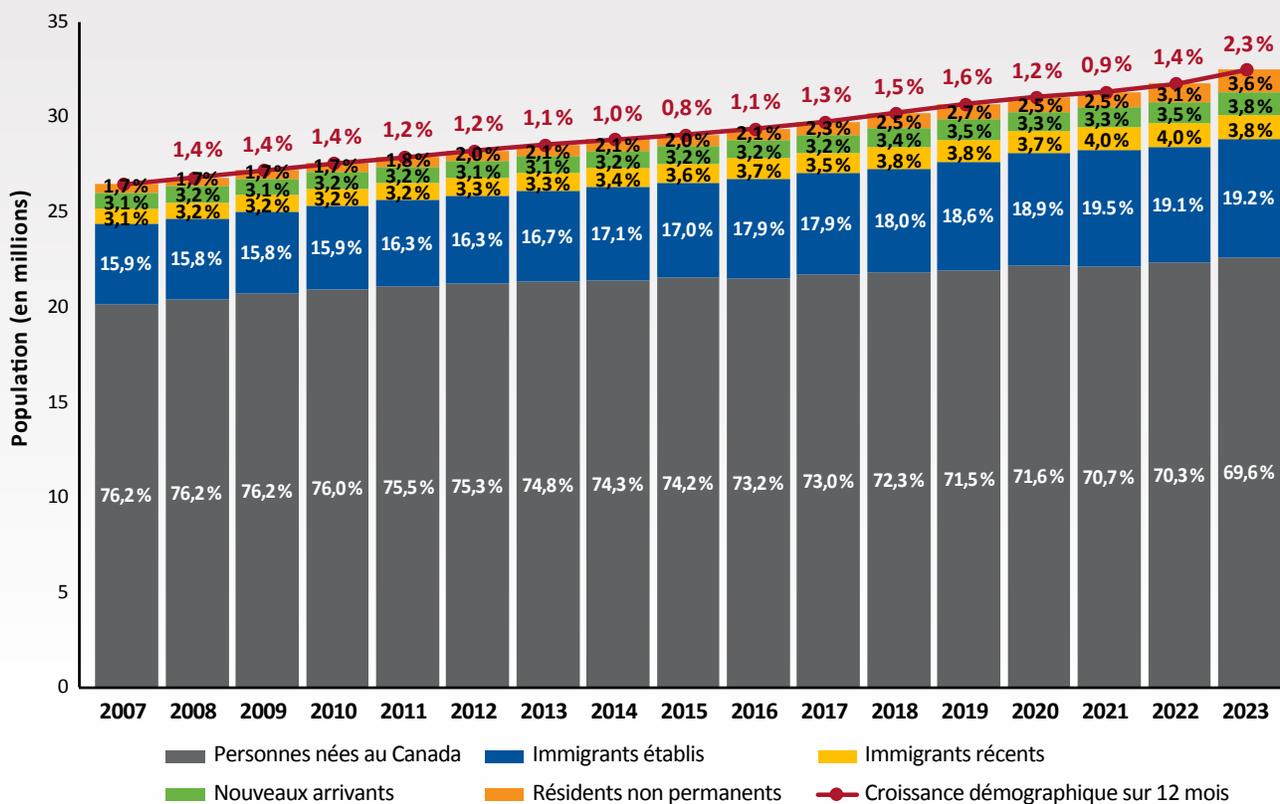
Le Canada a un riche passé en matière d'immigration; des millions de personnes provenant de tous les coins du monde ont choisi le Canada comme nouveau foyer. Aux fins de la présente analyse, les immigrants sont définis comme des personnes qui ne sont pas nées au Canada et qui sont soit des *citoyens naturalisés* ou des *résidents permanents*. Cela comprend les nouveaux arrivants (qui ont obtenu la résidence permanente il y a cinq ans ou moins), les immigrants récents (qui ont obtenu la résidence permanente il y a cinq à dix ans) et les immigrants établis (qui ont obtenu la résidence permanente il y a plus de dix ans)<sup>13</sup>.

En 2023, les immigrants représentaient environ 30 % de la population active du Canada, ce qui constitue la proportion la plus élevée de l'histoire (figure 18). Compte tenu du vieillissement de la population canadienne et de la baisse des taux de fécondité<sup>14</sup>, l'immigration est le principal moteur de la croissance démographique du pays. Si ces tendances persistent, on s'attend à ce que l'immigration dépasse largement le taux de croissance du reste de la population.

13 Dans le présent rapport, la population active *immigrante* ne comprend que les personnes qui ont obtenu le *statut d'immigrant reçu* (y compris les personnes naturalisées) ou le statut de *résident permanent*. En revanche, les *résidents non permanents* (c. à d. les personnes titulaires d'un permis de travail ou d'études ou qui ont demandé le statut de réfugié) sont exclus de l'analyse.

14 Statistique Canada. (2023). *Taux brut de natalité, taux de fécondité par groupe d'âge et indice synthétique de fécondité (naissances vivantes)*. 13-10-0418-01.

**FIGURE 18 POPULATION CANADIENNE ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS, SELON LE STATUT D'IMMIGRANT (2007 À 2023)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0083-01.

Compte tenu du vieillissement de la population et du resserrement du marché du travail, le nombre croissant d'immigrants qui entrent sur le marché du travail au Canada représente une occasion précieuse pour l'industrie minière. L'exploitation de ce bassin croissant de travailleurs pourrait atténuer la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur.



### Les immigrants font face à des obstacles géographiques

La répartition géographique des immigrants constitue un facteur limitant leur participation à l'industrie minière. Les nouveaux arrivants canadiens ont tendance à graviter vers les grandes régions métropolitaines. Le tableau 3 présente les dix régions affichant la plus grande proportion de travailleurs immigrants au pays. La liste comprend les régions les plus peuplées du Canada, dont plusieurs de ses plus grandes villes. Dans l'ensemble, il y avait près de cinq millions de travailleurs immigrants au Canada en 2021. Environ 80 % de la main-d'œuvre immigrante totale réside dans ces dix régions, tandis que 70 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie minière réside ailleurs. La figure 19 présente également une carte visuelle de la divergence géographique entre la main-d'œuvre immigrante et la main-d'œuvre de l'industrie minière.

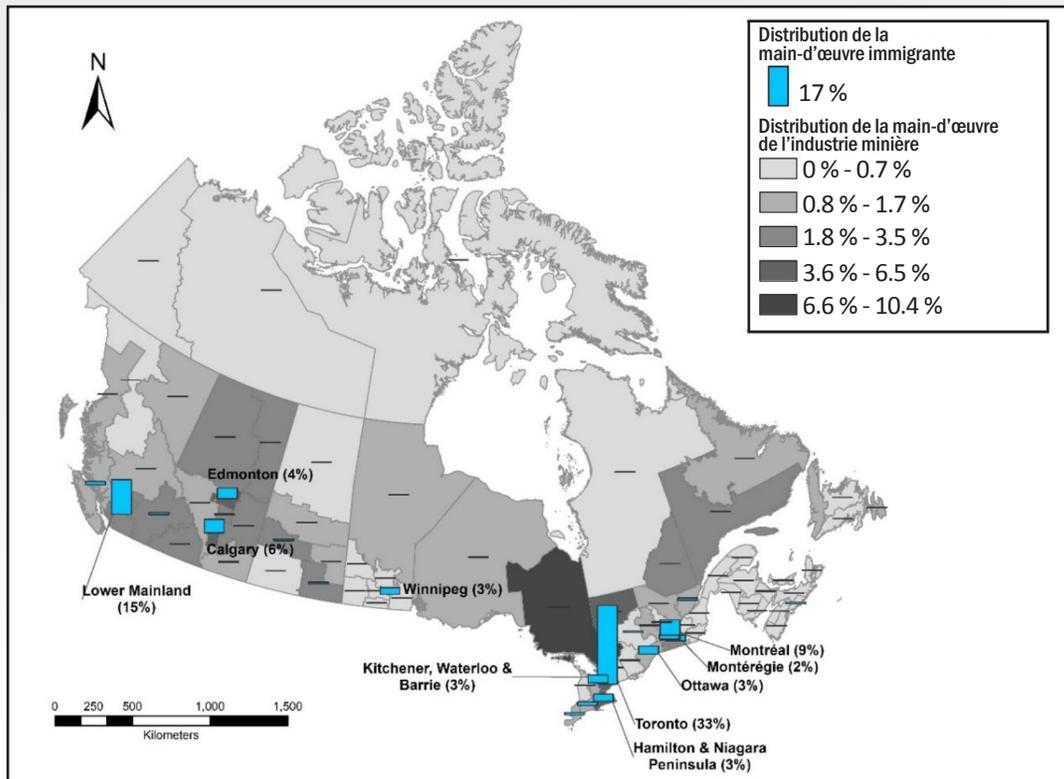
**PALMARÈS DES 10 RÉGIONS AFFICHANT LA PLUS GRANDE PROPORTION DE TRAVAILLEURS**

**TABLEAU 3 IMMIGRANTS DANS TOUTES LES INDUSTRIES ET PROPORTION DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**

Rang	Région économique	Proportion de l'ensemble des travailleurs immigrants (toutes les industries)	Proportion de l'ensemble des travailleurs de l'industrie minière
1	Toronto, ON	1 656 645 (33 %)	7 335 (4 %)
2	Lower Mainland – Sud-ouest, C. B.	729 790 (15 %)	4 985 (3 %)
3	Montréal, QC	431 290 (9 %)	2 150 (1 %)
4	Calgary, AB	285 210 (6 %)	10 030 (5 %)
5	Edmonton, AB	221 845 (4 %)	12 270 (6 %)
6	Ottawa, ON	165 935 (3 %)	1 415 (1 %)
7	Kitchener – Waterloo – Barrie, ON	163 355 (3 %)	2 235 (1 %)
8	Hamilton – Péninsule du Niagara, ON	150 690 (3 %)	9 440 (5 %)
9	Winnipeg, MB	136 700 (3 %)	790 (0 %)
10	Montréal, QC	122 280 (2 %)	5 620 (3 %)
<b>Autres régions</b>		912 515 (18 %)	133 070 (70 %)
<b>Total</b>		<b>4 976 255 (100 %)</b>	<b>189 340 (100 %)</b>

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 19 COMPARAISON DES GÉOGRAPHIES DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE AU CANADA ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

## 2.1. Représentation des immigrants dans l'industrie minière

### La proportion d'immigrants dans l'industrie minière affiche un rendement nettement inférieur

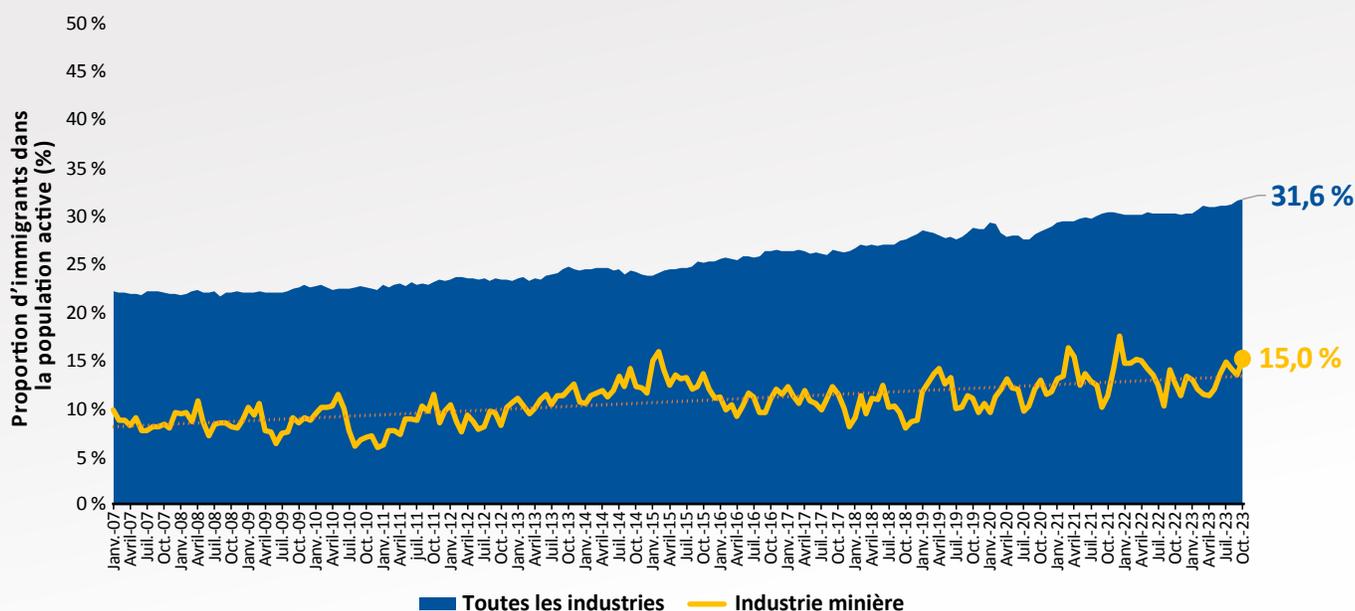
À l'heure actuelle, la proportion d'immigrants dans l'industrie minière canadienne est relativement faible; de ce fait, l'industrie se voit offrir une occasion considérable d'élargir ses sources de main-d'œuvre, particulièrement à la lumière de tendances démographiques autrement défavorables.

La proportion d'immigrants dans l'industrie minière était de 15 % en octobre 2023, comparativement à 31,6 % dans toutes les industries (figure 20). Outre les pics temporaires pendant les périodes de volatilité, la croissance de la représentation des immigrants dans l'industrie minière a été relativement stable.

Au cours des deux dernières décennies, d'autres industries ont pu tirer parti de la main-d'œuvre immigrante croissante; la proportion d'immigrants dans la population active globale a augmenté d'environ 10 %. Néanmoins, l'industrie minière a pris du retard sur cet aspect, mettant en évidence une occasion inexploitée de s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre.



**FIGURE 20** PROPORTION D'IMMIGRANTS DANS LA POPULATION ACTIVE, TOUTES LES INDUSTRIES ET INDUSTRIE MINIÈRE (JANV. 2007 À OCT. 2023)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

## L'industrie minière affiche un rendement à la traîne en matière d'immigrants

Contrairement aux femmes, la sous-représentation des immigrants dans l'industrie minière n'est pas principalement attribuable aux choix professionnels. Plutôt que de toucher certaines professions données, le problème semble être inhérent à l'ensemble du secteur minier.

La figure 21 compare la représentation des immigrants dans le secteur minier à celle de l'ensemble des industries, pour 100 professions axées sur l'industrie minière<sup>15</sup>. La faible représentation des immigrants dans l'industrie minière est uniforme dans la plupart des professions observées. Dans la figure, ces professions sont celles qui figurent en-dessous de la droite de parité.

### Les immigrants occupent des professions axées sur l'industrie minière, mais pas dans l'industrie minière

La proportion d'immigrants est constamment inférieure au niveau de représentation dans toutes les industries pour les sept catégories professionnelles. Il s'agit d'un point de référence utile, car cela correspond à la population immigrante en âge de travailler partout au Canada.

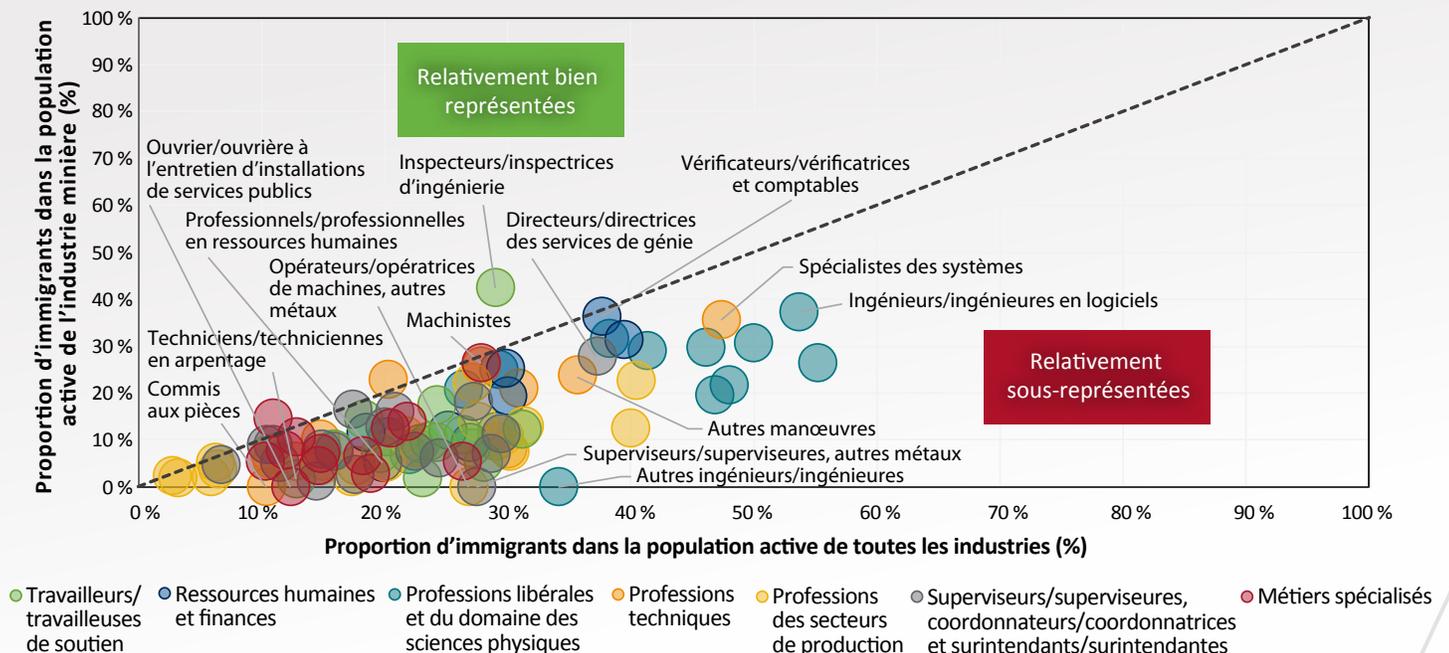
De façon générale, bon nombre d'immigrants occupent des emplois axés sur l'industrie minière. Toutefois, ils ne choisissent pas l'industrie minière à l'étape concurrentielle du marché du travail. Par exemple, dans les professions de la catégorie *Production*, les immigrants représentent 25,6 % des travailleurs de l'ensemble des industries. Pourtant, dans l'industrie minière, ce pourcentage n'est que de 5,9 %, ce qui signifie qu'il existe des obstacles majeurs propres au secteur.

Les immigrants sont plus présents dans les professions où les exigences en matière de scolarité sont plus élevées, comme en témoigne la concentration élevée d'immigrants dans les professions des catégories *Professionnels/professionnelles des sciences physiques, Technique et Ressources humaines et finances*.



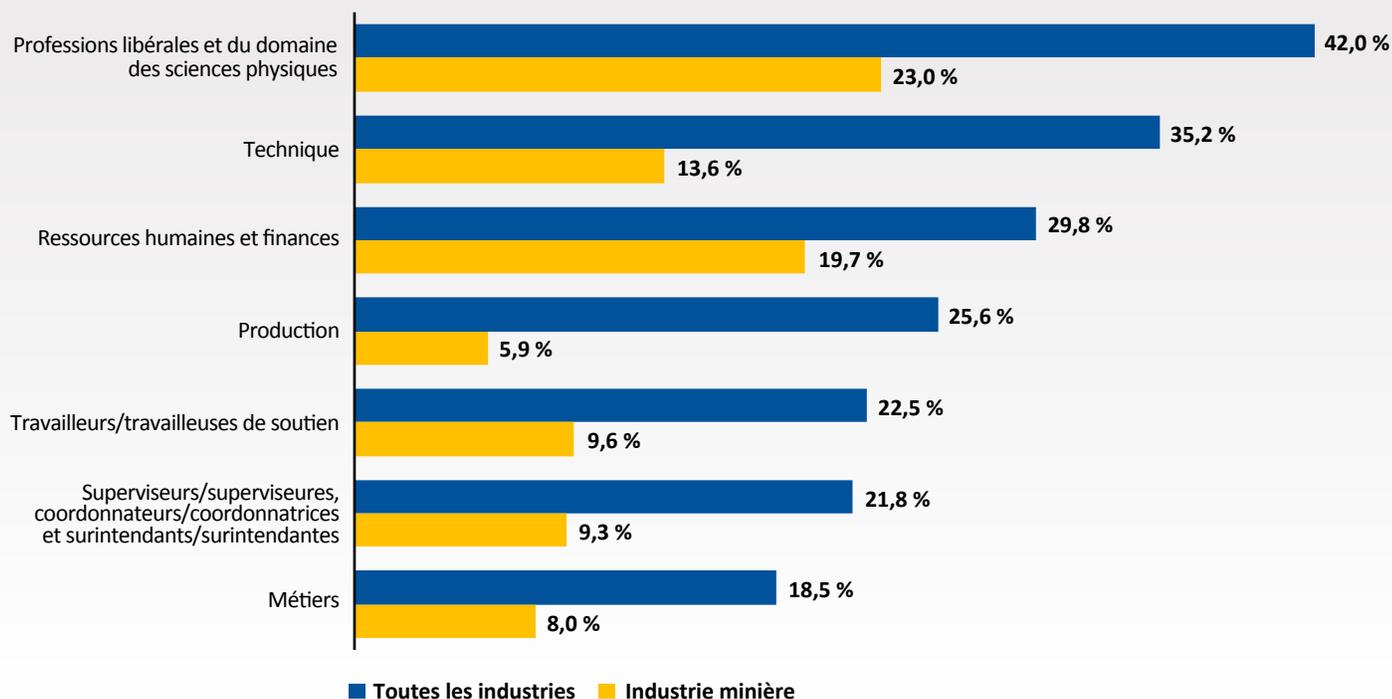
15 Veuillez consulter l'annexe A pour obtenir la liste complète des professions et des catégories.

**FIGURE 21a** PROPORTION D'IMMIGRANTS DANS LA POPULATION ACTIVE SELON LES PROFESSIONS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE, TOUTES LES INDUSTRIES ET INDUSTRIE MINIÈRE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 21b** PROPORTION D'IMMIGRANTS DANS LA POPULATION ACTIVE PAR GRANDE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, TOUTES LES INDUSTRIES ET INDUSTRIE MINIÈRE (2021)



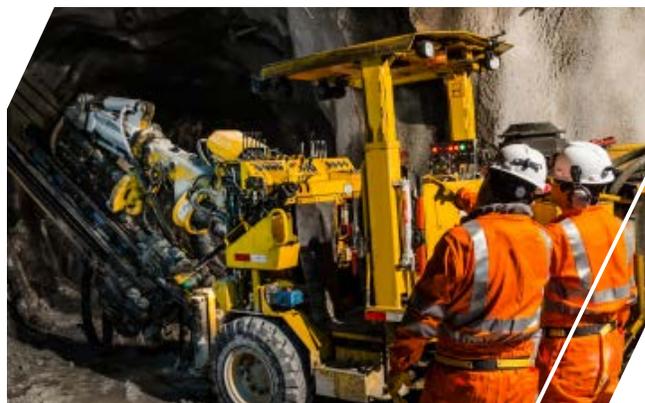
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

La figure 22 compare la représentation des immigrants dans l'industrie minière à la proportion de la main-d'œuvre immigrante dans l'industrie minière pour les professions d'intérêt.

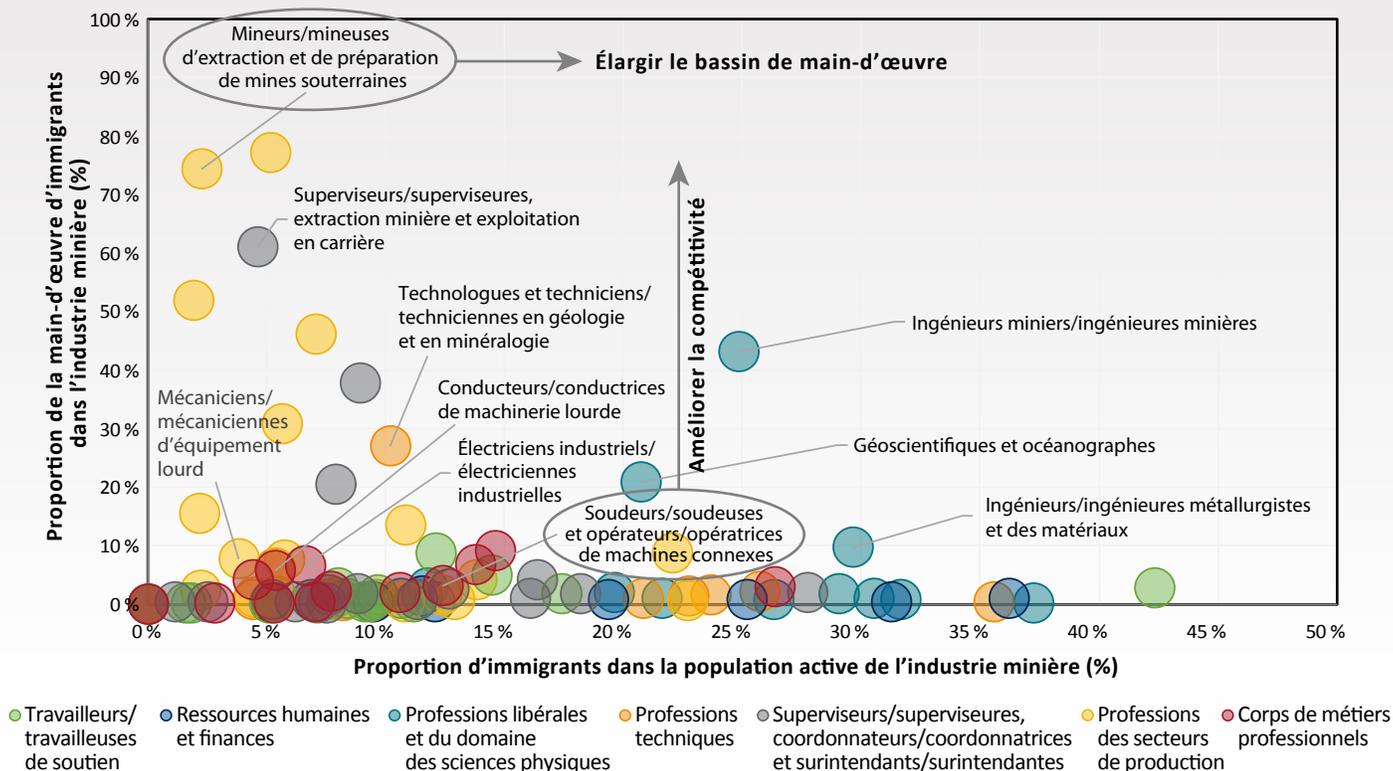
Pour les professions situées dans la partie supérieure de l'axe vertical, il sera difficile d'accroître la représentation des immigrants en faisant concurrence à d'autres industries (c. à d. en s'accaparant une plus grande part du gâteau), puisque ces immigrants sont déjà pour la plupart employés dans l'industrie minière. Par exemple, l'industrie minière (selon la définition du Conseil RHIM) emploie 74 % des *mineurs/mineuses d'extraction et de préparation souterraines* qui sont des immigrants, mais les immigrants ne représentent que 2 % des *mineurs/mineuses de fond*. Par conséquent, si l'industrie minière veut embaucher plus d'immigrants dans cette profession, elle devra former et perfectionner de nouveaux travailleurs pour élargir le bassin de main-d'œuvre.

À l'inverse, les professions situées dans la partie inférieure de l'axe vertical disposent d'un bassin de main-d'œuvre relativement plus vaste dans lequel elles peuvent puiser.

Les immigrants ne représentent que 12 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière parmi les *soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines connexes*, mais l'industrie minière n'emploie que 3 % de tous les *soudeurs* immigrants disponibles. Dans ces cas, l'industrie minière a l'occasion de puiser dans le bassin de main-d'œuvre existant et d'améliorer sa compétitivité afin d'attirer davantage d'immigrants dans l'industrie minière.



**FIGURE 22** PROPORTION D'IMMIGRANTS DANS LA POPULATION ACTIVE DE L'INDUSTRIE MINIÈRE, PAR EMPLOI ET GRANDE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

## Obstacles systémiques à la représentation des immigrants

Les immigrants ont tendance à opter pour des emplois très pertinents pour l'industrie minière. Toutefois, leur représentation relativement modeste au sein de l'industrie minière indique qu'il existe probablement des obstacles systémiques propres au secteur.

Le manque de participation des immigrants dans l'industrie minière peut être attribuable à plusieurs facteurs, comme leur faible connaissance des possibilités d'emploi dans l'industrie minière et la nature éloignée des sites miniers comparativement à la concentration d'immigrants dans les grandes régions métropolitaines du Canada.

Une publication récente du Conseil RHIM intitulée *Intégration de l'EDI : éliminer les obstacles systémiques à l'emploi dans l'industrie minière canadienne* présente les conclusions de sources primaires et secondaires à ce sujet. Les données probantes indiquent que les immigrants dans

l'industrie minière ont continué de faire face à des obstacles en milieu de travail au cours des cinq dernières années :

- la majorité (86 %) des répondants du *Sondage à l'intention des employeurs de l'industrie minière* estiment que le manque d'information disponible sur le secteur minier et les carrières connexes peut nuire à la capacité du secteur d'attirer et de maintenir en poste une main-d'œuvre diversifiée. Parallèlement, un peu plus du quart (28 %) des répondants du *Sondage sur l'expérience de la main-d'œuvre* ont déclaré que le manque d'information disponible sur le secteur minier et les carrières connexes constituait un obstacle à l'emploi.
- Plus de la moitié (56 %) des répondants du *Sondage sur l'expérience de la main-d'œuvre* ont déclaré avoir fait face à des obstacles liés à la discrimination, y compris le racisme, l'âgisme, le sexisme, les écarts salariaux entre les sexes et l'homophobie. Dans le cadre d'une petite étude récente sur l'expérience des travailleurs dans les camps miniers au Yukon et dans le nord de la Colombie-Britannique, 45 % des participants ont déclaré avoir été victimes de discrimination fondée sur la race ou l'identité autochtone.

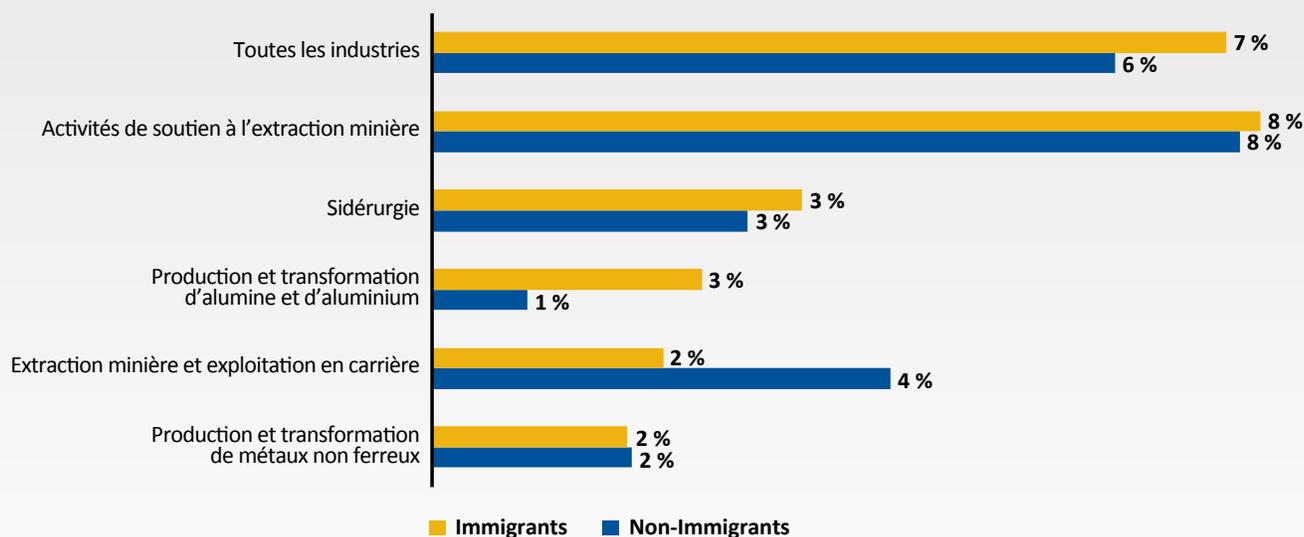
## 2.2. Résultats sur le marché du travail des immigrants dans l'industrie minière

### Les immigrants affichent des taux de chômage plus faibles

Les taux de chômage sont importants et constituent non seulement un signal de resserrement du marché du travail, mais aussi une mesure de la stabilité des emplois pour les travailleurs.

La figure 23 compare les taux de chômage chez les immigrants et les non-immigrants dans diverses industries. Notamment, depuis 2018, le taux de chômage des travailleurs immigrants dans le sous-secteur *Extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* était en moyenne de 2 %, comparativement à 4 % pour les travailleurs non immigrants. Cela peut révéler une représentation plus élevée d'immigrants dans des emplois où les exigences en matière de compétences et de scolarité sont plus élevées dans le secteur minier. Dans la plupart des autres industries, les taux de chômage des immigrants sont à peu près comparables à ceux des non-immigrants.

**FIGURE 23** TAUX DE CHÔMAGE MOYEN SELON LE STATUT D'IMMIGRANT, PROFESSIONS ET INDUSTRIE MINIÈRES (JANV. 2018 À JUILL. 2023)

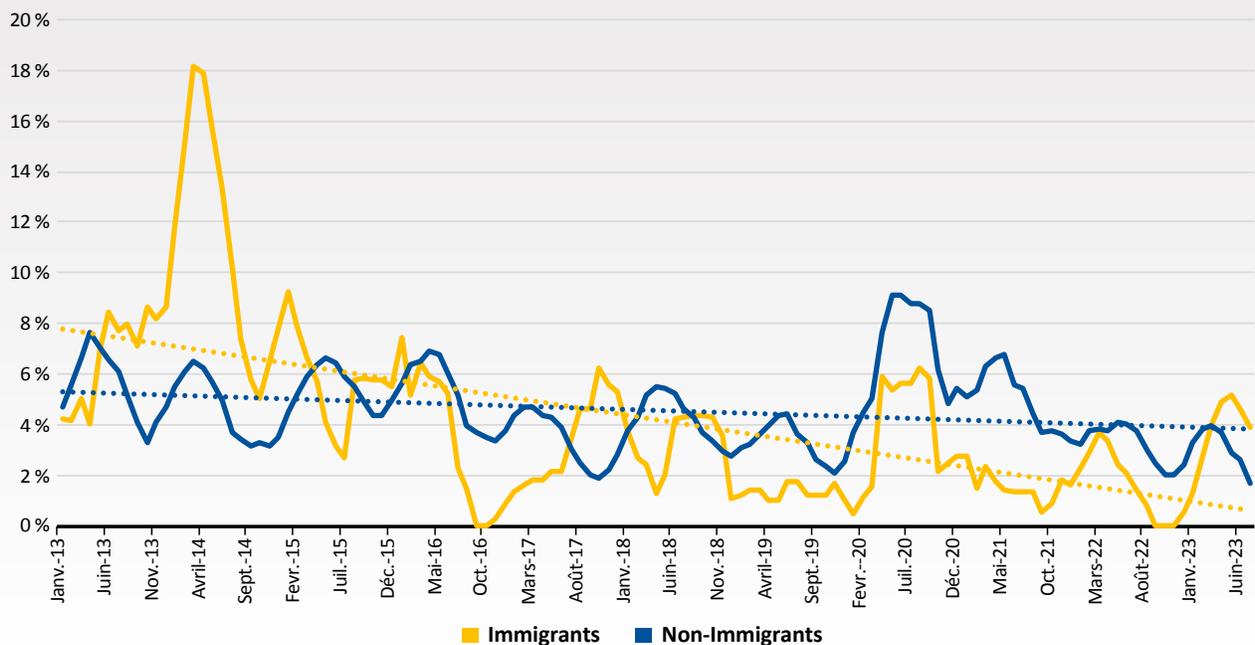


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024*; Statistique Canada, *Enquête sur la population active (données personnalisées)*.

La figure 24 compare les taux de chômage dans le sous-secteur *Extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212)* chez les travailleurs immigrants et les non-immigrants au cours de la dernière décennie. Les travailleurs immigrants affichent constamment des taux de chômage plus faibles, avec une saisonnalité beaucoup moins marquée, que les travailleurs non immigrants. Cette tendance est probablement attribuable à leur niveau de scolarité plus élevé et à leur prévalence dans les professions hautement qualifiées et à forte demande, qui affichent naturellement des taux de chômage plus faibles.



**FIGURE 24** MOYENNE MOBILE SUR SIX MOIS DES TAUX DE CHÔMAGE CHEZ LES IMMIGRANTS, EXTRACTION MINIÈRE ET EXPLOITATION EN CARRIÈRE (SCIAN 212) (JANVIER 2018 À JUILLET 2023)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

### Environ la moitié des immigrants détiennent un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur

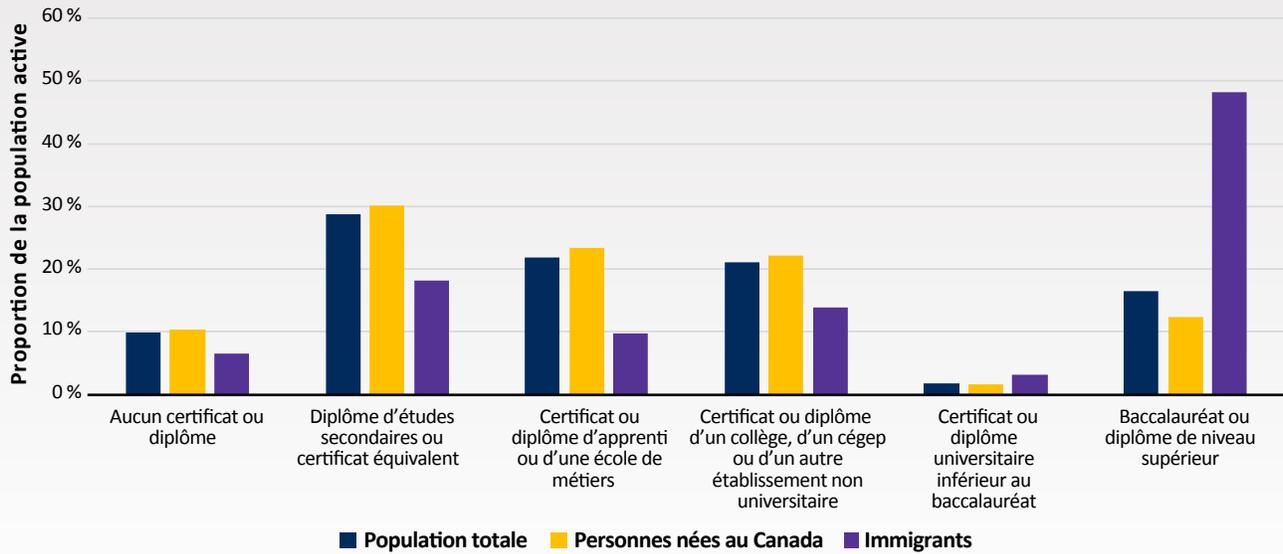
Les personnes qui intègrent le marché du travail canadien en provenance d'autres pays ont tendance à être instruites et hautement qualifiées. Dans l'industrie minière canadienne, la proportion de la main-d'œuvre immigrante ayant suivi des études universitaires est très élevée, alors que près de la moitié de la main-d'œuvre détient un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur (figure 25a). De même, une proportion relativement importante d'immigrants occupent des postes de catégorie FEER 1 – des professions qui exigent habituellement un diplôme universitaire (figure 25b). En revanche, que l'on tienne compte de la catégorie FEER ou du niveau de scolarité, les immigrants sont relativement absents dans les catégories liées aux programmes d'apprentis ou aux métiers.

Les immigrants représentent une ressource prometteuse pour le secteur minier, car de nombreux nouveaux arrivants œuvrent dans des disciplines essentielles à l'industrie. Toutefois, leurs choix sur le plan des niveaux d'études ne correspondent pas parfaitement aux résultats professionnels observés sur le marché du travail. Par exemple, parmi les

personnes ayant un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers, les travailleurs immigrants sont moins susceptibles d'occuper des professions de catégories FEER 2 et 3 qui nécessitent ce niveau d'études (60 % pour les immigrants contre 77 % pour les non-immigrants) (figure 26). Ce résultat indique qu'il y a un degré de sous-emploi chez les immigrants qui s'intensifie pour le groupe d'immigrants le plus récent. Chez les personnes qui ont immigré de 2016 à 2021, plus de la moitié (55 %) ont trouvé un emploi dans des professions de catégories FEER 2 ou 3.

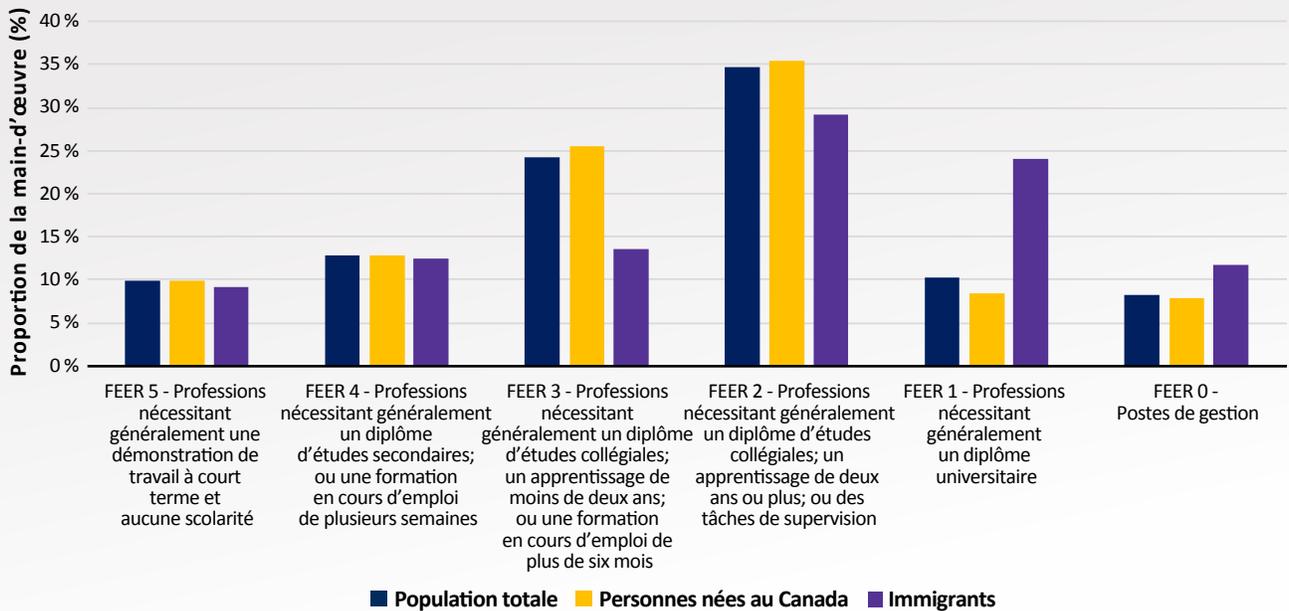


**FIGURE 25a RÉPARTITION DU NIVEAU DE SCOLARITÉ SELON LE STATUT D'IMMIGRANT, INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**



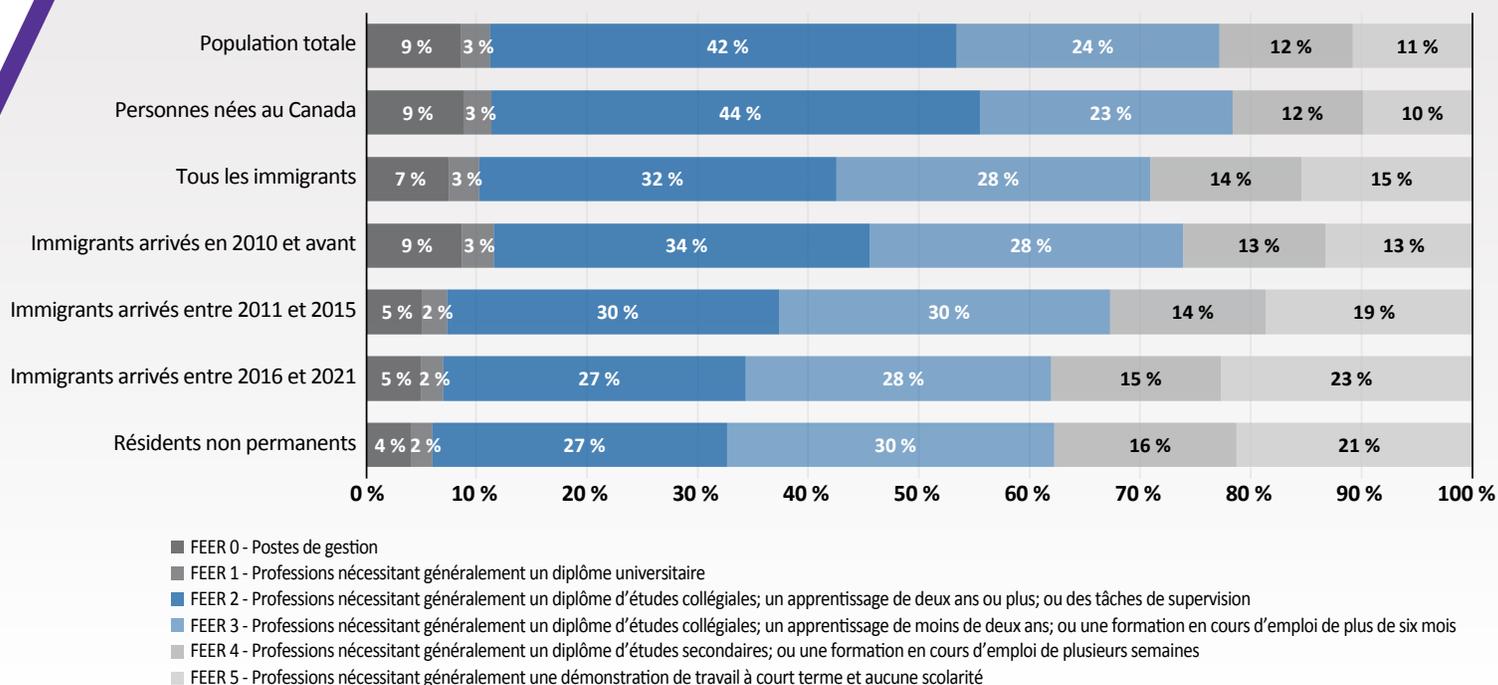
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 25b RÉPARTITION DES CATÉGORIES FEER SELON LE STATUT D'IMMIGRANT, INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 26** *RÉSULTATS PROFESSIONNELS CHEZ LES PERSONNES AYANT UN DIPLÔME D'APPRENTI OU D'UNE ÉCOLE DE MÉTIERS (2021)*



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

Remarque : les immigrants comprennent uniquement ceux qui ont obtenu la résidence permanente. Cela exclut les résidents non permanents (c. à d. les personnes titulaires d'un permis de travail ou d'études ou qui ont demandé le statut de réfugié) appartenant à la catégorie des immigrants.

## 2.3. Bassin de travailleurs immigrants dans l'industrie minière

L'offre de main-d'œuvre est un sujet complexe, étant donné que la mesure des sources potentielles de main-d'œuvre peut s'avérer abstraite et difficile à définir. Le modèle d'AMT du Conseil RHIM permet d'estimer la taille du bassin de main-d'œuvre pour les immigrants occupant des postes essentiels dans l'industrie minière.

### Aperçu du modèle et hypothèses

Cette section présente les résultats du modèle d'analyse du marché du travail (AMT) du Conseil RHIM. L'objectif principal de ce modèle est d'évaluer la disponibilité de la main-d'œuvre immigrante dans les professions pertinentes à l'industrie minière et de cerner les facteurs qui influent sur cette disponibilité. Les constatations issues de ce modèle aident à déterminer si l'offre projetée de main-d'œuvre



immigrante devrait se traduire par des résultats favorables sur le marché du travail au cours des prochaines années.

Le modèle d'AMT du Conseil RHIM repose sur plusieurs hypothèses clés (décrites à l'annexe B), dont la croissance démographique, la participation à la population active, les taux de chômage et les choix professionnels. Chaque hypothèse représente un scénario de statu quo prudent, fondé sur les tendances historiques récentes.

## Résultats du modèle d'AMT

Le tableau 4 présente les attentes de base du Conseil RHIM en matière de représentation des immigrants dans les professions essentielles de l'industrie minière au cours de la prochaine décennie. Ces estimations sont fondées sur les tendances historiques et représentent donc une estimation de base réaliste pour évaluer le rendement futur.<sup>16</sup>

Le tableau 4a calcule la *proportion actuelle de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre immigrante*. On s'attend à ce que ce pourcentage soit difficile à changer, étant donné que les efforts visant à accroître la proportion de l'industrie minière seront contrecarrés d'autres industries concurrentes.

La proportion actuelle de l'industrie minière sous-tend la *représentation actuelle* des immigrants dans l'industrie minière. En supposant que la proportion de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre demeure stable, le tableau 4b présente les prévisions pour la *représentation projetée* des immigrants en 2034.

Les perspectives diffèrent considérablement selon la profession – dans certaines professions (p. ex., *ingénieurs*

*miniers/ingénieures minières*), on s'attend à ce que la représentation des immigrants augmente considérablement, tandis que dans d'autres (p. ex., *conducteurs/conductrices d'équipement* et *mineurs/mineuses de fond*), l'industrie continuera à avoir de la difficulté à recruter de nouveaux candidats. Pour les professions affichant des résultats inférieurs, les tendances à long terme (comme le choix de carrière, le choix de l'industrie et la géographie) représentent des obstacles persistants à l'augmentation de la représentation des immigrants.



**TABLEAU 4a** CALCUL DE LA PROPORTION ACTUELLE DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE DANS LE SECTEUR MINIER, PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (2022)

Profession	Emploi des immigrants dans l'industrie minière (2022)	Estimation de l'offre de main-d'œuvre immigrante (2022)	Proportion actuelle de l'offre de main-d'œuvre immigrante dans l'industrie minière (2022)
Géologues	651	3 217	20,2 %
Ingénieurs miniers/ingénieures minières	450	1 081	41,6 %
Techniciens/techniciennes	350	1 437	24,3 %
Soudeurs/soudeuses	610	20 528	3 %
Électriciens/électriciennes	320	5 100	6,3 %
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie lourde	231	4 343	5,3 %
Conducteurs/conductrices d'équipement	434	6 289	6,9 %
Mineurs/mineuses de fond	355	477	74,3 %

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

16 Ce modèle ne vise pas à prévoir l'avenir, mais à nous donner une idée des changements qui devront s'opérer par rapport au statu quo. Compte tenu des exigences particulières de l'industrie minière en matière de compétences, le modèle du Conseil RHIM suppose que l'offre de main-d'œuvre est largement inélastique aux salaires et repose principalement sur la taille de la population, les caractéristiques démographiques et la géographie.

**TABLEAU 4b** PROJECTION DU MIHR POUR LA REPRÉSENTATION DES IMMIGRANTS, PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (ANNÉE EN COURS : 2022 ET ANNÉE PROJETÉE : 2034)

Profession	Proportion actuelle de l'offre de main-d'œuvre immigrante dans l'industrie minière (2022)		Représentation actuelle des immigrants dans l'industrie minière (2022)	Représentation projetée des immigrants dans l'industrie minière (2034)
Géologues	20,2 %	⇒	23,8 %	30,3 %
Ingénieurs miniers/ingénieures minières	41,6 %	⇒	26,0 %	33,2 %
Techniciens/techniciennes	24,3 %	⇒	12,1 %	15,5 %
Soudeurs/soudeuses	3,0 %	⇒	12,1 %	15,4 %
Électriciens/électriciennes	6,3 %	⇒	7,5 %	9,5 %
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie lourde	5,3 %	⇒	5,5 %	7,0 %
Conducteurs/conductrices d'équipement	6,9 %	⇒	4,2 %	5,3 %
Mineurs/mineuses de fond	74,3 %	⇒	2,8 %	3,5 %

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

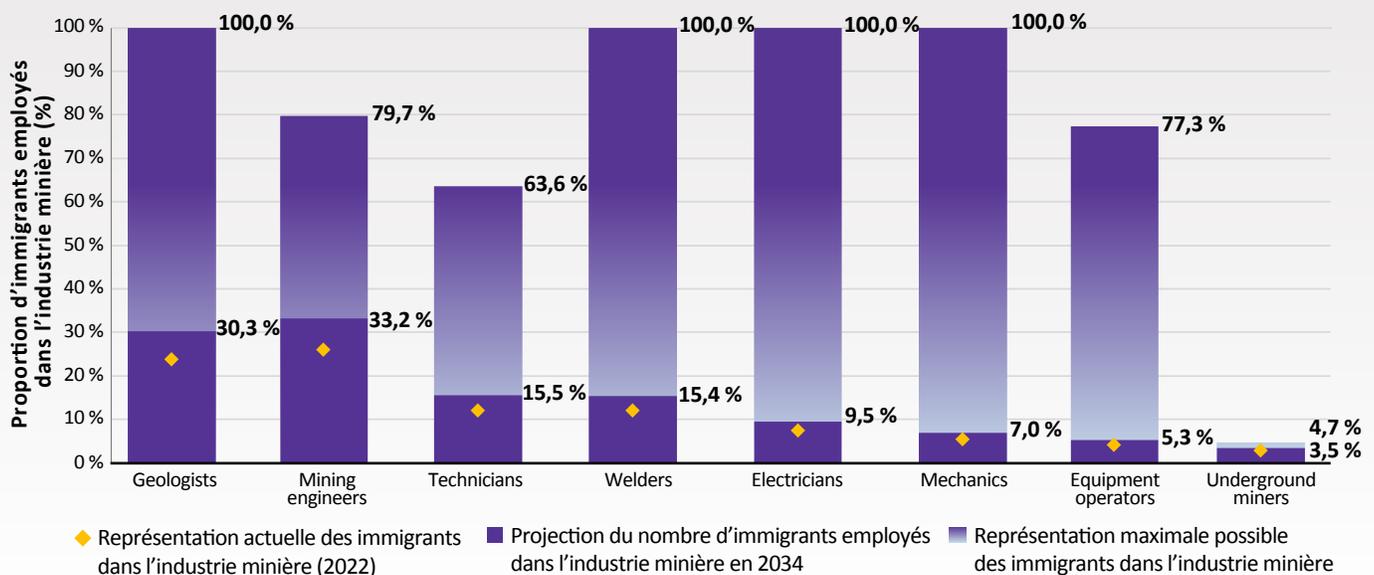


La figure 27 présente les attentes de base du Conseil RHIM en matière de représentation des immigrants dans les professions essentielles de l'industrie minière, ainsi que les projections connexes jusqu'en 2034. Ces professions sont considérées comme étant les plus importantes pour l'exploitation minière et représentent 22 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Le graphique présente également un scénario hypothétique (représentation maximale possible) dans lequel l'industrie serait en mesure de recruter la totalité de la main-d'œuvre estimée des immigrants. Bien que ce scénario hypothétique soit irréaliste, il illustre un point important : la principale limite qui touche l'emploi des immigrants dans l'industrie minière n'est pas leur choix de profession. Le bassin de main-d'œuvre immigrante semble relativement vaste dans les professions sélectionnées axées sur l'industrie minière (à l'exception des *mineurs/mineuses de fond*). Par conséquent, leur faible représentation découle d'autres obstacles, comme la concurrence d'autres industries ou le manque de sensibilisation aux possibilités d'emploi dans l'industrie minière, ou encore d'obstacles géographiques. Néanmoins, il est important de comprendre quand une stratégie axée sur le recrutement de candidats auprès

d'autres industries peut être viable ou non. Pour la plupart de ces professions, les campagnes de sensibilisation et de recrutement ciblant les travailleurs immigrants semblent constituer une approche efficace.



**FIGURE 27** VIABILITÉ DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE SELON LES PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre immigrante dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des immigrants de la population active qui exercent cette profession sont embauchés par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

Cette section présente deux études de cas qui soulignent les différences importantes quant aux stratégies nécessaires pour accroître la représentation des immigrants dans deux professions qui, à première vue, semblent faire face à des défis semblables.

### Étude de cas 1 : mineurs/mineuses de fond

Les mineurs/mineuses d'extraction et de préparation de mines souterraines [CNP 83100] se classent au premier rang des emplois les plus répandus dans l'industrie minière; ils représentent 6 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Par conséquent, l'amélioration du rendement dans cette profession aura une incidence relative plus importante compte tenu de sa prévalence dans l'industrie minière.

En supposant que la proportion de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre demeure à 74,3 % jusqu'en 2034, on s'attend à ce que la représentation des immigrants parmi les mineurs/mineuses de fond devrait stagner au cours de la prochaine décennie, augmentant légèrement pour passer de 2,7 % à 3,5 % (figure 28).

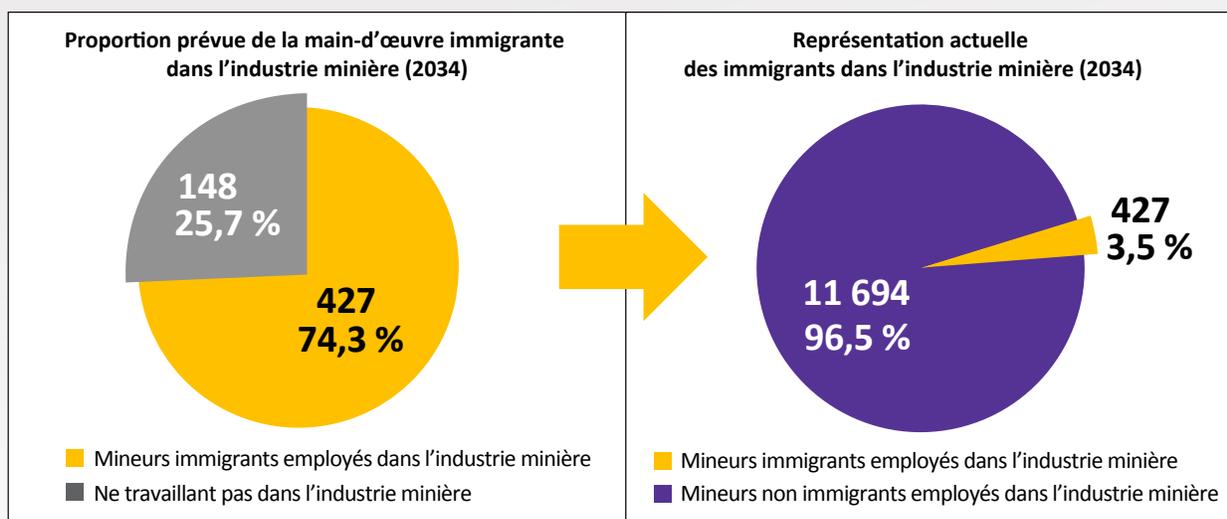
Même dans un scénario hypothétique où l'industrie minière embaucherait toutes les femmes disponibles dans cette profession, la représentation maximale des femmes se situerait entre 3,7 % et 4,7 % (figure 29). Cette limite supérieure relativement restrictive souligne les difficultés persistantes à améliorer la participation des immigrants dans ce domaine.

### Parfois, le recrutement ne suffit pas

Les résultats du modèle du Conseil RHIM indiquent qu'il n'existe aucune stratégie de recrutement à court terme, par exemple en augmentant les salaires ou en faisant de la publicité, qui permettrait de régler aisément ce problème de sous-représentation. Pour les mineurs/mineuses de fond, le perfectionnement et le recrutement de la main-d'œuvre sont inextricablement liés, car les employeurs ont tendance à recruter des candidats et à les former simultanément.

Plus un bassin de main-d'œuvre est petit, plus il est difficile de recruter les candidats et les candidates qui viennent s'y ajouter. Par conséquent, dans les professions propres au secteur minier comme celle-ci, il est toujours nécessaire de regarder au-delà du bassin de main-d'œuvre existant. Il faudra convaincre les candidats potentiels et les candidates potentielles de poursuivre une carrière qu'ils n'avaient peut-être pas envisagée, ce qui ajoute une couche supplémentaire de complexité à la situation.

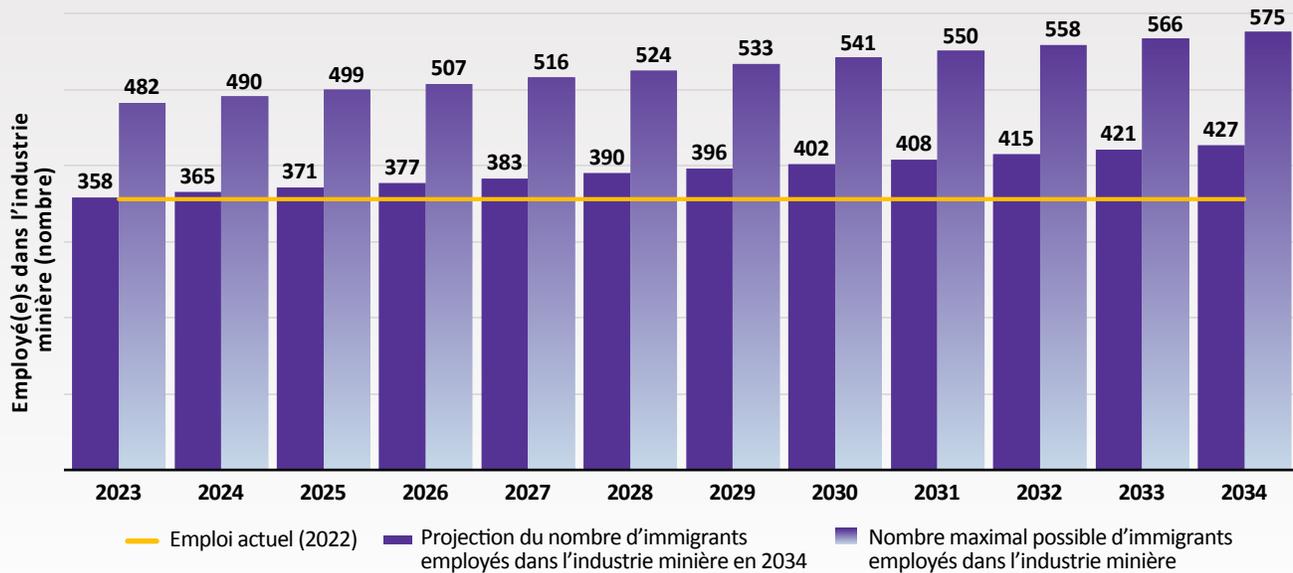
**FIGURE 28** ÉVALUATION DES ATTENTES RELATIVEMENT À L'EMPLOI DES IMMIGRANTS DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE, MINEURS DE FOND (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

FIGURE 29a

ATTENTES PROJÉTÉES ET MAXIMALES POSSIBLES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES IMMIGRANTS, MINEURS DE FOND (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)



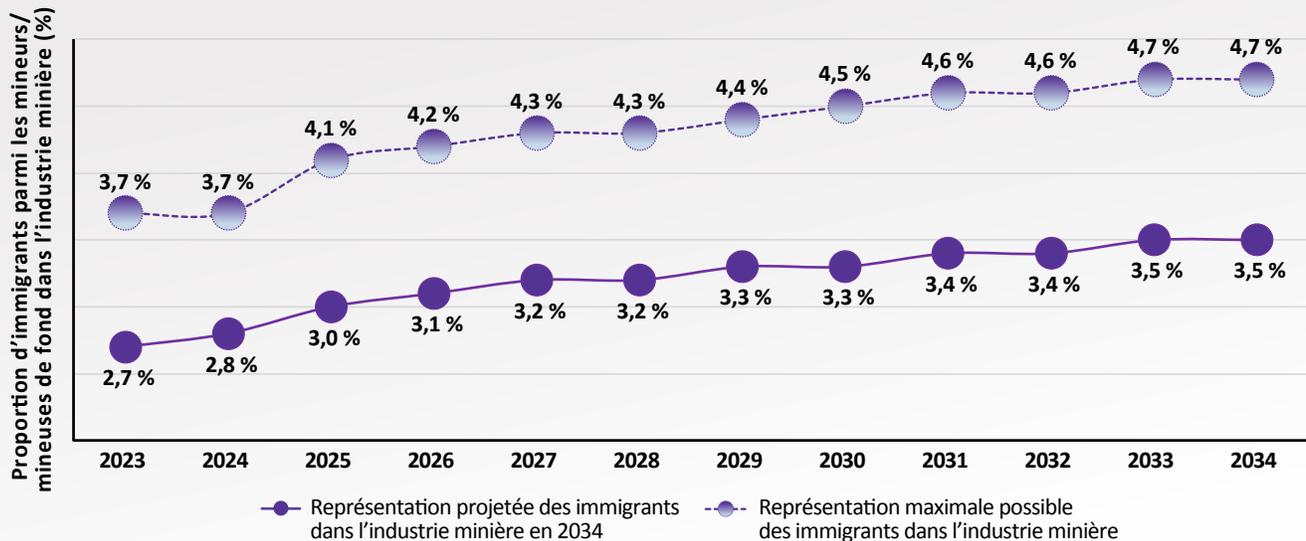
Attentes projetées = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Attentes maximales possibles = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

FIGURE 29b

REPRÉSENTATION PROJÉTÉE ET MAXIMALE POSSIBLE DES IMMIGRANTS, MINEURS DE FOND (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)



Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

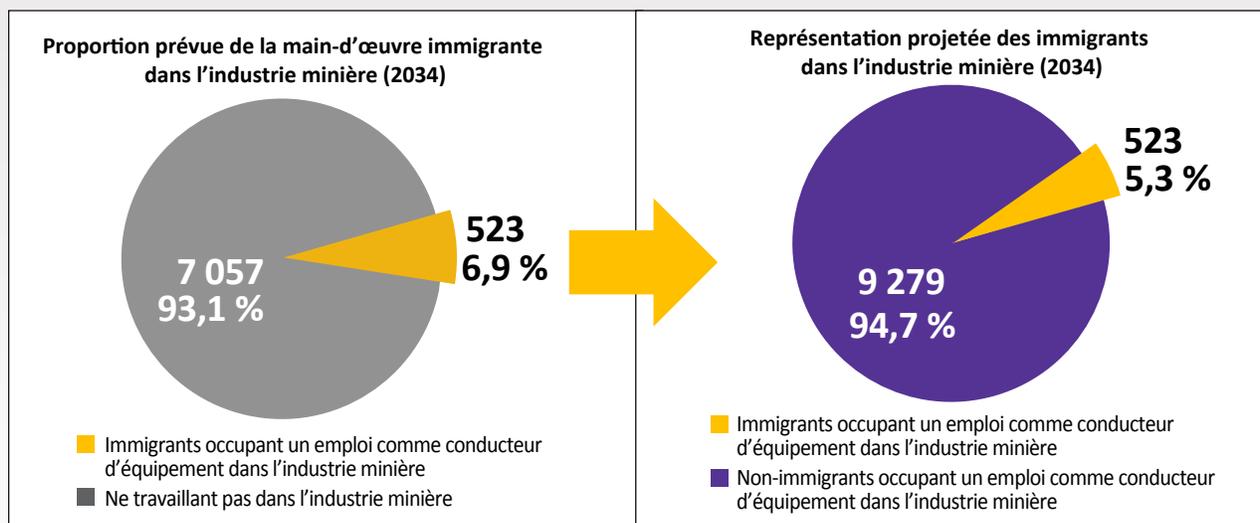
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

## Étude de cas 2 : conducteurs/conductrices d'équipement

La figure 30 montre la représentation projetée des immigrants parmi les *conducteurs/conductrices d'équipement lourd [CNP 73400]* dans le secteur minier, qui devrait augmenter légèrement pour passer de 4,2 % à 5,3 % au cours des dix prochaines années. À première vue, les *conducteurs/conductrices d'équipement* semblent afficher une tendance semblable à celle des *mineurs/mineuses de fond*, alors que la représentation des immigrants dans ces deux métiers présentement est constamment faible.



**FIGURE 30** ÉVALUATION DES ATTENTES RELATIVEMENT À L'EMPLOI DES IMMIGRANTS DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE, CONDUCTEURS/CONDUCTRICES D'ÉQUIPEMENT (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

Toutefois, les caractéristiques sous-jacentes du bassin de main-d'œuvre pour les *conducteurs/conductrices d'équipement* sont très différentes. Dans le scénario hypothétique dans lequel l'industrie minière embauche tous les immigrants disponibles dans cette profession (figure 31), la représentation des immigrants devrait augmenter considérablement pour se situer entre 60,3 % et 77,3 %.

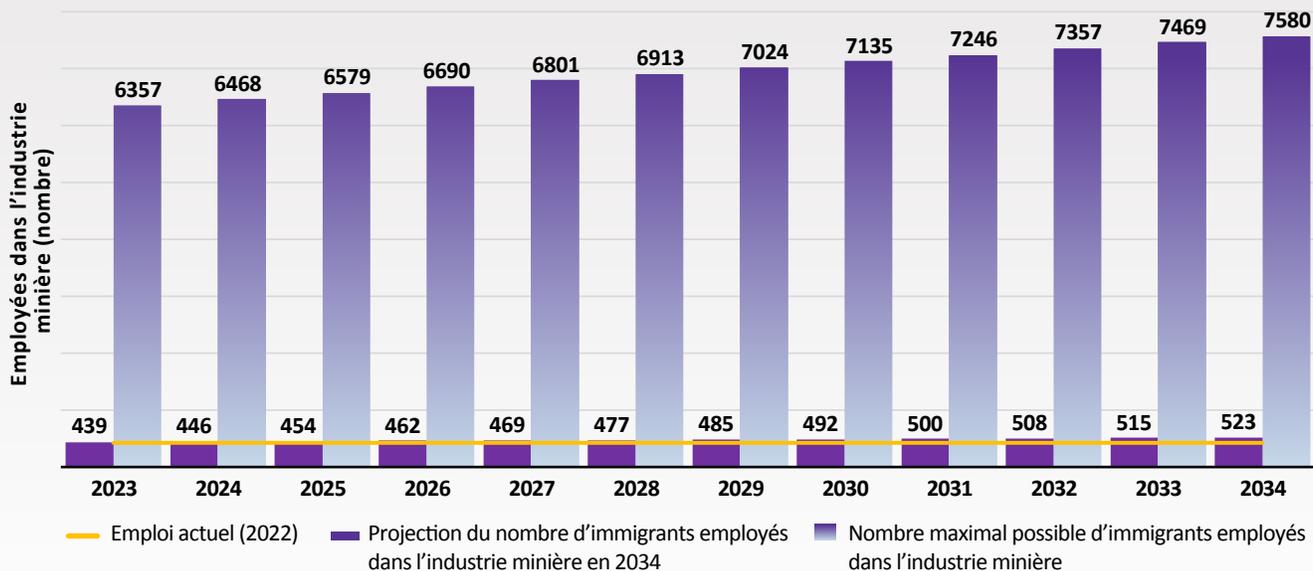
### Lorsque le bassin de main-d'œuvre est plus vaste, le recrutement est une option viable

L'industrie minière compte une proportion relativement faible de la main-d'œuvre disponible, employant seulement 6,9 % de tous les *conducteurs/conductrices d'équipement*

immigrants. Contrairement à l'exemple des *mineurs/mineuses de fond*, il n'est pas si urgent d'accroître le nombre total de candidats qualifiés, car il existe déjà un important bassin de main-d'œuvre dans lequel puiser.

Malgré les nombreux défis liés à l'attraction de travailleurs provenant d'autres industries, un nombre important de *conducteurs/conductrices d'équipement* immigrants demeurent disponibles aux fins de recrutement dans l'industrie minière. Ces conditions favorables sont également présentes pour de nombreuses professions axées sur l'industrie minière, ce qui crée un terrain fertile pour une utilisation plus efficace de la main-d'œuvre immigrante en vue d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre.

**FIGURE 31a** ATTENTES PROJÉTÉES ET MAXIMALES POSSIBLES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES IMMIGRANTS, CONDUCTEURS/CONDUCTRICES D'ÉQUIPEMENT (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)

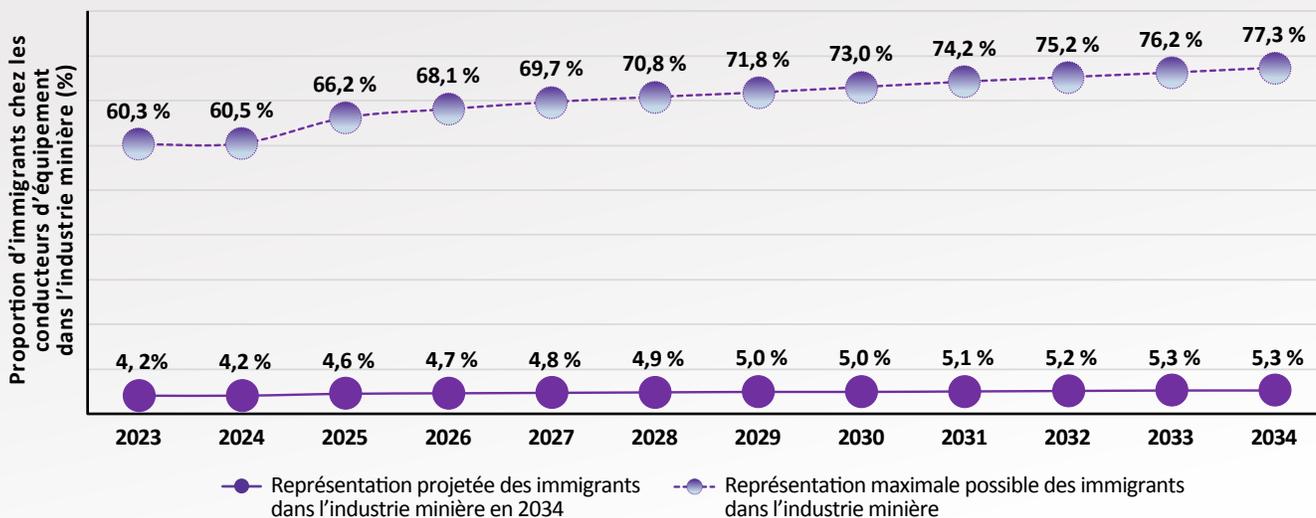


Attentes projetées = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre immigrante dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

**FIGURE 31b** PROJECTED AND MAXIMUM POSSIBLE IMMIGRANT REPRESENTATION, EQUIPMENT OPERATORS (PROJECTED YEARS: 2023 -2034)



Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

## 2.4. Les immigrants dans l'industrie minière : principaux points à retenir

### ■ Stimuler la croissance démographique du Canada :

les immigrants représentent le quart de la population active du Canada et l'immigration est le principal moteur de la croissance démographique du Canada. Il s'agit d'une excellente occasion d'accéder à une nouvelle main-d'œuvre qualifiée en vue d'atténuer les pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie minière.

■ **Obstacles géographiques :** les nouveaux arrivants au Canada ont tendance à graviter vers les grandes régions métropolitaines, ce qui limite probablement leur participation à l'industrie minière. Environ 80 % de la main-d'œuvre immigrante totale réside dans dix régions (toutes situées dans de grandes régions métropolitaines), tandis que 70 % de la main-d'œuvre totale de l'industrie minière réside ailleurs.

■ **Faible représentation :** comparativement aux autres industries, la représentation des immigrants dans l'industrie minière est considérablement plus faible (environ 15 % contre environ 31 % pour l'ensemble des secteurs en 2023). De plus, alors que d'autres industries ont su tirer parti de la main-d'œuvre immigrante croissante, l'industrie minière a pris du retard à cet égard; les immigrants représentent une occasion inexploitée de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur.

■ **Dans les bonnes professions, mais pas dans l'industrie minière :** Contrairement aux femmes, la sous-représentation des immigrants dans l'industrie minière n'est pas principalement attribuable aux choix professionnels. Plutôt que de toucher certaines professions données, le problème semble être inhérent à l'ensemble du secteur minier. En général, les immigrants occupent des emplois axés sur l'industrie minière en bon nombre. Toutefois, lorsqu'ils cherchent des possibilités de carrière, les immigrants ont tendance à s'éloigner de l'industrie minière.

■ **Taux de chômage plus faible :** le taux de chômage est relativement faible chez les travailleurs immigrants du sous-secteur Extraction minière et exploitation en carrière (SCIAN 212). Cela peut révéler une représentation plus élevée d'immigrants dans des emplois où les exigences en matière de compétences et de scolarité sont plus élevées dans le secteur minier. Dans la plupart des autres industries, les taux de chômage des immigrants sont à peu près comparables à ceux des non-immigrants.



■ **Bon niveau d'éducation :** les personnes qui intègrent le marché du travail canadien en provenance d'autres pays ont tendance à être instruites et hautement qualifiées. Dans l'industrie minière canadienne, la proportion de la main-d'œuvre immigrante ayant suivi des études universitaires est très élevée, alors que près de la moitié de la main-d'œuvre détient un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur. Les immigrants représentent un actif potentiel pour le secteur minier, car de nombreux nouveaux arrivants œuvrent dans des disciplines essentielles à l'industrie.

■ **Les immigrants ne sont pas tous employés dans leur domaine :** les immigrants possèdent bon nombre des antécédents et des ensembles de compétences requis, mais leurs parcours scolaires ne correspondent pas à leurs résultats professionnels observés, ce qui donne à penser que le degré de sous-emploi est plus élevé chez les immigrants que chez les non-immigrants. Par exemple, parmi les personnes ayant un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers, les travailleurs immigrants sont moins susceptibles d'occuper des professions de catégories FEER 2 et 3 qui nécessitent ce niveau d'études.

■ **Possibilité d'une concurrence accrue pour les immigrants qualifiés :** Les résultats du modèle d'AMT du Conseil RHiM appuient la conclusion que le choix professionnel n'est pas la principale limite qui touche l'emploi des immigrants dans l'industrie minière. Le bassin de main-d'œuvre immigrante semble relativement vaste dans les professions sélectionnées axées sur l'industrie minière. Par conséquent, leur faible représentation découle d'autres obstacles, comme la concurrence d'autres industries ou le manque de sensibilisation aux possibilités d'emploi dans l'industrie minière, ou encore d'obstacles géographiques.

# Les autochtones dans l'industrie minière

# 3

## Les travailleurs autochtones ont un lien géographique

Les communautés autochtones sont présentes aux quatre coins du Canada (c. à d. dans les régions urbaines, suburbaines, rurales, éloignées, nordiques et du Grand Nord), ce qui explique leur forte participation à l'industrie minière, car les projets ont souvent lieu sur des terres autochtones traditionnelles ou à proximité de celles-ci.

Le tableau 5 présente les dix régions affichant la plus grande proportion de travailleurs autochtones au pays. Dans l'ensemble, il y avait près de 680 000 travailleurs autochtones au Canada en 2021. La répartition des travailleurs autochtones au Canada est assez uniforme; la région du Lower Mainland, en Colombie-Britannique, représente le contingent le plus important de travailleurs autochtones (6 % de l'ensemble des travailleurs autochtones). Ainsi, contrairement aux immigrants, la main-d'œuvre autochtone qualifiée ne se concentre pas dans une ou des régions données. La figure 32 présente une carte comparant la répartition de la main-d'œuvre autochtone et de la main-d'œuvre de l'industrie minière.



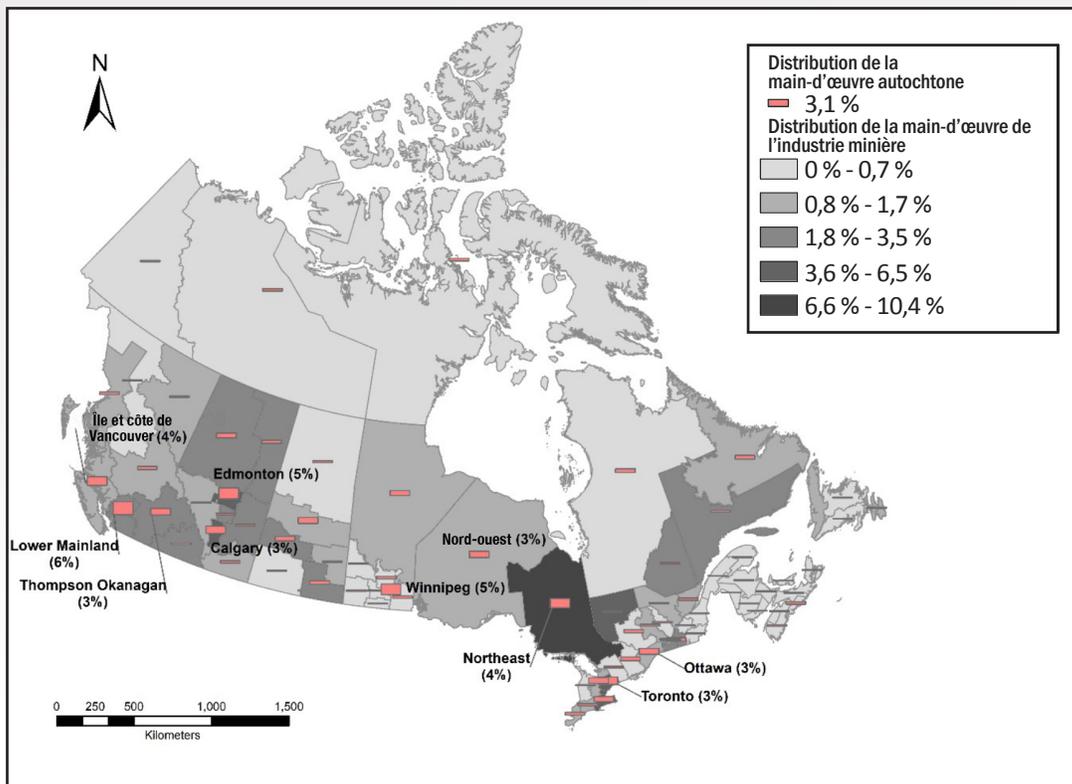
**PALMARÈS DES 10 RÉGIONS AFFICHANT LA PLUS GRANDE PROPORTION DE TRAVAILLEURS**

**TABLEAU 5 AUTOCHTONES DANS TOUTES LES INDUSTRIES ET PROPORTION DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**

Rang	Région économique	Proportion de l'ensemble des travailleurs autochtones (toutes les industries)	Proportion de l'ensemble des travailleurs de l'industrie minière
1	Lower Mainland – Sud-ouest, C. B.	41 830 (6 %)	4 985 (3 %)
2	Edmonton, AB	35 810 (5 %)	12 270 (6 %)
3	Winnipeg, MB	33 500 (5 %)	790 (0 %)
4	Nord-est, ON	29 675 (4 %)	19 680 (10 %)
5	Île et côte de Vancouver, C. B.	27 820 (4 %)	1 570 (1 %)
6	Toronto, ON	23 200 (3 %)	7 340 (4 %)
7	Calgary, AB	22 840 (3 %)	10 030 (5 %)
8	Thompson – Okanagan, C. B.	21 525 (3 %)	4 580 (2 %)
9	Nord-ouest, ON	20 150 (3 %)	3 200 (2 %)
10	Ottawa, ON	18 905 (3 %)	1 420 (1 %)
<b>Autres régions</b>		<b>405 175 (60 %)</b>	<b>123 480 (65 %)</b>
<b>Total</b>		<b>680 430 (100 %)</b>	<b>189 345 (100 %)</b>

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 32 COMPARAISON DES GÉOGRAPHIES DE LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE AU CANADA ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

### 3.1. Représentation des Autochtones dans l'industrie minière

#### Proportion d'Autochtones dans l'industrie minière qui surpassent les attentes

L'industrie minière est l'une des industries qui emploient le plus grand nombre d'autochtones au Canada, et elle continue de surpasser les autres industries en matière de représentation autochtone. Les travailleurs autochtones représentaient environ 9,8 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière en octobre 2023, comparativement à 3,9 % dans l'ensemble des industries (figure 33). Depuis 2007, la représentation autochtone dans l'industrie minière a plus que doublé, ce qui indique une tendance favorable en matière d'emploi pour les Autochtones dans le secteur minier.

#### Les Autochtones dépassent les attentes dans toutes les catégories professionnelles

Dans l'ensemble, les travailleurs autochtones affichent un taux de représentation plus élevé dans l'industrie minière que dans les autres secteurs. La proximité géographique de nombreuses communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits avec les sites miniers et connexes contribue à la forte participation des Autochtones dans l'industrie.

La figure 34 compare la représentation des Autochtones dans le secteur minier à celle de l'ensemble les industries, pour 100 professions axées sur l'industrie minière<sup>17</sup>. La représentation relativement plus élevée des travailleurs autochtones dans l'industrie minière est uniforme dans la majorité des professions. Dans la figure, ces professions figurent au-dessus de la droite de parité.

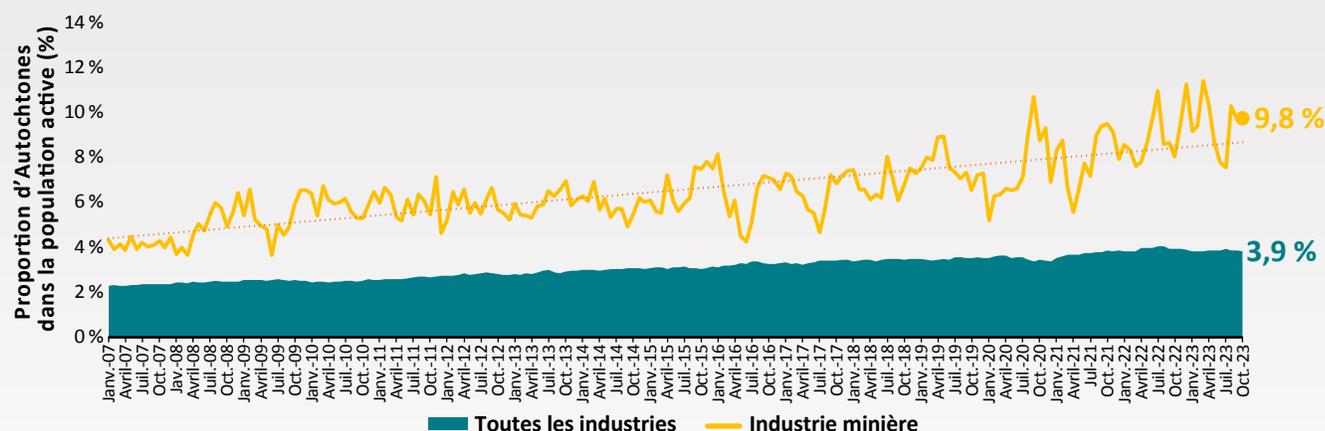
#### L'industrie minière dépasse les attentes, mais des améliorations pourraient être apportées sur le plan de la composition professionnelle

Le pourcentage de travailleurs autochtones dans l'industrie minière, par rapport à l'ensemble des secteurs, est constamment élevé dans la plupart des professions et des catégories professionnelles. En particulier, la présence de travailleurs autochtones dans les *professions des secteurs de production et techniques* dans l'industrie minière dépasse largement celle des autres industries.

Toutefois, il y a place à amélioration : les travailleurs autochtones pourraient être mieux représentés dans des professions plus spécialisées et mieux rémunérées. Dans le secteur minier, les travailleurs autochtones ont tendance à occuper des postes de *production* (11,8 % des Autochtones), de *métiers* (7,7 % des Autochtones) et de *travailleurs de soutien* (6,4 % des Autochtones). Un moins grand nombre d'entre eux occupent des professions dans des secteurs nécessitant un plus grand nombre d'années d'études et de formation, comme les *ressources humaines et les finances* (3,5 % des Autochtones), et les *professions libérales et du domaine des sciences physiques* (2,5 % des Autochtones).

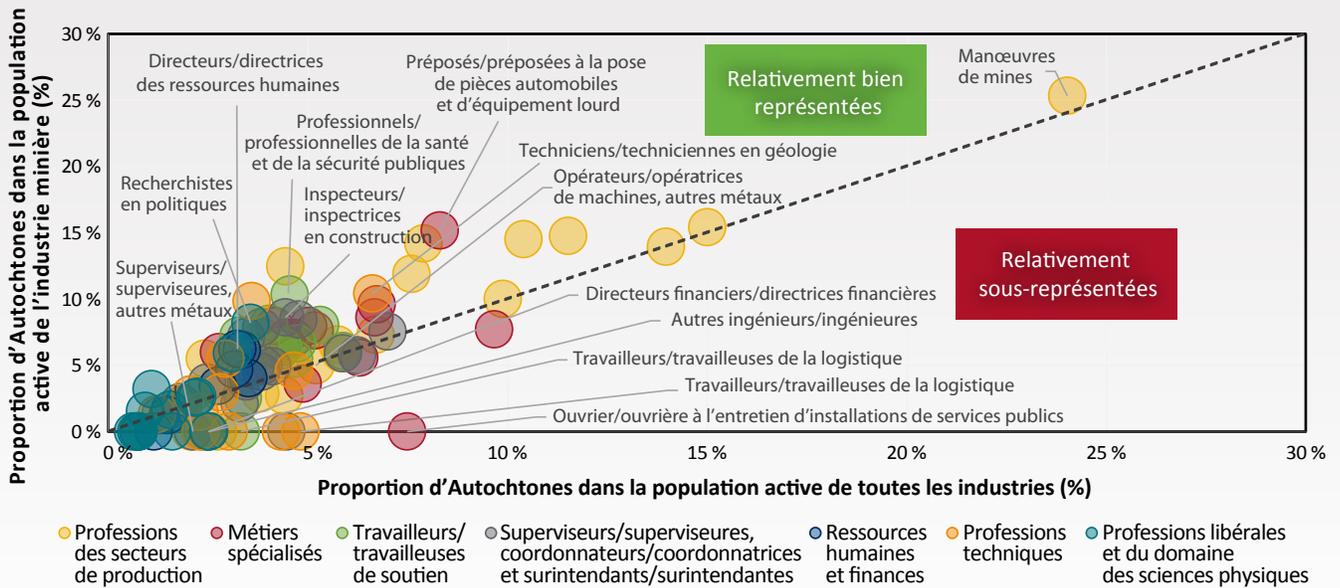
17 Veuillez consulter l'annexe A pour obtenir la liste complète des professions et des catégories.

**FIGURE 33** PROPORTION D'AUTOCHTONES DANS LA POPULATION ACTIVE, TOUTES LES INDUSTRIES ET INDUSTRIE MINIÈRE (JANV. 2007 À OCT. 2023)



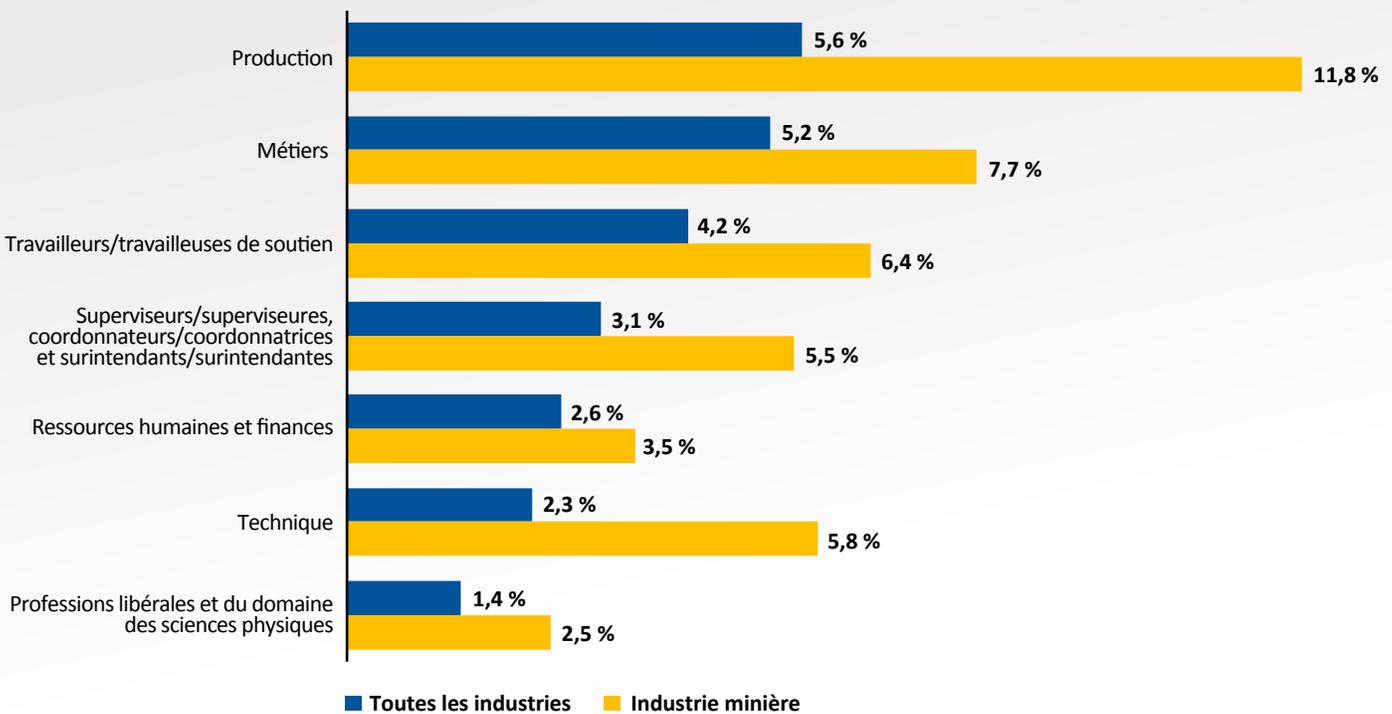
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

**FIGURE 34a** PROPORTION D'AUTOCHTONES DANS LA POPULATION ACTIVE SELON LES PROFESSIONS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE, TOUTES LES INDUSTRIES ET INDUSTRIE MINIÈRE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 34b** PROPORTION D'AUTOCHTONES DANS LA POPULATION ACTIVE PAR GRANDE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE, TOUTES LES INDUSTRIES ET INDUSTRIE MINIÈRE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

La figure 35 compare la représentation des Autochtones dans l'industrie minière à la proportion de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière pour les professions d'intérêt.

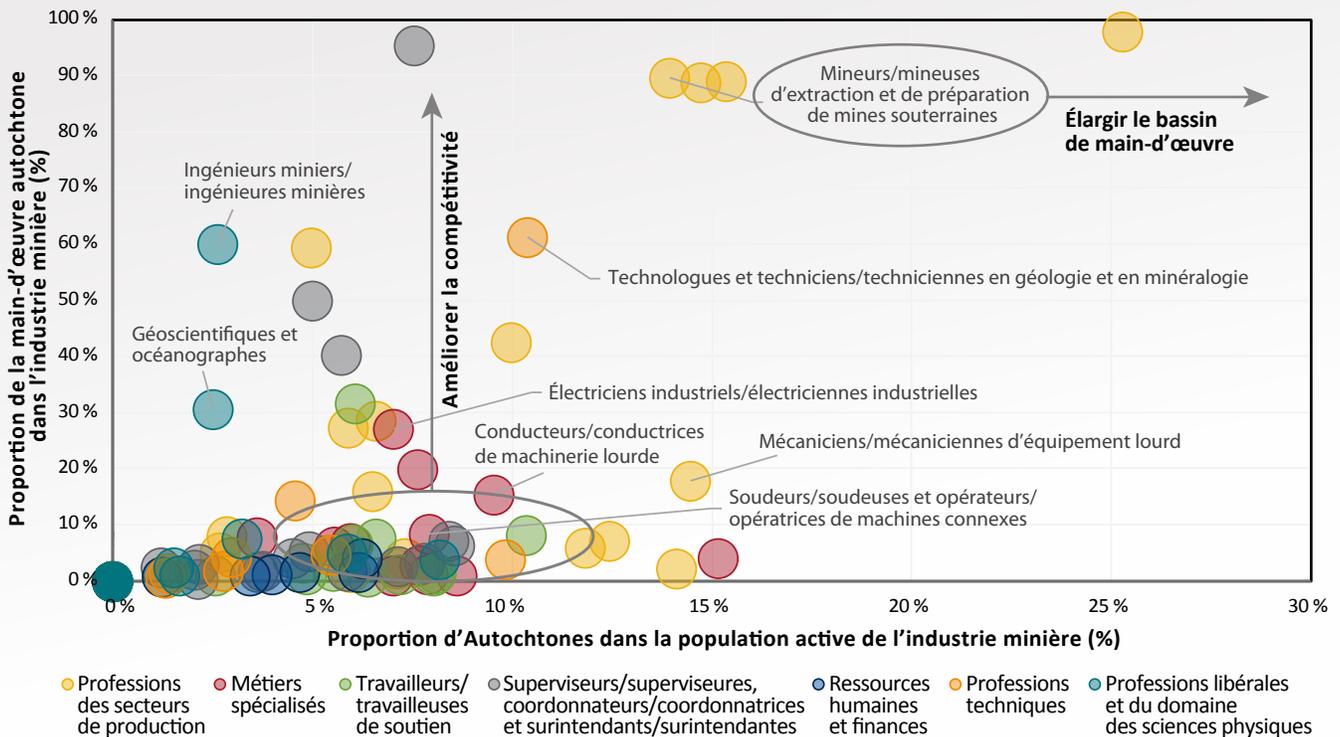
Pour les professions situées dans la partie supérieure de l'axe vertical, il sera difficile d'accroître la représentation des Autochtones en faisant concurrence à d'autres industries (c. à d. en s'accaparant une plus grande part du gâteau), puisque ces Autochtones sont déjà pour la plupart employés dans l'industrie minière. Par exemple, l'industrie minière (selon la définition du Conseil RHIM) emploie 90 % des *mineurs/mineuses d'extraction et de préparation souterraines* autochtones, mais les travailleurs autochtones ne représentent que 14 % des *mineurs/mineuses de fond*. Par conséquent, si l'industrie minière veut embaucher plus d'Autochtones dans cette profession, elle devra former et perfectionner de nouveaux travailleurs pour élargir le bassin de main-d'œuvre.

À l'inverse, les professions situées dans la partie inférieure de l'axe vertical disposent d'un bassin de main-d'œuvre relativement plus vaste dans lequel elles peuvent puiser.

Les travailleurs autochtones ne représentent que 7,9 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière parmi les *soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines connexes*, mais l'industrie minière n'emploie que 8,3 % de tous les *soudeurs* autochtones disponibles. Dans ces cas, l'industrie minière a l'occasion de puiser dans le bassin de main-d'œuvre existant et d'améliorer sa compétitivité afin d'attirer davantage d'Autochtones dans l'industrie minière.



**FIGURE 35** PROPORTION D'AUTOCHTONES DANS LA POPULATION ACTIVE DE L'INDUSTRIE MINIÈRE, PAR EMPLOI ET GRANDE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

## Obstacles systémiques à la représentation autochtone

Les travailleurs autochtones sont plus susceptibles que les autres groupes d'être employés dans l'industrie minière et représentent une proportion plus élevée de la main-d'œuvre dans l'industrie minière (10 %) que dans toutes les autres industries (4 %). Toutefois, leur présence relativement limitée dans des professions plus spécialisées indique qu'il existe probablement des obstacles systémiques qui limitent les possibilités de carrière. Ces obstacles peuvent être liés aux visions du monde, au profil de compétences, à la formation et au niveau de scolarité des Autochtones. Plusieurs études qualitatives ont été menées pour examiner les obstacles systémiques auxquels font face les peuples autochtones dans le secteur minier :

- les obstacles au recrutement de travailleurs autochtones découlent de facteurs comme une formation ou une expérience de travail insuffisante, une connaissance limitée de l'industrie, la distance géographique entre les communautés et les sites miniers, et le désir de continuer de travailler dans des métiers traditionnels. De plus, après leur embauche, les travailleurs autochtones font face à de nombreux obstacles à l'intégration, comme la discrimination, les possibilités limitées de promotion à l'interne, une culture de travail axée sur la productivité et des employeurs qui ne sont pas outillés pour répondre aux besoins et aux préoccupations particuliers des Autochtones.<sup>18</sup>
- La recherche porte principalement sur les obstacles ou les facteurs dissuasifs à l'emploi des Autochtones dans le secteur minier; on y aborde peu les facteurs favorables au recrutement, à l'intégration et au maintien en poste des travailleurs autochtones.<sup>19</sup>

Outre les obstacles liés aux compétences, les Autochtones ont de nombreux autres défis professionnels à surmonter. Une publication récente du Conseil RHiM intitulée *Intégration de l'EDI : Le rapport Éliminer les obstacles systémiques à l'emploi dans l'industrie minière canadienne* indique que les Autochtones dans l'industrie minière ont continué de faire face à des obstacles en milieu de travail au cours des cinq dernières années :

- Plus de la moitié (56 %) des répondants du *Sondage sur l'expérience de la main-d'œuvre* ont déclaré avoir fait face

à des obstacles liés à la discrimination, y compris le racisme, l'âgisme, le sexisme, les écarts salariaux entre les sexes et l'homophobie. Dans le cadre d'une petite étude récente sur l'expérience des travailleurs dans les camps miniers au Yukon et dans le nord de la Colombie-Britannique, 45 % des participants ont déclaré avoir été victimes de discrimination fondée sur la race ou l'identité autochtone.

- Une étude menée auprès de femmes inuites ayant récemment travaillé dans l'industrie minière a révélé que 40 % des répondantes se sentaient en danger dans leur communauté, tandis que près de la moitié avaient été victimes de harcèlement sexuel à la mine.
- L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) a constaté que les femmes autochtones sont plus susceptibles d'être victimes de racisme lorsque des activités minières ont lieu près de communautés autochtones ou des Premières Nations.

## 3.2. Résultats sur le marché du travail des Autochtones dans l'industrie minière

### Taux de chômage plus élevés et plus instables pour les Autochtones

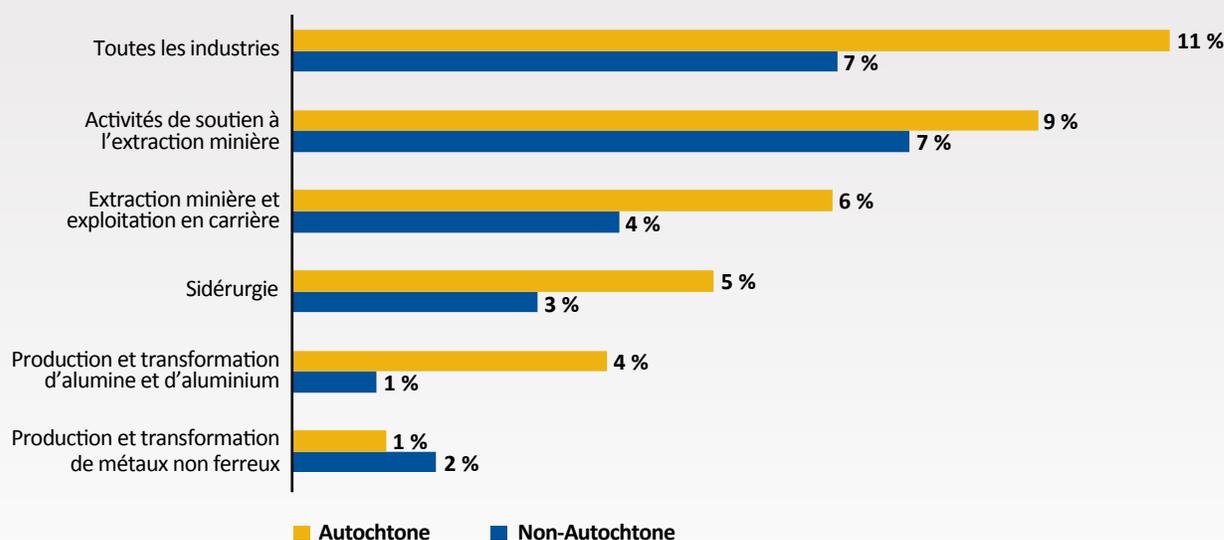
Les taux de chômage sont importants et constituent non seulement un signal de resserrement du marché du travail, mais aussi une mesure de la stabilité des emplois pour les travailleurs.

La figure 36 compare les taux de chômage chez les Autochtones et les non-Autochtones dans diverses industries. Fait à noter, depuis 2018, le taux de chômage des travailleurs autochtones dans l'ensemble des secteurs est de 11 % en moyenne, comparativement à seulement 7 % pour les travailleurs non autochtones. Cette différence est également observée dans les industries minières, probablement en raison de la composition professionnelle et des types de postes courants chez les travailleurs autochtones. Dans la plupart des industries examinées, les taux de chômage des travailleurs autochtones sont généralement de 2 à 4 % plus élevés que ceux des autres travailleurs.

18 Caron, J., Asselin, H. et Beaudoin, J. (2020). *Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention*. Resources Policy, 68, 101793. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101793>

19 Ibid.

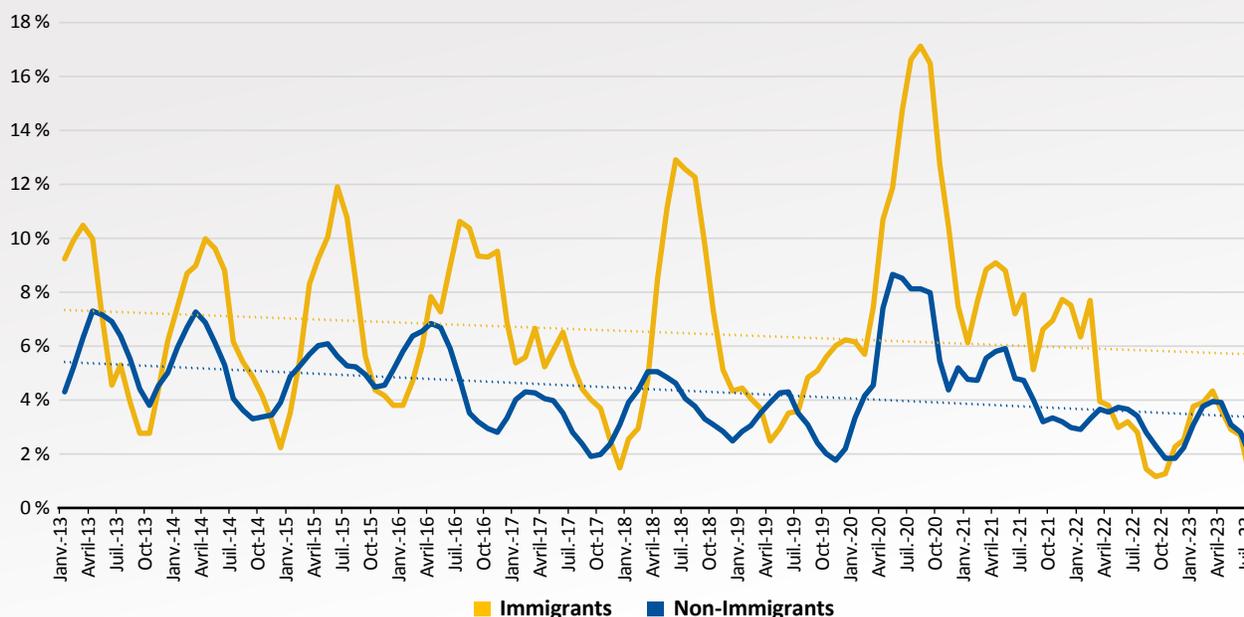
**FIGURE 36** TAUX DE CHÔMAGE MOYEN SELON L'IDENTITÉ AUTOCHTONE, PROFESSIONS ET INDUSTRIE MINIÈRES (JANV. 2018 À JUILL. 2023)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

La figure 37 compare les taux de chômage dans le sous-secteur *Extraction minière et exploitation en carrière* (SCIAN 212) chez les travailleurs autochtones et non autochtones au cours de la dernière décennie. En général, la tendance en matière de chômage chez les travailleurs autochtones est plus instable, affichant des pics plus élevés que chez les autres travailleurs. Parallèlement, elle est de nature très saisonnière et relativement prévisible. Au plus fort de la pandémie de COVID-19<sup>20</sup>, les travailleurs autochtones ont connu un taux de chômage sans précédent de 17 % (moyenne sur six mois), par rapport à environ 8 % pour les travailleurs non autochtones. Après la pandémie, les taux de chômage des Autochtones ont eu tendance à baisser en raison du resserrement des conditions du marché du travail.

**FIGURE 37** MOYENNE MOBILE SUR SIX MOIS DES TAUX DE CHÔMAGE CHEZ LES AUTOCHTONES, EXTRACTION MINIÈRE ET EXPLOITATION EN CARRIÈRE (JANV. 2013 À JUILL. 2023)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées).

20 Cela pourrait être lié aux fermetures et aux confinements imposés par le gouvernement dans de nombreuses collectivités autochtones au printemps 2020.

## Les travailleurs autochtones sont plus susceptibles d'occuper des emplois qui ne nécessitent pas d'études officielles

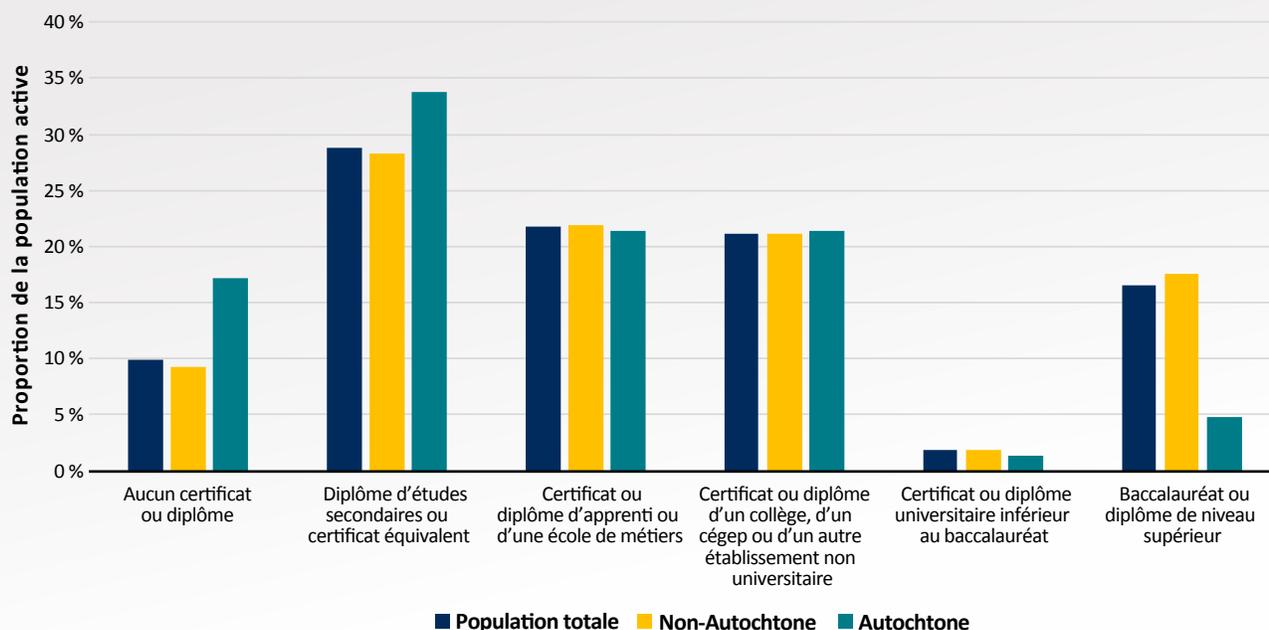
Bien que les Autochtones soient bien représentés dans l'industrie minière, il existe un déséquilibre notable sur le plan du niveau de scolarité et des types d'emplois qu'ils occupent. Comparativement à la population non autochtone, les travailleurs autochtones sont beaucoup plus susceptibles de ne détenir *aucun certificat ou diplôme* (17 %) ou de détenir un *diplôme d'études secondaires ou un certificat équivalent* (34 %), et beaucoup moins susceptibles de détenir un *baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur* (5 %) (figure 38).

Par conséquent, le pourcentage de la main-d'œuvre autochtone est plus élevé dans les professions qui ne nécessitent pas de formation officielle. En outre, les travailleurs autochtones occupant des emplois nécessitant un diplôme d'études collégiales ou une formation d'apprenti sont plus susceptibles d'avoir moins de deux ans de formation.

Les Autochtones sont également moins présents dans les postes de gestion; le niveau de scolarité a une incidence sur les types de postes qu'occupent les travailleurs autochtones, de même que sur leur mobilité verticale au sein des sociétés minières.

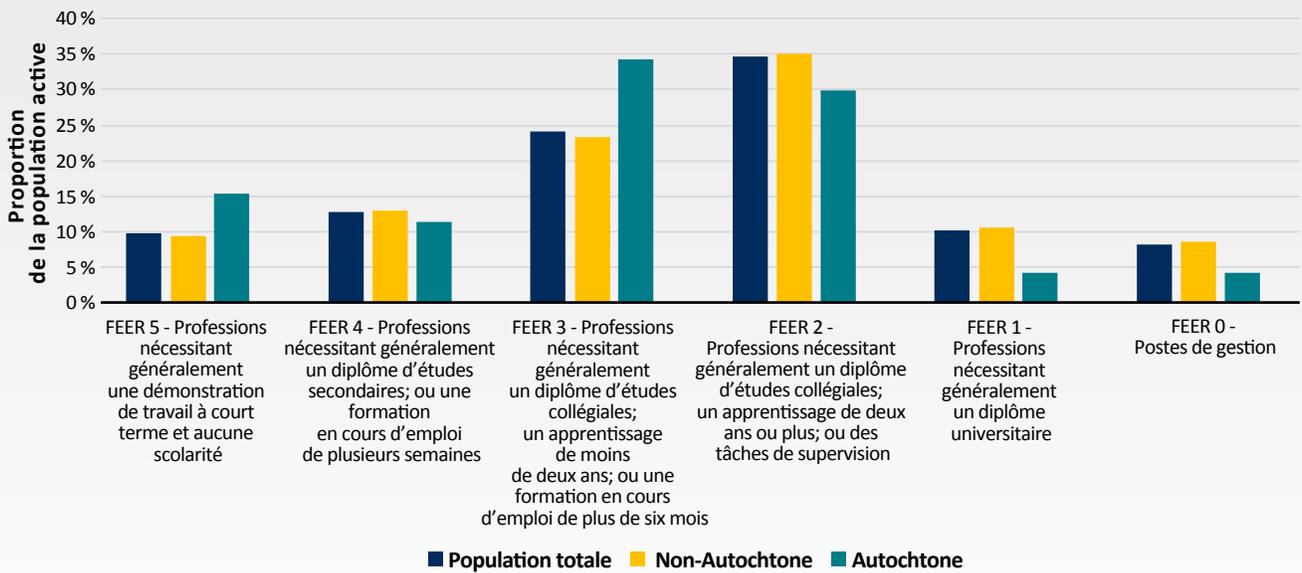


**FIGURE 38a RÉPARTITION DU NIVEAU DE SCOLARITÉ SELON L'IDENTITÉ AUTOCHTONE, INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

**FIGURE 38b RÉPARTITION DES CATÉGORIES FEER SELON L'IDENTITÉ AUTOCHTONE, INDUSTRIE MINIÈRE (2021)**



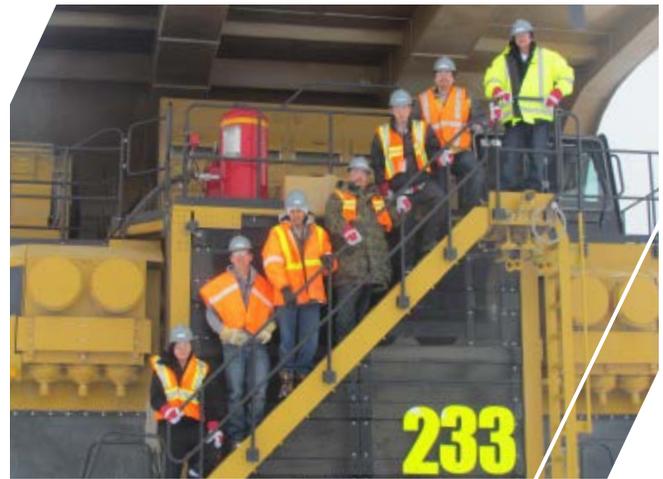
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2021.

### 3.3. Bassin de main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière

L'offre de main-d'œuvre est un sujet complexe, étant donné que la mesure des sources potentielles de main-d'œuvre peut s'avérer abstraite et difficile à définir. Le modèle d'AMT du Conseil RHIM estime la taille du bassin de main-d'œuvre des Autochtones dans les professions essentielles de l'industrie minière.

#### Aperçu du modèle et hypothèses

Cette section présente les résultats du modèle d'analyse du marché du travail (AMT) du Conseil RHIM. L'objectif principal de ce modèle est d'évaluer la disponibilité de la main-d'œuvre autochtone dans les professions pertinentes à l'industrie minière et de cerner les facteurs qui influent sur cette disponibilité. Les constatations issues de ce modèle aident à déterminer si l'offre projetée de main-d'œuvre autochtone devrait se traduire par des résultats favorables sur le marché du travail au cours des prochaines années.



Le modèle d'AMT du Conseil RHIM repose sur plusieurs hypothèses clés (décrites à l'annexe B), dont la croissance démographique, la participation à la population active, les taux de chômage et les choix professionnels. Chaque hypothèse représente un scénario de statu quo prudent, fondé sur les tendances historiques récentes.

## Résultats du modèle d'AMT

Le tableau 6 présente les attentes de base du Conseil RHiM en matière de représentation des Autochtones dans les professions essentielles de l'industrie minière au cours de la prochaine décennie. Ces estimations sont fondées sur les tendances historiques et représentent donc une estimation de base réaliste pour évaluer le rendement futur.<sup>21</sup>

Le tableau 6a calcule la *proportion actuelle de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre autochtone*. On s'attend à ce que ce pourcentage soit difficile à changer, étant donné que les efforts visant à accroître la proportion de l'industrie minière seront contrecarrés d'autres industries concurrentes.

La proportion actuelle de l'industrie minière sous-tend la *représentation actuelle* des Autochtones dans l'industrie minière. En supposant que la proportion de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre demeure stable, le tableau 6b présente les prévisions pour la *représentation projetée* des Autochtones en 2034.

Les perspectives diffèrent considérablement selon la profession – dans certaines professions (p. ex., *conducteurs/*

*conductrices d'équipement et mineurs/mineuses de fond*), on s'attend à ce que la représentation des Autochtones augmente considérablement, tandis que dans d'autres (p. ex., *géologues et ingénieurs miniers/ingénieures minières*), l'industrie continuera à avoir de la difficulté à recruter de nouveaux candidats. Pour les professions affichant des résultats inférieurs, les tendances à long terme (comme le choix de carrière, le choix de l'industrie et la géographie) représentent des obstacles persistants à l'augmentation de la représentation des Autochtones.



**TABLEAU 6a** CALCUL DE LA PROPORTION ACTUELLE DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE DANS LE SECTEUR MINIER, PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (2022)

Profession	Emploi des Autochtones dans l'industrie minière	Estimation de l'offre de main-d'œuvre autochtone	Proportion actuelle de l'offre de main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière
Géologues	268	82	30,6 %
Ingénieurs miniers/ingénieures minières	84	50	59,8 %
Techniciens/techniciennes	471	265	56,3 %
Soudeurs/soudeuses	4 995	387	7,7 %
Électriciens/électriciennes	1 263	328	26 %
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie lourde	2 756	402	14,6 %
Conducteurs/conductrices d'équipement	10 331	1 593	15,4 %
Mineurs/mineuses de fond	2 114	1 773	83,9 %

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Rapport sur les groupes en quête d'équité*, 2024.

<sup>21</sup> Ce modèle ne vise pas à prévoir l'avenir, mais à nous donner une mesure des changements qui devront s'opérer par rapport au statu quo. Compte tenu des exigences particulières de l'industrie minière en matière de compétences, le modèle du Conseil RHiM suppose que l'offre de main-d'œuvre est largement inélastique aux salaires et repose principalement sur la taille de la population, les caractéristiques démographiques et la géographie.

**TABLEAU 6b** PROJECTION DU MIHR POUR LA REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES, PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (ANNÉE EN COURS : 2022 ET ANNÉE PROJETÉE : 2034)

Profession	Proportion actuelle de l'offre de main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière (2022)		Représentation actuelle des Autochtones dans l'industrie minière (2022)	Représentation projetée des Autochtones dans l'industrie minière (2034)
Géologues	30,6 %	⇒	3,0 %	4,3 %
Ingénieurs miniers/ ingénieures minières	59,8 %	⇒	2,9 %	4,2 %
Techniciens/techniciennes	56,3 %	⇒	9,2 %	13,2 %
Soudeurs/soudeuses	7,7 %	⇒	7,7 %	11 %
Électriciens/électriciennes	26 %	⇒	7,7 %	11 %
Mécaniciens/ mécaniciennes de machinerie lourde	14,6 %	⇒	9,6 %	13,7 %
Conducteurs/conductrices d'équipement	15,4 %	⇒	15,4 %	22 %
Mineurs/mineuses de fond	83,9 %	⇒	13,8 %	19,8 %

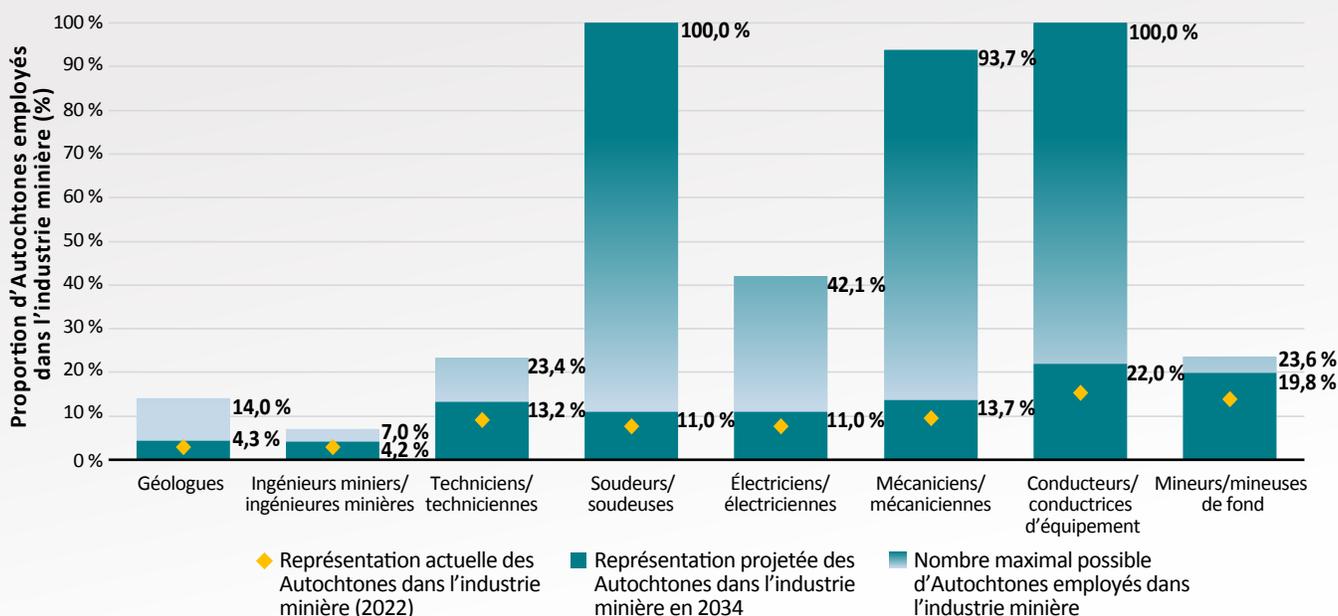
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

La figure 39 présente les attentes de base du Conseil RHIM en matière de représentation des Autochtones dans les professions essentielles de l'industrie minière, ainsi que les projections connexes jusqu'en 2034. Ces professions sont considérées comme étant les plus importantes pour l'exploitation minière et représentent 22 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Le graphique présente également un scénario hypothétique (représentation maximale possible) dans lequel l'industrie serait en mesure de recruter la totalité de la main-d'œuvre estimée

des Autochtones. Bien que ce scénario hypothétique soit irréaliste, il illustre un point important : la principale contrainte pour de nombreuses professions est la taille du bassin de main-d'œuvre autochtone. Dans ces cas, même si le secteur minier embauchait tous les travailleurs autochtones disponibles, la représentation demeurerait faible. Il est donc essentiel de comprendre quelles sont les professions dont le bassin de main-d'œuvre est suffisamment vaste et les professions dont le bassin est relativement petit.



**FIGURE 39** VIABILITÉ DE L'OFFRE DE MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE SELON LES PROFESSIONS SÉLECTIONNÉES (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des Autochtones de la population active qui exercent cette profession sont embauchés par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

Cette section présente deux études de cas qui soulignent les différences importantes quant aux stratégies nécessaires pour accroître la représentation des Autochtones dans deux professions qui, à première vue, semblent faire face à des défis semblables.

### Étude de cas 1 : techniciens/techniciennes

Les technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie [CNP 22101] se classent au 11<sup>e</sup> rang des emplois les plus répandus dans l'industrie minière; ils représentent 2 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Pour relever le défi de la sous-représentation des Autochtones dans l'industrie minière, il faut mettre l'accent sur les professions les plus courantes, y compris celle-ci.

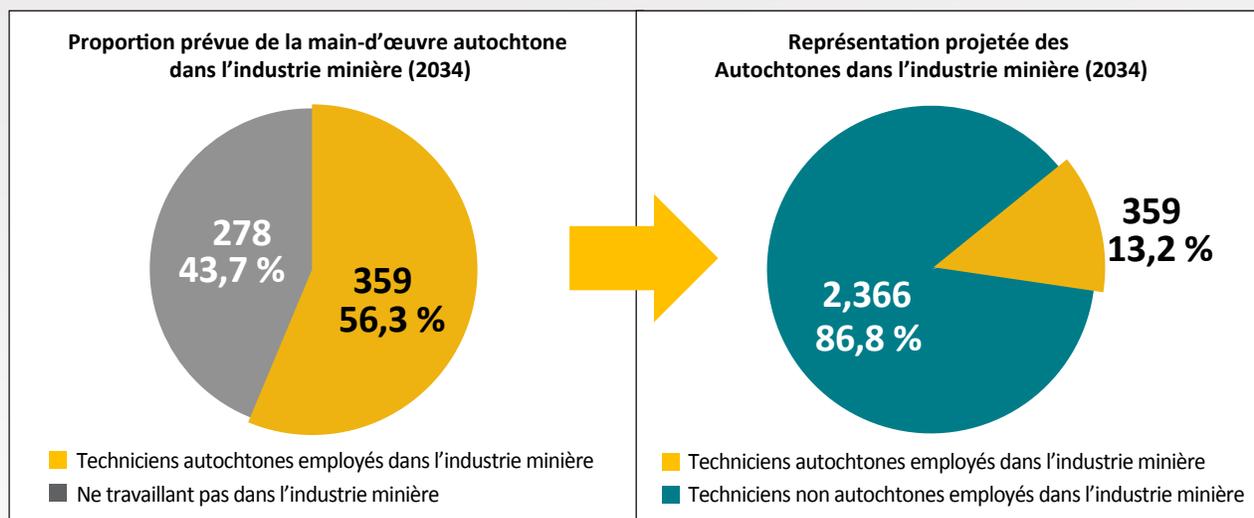
En supposant que la proportion de l'industrie minière par rapport à l'offre de main-d'œuvre demeure à 56,3 % d'ici 2034 (figure 40), la représentation des Autochtones exerçant le métier de *technicien/technicienne* devrait augmenter de manière subtile au cours de la prochaine décennie, pour passer de 9,6 % à 13,2 % (figure 41).

Même dans un scénario hypothétique dans lequel l'industrie minière embauche tous les travailleurs autochtones disponibles dans cette profession, la représentation des Autochtones se situerait, dans le meilleur des cas, entre



17,1 % et 23,4 %. Cette limite supérieure relativement restrictive indique que l'industrie minière a atteint sa limite naturelle et n'est plus en mesure d'accroître la représentation des Autochtones, du moins à court et à moyen terme.

**FIGURE 40** ÉVALUATION DES ATTENTES RELATIVEMENT À L'EMPLOI DES IMMIGRANTS DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE, TECHNICIENS/TECHNICIENNES (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.



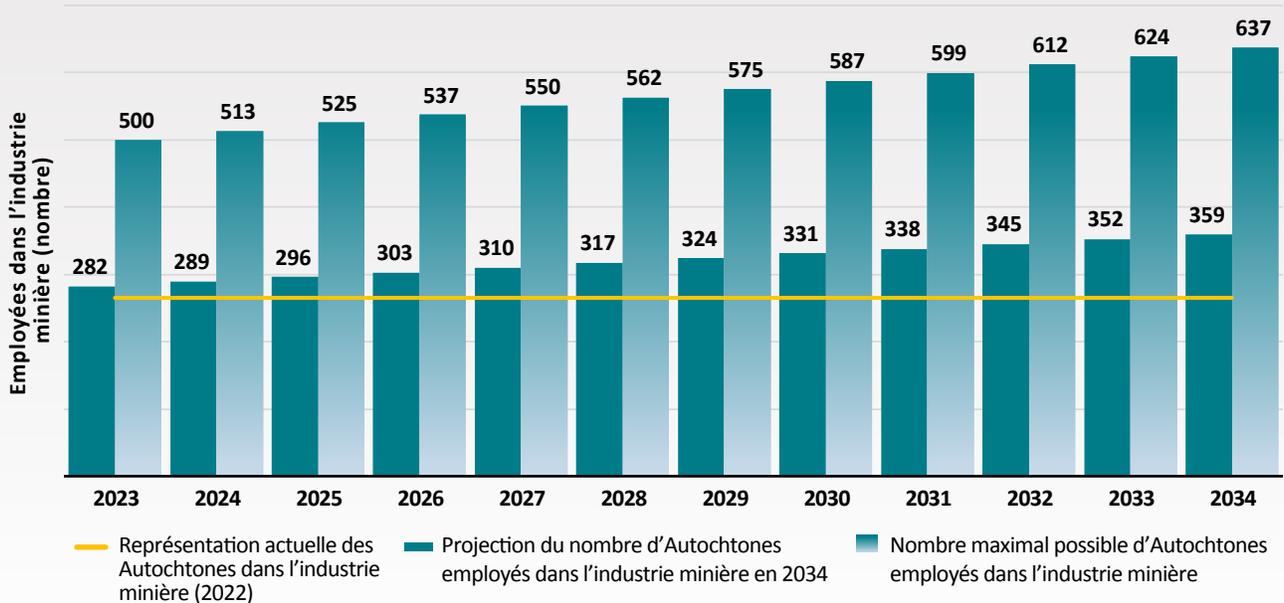
### Parfois, le recrutement ne suffit pas

Le modèle d'AMT montre qu'une approche axée sur le recrutement, par exemple en augmentant les salaires ou en faisant de la publicité, ne sera pas suffisante pour faire croître de façon significative le nombre de *techniciens/techniciennes* autochtones au-delà de leur niveau actuel. Plus un bassin de main-d'œuvre est petit, plus il est difficile de recruter les candidats et les candidates qui viennent s'y ajouter. Compte tenu de ces limites, il devient nécessaire d'élargir la portée au-delà du bassin de main-d'œuvre existant. Le fait de devoir encourager les travailleurs à changer de carrière ajoute une couche supplémentaire de complexité à ce défi.

Par conséquent, une stratégie globale de perfectionnement de la main-d'œuvre à long terme sera nécessaire pour accroître considérablement la représentation des Autochtones et atteindre les objectifs de représentation de l'ERA<sup>22</sup>. Cette stratégie prévoit d'investir dans la sensibilisation, les compétences et la formation, ainsi que dans les efforts visant à éliminer les obstacles systémiques et à promouvoir une culture respectueuse en milieu de travail.

<sup>22</sup> Les objectifs de représentation de l'ERA, dans le contexte de l'emploi des Autochtones dans l'industrie minière canadienne, se rapportent aux objectifs précis énoncés dans les ententes sur les répercussions et les avantages. Ces objectifs visent à assurer une participation significative et équitable des Autochtones à la main-d'œuvre associée aux projets miniers, ce qui comprend généralement des cibles en matière de pourcentage d'emploi des Autochtones, de perfectionnement des compétences et de possibilités pour les entreprises autochtones.

**FIGURE 41a** ATTENTES PROJÉTÉES ET MAXIMALES POSSIBLES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES AUTOCHTONES, TECHNICIENS/TECHNICIENNES (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)

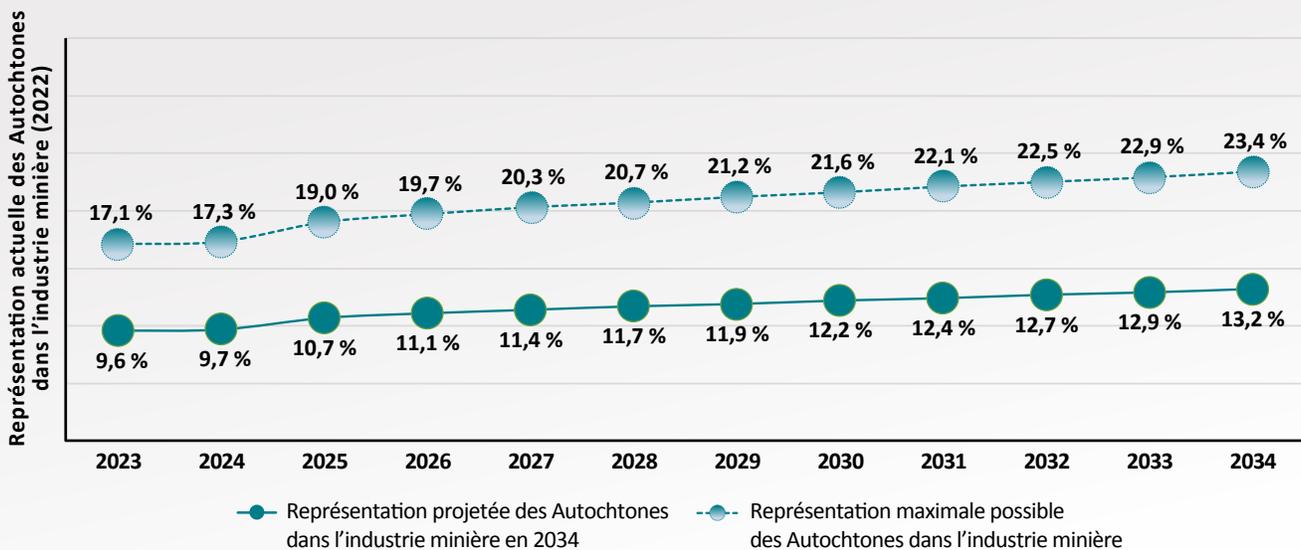


Attentes projetées = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre autochtone dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Attentes maximales possibles = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des Autochtones de la population active qui exercent cette profession sont embauchés par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

**FIGURE 41b** REPRÉSENTATION PROJÉTÉE ET MAXIMALE POSSIBLE DES AUTOCHTONES, TECHNICIENS/TECHNICIENNES (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)



Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

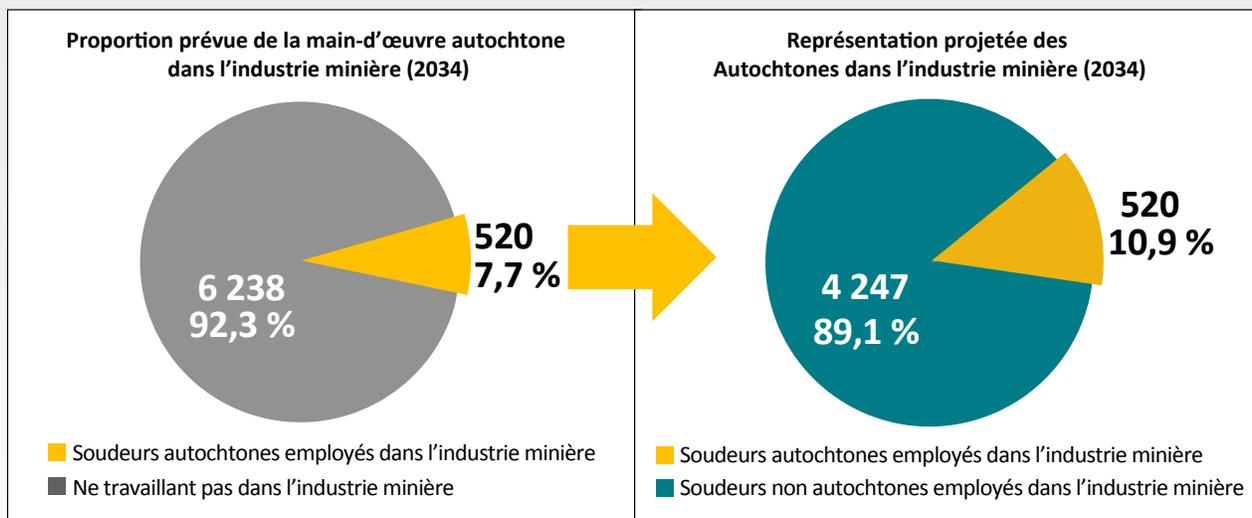
Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

## Étude de cas 2 : soudeurs/soudeuses

La figure 42 montre la représentation projetée des Autochtones parmi les *soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser [CNP 72106]* dans l'industrie minière, qui devrait augmenter légèrement pour passer de 8 à 11 % au cours des dix prochaines années. À première vue, les *soudeurs/soudeuses* semblent afficher une tendance semblable à celle des *techniciens/techniciennes*, alors que la représentation des Autochtones dans ces deux métiers est semblable.

**FIGURE 42** ÉVALUATION DES ATTENTES RELATIVEMENT À L'EMPLOI DES AUTOCHTONES DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE, SOUDEURS/SOUDEUSES (ANNÉE PROJETÉE : 2034)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

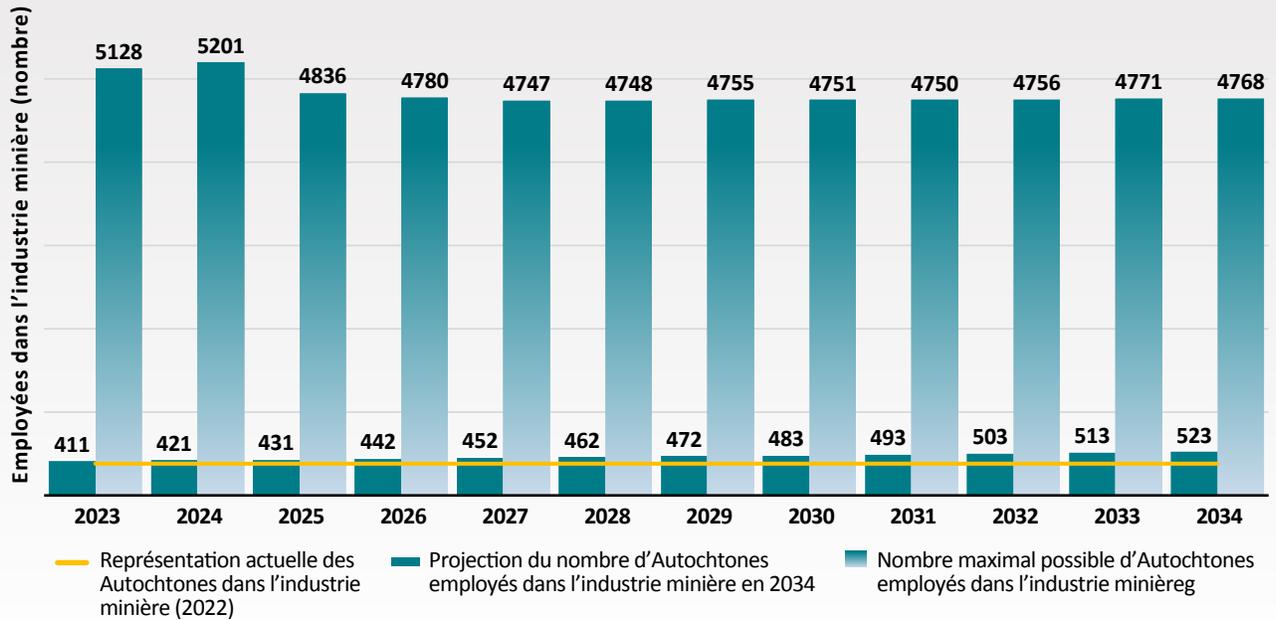
Toutefois, les caractéristiques sous-jacentes du bassin de main-d'œuvre pour les *soudeurs/soudeuses* sont très différentes. Dans le scénario hypothétique dans lequel l'industrie minière embauche tous les Autochtones disponibles dans cette profession (figure 43), la représentation des Autochtones devrait passer à 100 %.

### Lorsque le bassin de main-d'œuvre est plus vaste, le recrutement est une option viable

L'industrie minière représente une plus faible proportion de la main-d'œuvre, n'employant que 8 % l'ensemble des *soudeurs/soudeuses* autochtones. Contrairement au cas des *techniciens*, le perfectionnement de la main-d'œuvre n'est pas aussi essentiel à l'amélioration de la représentation autochtone, compte tenu du bassin plus vaste de talents disponibles pour le recrutement. Les recruteurs bénéficient d'un environnement plus favorable pour accroître la représentation autochtone, car l'industrie minière peut recruter un nombre considérablement élevé de *soudeurs/soudeuses* autochtones avant d'atteindre sa limite naturelle. Bien qu'il soit vraiment difficile de persuader les travailleurs qui ne travaillent pas dans l'industrie minière de changer de secteur, un nombre important de *soudeurs/soudeuses* autochtones peuvent, en théorie, être recrutés.



**FIGURE 43a** ATTENTES PROJÉTÉES ET MAXIMALES POSSIBLES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES AUTOCHTONES, SOUDEURS/SOUDEUSES (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)

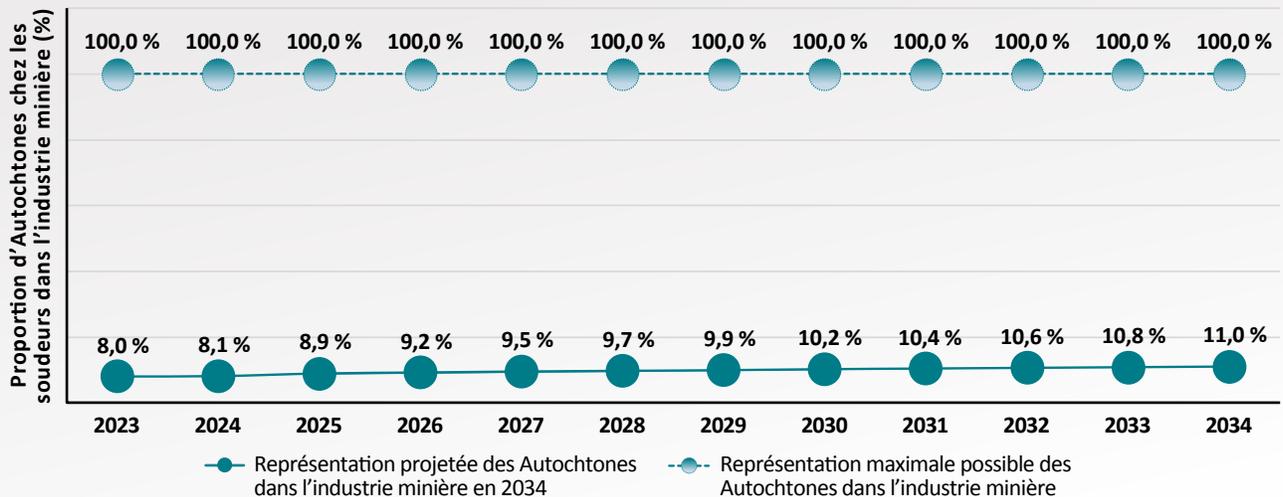


Attentes projetées = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre immigrante dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Attentes maximales possibles = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des Autochtones de la population active qui exercent cette profession sont embauchés par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

**FIGURE 43b** REPRÉSENTATION PROJÉTÉE ET MAXIMALE POSSIBLE DES AUTOCHTONES, SOUDEURS/SOUDEUSES (ANNÉES PROJÉTÉES : 2023 À 2034)



Représentation prévue = maintenir la part de marché actuelle (2022) (proportion de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie minière pour la profession) en 2034

Représentation maximale possible = 100 % de la part de marché en 2034 (la totalité des femmes de la population active qui exercent cette profession sont embauchées par l'industrie minière)

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

### 3.4. Les Autochtones dans l'industrie minière : principaux points à retenir

- **Connexion géographique** : les communautés autochtones sont présentes aux quatre coins du Canada, ce qui explique leur forte participation à l'industrie minière, car les projets ont souvent lieu sur des terres autochtones traditionnelles ou à proximité de celles-ci. La répartition des travailleurs autochtones au Canada est uniforme. Contrairement aux immigrants, la main-d'œuvre autochtone qualifiée ne se concentre pas dans une ou des régions données.
- **Représentation élevée (et croissante)** : l'industrie minière continue de surpasser les autres industries en matière de représentation autochtone; en effet, les Autochtones représentent environ 10 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière en 2023 (contre environ 4 % pour l'ensemble des industries). Depuis le milieu des années 2000, la représentation autochtone dans l'industrie minière a plus que doublé, ce qui indique une tendance favorable en matière d'emploi pour les Autochtones dans le secteur minier.
- **L'industrie minière dépasse les attentes dans toutes les professions** : comparativement aux autres industries, la représentation autochtone est constamment élevée dans la plupart des professions et des catégories professionnelles. En particulier, la présence de travailleurs autochtones dans les professions des secteurs de production et techniques dans l'industrie minière dépasse largement celle des autres industries.

- **Des améliorations pourraient être apportées sur le plan de la composition professionnelle** : Dans le secteur minier, les travailleurs autochtones ont tendance à occuper des postes de production, de métiers et de travailleurs de soutien. Un moins grand nombre d'entre eux occupent des professions dans des secteurs nécessitant un plus grand nombre d'années d'études et de formation, comme les ressources humaines et les finances, et les professions libérales et du domaine des sciences physiques. Il existe des possibilités d'améliorer la composition professionnelle de la main-d'œuvre autochtone et de faciliter la mobilité ascendante vers des postes plus qualifiés et mieux rémunérés.
- **Taux de chômage plus élevés et plus instables** : au cours des cinq dernières années, le taux de chômage chez les travailleurs autochtones était relativement plus élevé que chez les travailleurs non autochtones dans les sous-secteurs de l'industrie minière; cela est vraisemblablement dû à la composition professionnelle et des types de postes courants chez les travailleurs autochtones. En outre, le taux de chômage chez les travailleurs autochtones tend à être plus instable que chez les autres travailleurs.
- **Dans les emplois qui ne nécessitent aucune formation officielle** : le niveau de scolarité a une incidence sur les types de postes qu'occupent les travailleurs autochtones, de même que sur leur mobilité verticale au sein des sociétés minières. Comparativement à la population non autochtone, les travailleurs autochtones sont beaucoup plus susceptibles de ne détenir *aucun certificat ou diplôme* ou de détenir un *diplôme d'études secondaires ou un certificat équivalent*. Par conséquent, le pourcentage de la main-d'œuvre autochtone est plus élevé dans les professions qui ne nécessitent pas de formation officielle.
- **La taille du bassin de main-d'œuvre est la principale contrainte** : les résultats du modèle d'AMT du Conseil RHIM révèlent que, pour la plupart des professions analysées, la principale contrainte est la taille du bassin de main-d'œuvre autochtone. Dans ces cas, même si le secteur minier embauchait tous les travailleurs autochtones disponibles, la représentation demeurerait faible. Pour ces professions, une stratégie de perfectionnement de la main-d'œuvre à plus long terme est nécessaire pour faire croître le bassin de main-d'œuvre et établir un bassin suffisamment vaste pour toutes les industries concernées.



# Conclusion

La diversité est importante, non seulement du point de vue de l'égalité sociale, mais aussi du point de vue de la compétitivité, de l'innovation et de la productivité. Plus que jamais, l'industrie minière priorise l'équité et l'inclusion dans sa stratégie de ressources humaines pour les années à l'avenir.

Les **femmes** représentent près de la moitié de la main-d'œuvre, mais elles ne représentent que 15 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Le présent rapport révèle que les femmes se tiennent à l'écart de plusieurs professions essentielles, y compris celles qui auraient une incidence certaine sur leur représentation dans l'industrie minière, comme bon nombre des métiers spécialisés qui constituent une source d'emploi importante dans le secteur. Ce problème n'est pas nécessairement propre à l'industrie minière, car plusieurs industries concurrentes doivent puiser dans un bassin de main-d'œuvre tout simplement trop petit.

Les **immigrants** représentent un segment croissant de la population, et l'exploitation de leurs talents représente une solution potentielle qui permettrait à l'industrie minière de régler ses problèmes de déséquilibre de main-d'œuvre et de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le présent rapport révèle que les immigrants œuvrent dans des domaines d'études et des professions très pertinents pour l'industrie minière, mais qu'ils sont peu susceptibles de venir y travailler. Plusieurs facteurs, comme les obstacles géographiques et l'absence de sensibilisation, peuvent empêcher les employeurs de l'industrie minière de tirer davantage parti de ce bassin de main-d'œuvre qualifiée.

Les travailleurs **autochtones** sont bien représentés dans l'industrie minière par rapport aux autres secteurs. Bien que leur représentation dans le secteur ait augmenté, le niveau de scolarité a une incidence sur les types de postes qu'ils occupent, de même que sur leur mobilité verticale au sein des sociétés minières. Selon le présent rapport, la profondeur du bassin de main-d'œuvre pourrait constituer l'une des principales contraintes en ce qui a trait à la progression continue de la représentation autochtone dans l'industrie minière.

# Annexes



## Annexe A :

# Palmarès des 100 principales professions axées sur l'industrie minière du Conseil RHiM

**TABLEAU A-1 LISTE DES 100 PRINCIPALES PROFESSIONS ET CATÉGORIES AXÉES SUR L'INDUSTRIE MINIÈRE DU CONSEIL MIHR**

CNP	Catégories	Titre	CNP	Catégories	Titre
10010	Ressources humaines et finances	Directeurs financiers/directrices financières	22233	Superviseurs/superviseuses, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	Inspecteurs/inspectrices en construction
10011		Directeurs/directrices des ressources humaines	70010		Directeurs/directrices de la construction
11100		Vérificateurs/vérificatrices et comptables	70012		Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles
11101		Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	72010		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé
11200		Professionnels/professionnelles en ressources humaines	72011		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications
12101		Agents/agentes des ressources humaines et de recrutement	72012		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie
12200		Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	72020		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique
14200		Commis à la comptabilité et personnel assimilé	72021		Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd
72500	Production	Grutiers/grutières	90010	Superviseurs/superviseuses, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	Directeurs/directrices de la fabrication
73300		Conducteurs/conductrices de camions de transport	92011		Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, dans le traitement du gaz et des produits chimiques et dans les services d'utilité publique
73400		Conducteurs/conductrices de machinerie lourde	92023		Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'autres produits métalliques et de pièces mécaniques
73402		Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction	12102	Travailleurs/travailleuses de soutien	Agents/agentes en approvisionnement et aux achats
75101		Manutentionnaires	13100		Agents/agentes d'administration
83100		Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	13110		Adjoints administratifs/adjointes administratives
84100		Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	14100		Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales
85110		Manœuvres des mines	14400		Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires
93100		Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	14401		Magasiniers/magasinières et commis aux pièces
94100		Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	14402		Travailleurs/travailleuses de la logistique de la production
95100		Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	14403		Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire
13201		Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production et du transport	21120		Professionnels/professionnelles de la santé et sécurité publique et environnementale
75110		Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	22230		Vérificateurs/vérificatrices et inspecteurs/inspectrices des essais non destructifs
75119		Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	22231		Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation
92100		Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux électriques	22232		Spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail
94101		Ouvriers/ouvrières de fonderies	41210		Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle
94105		Opérateurs/opératrices de machines à forger et à travailler les métaux	94104		Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais
94106		Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	22101	Technique	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
94107		Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques	22312		Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels
95101		Manœuvres en métallurgie	21203		Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres
95109		Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	21222		Spécialistes en informatique

NOC	Catégories	Title	NOC	Catégories	Title
21102	<b>Professions</b>	Géoscientifiques et océanographes	22100	<b>Technique</b>	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie
21322		Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux	22212		Technologues et techniciens/techniciennes en dessin
21330		Ingénieurs miniers/ingénieures minières	22213		Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage
21331		Ingénieurs/ingénieures géologiques	22214		Personnel technique en géomatique et en météorologie
21101		Chimistes	22300		Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
21202		Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	22301		Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique
21231		Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel	22302		Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication
21300		Ingénieurs civils/ingénieures civiles	22310		Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
21301		Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	72100	<b>Métiers</b>	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
21310		Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes	72106		Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
21320		Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes	72201		Électriciens industriels/électriciennes industrielles
21321		Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	72400		Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles
21399		Autres ingénieurs/ingénieures	72401		Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
41400		Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées	72104		Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques
80010		<b>Superviseurs/superviseuses, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes</b>	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche		72105
82020	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières		72200		Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)
92010	Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais		72301		Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs
00018	Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé		72410		Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
10012	Directeurs/directrices des achats		73201	Préposés à l'entretien général et surintendants/surintendantes	
12013	Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires		74203	Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles et de camions et équipements lourds	
20010	Directeurs/directrices des services de génie		74204	Personnel d'entretien des services publics	

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.



# Annexe B : Méthodologie

## Cadre d'analyse du marché du travail du Conseil RHIM

Le cadre d'analyse du marché du travail (AMT) est le modèle analytique utilisé par le Conseil RHIM pour comprendre dans quelle mesure l'offre future de main-d'œuvre est suffisante pour soutenir la demande future de main-d'œuvre dans l'industrie minière. Le cadre d'AMT tient compte de l'ensemble de la population du Canada et, plutôt que d'exclure résolument quiconque du bassin de main-d'œuvre potentielle, il trie sélectivement les personnes en fonction de leur « niveau d'appartenance » à l'offre de main-d'œuvre pertinente de l'industrie minière.

La figure B-1 déconstruit la complexité de l'offre de main-d'œuvre au moyen de niveaux successifs de demande. Au fur et à mesure que l'analyse s'effectue couche par couche, on obtient une image plus détaillée de l'offre de main-d'œuvre.

**FIGURE B-1 CADRE D'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU CONSEIL RhIM**

Population totale								
Population d'intérêt					Autre population			
Population en âge de travailler				Non admissible au travail		Autre population		
Population active			Non participants		Non admissible au travail		Autre population	
Population active dans des professions pertinentes			Autres professions	Non participants		Non admissible au travail		Autre population
Employés occupant des professions pertinentes		Au chômage	Autres professions	Non participants		Non admissible au travail		Autre population
Employés dans l'industrie minière	Employés dans une autre industrie	Au chômage	Autres professions	Non participants		Non admissible au travail		Autre population

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024.

Le présent rapport analyse les groupes en quête d'équité sur le marché du travail de l'industrie minière sur un horizon de 10 ans (de 2023 à 2034), en fonction des tendances historiques (de 2006 à 2022). Les couches du cadre d'AMT sont regroupées en sept principaux thèmes qui forment la structure de l'analyse :

**Population totale** : l'analyse commence au niveau le plus large, soit la population globale du Canada, laquelle est désagrégée en segments fondés sur la pertinence croissante de l'offre de main-d'œuvre. La croissance démographique des années projetées est fondée sur les tendances démographiques historiques.

**Population d'intérêt** : la population totale est subdivisée en populations d'intérêt (c. à d. femmes, immigrants, Autochtones). La croissance démographique future est fondée sur les tendances démographiques historiques de la sous-population d'intérêt.

**Population en âge de travailler** : la population d'intérêt est divisée en deux groupes : les personnes en âge de travailler et les personnes qui ne sont pas admissibles au travail (c. à d. les personnes d'âge mineur). La croissance future de la population en âge de travailler est fondée sur les tendances démographiques historiques de la sous-population d'intérêt.

**Participation au marché du travail :** la population en âge de travailler est ensuite divisée en deux catégories : les participants et les non-participants au marché du travail. La « population active » décrit les personnes qui sont potentiellement disponibles pour un emploi (y compris celles qui occupent un emploi et les chercheurs d'emploi au chômage). Les prévisions supposent que le taux de participation au marché du travail reviendra à des niveaux correspondant à la moyenne historique.

**Population active dans des professions pertinentes :** l'analyse met ensuite l'accent sur les professions pertinentes, afin d'établir une estimation de l'offre de main-d'œuvre. Les prévisions supposent que la proportion de la population active dans ces professions sélectionnées demeurera conforme aux observations historiques.

**Personnes avec et sans emploi occupant des professions pertinentes :** la population active est ensuite divisée en deux groupes : les personnes qui ont un emploi et les personnes au chômage (c. à d. qui cherchent activement un emploi). Les prévisions supposent que le taux de chômage reviendra à des niveaux correspondant à la moyenne historique.

**Emploi et demande de main-d'œuvre dans l'industrie minière :** la dernière couche du cadre compare les constatations sur l'offre de main-d'œuvre prévue au Canada avec les besoins futurs de l'industrie en matière d'emploi (c. à d. la demande de main-d'œuvre).

## Objectifs du modèle d'AMT

Cette analyse a pour objectif d'évaluer la capacité la main-d'œuvre canadienne à soutenir la diversité dans l'industrie. Le modèle du Conseil RHiM tient compte des principaux facteurs qui influent sur l'offre de main-d'œuvre. Pour les professions d'intérêt sélectionnées, l'analyse porte sur quatre questions clés :

- Quelle est l'offre globale de main-d'œuvre disponible dans cette profession?
- Quelle proportion de la population active l'industrie minière emploie-t-elle dans ce bassin de main-d'œuvre?
- De quelle proportion de la population active l'industrie minière a-t-elle besoin pour répondre à sa demande de main-d'œuvre?<sup>23</sup>
- En vertu du modèle d'AMT, quelles sont les attentes en ce qui a trait aux résultats en matière d'emploi pour les groupes en quête d'équité, si l'on tient compte de la proportion actuelle de ces groupes par rapport au bassin de main-d'œuvre?

Comme pour la plupart des méthodes de prévision, le cadre d'AMT du Conseil RHiM suppose implicitement que l'avenir ressemblera au passé. Bien que différents scénarios tiennent compte de certaines incertitudes inhérentes, les projections présentées dans le présent rapport comportent tout de même des limites. Le modèle ne tient pas compte des événements imprévus ou imprévisibles qui peuvent se produire pendant l'horizon temporel analysé.

---

<sup>23</sup> Les prévisions de la demande de main-d'œuvre sont fondées sur le plus récent modèle de prévision de la demande de main-d'œuvre du Conseil RHiM. Consulter l'[Aperçu de l'industrie minière canadienne \(2023\)](#).

## Principales hypothèses du modèle d'AMT

**TABLEAU B-1 PRINCIPALES HYPOTHÈSES DU MODÈLE D'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FEMMES)**

Variable clé	Hypothèses Années projetées (2023 à 2034)
<b>Toutes les professions</b>	
Taux de croissance annuelle total de la population	TCAC de 1,02 % <sup>24</sup>
Taux de croissance annuelle de la population féminine	TCAC de 1,02 %
Taux de croissance annuelle de la population en âge de travailler	TCAC de 1,10 %
Taux de participation au marché du travail	61,40 % en moyenne
Taux de croissance annuelle de la demande de main-d'œuvre	TCAC de -0,50 %
<b>Géoscientifiques et océanographes</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,03 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	8,16 % en moyenne
Proportion de géoscientifiques et océanographes dans l'industrie minière	25,70 % en moyenne
<b>Ingénieurs miniers/ingénieures minières</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,01 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	Moyenne de 3,38 %
Proportion d'ingénieurs miniers/ingénieures minières dans l'industrie minière	56 % en moyenne
<b>Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,03 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	10,50 %
Proportion de technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie dans l'industrie minière	38,80 % en moyenne
<b>Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,05 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	11,90 % en moyenne
Proportion de soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser dans l'industrie minière	2,60 % en moyenne
<b>Électriciens industriels/électriciennes industrielles</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,01 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	11,01 % en moyenne
Proportion d'électriciens industriels/électriciennes industrielles dans l'industrie minière	14,50 % en moyenne
<b>Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,01 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	5,44 % en moyenne
Proportion de mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd dans l'industrie minière	8,10 % en moyenne
<b>Conducteurs/conductrices de machinerie lourde</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,04 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	17,27 % en moyenne
Proportion de conducteurs/conductrices de machinerie lourde dans l'industrie minière	20 % en moyenne
<b>Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,01 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	8,75 % en moyenne
Proportion de mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines dans l'industrie minière	78 % en moyenne

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2011, 2016, 2021; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées), 2006 à 2022; Statistique Canada, Estimations démographiques (historiques et projetées), 2006 à 2034; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2023.

24 Taux de croissance annuel composé (TCAC)

**TABLEAU B-2 PRINCIPALES HYPOTHÈSES DU MODÈLE D'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL (IMMIGRANTS)**

Variable clé	Hypothèses Années projetées (2023 à 2034)
<b>Toutes les professions</b>	
Taux de croissance annuelle total de la population	TCAC de 1,02 %
Taux de croissance annuelle de la population immigrante	TCAC de -1,52 %
Taux de croissance annuelle de la population en âge de travailler	TCAC de -1,46 %
Taux de participation au marché du travail	62,17 % en moyenne
Taux de croissance annuelle de la demande de main-d'œuvre	TCAC de -0,50 %
<b>Géoscientifiques et océanographes</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,06 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	14,16 % en moyenne
Proportion de géoscientifiques et océanographes dans l'industrie minière	20,20 % en moyenne
<b>Ingénieurs miniers/ingénieures minières</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,02 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	7,37 % en moyenne
Proportion d'ingénieurs miniers/ingénieures minières dans l'industrie minière	41,60 % en moyenne
<b>Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,03 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	11,65 % en moyenne
Proportion de technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie dans l'industrie minière	24,30 % en moyenne
<b>Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,41 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	7,92 % en moyenne
Proportion de soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser dans l'industrie minière	3 % en moyenne
<b>Électriciens industriels/électriciennes industrielles</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,10 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	8,47 % en moyenne
Proportion d'électriciens industriels/électriciennes industrielles dans l'industrie minière	6,30 % en moyenne
<b>Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,09 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	4,77 % en moyenne
Proportion de mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd dans l'industrie minière	5,30 % en moyenne
<b>Conducteurs/conductrices de machinerie lourde</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,12 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	12,81 % en moyenne
Proportion de conducteurs/conductrices de machinerie lourde dans l'industrie minière	6,90 % en moyenne
<b>Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,01 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	5,38 % en moyenne
Proportion de mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines dans l'industrie minière	74,30 % en moyenne

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2011, 2016, 2021; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées), 2006 à 2022; Statistique Canada, Estimations démographiques (historiques et projetées), 2006 à 2034; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2023.

**TABLEAU B-3 PRINCIPALES HYPOTHÈSES DU MODÈLE D'ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL (AUTOCHTONES)**

Variable clé	Hypothèses Années projetées (2023 à 2034)
<b>Toutes les professions</b>	
Taux de croissance annuelle total de la population	TCAC de 1,02 %
Taux de croissance annuelle de la population autochtone	TCAC de 2,06 %
Taux de croissance annuelle de la population en âge de travailler	TCAC de 2,25 %
Taux de participation au marché du travail	61,91 % en moyenne
Taux de croissance annuelle de la demande de main-d'œuvre	TCAC de -0,50 %
<b>Géoscientifiques et océanographes</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,03 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	11,08 % en moyenne
Proportion de géoscientifiques et océanographes dans l'industrie minière	30,60 % en moyenne
<b>Ingénieurs miniers/ingénieures minières</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,01 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	3,04 % en moyenne
Proportion d'ingénieurs miniers/ingénieures minières dans l'industrie minière	60 % en moyenne
<b>Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,06 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	15,97 % en moyenne
Proportion de technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie dans l'industrie minière	56,30 % en moyenne
<b>Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,59 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	14,36 % en moyenne
Proportion de soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser dans l'industrie minière	7,70 % en moyenne
<b>Électriciens industriels/électriciennes industrielles</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,15 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	12,42 % en moyenne
Proportion d'électriciens industriels/électriciennes industrielles dans l'industrie minière	26 % en moyenne
<b>Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,33 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	8,37 % en moyenne
Proportion de mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd dans l'industrie minière	14,60 % en moyenne
<b>Conducteurs/conductrices de machinerie lourde</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	1,23 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	20,49 % en moyenne
Proportion de conducteurs/conductrices de machinerie lourde dans l'industrie minière	15,40 % en moyenne
<b>Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines</b>	
Proportion de la main-d'œuvre dans cette profession	0,25 % en moyenne
Taux de chômage dans la profession	9,76 % en moyenne
Proportion de mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines dans l'industrie minière	83,90 % en moyenne

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Rapport sur les groupes en quête d'équité, 2024; Statistique Canada, Recensement de la population (données personnalisées), 2011, 2016, 2021; Statistique Canada, Enquête sur la population active (données personnalisées), 2006 à 2022; Statistique Canada, Estimations démographiques (historiques et projetées), 2006 à 2034; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2023.