



**APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL
DANS L'INDUSTRIE MINIÈRE CANADIENNE**

2026



MINING INDUSTRY
HUMAN RESOURCES COUNCIL
CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



© Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2026.

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

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière
260, chemin Hearst, bureau 600
Kanata (Ontario) K2L 3H1
613 270-9696
research@mihrc.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

[www.mihrc.ca /fr](http://www.mihrc.ca/fr)

Publié en juin 2026

Sauf indication contraire, les photos sont une gracieuseté d'Agnico Eagle Mines Ltd.

Source de la photo de couverture : Teck Resources Limited.

Financé en partie par le gouvernement
du Canada par le biais du programme de
solutions pour la main d'œuvre sectorielle



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

INTRODUCTION	2	3) PRÉVISIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR L'INDUSTRIE MINIÈRE CANADIENNE	21
À propos de ce rapport	2	a) Demande future de main-d'œuvre	21
Principales sources de données	3	Changements apportés au modèle de prévision de cette année	22
Définition de l'industrie minière canadienne selon le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM)	4	Aperçu de l'emploi dans l'industrie minière	23
		Aperçu de l'emploi par sous-secteur de l'industrie minière	23
		Composition professionnelle	25
1) ÉTAT ACTUEL DE L'INDUSTRIE MINIÈRE CANADIENNE	5	b) Rajustement des effectifs	27
Des signes évidents de l'essor de l'industrie	5	Rajustements par rapport au changement net en matière d'emploi	27
Signes mitigés de resserrement du marché du travail	8	Rajustements en raison des départs	28
Faible taux de chômage	9	Besoins liés à l'embauche	31
Taux de postes vacants	9	c) Difficulté relative du rajustement des effectifs	32
Croissance de la population active dans les industries de production de biens	11	Entrées prévues	32
Facteurs externes qui façonnent le marché du travail	12	Analyse des écarts et resserrement du marché du travail	34
		Ampleur de la pénurie de main-d'œuvre	37
2) PERSPECTIVES À LONG TERME DE L'INDUSTRIE MINIÈRE	15	CONCLUSION	39
Dépenses d'investissement élevées	15	ANNEXES	41
L'industrie minière, une priorité du gouvernement	17	Annexe A	41
Budget fédéral de 2025	18	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	41
Le Bureau des grands projets	18	Système de classification nationale des professions (CNP)	42
Stratégie canadienne sur les minéraux critiques	18	Classification des professions	43
Initiatives provinciales et territoriales	18	Annexe B	45
Facteurs économiques favorables à la demande en minéraux	20	Prévisions d'emploi par sous-secteur de l'industrie minière, scénario d'expansion	45
		Prévisions d'emploi par sous-secteur de l'industrie minière, scénario de contraction	45

INTRODUCTION

Source de la photo : Camus Photography

L'industrie minière canadienne entame l'année 2026 avec un élan solide et un optimisme croissant. Il y a une volonté manifeste de développer l'industrie minière et d'accélérer la mise en œuvre de projets partout au pays. Au cours des deux dernières années, la hausse des prix des minéraux (en particulier l'or) a contribué à une croissance notable de l'emploi, des investissements en capital et des activités d'exploration.

Compte tenu de ce contexte et des droits de douane imposés par les États-Unis, qui menacent la stabilité économique du Canada, l'industrie minière est de plus en plus considérée comme une occasion importante de protéger les intérêts économiques et stratégiques du pays.

Par exemple, la Stratégie canadienne sur les minéraux critiques du gouvernement fédéral¹ vise à soutenir la croissance de l'industrie grâce à l'accélération du processus de délivrance de permis, la coordination réglementaire et du financement ciblé pour l'exploration et le développement minier. De plus, le nouveau Bureau des grands projets du Canada², lancé en août 2025, a classé plusieurs projets miniers comme hautement prioritaires et s'efforce de faire progresser et de simplifier les processus d'approbations réglementaires. Ces politiques indiquent au marché que l'industrie minière joue un rôle important dans la croissance future et la stabilité à long terme du Canada.

Il y a présentement 138 projets miniers actifs au Canada, ce qui représente un investissement potentiel d'environ 117 milliards de dollars.³ Ce niveau d'activité témoigne d'une grande confiance envers le potentiel de l'industrie minière canadienne.

PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

Bien que le présent rapport se concentre sur les tendances économiques qui stimulent l'emploi dans l'industrie minière, le Conseil RHIM publiera un rapport complémentaire intitulé *État du marché du travail dans l'industrie minière canadienne*, présentant des statistiques démographiques détaillées qui ne sont pas incluses dans ce rapport. Ce report, qui devrait être publié en 2027, présentera les dernières statistiques disponibles sur les principales caractéristiques de la main-d'œuvre, y compris le profil d'âge, le niveau de scolarité, la participation des Autochtones, la proportion de femmes dans la main-d'œuvre de l'industrie minière et d'autres indicateurs connexes.



À propos de ce rapport

Ce rapport examine les conditions actuelles du marché du travail dans l'industrie minière canadienne et explore les principaux secteurs qui pourraient faire face à des défis en matière de main-d'œuvre au cours de la prochaine décennie. Il est divisé en trois sections principales :

- 1) État actuel de l'industrie minière canadienne**
- 2) Perspectives d'avenir pour l'industrie minière**
- 3) Prévisions du marché du travail pour l'industrie minière canadienne**

1) Gouvernement du Canada, Stratégie canadienne sur les minéraux critiques. <https://www.canada.ca/fr/campagne/mineraux-critiques-au-canada/la-strategie-canadienne-sur-les-mineraux-critiques.html>

2) Gouvernement du Canada, Bureau des grands projets. <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/bureau-grands-projets.html>

3) Ressources naturelles Canada, Ressources naturelles : Grands projets prévus ou en cours de construction de 2024 à 2034.

<https://ressources-naturelles.canada.ca/science-donnees/donnee-analyse/ressources-naturelles-grands-projets-prevus-cours-construction-2024-2034>

Principales sources de données

Il s'appuie sur diverses sources de données pour analyser les principales variables d'intérêt, y compris les facteurs démographiques et économiques qui façonnent l'industrie minière canadienne. L'information provenant d'entités publiques et privées est utilisée pour effectuer une analyse complète du marché du travail dans l'industrie minière canadienne.

L'analyse du présent rapport se fonde principalement sur les données de Statistique Canada, y compris le dernier recensement, l'Enquête sur la population active (EPA), le Système de comptabilité nationale (SCN) et l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS). Le rapport s'appuie également sur les résultats complémentaires du sondage à l'intention des employeurs de l'industrie minière 2026 du Conseil RHiM.

Sondage à l'intention des employeurs de l'industrie minière

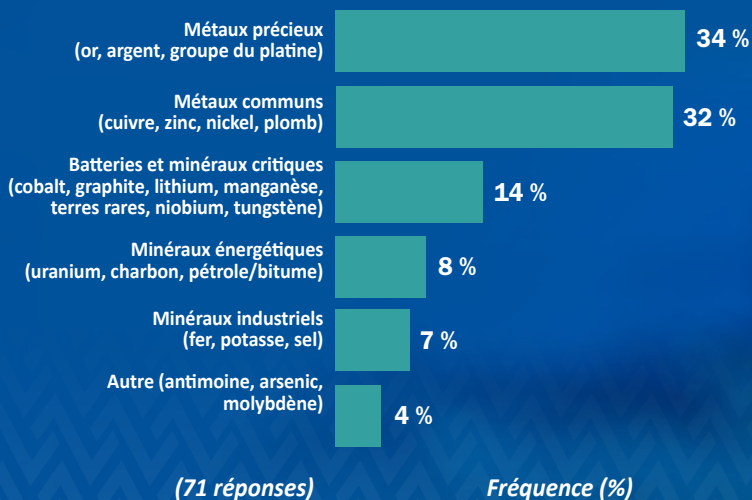
2026 du Conseil RHiM : En janvier 2026, le Conseil RHiM a distribué un sondage sur la main-d'œuvre de l'industrie minière aux principaux employeurs de l'industrie minière au Canada. Les employeurs ont été priés de fournir des informations détaillées sur la structure professionnelle de leur main-d'œuvre et sur d'autres facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur leurs besoins futurs liés à l'embauche. Les données obtenues dans le cadre du sondage proviennent de 28 organisations, y compris des sociétés minières et des entrepreneurs miniers.

Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Profil de l'échantillon du sondage

Les employeurs répondants représentent un large éventail de secteurs, parmi lesquels les métaux précieux, les métaux communs et les minéraux critiques occupent une place prépondérante. De même, les répondants ont indiqué que leurs activités s'étendaient sur plusieurs provinces canadiennes, l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec étant les plus fréquemment cités.

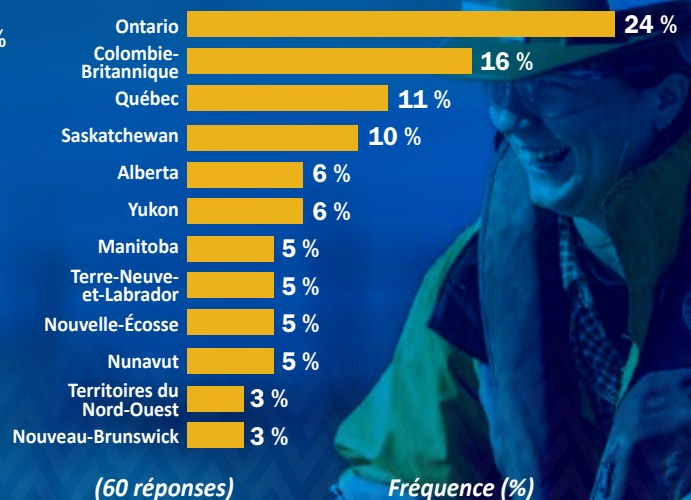
Quels produits de base sont activement extraits ou en phase avancée de développement?

Sélectionnez toutes les bonnes réponses.



Où se situe le site minier, le projet ou la société?

Sélectionnez toutes les bonnes réponses.



Définition de l'industrie minière canadienne selon le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHiM)

L'industrie minière comprend un large éventail d'activités couvrant l'ensemble du cycle d'une mine, y compris l'exploration minérale, l'aménagement et la construction de mines, l'extraction et le traitement actifs, ainsi que la fermeture, la mise hors service et la remise en état de mines. Ces activités ne sont pas toutes systématiquement incluses dans les sources de données normalisées sur le marché du travail.

Le Conseil RHiM se concentre sur les segments de l'industrie minière pour lesquels les données sont les plus accessibles et les plus comparables. Par conséquent, la définition de l'industrie minière du Conseil RHiM comprend les activités qui relèvent des quatre sous-secteurs suivants :

- 1. Extraction et concentration du minerai :** décrit les activités menées dans les mines en exploitation au Canada, y compris les opérations minières souterraines et à ciel ouvert, et les activités de traitement sur place;
- 2. Exploitation minière des sables bitumineux :** comprend les activités d'exploitation minière à ciel ouvert propres aux sables bitumineux, y compris l'extraction de bitume par des méthodes à ciel ouvert, ainsi que les activités de valorisation et de traitement initial sur place.
- 3. Activités de soutien à l'exploitation minière :** comprend les activités des organismes fournissant des services de soutien pour les activités de construction, d'extraction, de traitement et d'exploration de mines, généralement selon les termes d'ententes contractuelles ou contre rémunération.
- 4. Première transformation des métaux :** se compose d'activités directement en aval du sous-secteur extraction et concentration du minerai, y compris la fusion et le raffinage des métaux ferreux et non ferreux.

Dans la mesure du possible, le Conseil RHiM utilise des données et de l'information qui correspondent à sa définition de l'industrie minière, y compris les données sectorielles fondées sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Pour en savoir plus sur la définition de l'industrie minière par le Conseil RHiM, consultez l'annexe A. Veuillez noter que les codes du SCIAN ne correspondent pas toujours parfaitement à la définition des sous-secteurs miniers du Conseil RHiM. Le cas échéant, le Conseil RHiM utilise l'indicateur de substitution le plus proche disponible ou ajuste les données du SCIAN pour mieux refléter chaque sous-secteur.

1) ÉTAT ACTUEL DE L'INDUSTRIE MINIÈRE CANADIENNE



Source de la photo : Teck Resources Limited

L'industrie minière est en plein essor en 2026. Plusieurs facteurs, y compris la transition énergétique qui s'opère actuellement à l'échelle mondiale, l'incertitude liée aux droits de douane et la concurrence géopolitique accrue, ont contribué à la hausse de la demande de minéraux. En conséquence, le paysage du commerce mondial évolue. De nouveaux marchés émergents, tandis que d'autres deviennent plus incertains. Les pays réorganisent leurs chaînes d'approvisionnement en réponse à ces changements. L'industrie minière est entrée dans un nouveau cycle de croissance, puisque les minéraux prennent une importance stratégique et industrielle croissante.

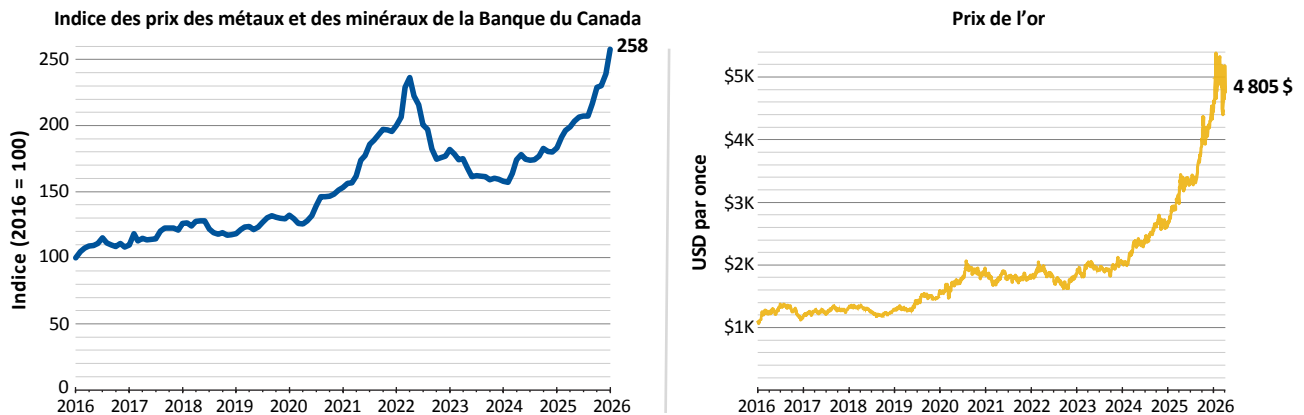
Des signes évidents de l'essor de l'industrie

Plusieurs indicateurs donnent à penser que l'industrie minière connaît actuellement une expansion importante. Les prix des minéraux ont augmenté considérablement au cours des dernières années, comme le montre la figure 1. Par exemple, les prix de l'or ont considérablement augmenté, améliorant la viabilité des projets et encourageant les investissements. Ces conditions du marché favorisent l'augmentation des activités minières et contribuent à la croissance de l'emploi dans l'ensemble de l'industrie.

L'INDUSTRIE MINIÈRE EST ENTRÉE DANS UN NOUVEAU CYCLE DE CROISSANCE, PUISQUE LES MINÉRAUX PRENNENT UNE IMPORTANCE STRATÉGIQUE ET INDUSTRIELLE CROISSANTE.

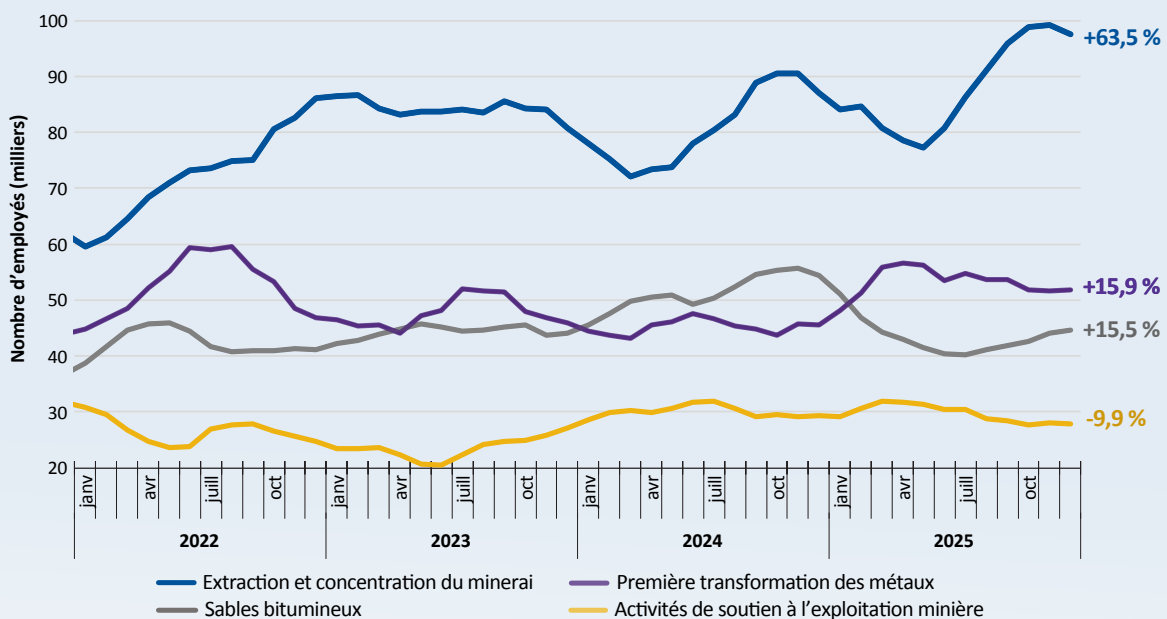


Figure 1 Tendances des prix des métaux et des minéraux (2016-2026)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026; Banque du Canada, Indice mensuel des prix des produits de base – métaux et minéraux, 2026; MacroTrends.net, Prix de l'or – tableau quotidien sur 10 ans, 2026.

Figure 2 Emploi (moyenne mobile sur 3 mois) par sous-secteur de l'industrie minière (2022-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026; Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2026.

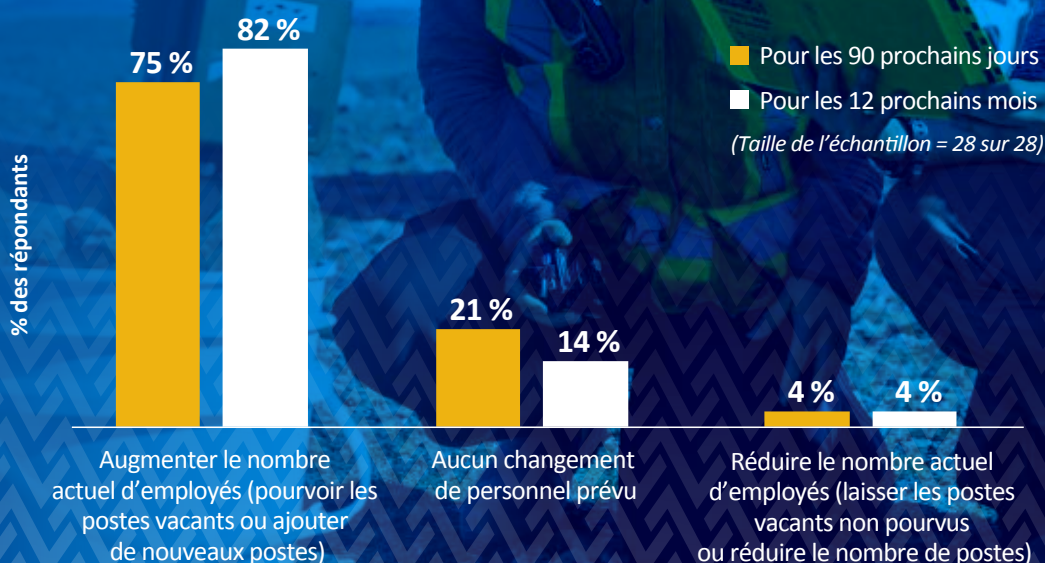
La figure 2 montre les tendances de l'emploi dans les quatre principaux sous-secteurs de l'industrie (*extraction et concentration du minerai, exploitation des sables bitumineux, activités de soutien à l'exploitation minière et première transformation des métaux*) de janvier 2022 à décembre 2025.

L'emploi dans le sous-secteur *extraction et concentration du minerai* a considérablement augmenté, augmentant de 63,5 % au cours de la période. En revanche, les autres sous-secteurs miniers sont demeurés dans leur fourchette habituelle. Cela indique une période de croissance inégale dans les sous-secteurs de l'industrie minière, le sous-secteur *extraction et concentration du minerai* représentant la majeure partie des gains en matière d'emploi.

Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Attentes relatives à la main-d'œuvre

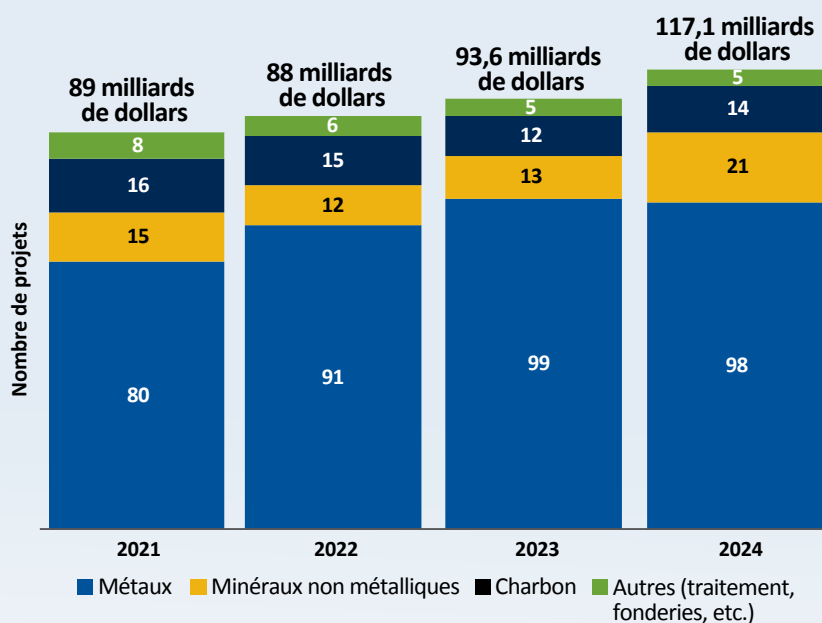
La plupart des employeurs indiquent qu'ils s'attendent à ce que la taille de leur effectif augmente au cours des 90 prochains jours et des 12 prochains mois.

Quelles sont vos attentes en matière de main-d'œuvre?



Source de la photo : Baffinland

Figure 3 Tendances des grands projets de l'industrie minière (2021-2024)



Source : Ressources naturelles Canada, tendances des grands projets par secteur : Industrie minière, 2025.

Les gains observés au chapitre de l'emploi reflètent probablement à la fois l'expansion des activités existantes et le développement de nouveaux projets.

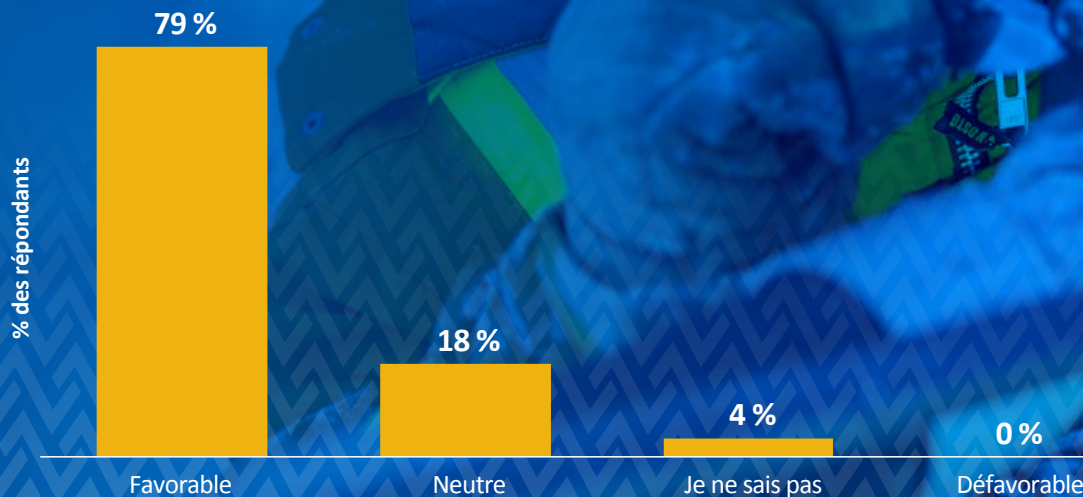
Selon Ressources naturelles Canada (RNCan), le nombre de projets miniers et leur valeur potentielle d'investissement ont augmenté entre 2021 et 2024, et ce principalement grâce aux projets liés et non liés aux métaux (figure 3). Durant cette période, le nombre de projets miniers est passé de 119 en 2021 à 138 en 2024. Cela représente une augmentation de 32 % de la valeur potentielle en capital, qui passe de 89 milliards de dollars à 117 milliards de dollars.

Parallèlement, le resserrement persistant du marché du travail demeure un risque majeur pour le maintien de cette croissance et la pleine réalisation du portefeuille de projets en pleine expansion de l'industrie.

Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Conditions commerciales

La plupart des employeurs indiquent que les conditions commerciales actuelles sont favorables, et aucun répondant n'a déclaré des conditions défavorables.

La situation actuelle de la société est généralement la suivante :



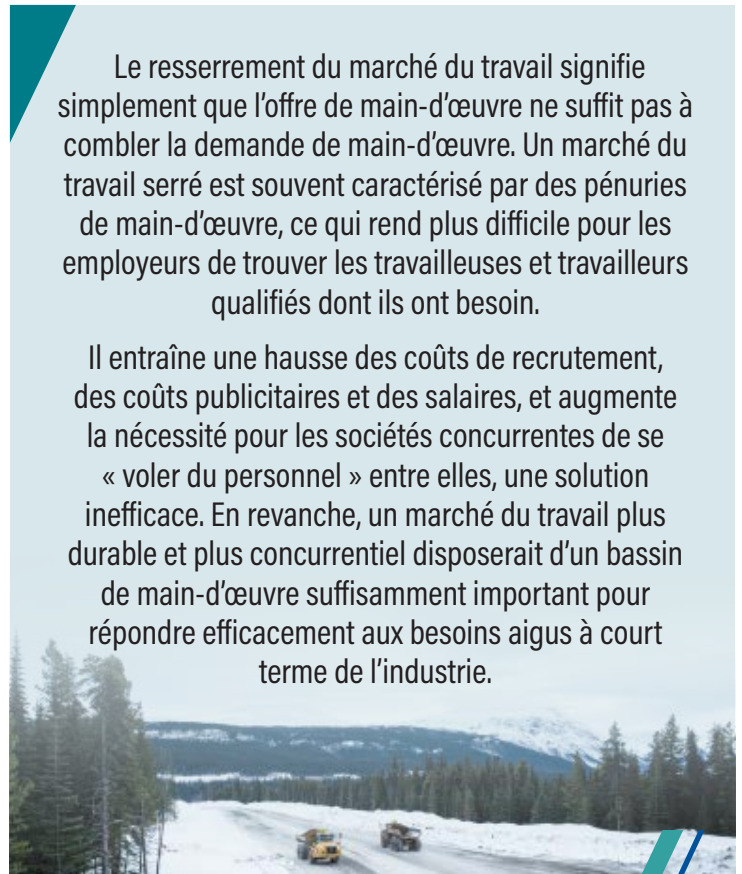
(Taille de l'échantillon = 28 sur 28)

Signes mitigés de resserrement du marché du travail

Si certains indicateurs soulignent les pressions croissantes sur le marché du travail, d'autres suggèrent que les difficultés à trouver de la main-d'œuvre se sont légèrement atténuées au cours des dernières années. Par exemple, la croissance agressive de l'emploi, observée dans l'industrie minière depuis 2022, peut être un catalyseur du resserrement du marché du travail, surtout si l'emploi croît à un rythme insoutenable. Le recrutement et la formation de la main-d'œuvre prennent du temps et pourraient ne pas répondre de manière fluide à une demande de main-d'œuvre en croissance rapide.

Le resserrement du marché du travail signifie simplement que l'offre de main-d'œuvre ne suffit pas à combler la demande de main-d'œuvre. Un marché du travail serré est souvent caractérisé par des pénuries de main-d'œuvre, ce qui rend plus difficile pour les employeurs de trouver les travailleuses et travailleurs qualifiés dont ils ont besoin.

Il entraîne une hausse des coûts de recrutement, des coûts publicitaires et des salaires, et augmente la nécessité pour les sociétés concurrentes de se « voler du personnel » entre elles, une solution inefficace. En revanche, un marché du travail plus durable et plus concurrentiel disposerait d'un bassin de main-d'œuvre suffisamment important pour répondre efficacement aux besoins aigus à court terme de l'industrie.



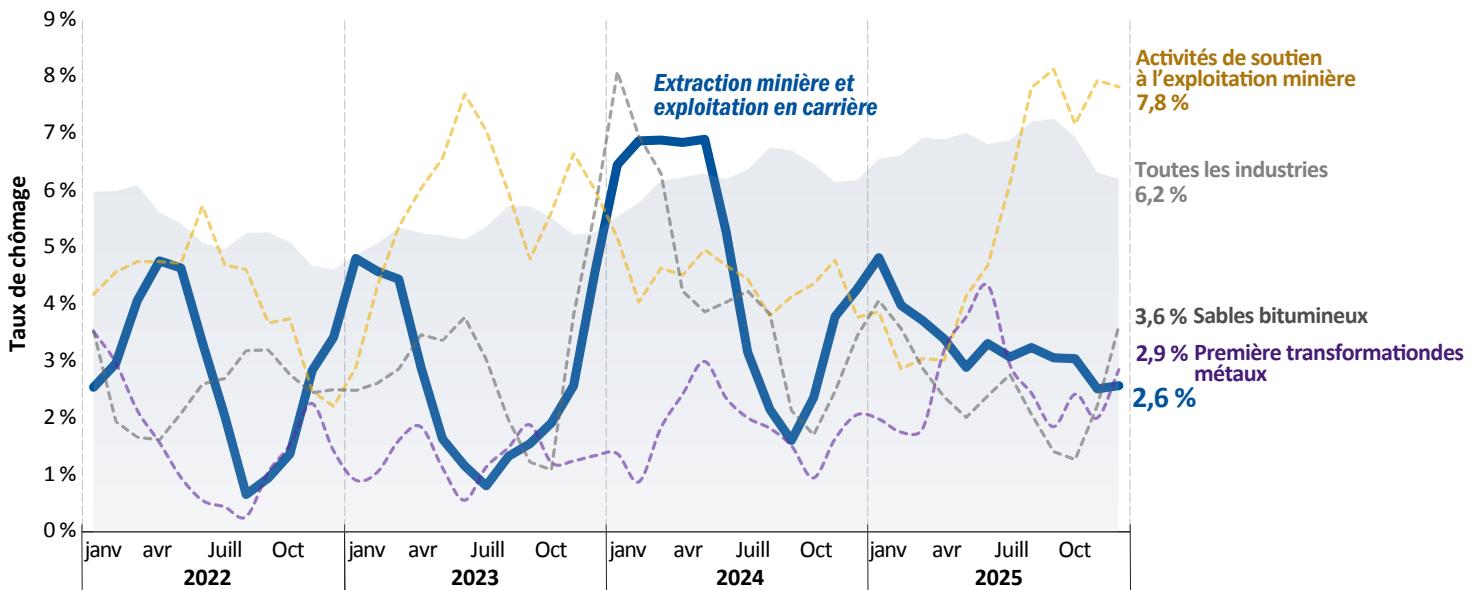
Source de la photo : Camus Photography

Faible taux de chômage

Un taux de chômage qui reste faible est un indicateur clé du resserrement du marché du travail, ce qui laisse penser que l'industrie pourrait s'approcher des limites de son offre de main-d'œuvre disponible. La figure 4 compare les taux de chômage de toutes les industries au Canada avec ceux des secteurs *extraction et concentration du minerai*, *exploitation des sables bitumineux*, *activités de soutien à l'exploitation minière* et *première transformation des métaux*. Même si certaines

variations saisonnières sont évidentes, le chômage dans les secteurs *extraction et concentration du minerai* et *première transformation des métaux* est particulièrement faible, chutant souvent sous la barre des 1 % pendant les périodes de forte embauche. Dans ces conditions, les employeurs font souvent face à un bassin restreint de candidats disponibles, ce qui peut accroître les défis de recrutement.

Figure 4 Taux de chômage (moyenne mobile sur 3 mois) par sous-secteur minier (2022-2025)



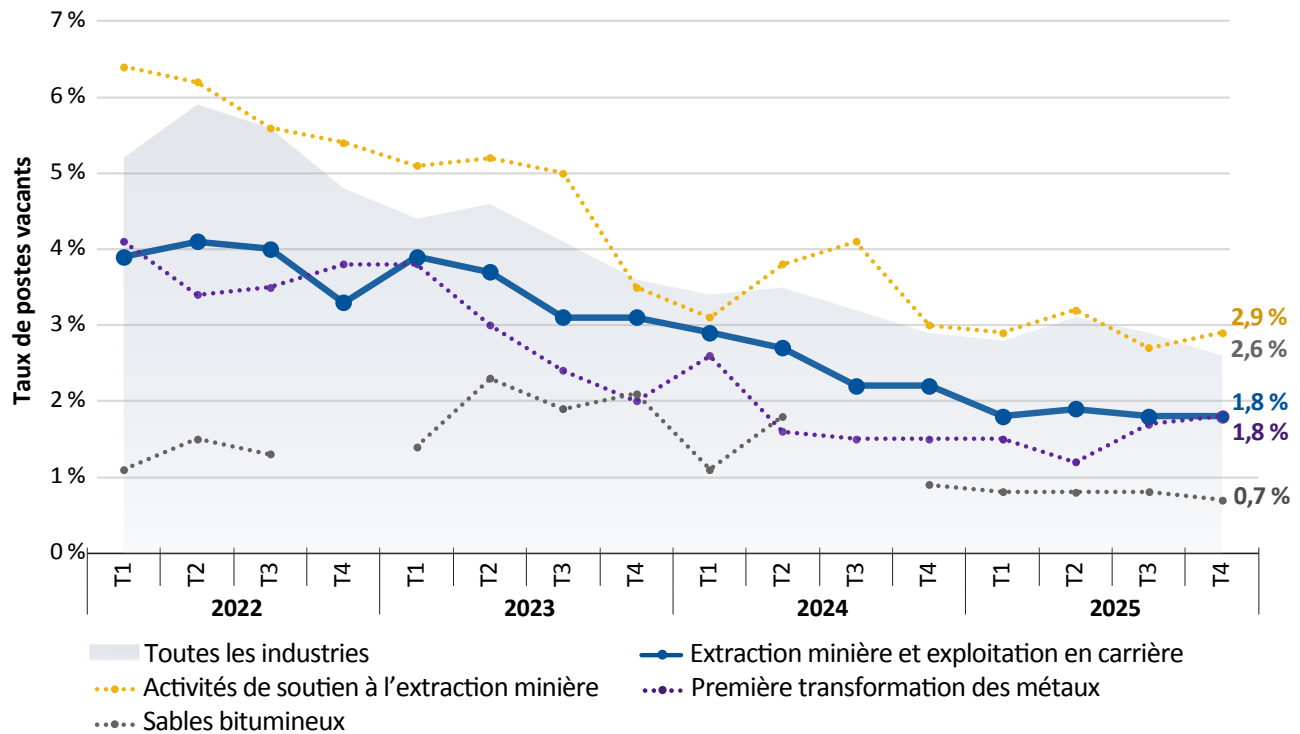
Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne*, 2026; Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2026.

Taux de postes vacants

Par ailleurs, les taux de postes vacants sont à la baisse depuis 2022, ce qui donne à penser que les pressions sur le marché du travail s'atténuent. Cette tendance se manifeste non seulement dans les sous-secteurs de l'industrie minière, mais aussi dans toutes les industries canadiennes, ce qui indique un retour à la normale des conditions d'embauche, revenant aux niveaux d'avant la pandémie (figure 5).

Le taux de postes vacants mesure le pourcentage de postes non comblés par rapport à la demande totale de main-d'œuvre. Dans un marché du travail serré, les employeurs peinent à embaucher suffisamment de main-d'œuvre pour pourvoir les postes vacants. La récente baisse suggère que les employeurs de l'industrie minière peuvent de plus en plus pourvoir les postes vacants, ce qui témoigne d'un meilleur fonctionnement du marché du travail plutôt que d'un affaiblissement de la demande.

Figure 5 Taux de postes vacants par sous-secteur de l'industrie minière (2022-2025)

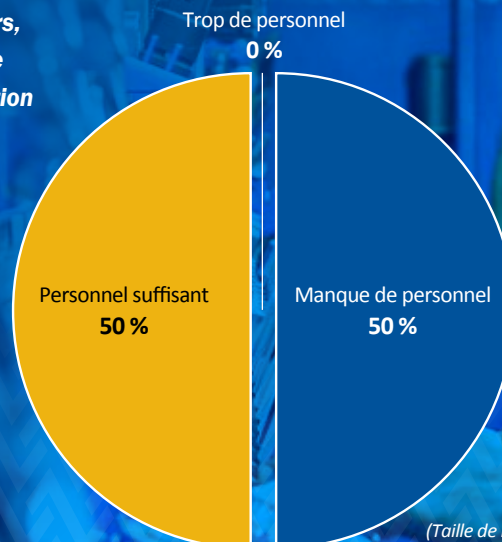


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière, 2026; Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2026.

Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Situation en matière d'effectif

Les employeurs étaient partagés quant à leur évaluation des effectifs; la moitié d'entre eux ont dit avoir suffisamment d'employés et d'employées, tandis que l'autre moitié a dit manquer d'employés et d'employées. Aucun employeur n'a déclaré avoir trop de personnel.

Au cours des 30 derniers jours, comment décririez-vous votre situation en matière de dotation (travailleurs permanents et contractuels)?



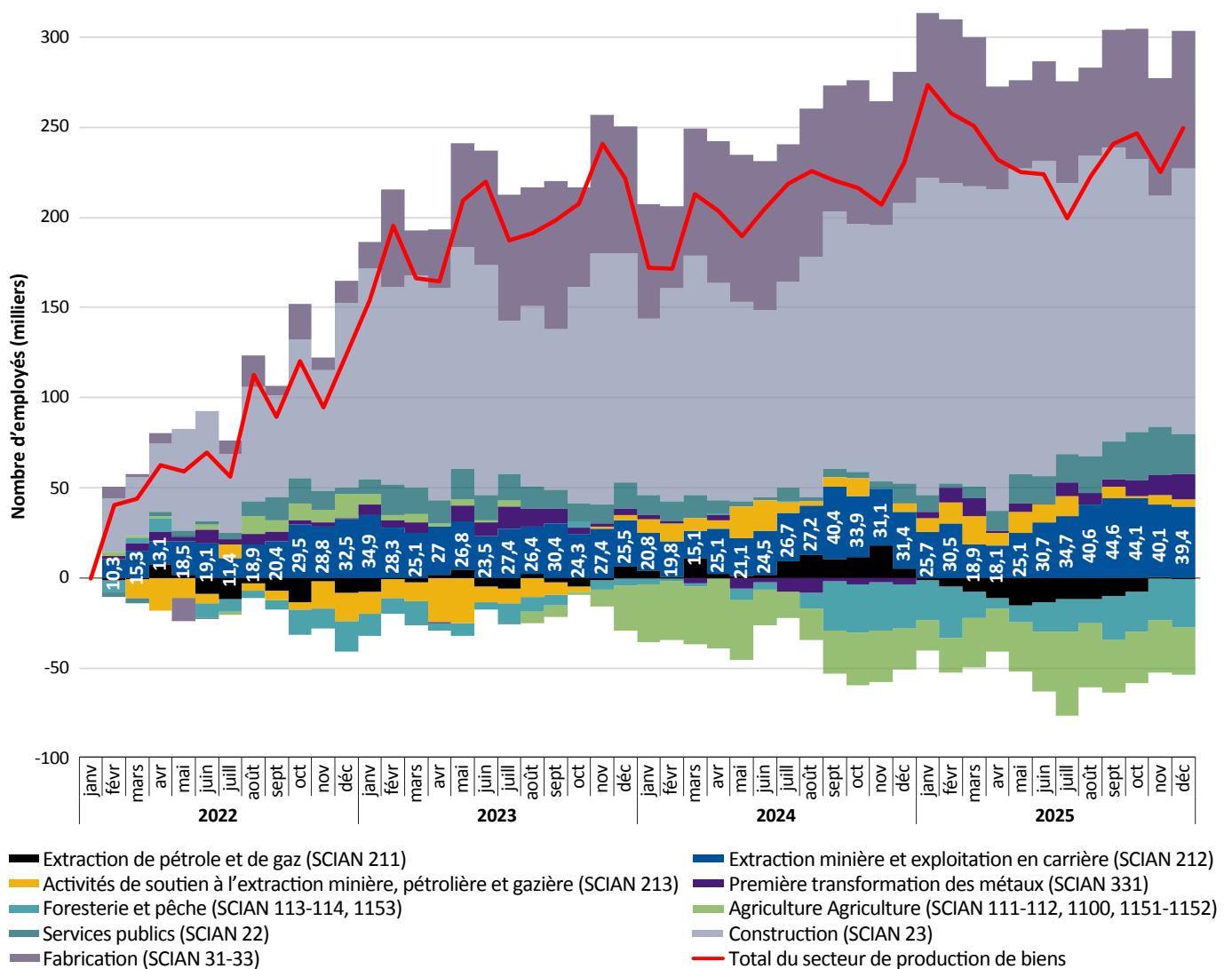
(Taille de l'échantillon = 26 sur 28)

Croissance de la population active dans les industries de production de biens

L'assouplissement des conditions du marché du travail (comme la baisse des taux de postes vacants) ainsi que la croissance rapide de l'emploi sont rendus possibles par l'augmentation de la population active. La figure 6 montre que, depuis janvier 2022, la population active a augmenté dans la plupart des industries de production de biens.

Les secteurs de la construction, de la fabrication et des services publics ont tous connu une augmentation cumulative de leur main-d'œuvre au cours de cette période. L'industrie minière a également affiché une augmentation de sa population active, soutenant ainsi la croissance récente de l'emploi. Ensemble, ces tendances donnent à penser que la croissance de l'industrie minière ne s'est pas nécessairement faite aux dépens des autres secteurs; elle reflète plutôt la dynamique généralisée du marché du travail dans l'ensemble des industries de production de biens.

Figure 6 Croissance cumulative de la population active par industrie de production de biens (2022-2025)

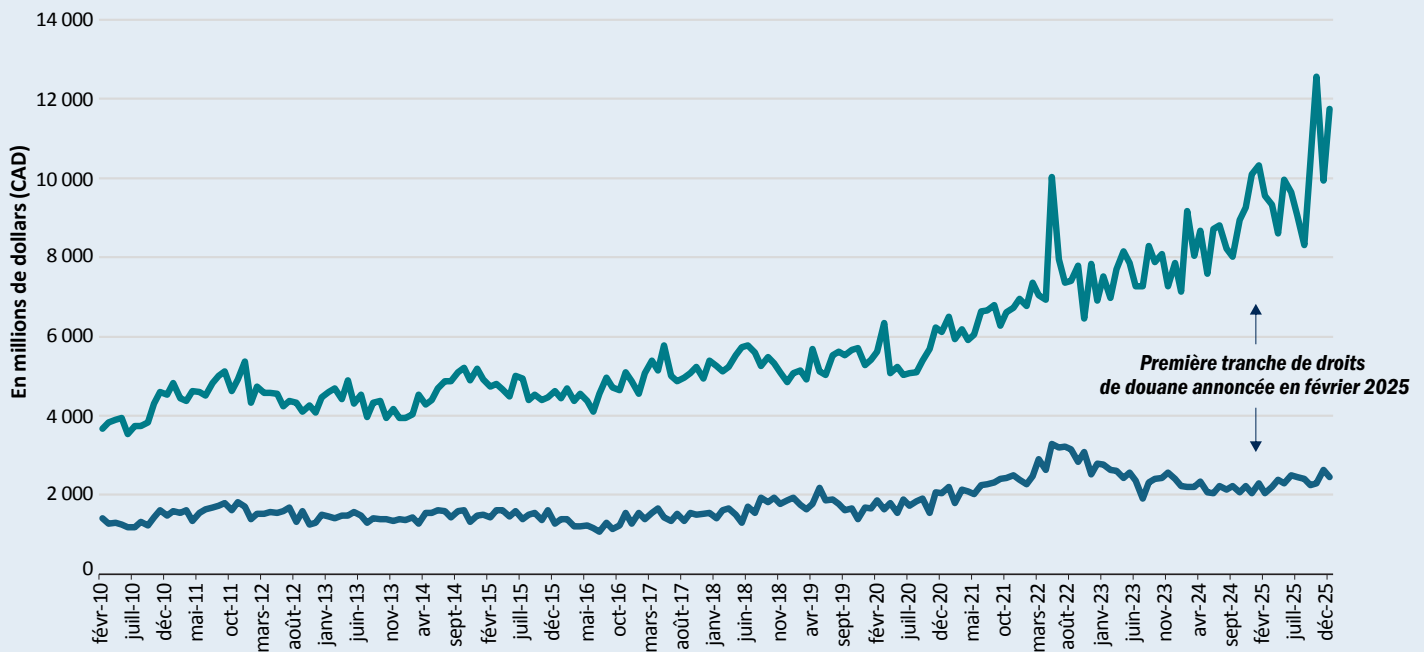


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière, 2026; Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, 2026.

Facteurs externes qui façonnent le marché du travail

Le commerce international entre dans une période d'ajustement structurel. Après des décennies d'intégration mondiale en expansion constante, ces dernières années ont été marquées par une recrudescence des mesures protectionnistes, une réorganisation des chaînes d'approvisionnement et l'évolution des priorités géopolitiques. Les relations commerciales établies sont perturbées, renégociées et, dans certains cas, fondamentalement redéfinies.

Figure 7 Exportations canadiennes mensuelles par catégorie de marchandises (2010-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne*, 2026; Statistique Canada, *Commerce international de marchandises du Canada*, 2026.

En tant qu'important exportateur de ressources naturelles, le Canada est particulièrement exposé à ces changements. Les changements apportés à la politique commerciale présentent des risques pour les échéanciers des projets, l'allocation des capitaux et, en fin de compte, la demande de main-d'œuvre au cours des phases d'exploration, de développement et de production. Même si ces risques font l'objet de plus en plus de discussions au sein de l'industrie, il n'y a pas encore de preuve manifeste d'une perturbation négative importante des exportations de minéraux canadiens (figure 7).

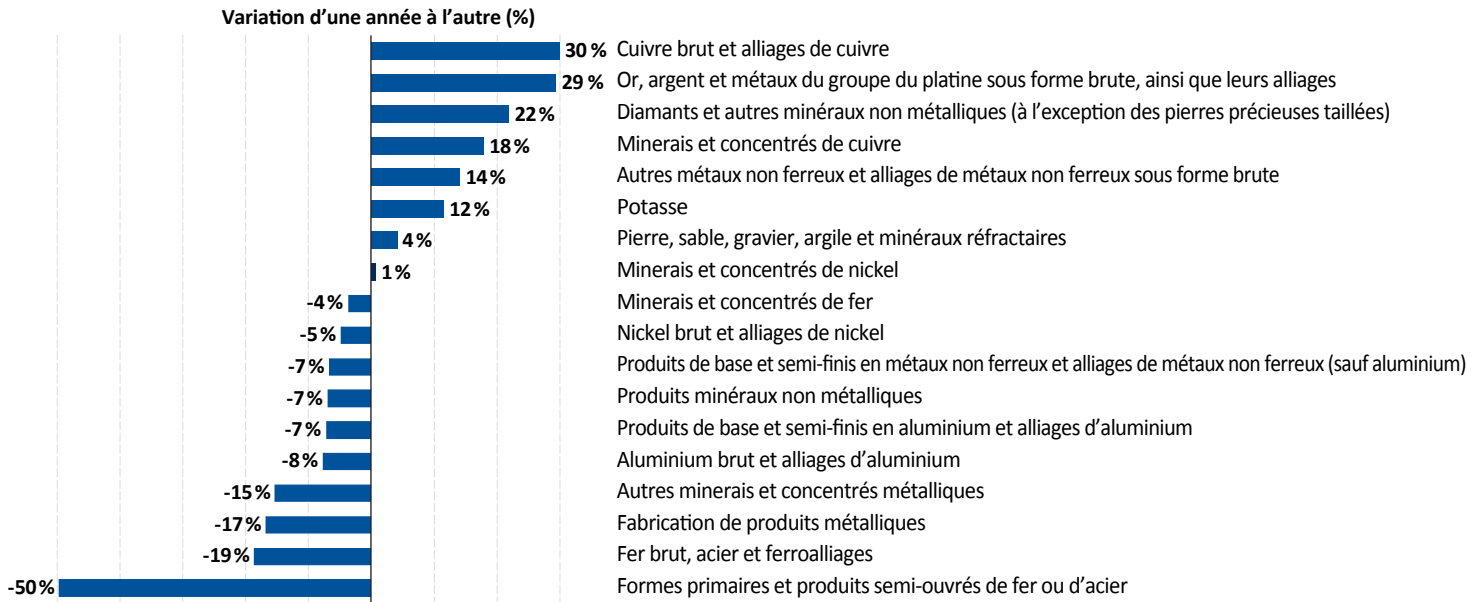
La situation des exportations varie considérablement d'un produit à l'autre. Certains segments, comme l'acier, ont fait

face à des mises à pied et à des réductions de production, tandis que d'autres (en particulier l'or) ont été avantagés par le nouvel environnement économique (figure 8).

En décembre 2025, l'or, l'argent et les métaux du groupe du platine sous forme brute, ainsi que leurs alliages, représentaient environ 54 % de la valeur totale des exportations minières, ce qui signifie que les fluctuations des prix influent fortement sur le rendement global des exportations. La récente augmentation de la valeur des exportations est largement attribuable à une ruée vers l'or sur les marchés mondiaux, ce qui a fait grimper considérablement les prix. Cela reflète davantage les effets sur les prix qu'une augmentation significative du volume physique d'or exporté.

Figure 8

Variations d'une année à l'autre des exportations canadiennes par catégorie de marchandises (décembre 2024 à octobre 2025)

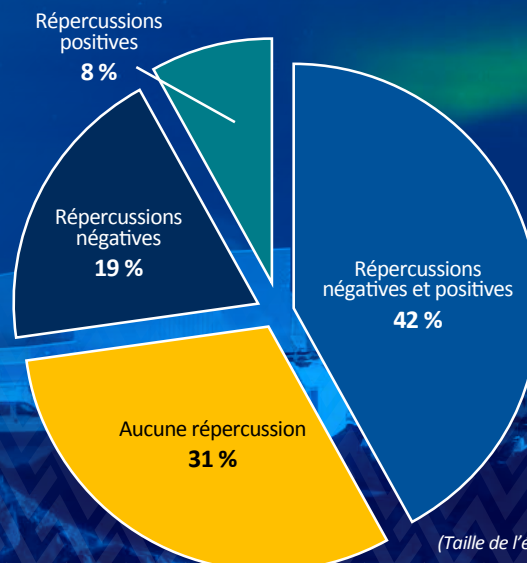


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne*, 2026; Statistique Canada, *Commerce international de marchandises du Canada*, 2026.

Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Répercussions des droits de douane

Les répercussions des droits de douane sont très mitigées; certains employeurs signalent des effets positifs, d'autres des effets négatifs, et bon nombre d'entre eux indiquent que les droits de douane n'ont eu aucun effet.

Au cours des trois derniers mois, comment les tarifs de représailles américains, mondiaux ou canadiens ont-ils affecté votre société?

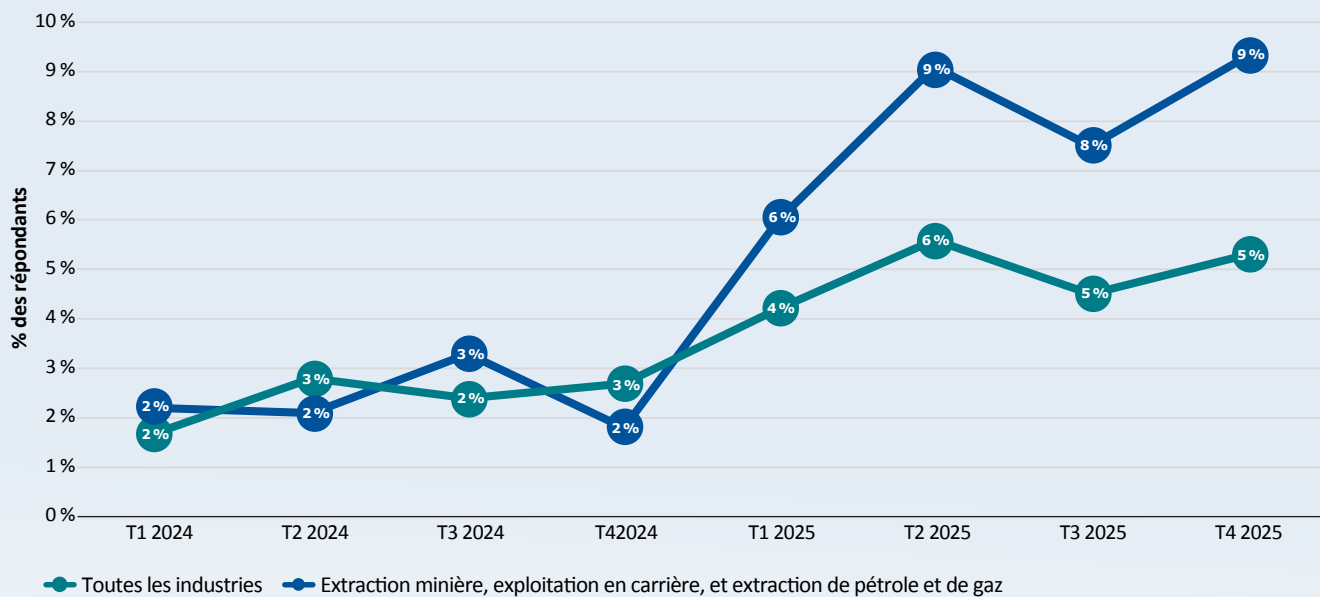


Même si les exportations n'ont pas été perturbées de manière significative, des signes indiquent que la confiance de l'industrie envers les marchés extérieurs s'affaiblit. *L'Enquête canadienne sur la situation des entreprises* surveille les perspectives économiques et les attentes des entreprises sur une base trimestrielle.

Lorsqu'on leur a demandé si l'exportation de biens et de services constituerait un obstacle au cours du prochain trimestre, les répondants du secteur *extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz (SCIAN 21)* ont dit

que leurs préoccupations avaient nettement augmenté. La proportion d'entreprises qui anticipent des difficultés liées aux exportations est passée d'environ 2 % au début de 2024 à 9 % à la fin de 2025 (figure 9).⁴ Cette tendance indique que les droits de douane imposés par les États-Unis et l'incertitude liée au commerce ont commencé à peser sur le moral de l'industrie minière. Notamment, l'augmentation constatée dans le secteur minier dépasse la moyenne observée dans toutes les industries canadiennes.

Figure 9 Pourcentage de répondants qui s'attendent à rencontrer des difficultés pour vendre leurs produits hors du Canada (T1 2024 – T4 2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne*, 2026; Statistique Canada; *Enquête canadienne sur la situation des entreprises*, 2026.

4) Notez que, pour chaque trimestre, les données de *L'Enquête canadienne sur la situation des entreprises* ont été consultées à partir d'un tableau portant un numéro de référence distinct. La conception et l'administration de ce sondage peuvent donc avoir varié d'un trimestre à l'autre pour tenir compte de nouvelles questions émergentes et d'actualité. Aux fins de la présente analyse, le Conseil RHIM a déterminé les questions qui sont récurrentes et les a présentées sous forme de série chronologique.

2) PERSPECTIVES À LONG TERME DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



Source de la photo : Baffinland

Au cours des prochaines années, l'industrie minière est bien positionnée pour profiter de plusieurs vents favorables à la croissance continue et à la hausse de la demande de main-d'œuvre. Les nouvelles tendances en matière d'investissement en capital, de soutien aux politiques publiques et de transition vers l'énergie verte suggèrent que les bases d'une croissance à long terme continuent de se consolider.

L'analyse présentée dans cette section vise à mettre en contexte les perspectives d'emploi dans l'industrie minière. Les investissements en capital, les activités d'exploration et le soutien stratégique sont des facteurs clés du développement minier et influent sur le calendrier, l'échelle et la répartition géographique de la demande de main-d'œuvre. Les changements dans l'activité économique

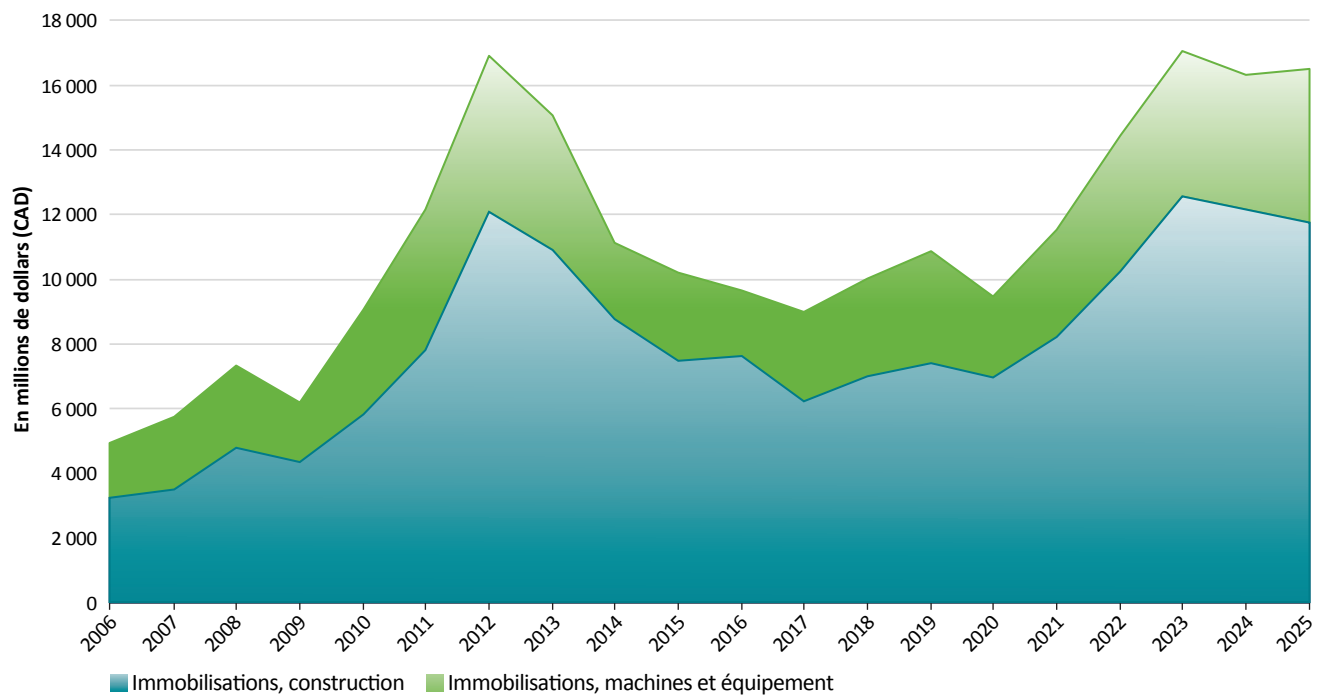
ont une incidence non seulement sur le nombre de travailleuses et travailleurs requis, mais aussi sur les types de professions, les compétences et les rajustements de la main-d'œuvre nécessaires pour soutenir la croissance de l'industrie. Ces dynamiques se répercutent directement sur les besoins futurs en main-d'œuvre et éclairent les prévisions d'emploi présentées à la section 3.

Dépenses d'investissement élevées

Une hausse des dépenses en capital laisse entrevoir un regain d'intérêt au sein de l'industrie. Les dépenses liées à la construction, ainsi qu'à la machinerie et à l'équipement sont revenues à leur niveau record (figure 10). Il s'agit d'un signe encourageant, car ces catégories sont intrinsèquement tournées vers l'avenir. L'augmentation des dépenses en capital précède généralement l'expansion opérationnelle, ce qui se traduit par une demande accrue de main-d'œuvre et le développement minier futur.

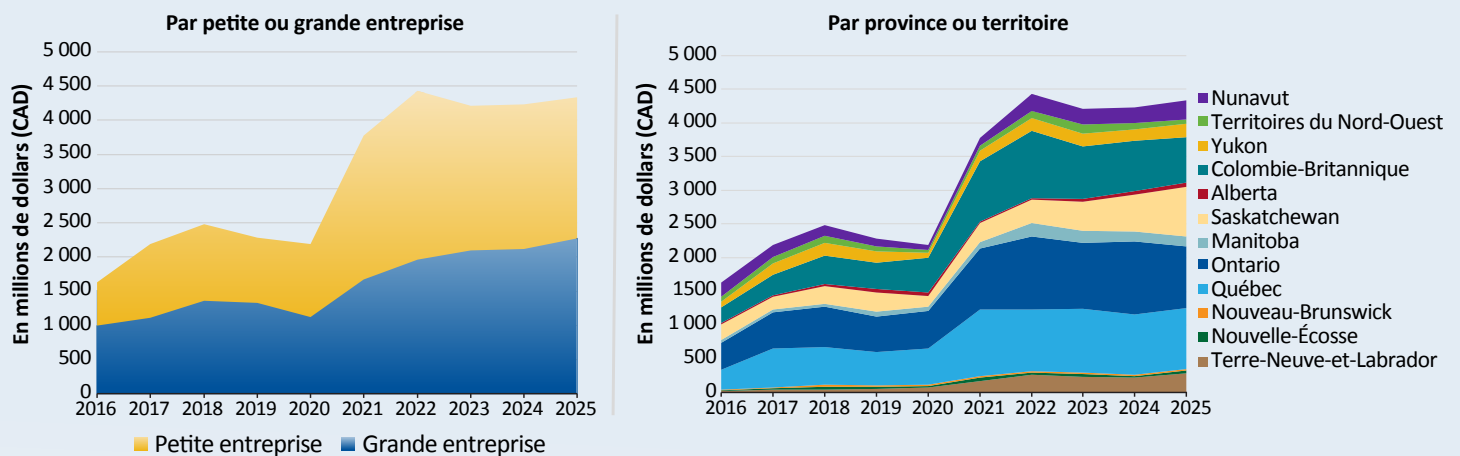
Une tendance semblable est observée dans les dépenses d'exploration, qui ont augmenté d'environ 50 % depuis 2020 (figure 11). En tant qu'indicateur avancé, les investissements dans l'exploration reflètent la confiance dans le portefeuille de projets et la viabilité à long terme. La hausse des dépenses dans ce domaine suggère que les entreprises se préparent à une future croissance de la production, ce qui renforce les perspectives favorables pour l'industrie.

Figure 10 Dépenses en capital dans l'industrie minière (2006-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026; Statistique Canada, Dépenses en immobilisations et réparations, actifs corporels non résidentiels, par industrie, selon la géographie (tableau 34-10-0035-01), 2026.

Figure 11 Dépenses d'exploration minière par type de projet et par province (2016-2025)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026; Ressources naturelles Canada, Enquête sur les dépenses d'exploration minière, de mise en valeur de gisements et d'aménagement de complexes miniers, 2026.

Budget fédéral de 2025

Annoncé en novembre 2025, le budget fédéral du Canada prévoyait l'investissement le plus important dans l'industrie minière depuis des décennies.⁵ Le budget prévoyait notamment 2 milliards de dollars sur cinq ans pour mettre sur pied le *Fonds souverain pour les minéraux critiques*, ce qui permettrait au gouvernement fédéral d'investir directement dans des projets stratégiques liés aux minéraux critiques. Le gouvernement a également créé le *Fonds du premier et du dernier kilomètre* (qui fournir un financement maximal de 1,5 milliard de dollars d'ici 2030) pour faire progresser à court terme des projets liés aux minéraux critiques et aux infrastructures connexes. Enfin, le budget comprenait plusieurs incitatifs fiscaux ciblés conçus pour stimuler l'investissement en capital et améliorer la rentabilité des projets, comme la *superdéduction à la productivité*.

Le Bureau des grands projets

Le gouvernement fédéral a lancé le Bureau des grands projets en août 2025, afin de coordonner et d'accélérer les projets d'importance stratégique sur le plan économique, y compris les grands projets d'exploitation minière et d'exploitation des ressources. Cette nouvelle entité fait progresser les projets de construction nationale en fournissant un point de contact unique pour simplifier les processus réglementaires, coordonner le financement et accélérer la réalisation de grands projets, tout en protégeant l'environnement et en défendant les droits des peuples autochtones.⁶ Cette approche vise à créer un environnement plus efficace et prévisible pour les investisseurs et les promoteurs de projets.

En novembre 2025, le BGP avait annoncé 11 grands projets qui feront l'objet d'une coordination et d'un examen au niveau fédéral, représentant plus de 116 milliards de dollars pour l'économie canadienne. Cinq de ces projets concernent l'industrie des mines et des minéraux critiques. Ils représentent des milliards de dollars en investissements en capital prévus et devraient contribuer grandement à l'activité économique régionale, au développement des ressources et à la demande future de main-d'œuvre dans l'industrie minière canadienne.

Pour appuyer le mandat du BGP, le gouvernement fédéral s'est engagé à raccourcir les délais d'examen en réduisant les chevauchements entre les processus fédéraux et provinciaux. Lors du congrès de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE) de 2026, le ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles a déclaré que, « à compter de la date à laquelle [un] projet est soumis au BGP, vous recevrez un document précisant les modalités d'ici deux ans », un échéancier qui serait le plus rapide du G20.⁷

Stratégie canadienne sur les minéraux critiques

Lancée en décembre 2022 avec un financement de près de 4 milliards de dollars provenant du budget de 2022, la Stratégie canadienne sur les minéraux critiques⁸ est une initiative fédérale conçue pour accroître l'approvisionnement en minéraux critiques extraits de façon responsable (c.-à-d. ceux qui sont essentiels à la sécurité économique du Canada et à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone) et mettre en place des chaînes de valeur de bout en bout pour ces matériaux.

La stratégie vise à renforcer la compétitivité de l'industrie minière en accélérant l'approbation des projets, en améliorant les infrastructures, en collaborant plus étroitement avec les Autochtones et en offrant un soutien ciblé pour les activités d'exploration et de perfectionnement des compétences.

Initiatives provinciales et territoriales

Non seulement le gouvernement fédéral soutient le développement minier, mais de nombreux gouvernements provinciaux et territoriaux reconnaissent également l'importance des occasions économiques qui en découlent. Plusieurs provinces ont mis en place des réformes stratégiques ciblées pour accélérer le développement minier et renforcer la chaîne d'approvisionnement en minéraux critiques.

- La *Critical Minerals Strategy*⁹ et l'*Infrastructure Projects Act*¹⁰ aim to accelerate approvals for provincially significant projects and improve coordination across permitting authorities, helping advance major resource and infrastructure developments.

5) Association minière du Canada, *Budget 2025 Historic for Canada's Mining Sector*, 2025. https://mining.ca/wp-content/uploads/dlm_uploads/2025/11/MAC-press-release-Budget-2025-final.pdf (anglais seulement)

6) Gouvernement du Canada, *Bureau des grands projets*. <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/bureau-grands-projets/propos-nous.html>

7) Mining.com, *PDAC: Canada will be G20's quickest on mining permits, Natural Resources Minister vows*, 2026. <https://www.mining.com/pdac-canada-will-be-g20s-quickest-on-mining-permits-natural-resources-minister-vows/> (anglais seulement)

8) Gouvernement du Canada, *Stratégie canadienne sur les minéraux critiques*. <https://www.canada.ca/fr/campagne/mineraux-critiques-au-canada/la-strategie-canadienne-sur-les-mineraux-critiques.html>

9) Ministère des Mines et des Minéraux critiques de la Colombie-Britannique, *B.C.'s Critical Minerals Strategy*, 2025. https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/farming-natural-resources-and-industry/mineral-exploration-mining/bc-geological-survey/critical-minerals/phase_1_bc_critical_minerals_-_digital.pdf (anglais seulement)

10) Gouvernement de la Colombie-Britannique, *Infrastructure Projects Act*. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/governments/infrastructure/infrastructure-projects-act> (anglais seulement)

- La *Loi pour protéger l'Ontario en libérant son économie*¹¹ établit des zones économiques spéciales et utilise un cadre stratégique intitulé « *Un projet, un processus* »¹² pour réduire les délais d'approbation des grands projets portant sur les ressources naturelles.
- Le Québec met à jour son cadre de réglementation par l'entremise du *projet de loi 63 (Loi modifiant la Loi sur les mines)*,¹³ tout en misant sur l'hydroélectricité et des mesures incitatives industrielles pour attirer les activités de traitement et d'extraction des métaux destinés aux batteries.
- La Nouvelle-Écosse a lancé un processus d'approbation industrielle par étapes¹⁴ pour accélérer les projets d'extraction de minerai métallique à la suite d'une évaluation environnementale.
- La Saskatchewan renforce son attractivité en matière d'investissements grâce à sa *Critical Minerals Strategy*¹⁵, qui prévoit des mesures incitatives pour les activités d'exploration et de traitement, parallèlement à la *Mineral Resources Amendment Act, 2025*¹⁶, qui permet la création de zones d'aménagement souterrain et précise la réglementation pour les promoteurs de projets.
- L'Alberta met à jour sa législation sur les minéraux dans le cadre de sa *Minerals Strategy and Action Plan*¹⁷ et met en œuvre un programme incitatif pour les minéraux critiques¹⁸ dans le but d'attirer les investissements et d'accélérer l'exploitation du lithium, du vanadium, des terres rares et d'autres minéraux émergents.
- Le Yukon a restructuré son cadre de réglementation sur l'exploitation minière afin d'améliorer la coordination des processus de délivrance de permis et de renforcer l'attractivité du territoire en matière d'investissements¹⁹, introduisant des voies d'approbation plus claires pour accélérer le développement responsable des projets.

Ensemble, ces initiatives provinciales et territoriales réduisent les goulots d'étranglement réglementaires, renforcent les conditions d'investissement et soutiennent la croissance à long terme de la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne.

11) Gouvernement de l'Ontario, *Protéger l'Ontario*. <https://www.ontario.ca/fr/page/protger-lontario>

12) Gouvernement de l'Ontario, *Mines : Cadre stratégique « Un projet, un processus »*. <https://www.ontario.ca/fr/page/mines-cadre-strategique-un-projet-un-processus>

13) Assemblée nationale du Québec, *Projet de loi no 63, Loi modifiant la Loi sur les mines et d'autres dispositions*. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-63-43-1.html>

14) Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, *New phased-in approach to industrial approval process will support responsible, faster metal mining*, juin 2025. <https://news.novascotia.ca/en/2025/06/13/new-phased-approach-industrial-approval-process-support-responsible-faster-metal> (anglais seulement)

15) Gouvernement de la Saskatchewan, *Securing the Future: Saskatchewan's Critical Minerals Strategy*, 2023. <https://publications.saskatchewan.ca/api/v1/products/120502/formats/139379/download> (anglais seulement)

16) Gouvernement de la Saskatchewan, *Saskatchewan enhances legislation to support development of resource projects*, novembre 2025. <https://www.saskatchewan.ca/government/news-and-media/2025/november/06/saskatchewan-enhances-legislation-to-support-development-of-resource-projects> (anglais seulement)

17) Gouvernement de l'Alberta, *Alberta Minerals Strategy and Action Plan*. <https://www.alberta.ca/minerals-strategy-and-action-plan> (anglais seulement)

18) Gouvernement de l'Alberta, *Government presents legislation to modernization mineral development framework*, mars 2026. <https://www.alberta.ca/release.cfm?xID=95756DC27018A-FD98-9D26-B0484C3568CBC43A> (anglais seulement)

19) Gouvernement du Yukon, *Le Yukon prend des mesures décisives pour assurer la stabilité du secteur minier*, mars 2026. <https://yukon.ca/fr/news/le-yukon-prend-des-mesures-decisives-pour-assurer-la-stabilite-du-secteur-minier>

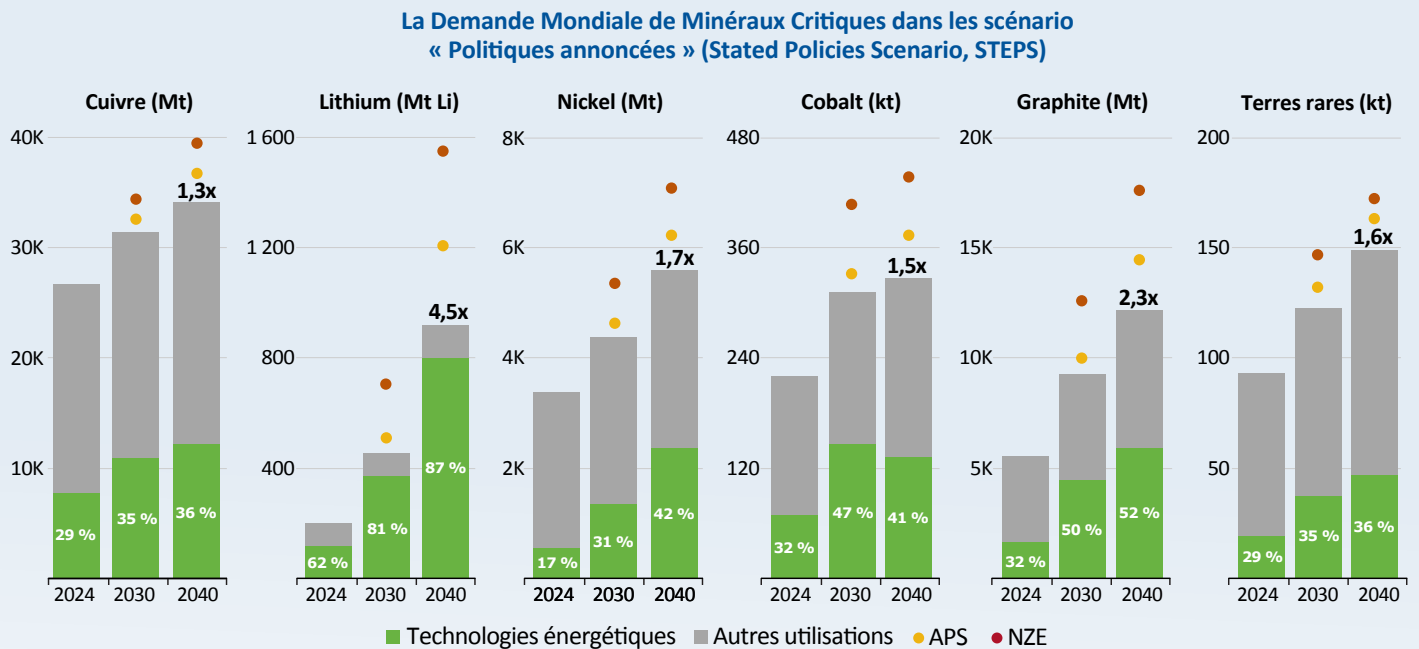
Facteurs économiques favorables à la demande en minéraux

L'industrie minière canadienne augmente non seulement ses investissements en capital et ses dépenses d'exploration en raison des conditions favorables du marché, mais elle bénéficie également d'un solide soutien de la part du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux. De plus, la demande à long terme en minéraux critiques devrait augmenter considérablement, ce qui devrait donner un nouvel élan à la demande dans l'industrie minière.

Les minéraux critiques comme le cuivre, le nickel et le graphite sont un intrant essentiel pour un large éventail de technologies relatives à l'énergie propre et devraient donc connaître une croissance soutenue de la demande mondiale. Selon une étude de l'Agence internationale de l'énergie publiée en 2025, la demande mondiale de minéraux critiques devrait connaître une forte croissance d'ici 2040, qui est en grande partie attribuable aux technologies énergétiques (figure 13).

Compte tenu de ses réserves considérables de bon nombre de ces minéraux, le Canada est bien placé pour profiter de ces facteurs économiques favorables à long terme et saisir de nouvelles occasions qui se présenteront dans les décennies à venir.

Figure 13 Perspectives de la demande mondiale en minéraux critiques (2024-2040)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026*; Agence internationale de l'énergie, *Perspectives de la demande mondiale en minéraux critiques, 2025*.

Remarque : STEPS = scénario fondé sur les politiques actuelles; Mt = millions de tonnes; kt = kilotonnes; APS = scénario des engagements annoncés; NZE = scénario de l'atteinte de la carboneutralité d'ici 2050. Les données pour le cuivre sont basées sur le cuivre affiné (excepté la ferraille à usage direct). Les données sur les métaux des terres rares concernent uniquement les métaux des terres rares aimantées. Les taux de croissance (en bleu) se situent entre 2024 et 2040.

3) PRÉVISIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL POUR L'INDUSTRIE MINIÈRE CANADIENNE

Les projections du Conseil RHiM sur le marché du travail visent à cerner les secteurs clés où l'industrie minière sera confrontée à des difficultés liées à la main-d'œuvre, ce qui est essentiel pour assurer un approvisionnement durable en main-d'œuvre qualifiée capable de répondre aux besoins changeants de l'industrie.

Les projections du Conseil RHiM sur le marché du travail se basent sur trois questions fondamentales pour fournir cet aperçu :

A. À quoi ressemblera la demande de main-d'œuvre dans la prochaine décennie?

Les prévisions de l'emploi dans l'industrie par le Conseil RHiM fournissent une estimation de la demande de main-d'œuvre dans les sous-secteurs de l'industrie minière (c.-à-d. le niveau d'emploi optimal) au cours des dix prochaines années (2026-2035).

B. Quels ajustements seront nécessaires pour atteindre le niveau optimal d'emploi dans l'industrie?

L'emploi dans l'industrie est soutenu en tout temps par des efforts continus de recrutement. Les prévisions du Conseil RHiM sur les besoins liés à l'embauche permettent d'estimer les ajustements cumulatifs de la main-d'œuvre qui seront nécessaires pour maintenir le niveau d'emploi optimal au cours de la prochaine décennie.

C. Quel sera le degré de difficulté de la mise en œuvre de ces ajustements?

La capacité de l'industrie à combler ses besoins d'embauche dépendra du nombre de nouvelles travailleuses et nouveaux travailleurs (personnes diplômées, personnes migrantes, etc.) qui font leurs débuts dans une profession liée au secteur minier. Un marché du travail en santé attirera suffisamment de membres du personnel pour combler les besoins futurs de main-d'œuvre.

a) Demande future de main-d'œuvre

Au cœur de l'analyse du Conseil RHiM sur le marché du travail dans l'industrie minière se trouvent des prévisions relatives à l'emploi sur un horizon de dix ans. Le Conseil RHiM utilise un modèle économétrique de séries chronologiques qui tient compte des tendances historiques et de divers principaux facteurs explicatifs pour prédire les niveaux d'emploi futurs dans quatre sous-secteurs de l'industrie minière. Pour chaque sous-secteur, le modèle le mieux adapté a été sélectionné en fonction d'une série d'indicateurs de rendement statistique et de critères de diagnostic.

Le Conseil RHiM a élaboré trois scénarios économiques pour illustrer la volatilité sous-jacente de l'industrie et la façon dont l'évolution des conditions du marché pourrait influencer sur l'emploi futur dans l'industrie minière canadienne :

1. Scénario de référence :

Le scénario de référence représente les perspectives centrales du Conseil RHiM pour l'industrie minière. Il tient compte des tendances de l'emploi dans chaque sous-secteur depuis 2003²⁰ et des prévisions largement acceptées en ce qui concerne la conjoncture économique et les prix des produits de base²¹, y compris les projections des prix des métaux et des minéraux de la Banque mondiale²². Ce scénario suppose un environnement stable dans

20) Les données historiques sur l'emploi proviennent du Système de comptabilité nationale (SCN) de Statistique Canada (tableau : 36-10-0489-01). Les niveaux d'emploi cités à la section 3 diffèrent de ceux de la section 1 en raison du recours à des sources de données différentes (c.-à-d. données d'enquête sur la population active par rapport aux données du SCN) et de l'utilisation d'un ensemble solide de codes du SCIAN à la section 3 (voir l'annexe A pour obtenir de plus amples renseignements).

21) Banque mondiale. (2026). Pink Sheet Data Commodity Prices. <https://www.worldbank.org/en/research/commodity-markets> (anglais seulement)

22) Les autres indicateurs prédictifs comprennent les données de Statistique Canada sur les dépenses en capital dans l'industrie minière (tableau : 34-10-0035-01), les prix du pétrole et le volume de production de bitume de l'Alberta Energy Regulator, ainsi que le volume de production manufacturière comme indicateur de la demande en aval. Des valeurs coïncidentes et décalées ont été prises en compte pour tous les indicateurs.

lequel les prix des produits de base se normalisent progressivement et d'autres facteurs prédictifs, comme les dépenses en capital, suivent une trajectoire plus équilibrée, fournissant une base pour les prévisions d'emploi du scénario de référence.

2. Scénario d'expansion :

Le scénario d'expansion reflète des conditions économiques plus favorables que prévu dans le scénario de référence. Dans ces conditions, les prix des produits de base (en particulier l'or) suivent des trajectoires plus solides fondées sur la moyenne de plusieurs prévisions sur le secteur privé venant de grandes institutions financières.²³ Des prix plus élevés favoriseraient des niveaux d'activité et d'emploi plus élevés dans l'ensemble de l'industrie minière. On suppose que les autres facteurs prédictifs clés suivent des trajectoires plus fortes par rapport au scénario de référence.

3. Scénario de contraction :

Le scénario de contraction illustre l'impact d'un contexte de marché moins favorable. Dans ce cas, on suppose que les prix des métaux et des minéraux connaîtront une correction semblable aux baisses observées lors des cycles précédents en ce qui concerne les produits de base. De telles conditions entraîneraient un ralentissement des activités dans l'industrie et des niveaux d'emploi inférieurs à ceux du scénario de référence. On suppose que les autres facteurs prédictifs clés suivent des trajectoires plus défavorables par rapport au scénario de référence.

Considérés dans leur ensemble, ces scénarios présentent un éventail de situations futures possibles. Cela dit, les prévisions du Conseil RHIM supposent implicitement que les tendances futures suivront les tendances observées dans le passé. Même si ces scénarios tiennent compte d'une partie de l'incertitude, les projections restent limitées, car le modèle ne peut anticiper les événements imprévisibles ou les chocs inattendus qui pourraient survenir au cours de la période de prévision.

Aperçu de l'emploi dans l'industrie minière

La figure 14 illustre les perspectives d'emploi globales (historiques et prévisionnelles) dans l'industrie minière.

L'emploi dans l'industrie minière a maintenu une tendance à la hausse, passant de 108 570 travailleuses et travailleurs en 2003 à 208 530 en 2025 (une augmentation de 92 % en plus de deux décennies).

²³ La moyenne du secteur privé reflète les prévisions des prix de l'or formulées par plusieurs grandes institutions financières, y compris BMO Marchés des capitaux, J.P. Morgan, RBC Marchés des Capitaux, Services économiques TD, Marchés des capitaux CIBC, Bank of America Global Research, Goldman Sachs Research et d'autres estimations consensuelles.

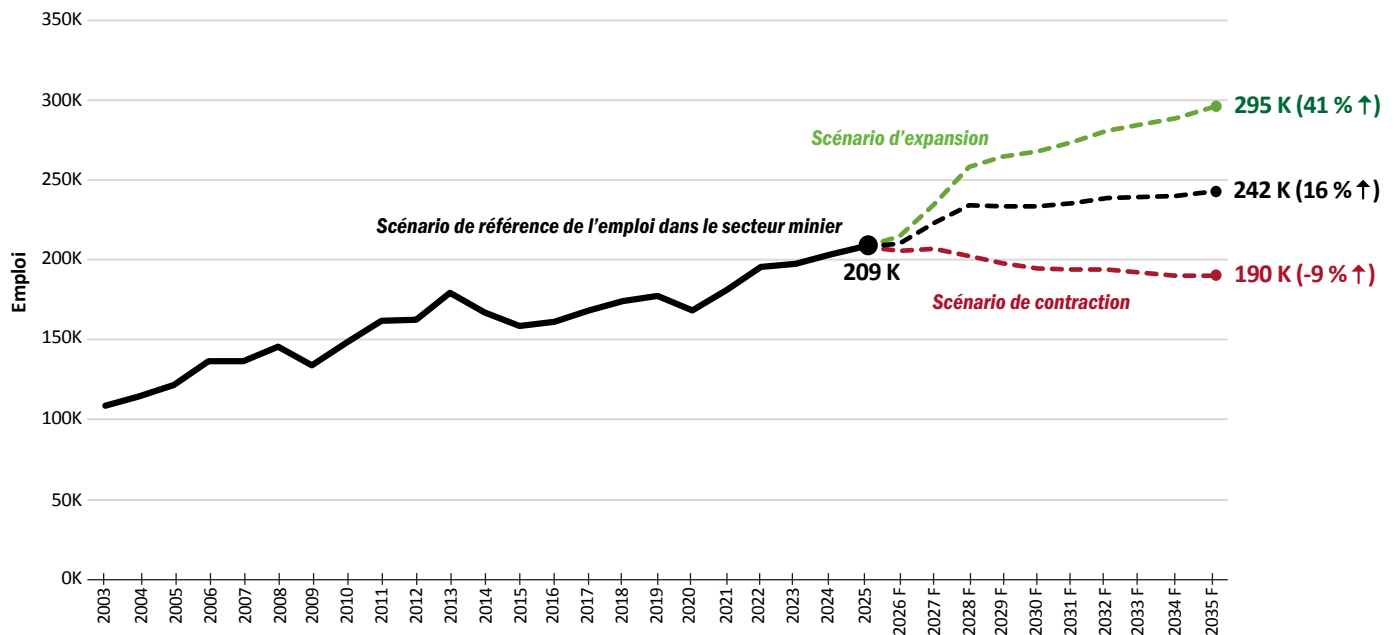
CHANGEMENTS APPORTÉS AU MODÈLE DE PRÉVISION DE CETTE ANNÉE

Les prévisions énoncées dans l'*Aperçu de l'industrie minière canadienne (2026)* du Conseil RHIM pourraient différer de celles contenues dans des versions précédentes en raison des rajustements apportés à la méthodologie sous-jacente, aux définitions de l'industrie et aux sources de données. Le contexte économique très incertain des dernières années a particulièrement nuï aux modèles de prévision économique. En 2026, le Conseil RHIM a apporté certains ajustements aux principales données recueillies :

- Dans les prévisions de 2024, le sous-secteur *extraction et concentration du minerai* regroupait l'extraction de minéraux et de métaux et l'*exploitation des sables bitumineux*. Puisque ces deux activités ont connu une évolution très différente pour ce qui est de la croissance récente et de la perspective à long terme, les prévisions de cette année classent l'*exploitation des sables bitumineux* dans un sous-secteur distinct. Par conséquent, chacune suit maintenant une série chronologique et un ensemble de variables explicatives distincts dans l'ensemble du modèle et du rapport.
- Les prévisions précédentes utilisaient des intervalles de prévision statistiques pour générer des résultats pour le scénario d'expansion. Le scénario d'expansion de cette année repose sur des attentes fondées sur le marché et utilise des projections consensuelles des principales variables explicatives (comme la moyenne de plusieurs prévisions des prix de l'or venant du secteur privé et établies par de grandes institutions financières). Cela offre une représentation plus réaliste d'une conjoncture économique plus favorable que celle de référence.
- De même, le scénario de contraction n'utilise plus un intervalle de prédiction statistique à limite inférieure. Il reflète plutôt une correction des prix des produits de base conforme aux baisses observées lors des ralentissements précédents du cycle de marché, ce qui offre une vision du risque de baisse fondée sur les données historiques. D'autres facteurs prédictifs devraient également suivre une trajectoire plus défavorable par rapport au scénario de référence.

Collectivement, ces mises à jour reflètent l'évolution des attentes économiques et de la disponibilité des données depuis les prévisions d'emploi du Conseil RHIM pour 2024. En particulier, le changement dans la modélisation des scénarios et la création d'un sous-secteur distinct pour l'*exploitation des sables bitumineux* contribuent tous deux à des divergences dans les perspectives d'évolution de l'emploi, qui ne se trouvaient pas dans les prévisions contenues dans le dernier rapport. Par conséquent, ces prévisions offrent une meilleure base pour comprendre la dynamique actuelle et future de la main-d'œuvre dans l'industrie.

Figure 14 Emploi historique et prévisionnel dans l'industrie minière (2003-2035)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026 Statistique Canada, Système de comptabilité nationale, 2026.
 Remarque : Les niveaux d'emploi de 2025 ont été estimés à l'aide de l'enquête mensuelle sur la population active de Statistique Canada et arrimés aux niveaux d'emploi du SCN afin de prendre en compte les incohérences des enquêtes.

Les prévisions de base du Conseil RHIM d'ici 2035 prévoient que la main-d'œuvre de l'industrie minière continuera de croître à long terme pour atteindre 242 400 travailleuses et travailleurs (une augmentation de 16 %). Selon le scénario d'expansion, l'emploi devrait passer à 294 920 travailleuses et travailleurs (hausse de 41 %), tandis que, selon le scénario de contraction, il devrait diminuer pour atteindre 189 950 travailleuses et travailleurs (baisse de 9 %). Les prévisions mises à jour pour 2026 indiquent une croissance rapide de l'emploi à court terme suivi d'une croissance plus lente, mais soutenue pour l'industrie en raison de conditions économiques relativement robustes et de prix élevés des produits de base.

Aperçu de l'emploi par sous-secteur de l'industrie minière

La figure 15 illustre les perspectives d'emploi dans l'industrie minière, réparties selon ses quatre principaux sous-secteurs : *extraction et concentration du minerai*, *exploitation des sables bitumineux*, *activités de soutien à l'exploitation minière* et *première transformation des métaux*²⁴.

Les travailleuses et travailleurs du sous-secteur *extraction et concentration du minerai* représentent le segment le plus important de l'industrie minière (environ 45 % en 2025),

suivis des travailleuses et travailleurs de la *première transformation des métaux* (environ 22 % en 2025), des travailleuses et travailleurs de l'*exploitation des sables bitumineux* (environ 18 % en 2025) et des travailleuses et travailleurs des *activités de soutien à l'exploitation minière* (environ 15 % en 2023) (tableau 1).

Historiquement, l'emploi dans l'industrie minière canadienne a eu tendance à augmenter dans l'ensemble, même si le rythme de cette croissance a considérablement varié d'un sous-secteur à l'autre. Au cours des 20 dernières années, l'emploi dans le secteur *exploitation des sables bitumineux* a plus que triplé, tandis que l'emploi dans les secteurs *extraction et concentration du minerai* et *activités de soutien à l'exploitation minière* a plus ou moins doublé. Au cours de la même période, l'emploi dans le secteur de la *première transformation des métaux* a diminué d'environ 20 %.

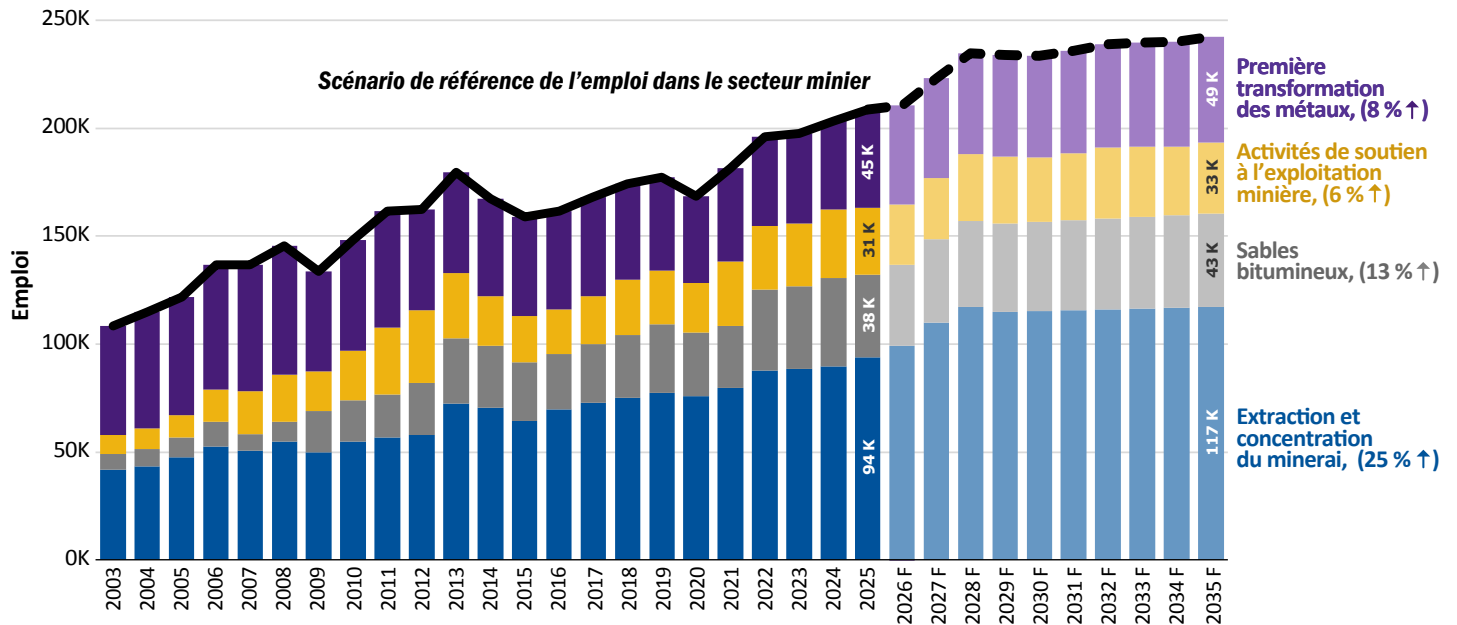
1. L'emploi dans le sous-secteur *extraction et concentration du minerai* devrait augmenter considérablement d'environ 25 %, passant de 94 010 travailleuses et travailleurs en 2025 à 117 230 travailleuses et travailleurs en 2035.
2. L'emploi devrait augmenter d'environ 13 % dans l'*exploitation des sables bitumineux*, passant de 38 080 travailleuses et travailleurs en 2025 à 43 060 travailleuses et travailleurs en 2035.

24) La figure 15 montre les prévisions de référence pour les quatre sous-secteurs miniers. Pour connaître les scénarios d'expansion et de contraction par sous-secteur, voir l'annexe B.

3. Les activités de soutien à l'exploitation minière devraient augmenter légèrement de 6 %, passant de 31 180 travailleuses et travailleurs en 2025 à 33 100 travailleuses et travailleurs en 2035.

4. Enfin, on estime que dans le sous-secteur première transformation des métaux, l'emploi connaîtra une légère hausse de 8 %, passant de 45 260 travailleuses et travailleurs en 2023 à 49 000 en 2035.

Figure 15 Emploi historique et prévisionnel par sous-secteur de l'industrie minière (2003-2035)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

Tableau 1 Proportion de la main-d'œuvre de l'industrie minière et croissance prévue de l'emploi dans les sous-secteurs de l'industrie minière (2025)

Sous-secteurs de l'industrie minière	Part de la main-d'œuvre de l'industrie minière en 2025	Emploi en 2025	Prévisions de référence en matière d'emploi pour 2035
Extraction et concentration du minerai	45 %	94 010	117 230
Sables bitumineux	18 %	38 080	43 060
Activités de soutien à l'exploitation minière	15 %	31 180	33 100
Première transformation des métaux	22 %	45 260	49 000

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

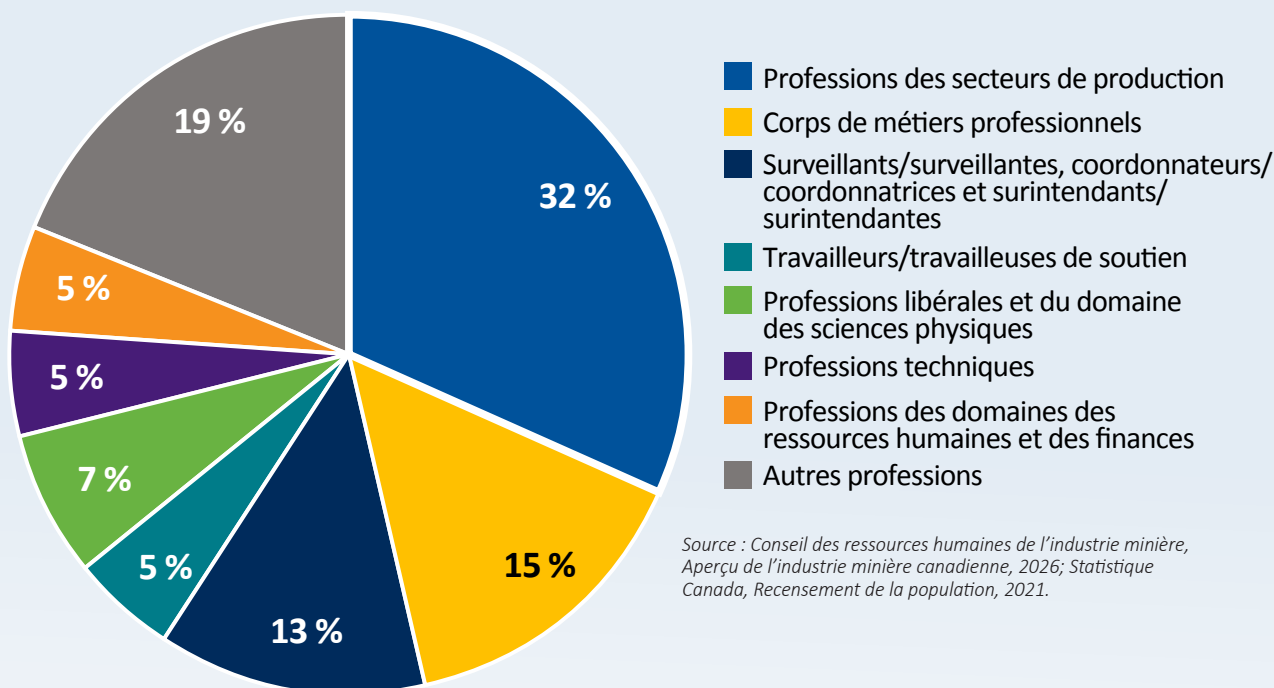
Composition professionnelle

Pour certaines professions, les prévisions dépendent de la « composition professionnelle » de l'industrie minière, qui décrit la combinaison des emplois essentiels qui devraient composer la demande future de main-d'œuvre.

Le Conseil RHIM a recensé les 100 professions dans le système de la *Classification nationale des professions (CNP) 2021* 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 *Opérateurs/opératrices d'équipement lourd [CNP 73400]*, à celle des professions libérales et du domaine des sciences physiques, comme les *Géoscientifiques et océanographes [CNP 21102]* (voir *Appendix A* pour consulter la liste complète).

Comme l'indique le Recensement de 2021, le segment le plus important est celui des *professions des secteurs de production*, qui représentent environ 32 % de toute la demande de main-d'œuvre dans l'industrie minière, suivi des *corps de métiers professionnels* (15 %) et des *surveillants/surveillantes, coordonnateurs/coordonnatrices et contremaîtres/contremaîtresses* (13 %) (figure 16). Le tableau 2 présente les dix principales professions de chaque sous-secteur minier, par part d'emploi. Aux fins de la présente analyse, le Conseil RHIM suppose que la composition professionnelle reflétera les données historiques et demeurera constante au cours de la période de prévision.²⁵

Figure 16 Part d'emploi par catégorie professionnelle (2021)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026*; Statistique Canada, *Recensement de la population, 2021*.

25) Il est à noter que la composition professionnelle évolue constamment, car la demande pour différentes professions augmentera et diminuera selon le stade des projets dans le cycle minier et selon les conditions macroéconomiques. De plus, cela pourrait changer radicalement avec les nouvelles technologies et l'augmentation de la demande en minéraux critiques. Les prévisions de référence supposent qu'il est fort probable que le statu quo soit maintenu dans les exploitations minières.

Tableau 2
Les dix principales professions par part d'emploi dans des sous-secteurs de l'industrie minière (2021)

Rang	EXTRACTION ET CONCENTRATION DU MINÉRAI		SABLES BITUMINEUX		ACTIVITÉS DE SOUTIEN		PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX	
	Poste	Part du total	Poste	Part du total	Poste	Part du total	Poste	Part du total
1	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	11,6 %	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés, traitement du pétrole, du gaz et des produits chimiques	6,4 %	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du forage pétrolier et gazier et des services	6,6 %	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	9,3 %
2	Opérateurs/opératrices d'équipement lourd	9,9 %	Opérateurs/opératrices d'équipement lourd	4,8 %	Conducteurs/conductrices de camions de transport	6,4 %	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	6,7 %
3	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	6,4 %	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	3,5 %	Manœuvres de forage pétrolier et gazier, d'entretien et personnel assimilé	5,0 %	Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	5,3 %
4	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	5,2 %	Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux électriques	3,1 %	Foreurs/foreuses de puits de pétrole et de gaz, préposés/préposées à l'entretien, essayeurs/essayeuses et personnel assimilé	4,1 %	Directeurs/directrices de la fabrication	4,2 %
5	Conducteurs/conductrices de camions de transport	4,5 %	Ingénieurs miniers/ingénieures minières	2,9 %	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines	3,7 %	Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais	4,2 %
6	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	4,4 %	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais	2,8 %	Opérateurs/opératrices d'équipement lourd	3,5 %	Grutiers/grutières	3,4 %
7	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	3,2 %	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	2,3 %	Foreurs/foreuses de puits de pétrole et de gaz et personnel et opérateurs/opératrices de la maintenance assimilés	3,0 %	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	3,4 %
8	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	2,7 %	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	2,2 %	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	2,9 %	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	2,9 %
9	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	2,5 %	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	2,1 %	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières	2,4 %	Opérateurs/opératrices de machines à forger et à travailler les métaux	2,6 %
10	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	2,3 %	Géoscientifiques et océanographes	1,9 %	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés, traitement du pétrole, du gaz et des produits chimiques	2,3 %	Manutentionnaires	2,2 %

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026; Statistique Canada, Recensement de la population, 2021.

b) Rajustement des effectifs

Le Conseil RHIM tient compte de deux facteurs principaux qui contribuent aux rajustements de la main-d'œuvre minière : le *changement net dans l'emploi et les départs prévus*.

Le changement net en matière d'emploi décrit l'évolution de la demande de main-d'œuvre qui est attribuable à l'expansion ou à la contraction de l'industrie. Les départs prévus concernent les personnes qui quittent l'industrie minière du Canada, soit parce qu'elles prennent leur retraite, migrent au sein de l'industrie ou choisissent d'autres avenues.

Rajustements par rapport au changement net en matière d'emploi

Les prévisions d'emploi du Conseil RHIM permettent de calculer, pour des sous-secteurs de l'industrie minière et de grandes catégories professionnelles, le changement net cumulatif en matière d'emploi selon les trois scénarios économiques suivants : de contraction, de référence et d'expansion.

Changement net en matière d'emploi par sous-secteur

Le tableau 3 illustre le changement net cumulatif en matière d'emploi pour chaque sous-secteur de l'industrie minière au cours de l'horizon prévisionnel de dix ans (2026-2035). Selon le scénario de référence, il est prévu que l'industrie minière emploie 33 866 travailleuses et travailleurs supplémentaires (une augmentation d'environ 16 % par rapport à 2025) au cours de la période de prévision.²⁶ Cette expansion importante reflète la dynamique de croissance actuelle et le contexte favorable des prix des produits de base pour l'industrie minière.

Parmi les quatre sous-secteurs, seul celui de *l'extraction et la concentration du minerai* devrait connaître la plus forte croissance au cours de la prochaine décennie grâce à l'ajout de 23 221 travailleuses et travailleurs (une croissance d'environ 25 % par rapport à 2025), selon le scénario de référence. Les secteurs *exploitation des sables bitumineux*, *première transformation des métaux* et *services de soutien* devraient également augmenter, mais dans une moindre mesure, et augmenteront respectivement de 13 %, 8 % et 6 %.

Tableau 3 Scénarios prévisionnels du changement net cumulatif en matière d'emploi par sous-secteur de l'industrie minière (2026-2035)

	Scénario de contraction	Scénario de référence	Scénario d'expansion
Extraction et concentration du minerai	323	23 221	44 168
Sables bitumineux	-6 572	4 980	15 658
Activités de soutien à l'exploitation minière	-8 366	1 926	14 003
Première transformation des métaux	-3 958	3 738	12 559
Tous les sous-secteurs de l'industrie minière	-18 573	33 866	86 388

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne*, 2026

²⁶ Les différences par rapport aux prévisions de 2024 sont attribuables à la volatilité récente de plusieurs variables, en particulier les prix des minéraux et des métaux, qui ont une incidence importante sur le changement net cumulatif de l'emploi dans la portion à court terme des prévisions.

Changement net en matière d'emploi par profession

Le tableau 4 illustre le changement net cumulatif en matière d'emploi pour chaque grande catégorie professionnelle au cours de l'horizon prévisionnel de dix ans (2026-2035). Les *professions des secteurs de production* devraient connaître la plus forte augmentation selon les scénarios de référence et d'expansion, mais aussi la plus grande réduction selon le

scénario de contraction, principalement en raison de sa taille et de sa sensibilité à l'évolution de la main-d'œuvre de l'industrie minière. Selon le scénario de référence, l'industrie devrait gagner 10 900 travailleuses et travailleurs (une augmentation de 16 % par rapport à 2025) dans cette catégorie professionnelle.

Tableau 4 Scénarios prévisionnels du changement net cumulatif en matière d'emploi par profession de l'industrie minière (2026-2035)

	Scénario de contraction	Scénario de référence	Scénario d'expansion
Professions des domaines des ressources humaines et des finances	-862	1 571	4 007
Professions des secteurs de production	-5 978	10 900	27 804
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	-1 255	2 288	5 836
Surveillants/surveillantes, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	-2 384	4 347	11 088
Travailleurs/travailleuses de soutien	-1 010	1 842	4 698
Professions techniques	-860	1 568	4 000
Corps de métiers professionnels	-2 700	4 922	12 557
Autres professions ²⁷	-3 525	6 428	16 398
Toutes les professions	-18 573	33 866	86 388

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026*

Rajustements en raison des départs²⁷

Les départs de membres du personnel sont fréquents dans toutes les industries, et le secteur minier n'y fait pas exception. Les travailleuses et travailleurs quittent l'industrie minière pour diverses raisons. Les prévisions du Conseil RHIM portent sur deux catégories principales de départs : 1) ceux où l'on quitte l'effectif minier (retraite); et 2) ceux où l'on quitte l'industrie minière elle-même.

Dans le premier cas, on estime le nombre de personnes qui se retirent complètement de la *population active (retraite)*. La plupart des personnes qui quittent la population active le font pour prendre leur retraite, mais peuvent également le faire

pour retourner aux études, entamer un congé de maternité ou de paternité, etc. Les départs de la population active ont trait aux anciennes travailleuses et anciens travailleurs de l'industrie minière qui ne font plus partie de sa main-d'œuvre.

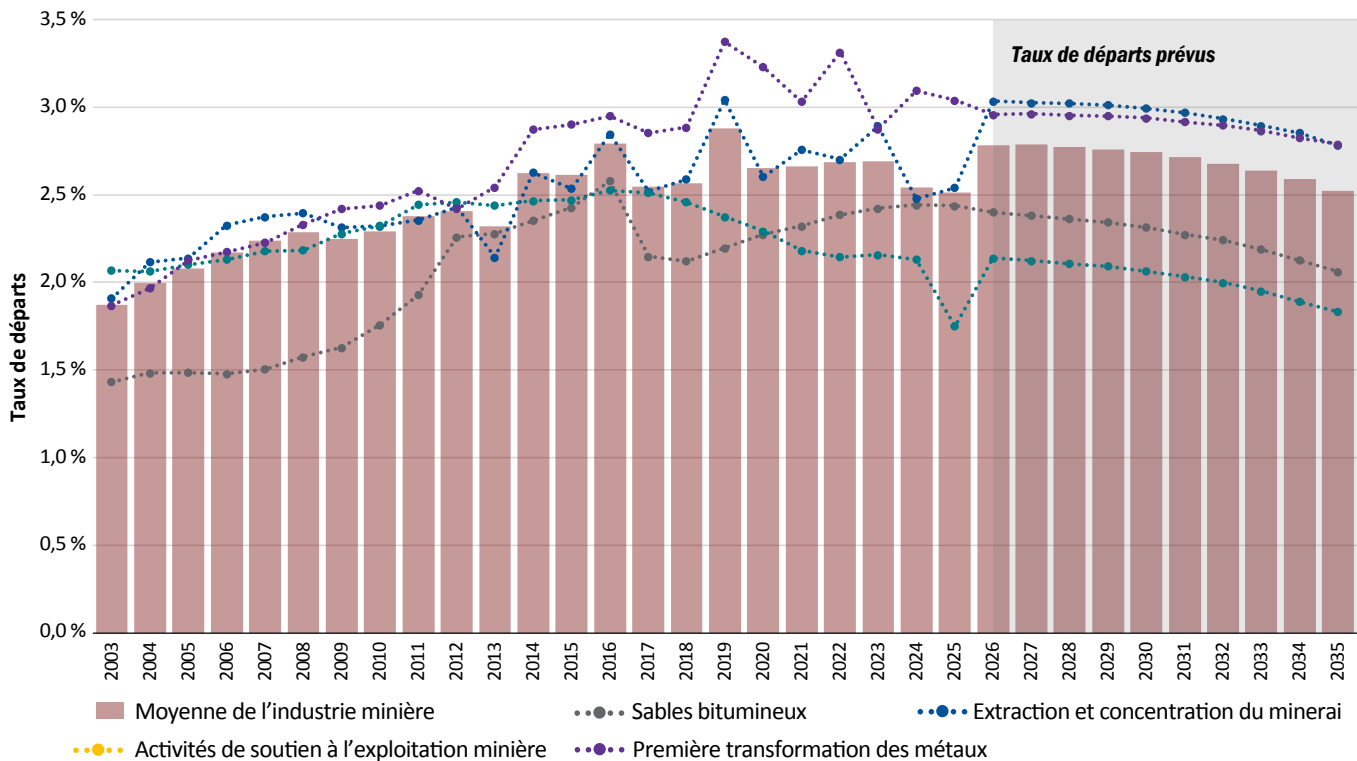
Le modèle de départs de la population active du Conseil RHIM tient compte des caractéristiques démographiques pour estimer la proportion de travailleuses et travailleurs qui devraient quitter la main-d'œuvre de l'industrie minière au fil du temps.²⁸ Les départs de la population active dans les sous-secteurs de l'industrie minière ont augmenté à mesure que la génération des baby-boomers atteint l'âge de la retraite, et devraient se stabiliser, puis s'atténuer légèrement à la fin des années 2020.

27) *Autres professions* désigne un grand groupe de professions qui ne sont pas nécessairement propres à l'industrie minière et qui ne font pas partie des professions essentielles visées par l'analyse, mais qui comptent du personnel dans l'industrie (personnel infirmier autorisé, personnel d'entretien ménager, agents/agentes de sécurité, etc.).

28) Les différences entre les estimations des taux de sortie et d'entrée dans le présent rapport et celles publiées dans l'édition de 2024 reflètent les améliorations méthodologiques et l'harmonisation entre les différentes sources de données. Par conséquent, les niveaux historiques peuvent sembler légèrement plus élevés, tandis que les tendances et les conclusions restent cohérentes.

Figure 17

Taux historiques et prévisionnels de départs de la population active par sous-secteur de l'industrie minière (2003-2035)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026*

De 2026 à 2035, le taux moyen de départs de la population active devrait être de 2,7 % par année dans l'industrie minière (figure 17). Parmi les sous-secteurs miniers, les sous-secteurs *extraction et concentration du minerai et première transformation des métaux* affichent les taux de sortie les plus élevés, tandis que les *activités de soutien à l'exploitation minière et l'exploitation des sables bitumineux* suivent une tendance à la baisse.

Les **départs de l'industrie minière** permettent d'estimer le nombre de personnes qui quittent l'industrie minière pour travailler dans une autre industrie. Bien que la mobilité entre industries soit normale et constante, chaque départ génère une pression d'embauche chez un employeur.

Comme l'information sur les départs de l'industrie est plutôt rare, le Conseil RHIM s'est appuyé sur la documentation restreinte qui est disponible pour estimer un taux raisonnable de départs de l'industrie au cours de la période de prévision. Parmi les renseignements importants, mentionnons les données historiques sur le roulement du personnel, recueillies précédemment par le Conseil RHIM et le Bureau of Labour Statistics des États-Unis, ainsi que les données historiques

provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).²⁹

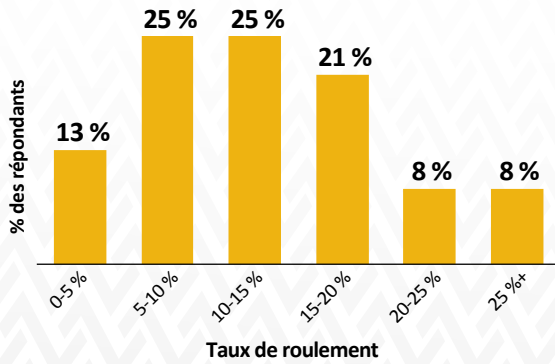
Les prévisions du Conseil RHIM supposent que le taux annuel de départs de l'industrie variera de 6 % à 7 % dans les quatre sous-secteurs de l'industrie minière. Pour les catégories professionnelles, les prévisions supposent quelques écarts : 8 % pour les *professions des secteurs de production* et 5 % pour les *professions des domaines des ressources humaines et des finances, les professions libérales et du domaine des sciences physiques* ainsi que les *surveillants/surveillantes, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes*.

²⁹ Ressources notables ayant été consultées : Xuyang Chen et Maxime Fougère (2009), *Inter-provincial and Inter-industry Labour Mobility in Canada, 1994-2005*, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (veuillez noter que l'EDTR a été abandonnée en 2011) et les prévisions du US Bureau of Labour Statistics en matière de « départs professionnels » (Occupational Separations [2021-2031], <https://www.bls.gov/emp/documentation/separations.htm>).

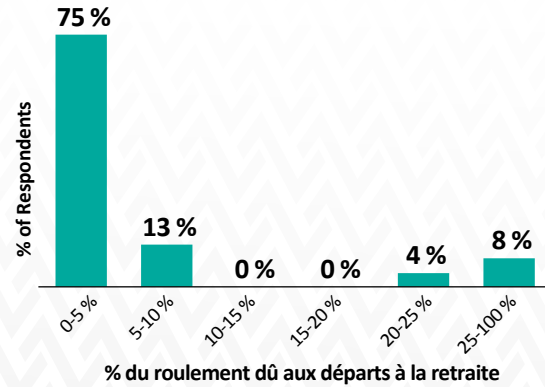
Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Taux de roulement

Près des deux tiers des employeurs ont rapporté un taux de roulement entre 0 % et 15 %. Les trois quarts des employeurs ont indiqué que 5 % ou moins de leur taux de roulement étaient attribuables aux départs à la retraite.

Au cours des 12 derniers mois, quel a été le taux de roulement du personnel de votre exploitation minière?



Au cours des 12 derniers mois, quel pourcentage (%) du roulement de personnel a été dû à des départs à la retraite?



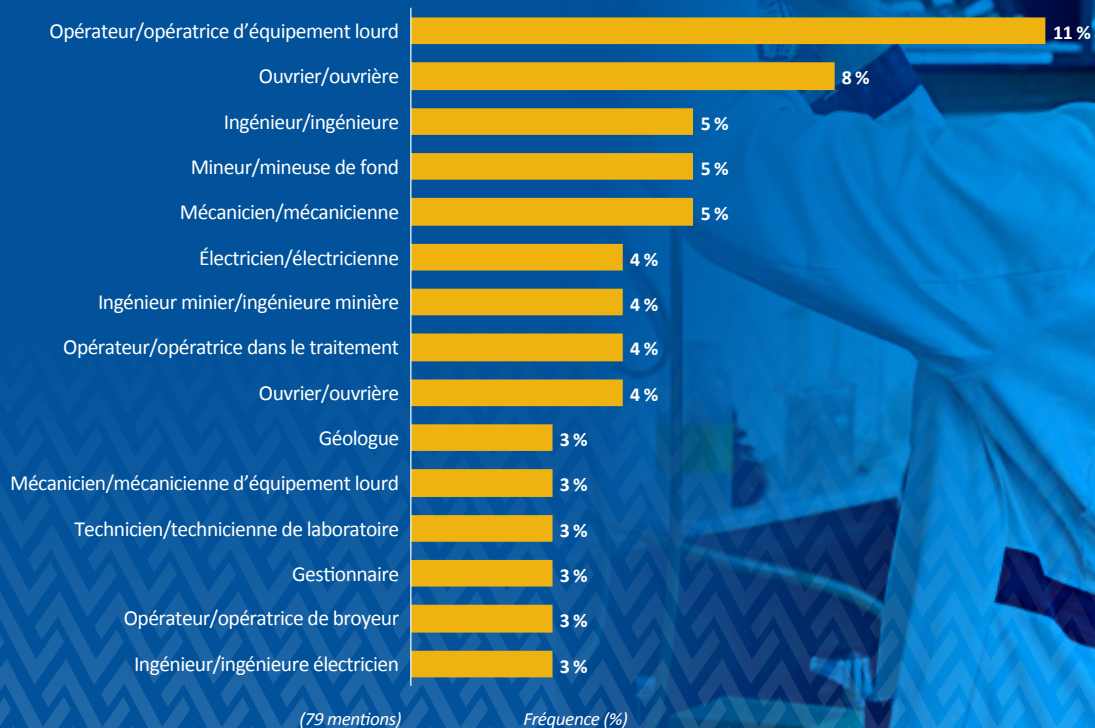
(Taille de l'échantillon = 24 sur 28)

* Le taux de roulement est défini comme le nombre total de départs d'employés, y compris les départs à la retraite, les démissions, les mises à pied, etc., divisé par le nombre moyen d'employés au cours de la même période.

Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Taux de roulement

Selon les employeurs, les opérateurs/opératrices d'équipement lourd, les manœuvres et les ingénieurs/ingénieures figuraient parmi les postes ayant le taux de roulement le plus élevé.

Au cours des 12 derniers mois, quelles professions ont affiché le taux de roulement le plus élevé? Veuillez énumérer jusqu'à cinq postes ou professions.



Besoins liés à l'embauche

Les prévisions du Conseil RHIM sur les besoins de main-d'œuvre sont basées sur des estimations des efforts de ressources humaines nécessaires pour qu'au fil du temps, le niveau d'emploi prévu dans l'industrie minière (voir la figure 14) soit atteint. Les besoins liés à l'embauche sont estimés comme la somme du changement net en matière d'emploi, des départs de l'effectif minier et des départs de l'industrie minière, qui créent tous des pressions d'embauche pour l'industrie.

Le tableau 5 présente les besoins cumulatifs liés à l'embauche à l'échelle de l'industrie pour la période de prévision selon les trois scénarios économiques. Les besoins cumulatifs en matière d'embauche prévus pour la prochaine décennie sont les suivants : 246 422 travailleuses et travailleurs pour le scénario de référence, 328 997 travailleuses et travailleurs pour le scénario d'expansion et 160 967 travailleuses et travailleurs pour le scénario de contraction. La majorité des besoins de main-d'œuvre sont censés provenir du remplacement des travailleuses et travailleurs qui quittent l'industrie.

Tableau 5 Scénarios prévisionnels des besoins cumulatifs liés à l'embauche dans l'industrie minière (2026-2035)

		Scénario de contraction	Scénario de référence	Scénario d'expansion
Changement net cumulatif en matière d'emploi		-18 573	33 866	86 388
Besoins liés aux remplacements	Départs cumulatifs de la population active	53 000	62 686	71 491
	Départs cumulatifs de l'industrie	126 540	149 870	171 118
Besoins cumulatifs liés à l'embauche		160 967	246 422	328 997

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

Besoins en matière d'embauche par sous-secteur

Le tableau 6 présente les besoins cumulatifs liés à l'embauche dans chaque sous-secteur pour la période de prévision, selon les trois scénarios économiques. Le sous-secteur *extraction et concentration du minerai* devrait représenter la grande majorité des besoins liés à l'embauche, ayant besoin de 131 345 travailleuses et travailleurs supplémentaires selon le scénario de référence.

Tableau 6 Scénarios prévisionnels des besoins cumulatifs liés à l'embauche par sous-secteur de l'industrie minière (2026-2035)

	Scénario de contraction	Scénario de référence	Scénario d'expansion
Extraction et concentration du minerai	92 573	131 345	165 954
Sables bitumineux	20 618	39 070	55 205
Activités de soutien	12 058	27 456	44 863
Première transformation des métaux	35 718	48 551	62 974
Tous les sous-secteurs de l'industrie minière	160 967	246 422	328 997

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

Besoins en matière d'embauche par profession

Le tableau 7 présente les besoins cumulatifs liés à l'embauche par grande catégorie professionnelle pour la période de prévision, selon les trois scénarios économiques. Les *professions des secteurs de production* devraient représenter la grande majorité des besoins liés à l'embauche, ayant besoin de 91 615 travailleuses et travailleurs supplémentaires selon le scénario de référence.

Tableau 7 Scénarios prévisionnels des besoins cumulatifs liés à l'embauche par catégorie professionnelle (2026-2035)

	Scénario de contraction	Scénario de référence	Scénario d'expansion
Professions des domaines des ressources humaines et des finances	6 041	9 742	13 333
Professions des secteurs de production	62 194	91 615	119 938
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	8 902	14 311	19 558
Surveillants/surveillantes, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	17 076	27 384	37 381
Travailleurs/travailleuses de soutien	8 210	12 757	17 156
Professions techniques	7 972	12 024	15 935
Corps de métiers professionnels	22 366	34 598	46 428
Autres professions	28 206	43 992	59 270
Toutes les professions	160 967	246 422	328 997

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026*

c) Difficulté relative du rajustement des effectifs

L'analyse des écarts du Conseil RHIM vise à déterminer si les nouvelles personnes faisant leurs débuts dans une profession liée au secteur minier peuvent compenser adéquatement les besoins futurs liés à l'embauche. Une pénurie pose de nombreux risques potentiels pour les activités minières puisqu'un manque de main-d'œuvre peut faire dérailler un projet, augmenter les coûts de recherche de travailleuses et travailleurs et, en fin de compte, compromettre la capacité de l'exploitation à rester concurrentielle.

Entrées prévues

Les entrées représentent la possibilité de neutraliser les pressions et les coûts associés à l'embauche; la tâche ardue de remplacer un travailleur est simplifiée lorsqu'il y a une abondance de candidats qualifiés. Le modèle du Conseil RHIM relatif aux entrées prévues fournit des prévisions sur les entrées sur le marché du travail de l'industrie minière. Contrairement aux départs prévus, le Conseil RHIM envisage deux catégories parallèles d'entrées : 1) entrées dans l'effectif minier; et 2) entrées dans l'industrie minière.

Entrées dans l'effectif minier

Un modèle d'entrées dans l'effectif minier comprend divers points d'entrée. Si les étudiantes et étudiants qui font la transition de l'école à la population active représentent la majorité des entrées, les entrées dans l'effectif minier comprennent toutes les personnes qui entrent sur le marché du travail (c.-à-d. les non-étudiant(e)s qui, auparavant, n'étaient pas sur le marché du travail pour quelque raison que ce soit).

La méthode d'estimation des entrées dans l'effectif minier est la même que celle relative aux départs (voir la section « Rajustements en raison des départs »), sauf que l'accent est mis sur la probabilité que les personnes intègrent la main-d'œuvre de l'industrie minière, en fonction des tendances historiques et de leurs principales caractéristiques démographiques.

De 2026 à 2035, le taux moyen d'entrée sur le marché du travail devrait être de 1,3 % par année dans l'industrie minière (figure 18). Parmi les sous-secteurs de l'industrie minière, les activités de soutien à l'exploitation minière affiche les taux

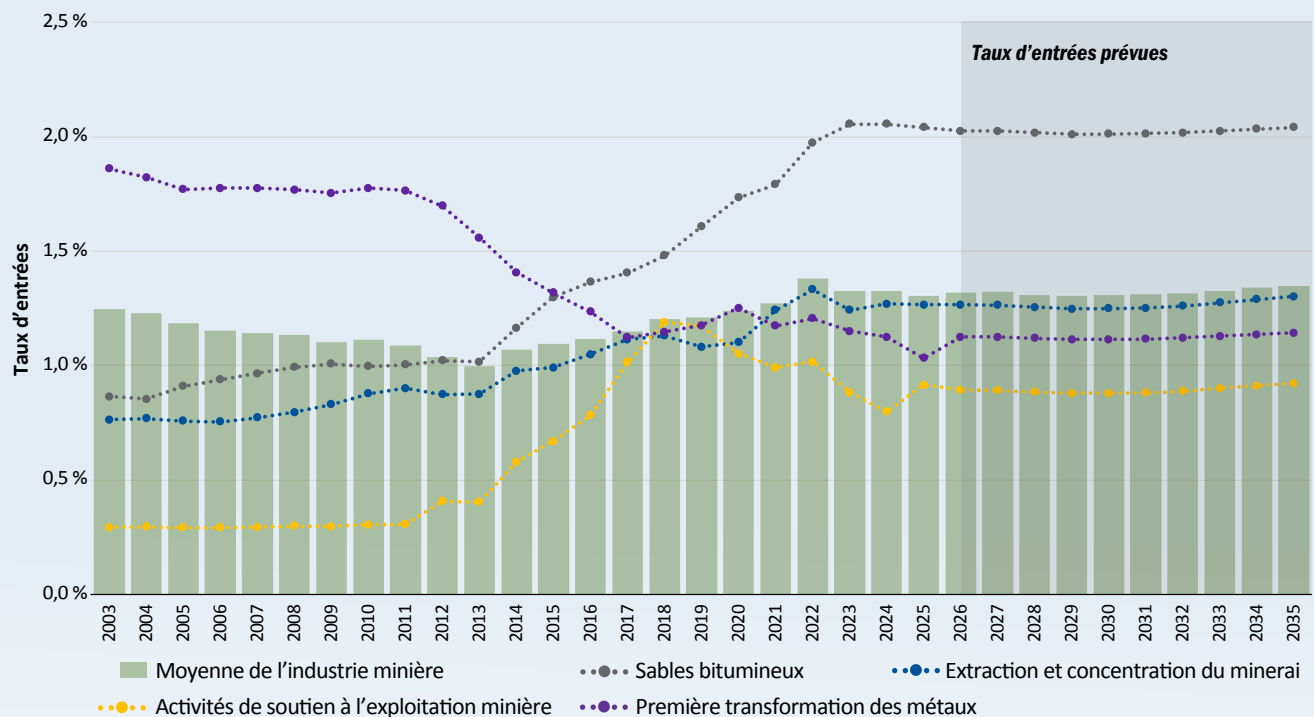
d'entrées prévus les plus bas, ce qui laisse croire que c'est ce sous-secteur qui subira le plus de pression pour attirer de nouvelles personnes.

Entrées dans l'industrie minière

Les entrées dans l'industrie minière sont parallèles aux départs de l'industrie minière cités précédemment. Comme les travailleuses et travailleurs changent continuellement de rôles tout au long de leur vie professionnelle, une entrée dans une industrie représente également un départ d'une autre. La question clé est de savoir si les transferts entre industries sont équilibrés. Si les départs vers d'autres industries dépassent constamment les entrées, la main-d'œuvre de l'industrie minière subira une attrition au fil du temps.

Cet équilibre entre les départs et les entrées dans l'industrie dépendra de la pression et de l'attraction économiques des différentes industries au fil de leurs cycles et du temps. Par conséquent, le Conseil RHIM envisage trois scénarios d'entrées dans l'industrie minière en fonction de leur degré d'équilibre

Figure 18 Taux historiques et prévisionnels d'entrées sur le marché du travail par sous-secteur de l'industrie minière (2003-2035)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

avec les départs de l'industrie minière. Pour couvrir l'éventail des possibilités, ces trois scénarios décrivent les entrées dans l'industrie comme suit :

1. scénario d'équilibre : il y a autant d'entrées dans l'industrie que de départs de l'industrie;
2. scénario de flux entrant : il y a plus d'entrées dans l'industrie que de départs de l'industrie (+2 %);
3. scénario de flux sortant : il y a moins d'entrées dans l'industrie que de départs de l'industrie (-2 %).

Analyse des écarts et resserrement du marché du travail

L'analyse des écarts du Conseil RHiM combine les besoins liés à l'embauche et les prévisions d'entrées en une seule analyse comparative des sous-secteurs et des grandes catégories professionnelles. Un écart d'embauche survient lorsque les entrées prévues ne sont pas en mesure de répondre aux besoins prévus liés à l'embauche. Les besoins liés à l'embauche qui dépassent l'offre de main-d'œuvre disponible représentent un fardeau supplémentaire pour les employeurs, qui doivent redoubler d'efforts pour satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre.

De plus, un écart d'embauche signale un resserrement à long terme du marché du travail. Contrairement au resserrement à court terme, où certains facteurs économiques sont cycliques et susceptibles de se résorber au fil du temps, le resserrement à long terme suggère une tendance continue alimentée par des facteurs démographiques et économiques à long terme.

Analyse des écarts pour l'industrie minière

Le tableau 8 présente une analyse du degré de sensibilité à l'écart pour l'industrie minière. Ce tableau met en évidence une gamme de résultats pour l'écart projeté (c.-à-d. les entrées prévues moins les besoins liés à l'embauche) en fonction de trois scénarios relatifs à l'emploi dans l'industrie minière (soit les scénarios de référence, de contraction et d'expansion) et de trois scénarios d'équilibre entre les départs de l'industrie et les entrées dans l'industrie (soit les scénarios d'équilibre, de flux entrant et de flux sortant). Le résultat présentant l'écart le plus important est celui combinant le *scénario d'expansion en matière d'emploi* et le *scénario de flux sortant*, ce qui signifie que l'emploi dans l'industrie devrait connaître une forte croissance, tandis que les départs de l'industrie dépasseront de 2 % les entrées dans l'industrie.

Analyse des écarts par sous-secteur

Le tableau 9 présente l'analyse des écarts par sous-secteur de l'industrie minière. Les scénarios sélectionnés présentent un éventail de déficits ou d'excédents possibles en matière d'embauche au cours de la période de prévision. L'écart est particulièrement important dans l'*extraction et la concentration du minerai* selon le scénario où les départs de l'industrie excèdent les entrées dans l'industrie (flux sortant de l'industrie) et où la demande de main-d'œuvre suit la voie de l'expansion. Même dans le scénario de référence équilibré, les écarts persistants en matière d'embauche dans tous les sous-secteurs indiquent une capacité limitée de l'industrie à s'autoréguler, ce qui renforce la nécessité de mettre en place des stratégies proactives de perfectionnement et de maintien en poste de la main-d'œuvre au cours de la période de prévision.

Tableau 8 Scénarios prévisionnels relatifs aux écarts d'embauche dans l'industrie minière (2026-2035)

	Scénario de contraction	Scénario de référence	Scénario d'expansion
Flux entrant	30 992	-49 658	-127 855
Scénario d'équilibre	14 938	-65 712	-143 909
Flux sortant	-17 072	-97 722	-175 919

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne*, 2026

Tableau 9 Scénarios prévisionnels pour l'analyse des écarts d'embauche par sous-secteur de l'industrie minière (2026-2035)

	Scénario de contraction – Flux entrant	Scénario de référence – Scénario d'équilibre	Scénario d'expansion – Flux sortant
Extraction et concentration du minerais	3 025	-42 275	-91 323
Sables bitumineux	12 402	-5 934	-26 278
Activités de soutien	10 563	-5 386	-25 659
Première transformation des métaux	5 002	-12 117	-32 659
Tous les sous-secteurs de l'industrie minière	30 992	-65 712	-175 919

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026*

Le tableau 10 souligne également la façon dont chaque écart est calculé selon le scénario de référence-d'équilibre : *Changement net en matière d'emploi + départs prévus – entrées prévues = écarts d'embauche prévus*

L'écart provient principalement des départs dans le sous-secteur *extraction et concentration du minerais*; 108 123 travailleuses et travailleurs devraient quitter la main-d'œuvre de l'industrie minière, ce qui entraînera une importante pression d'embauche au cours de la période de prévision.

Tableau 10 Ventilation de l'analyse des écarts d'embauche par sous-secteur de l'industrie minière, calculés selon le scénario de référence-d'équilibre (2026-2035)

	Changement net en matière d'emploi	Départs	Besoins totaux liés à l'embauche	Entrées prévues	Analyse des écarts
Extraction et concentration du minerais	23 221	108 123	131 345	89 069	-42 275
Sables bitumineux	4 980	34 090	39 070	33 137	-5 934
Activités de soutien à l'exploitation minière	1 926	25 529	27 456	22 069	-5 386
Première transformation des métaux	3 738	44 813	48 551	36 434	-12 117
Tous les sous-secteurs de l'industrie minière	33 866	212 556	246 422	180 710	-65 712

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026*

Analyse de l'écart par profession

Le tableau 11 présente l'analyse des écarts par grande catégorie professionnelle. Les scénarios sélectionnés présentent un éventail de déficits ou d'excédents possibles en matière d'embauche au cours de la période de prévision. L'écart est particulièrement important dans les *professions des secteurs de production* selon le scénario où les départs de l'industrie excèdent les entrées dans l'industrie (flux sortant de l'industrie) et où la demande de main-d'œuvre suit la voie de l'expansion. Compte tenu de sa taille relative, l'écart dans cette catégorie devient un excédent selon les scénarios de contraction, ce qui met en évidence la grande sensibilité aux écarts (et aux excédents) prévus dans cette prévision.

Tableau 11 Scénarios prévisionnels pour l'analyse des écarts d'embauche par catégorie professionnelle (2026-2035)

	Scénario de contraction – Flux entrant	Scénario de référence – Scénario d'équilibre	Scénario d'expansion – Flux sortant
Professions des domaines des ressources humaines et des finances	1 654	-2 790	-7 863
Professions des secteurs de production	9 154	-22 133	-57 764
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	2 335	-4 152	-11 552
Surveillants/surveillantes, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	3 893	-8 532	-22 684
Travailleurs/travailleuses de soutien	1 765	-3 479	-9 458
Professions techniques	1 437	-3 041	-8 144
Corps de métiers professionnels	4 152	-9 969	-26 045
Autres professions	6 603	-11 616	-32 408
Toutes les professions	30 992	-65 712	-175 919

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

Le tableau 12 souligne également la façon dont chaque écart est calculé selon le scénario de référence-d'équilibre : *Changement net en matière d'emploi + départs prévus – entrées prévues = écarts d'embauche prévus*. L'écart provient principalement des départs dans les professions des secteurs de production; 80 715 travailleuses et travailleurs devraient quitter la main-d'œuvre de l'industrie minière, ce qui entraînera une importante pression d'embauche au cours de la période de prévision.

Tableau 12 Ventilation de l'analyse des écarts d'embauche par catégorie professionnelle, calculés selon le scénario de référence-d'équilibre (2026-2035)

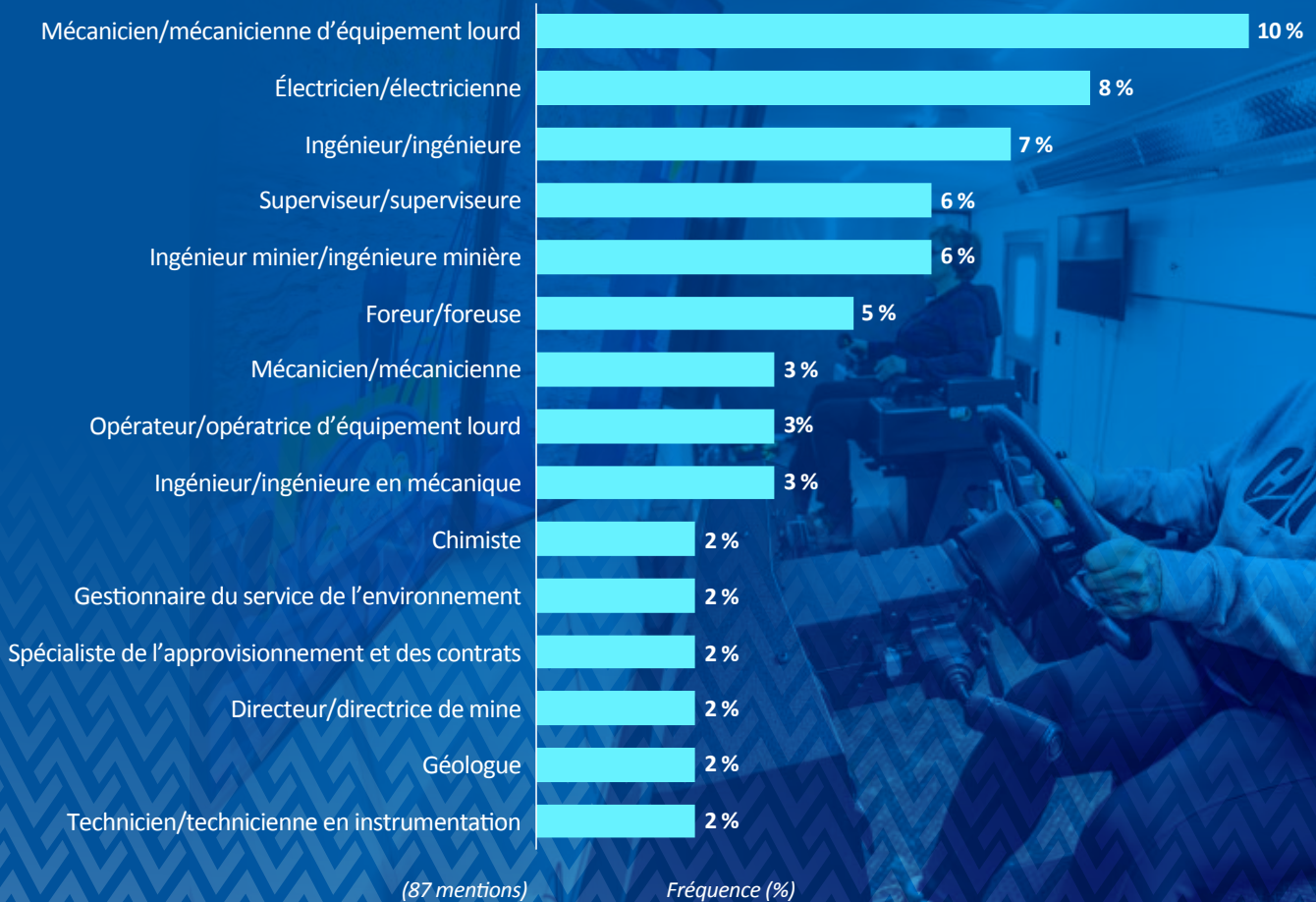
	Changement net en matière d'emploi	Départs	Besoins totaux liés à l'embauche	Entrées prévues	Analyse des écarts
Professions des domaines des ressources humaines et des finances	1 571	8 171	9 742	6 952	-2 790
Professions des secteurs de production	10 900	80 715	91 615	69 482	-22 133
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	2 288	12 023	14 311	10 159	-4 152
Surveillants/surveillantes, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	4 347	23 037	27 384	18 851	-8 532
Travailleurs/travailleuses de soutien	1 842	10 915	12 757	9 277	-3 479
Professions techniques	1 568	10 456	12 024	8 984	-3 041
Corps de métiers professionnels	4 922	29 675	34 598	24 629	-9 969
Autres professions	6 428	37 564	43 992	32 376	-11 616
Toutes les professions	33 866	212 556	246 422	180 710	-65 712

Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Postes difficiles à pourvoir

Selon les employeurs, les mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd, les électriciens/électriciennes et les ingénieurs/ingénieures figuraient parmi les postes les plus difficiles à pourvoir.

Veillez indiquer jusqu'à cinq postes ou fonctions pour lesquels votre organisation a de la difficulté à trouver du personnel.



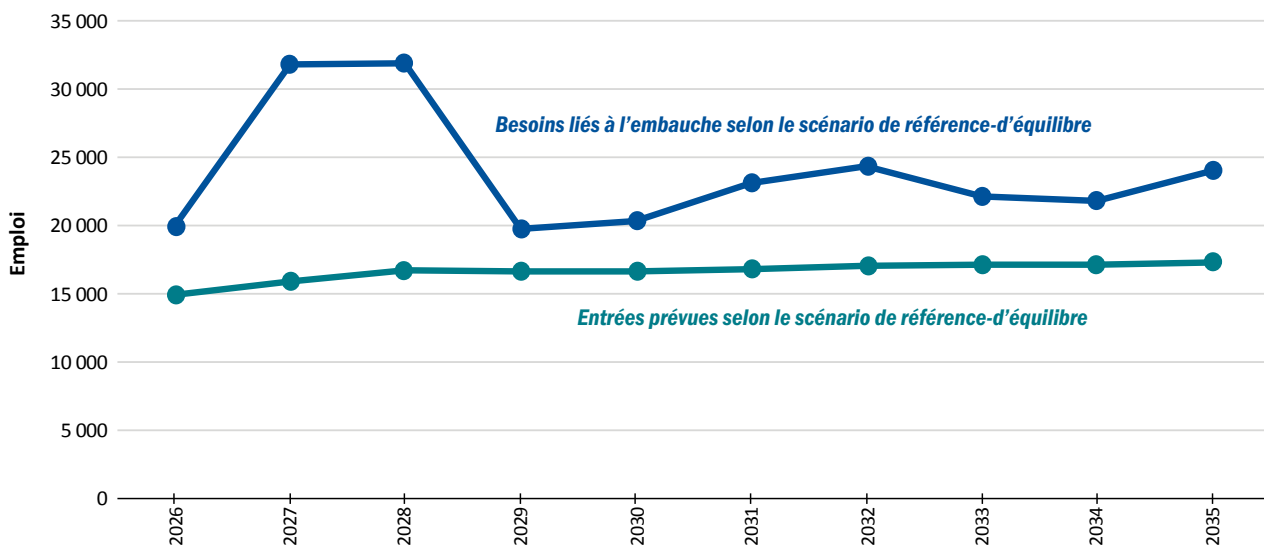
Source de la photo : Camus Photography

Ampleur de la pénurie de main-d'œuvre

La figure 19 superpose les besoins liés à l'embauche aux entrées prévues au cours de la période de prévision. Les besoins liés à l'embauche dépassent d'emblée le nombre prévu d'entrées et demeurent plus élevés tout au long de la période de prévision, ce qui indique un déficit persistant en matière d'embauche, sans période d'excédent. Les besoins en matière d'embauche atteignent un sommet en 2027 et 2028 avant de se stabiliser, tandis que les entrées prévues suivent une tendance relativement stable et plate. Par conséquent, l'écart se réduit, mais ne se comble pas, ce qui indique que les pressions sous-jacentes sur l'offre de main-d'œuvre persistent, même si la croissance de la demande se stabilise.

Le Conseil RHIM fait état de l'« ampleur de la pénurie de main-d'œuvre », c'est-à-dire la part des besoins d'embauche qui devrait rester insatisfaite dans le contexte du statu quo. L'ampleur de la pénurie augmente lorsque la proportion des besoins d'embauche non satisfaits augmente. En d'autres termes, plus la pénurie prend de l'ampleur, plus le nombre de postes vacants qui devrait rester inoccupé (ou relativement difficile à pourvoir) est important compte tenu des prévisions de nouveaux entrants. Par conséquent, une pénurie importante est un signe de resserrement du marché du travail.

Figure 19 Scénario de référence-d'équilibre – Écart/excédent d'embauche dans l'industrie minière (2026-2035)

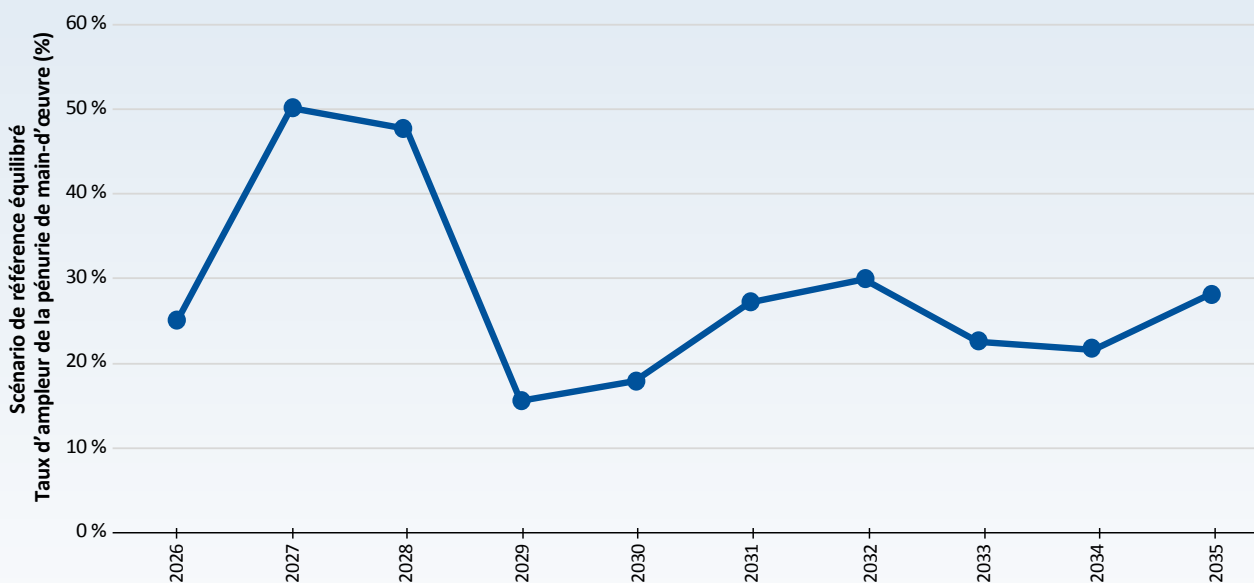


Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

L'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre, exprimée en divisant les écarts d'embauche par les besoins liés à l'embauche, est indiquée pour l'ensemble de l'industrie minière pour la période de prévision (figure 20).

Les prévisions laissent entrevoir une période de resserrement marqué du marché du travail en 2027, alors que près de la moitié des besoins liés à l'embauche devraient être difficiles à combler, en raison d'une forte demande de main-d'œuvre à court terme inférieure aux prévisions du scénario de référence. L'intensité de l'écart devrait s'atténuer, mais demeurer élevée; on estime qu'il sera difficile de pourvoir 15 % à 25 % des postes pendant le reste de la période de prévision.

Figure 20 Scénario de référence-d'équilibre – Ampleur de la pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie minière (2026-2035)



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

CONCLUSION



Source de la photo : Rio Tinto

Ce rapport décrit l'état actuel de l'industrie minière canadienne, met en évidence les facteurs favorables pour l'industrie dans les années à venir et présente des prévisions sur la demande de main-d'œuvre et les besoins liés à l'embauche dans l'industrie minière au cours des dix prochaines années.

La croissance importante enregistrée dans l'industrie minière tient principalement à la hausse des prix des métaux et des minéraux, en particulier l'or. Cela s'est traduit par des niveaux d'emploi historiquement élevés dans le sous-secteur *extraction et concentration du minerai*, ainsi que par des signes de resserrement du marché du travail.

Il y a également un regain d'optimisme quant à l'avenir de l'industrie minière, avec une augmentation significative des dépenses en capital et des dépenses d'exploration, ce qui ouvre la voie à la croissance pour les années à venir. De plus, l'industrie minière a obtenu le soutien politique et économique du gouvernement fédéral et de nombreux gouvernements provinciaux, comme en témoignent les nombreuses initiatives relatives aux minéraux critiques visant à stimuler les incitatifs et à réduire les obstacles réglementaires dans le développement des minéraux.

Les prévisions sur 10 ans du Conseil RHIM fournissent des prévisions d'emploi pour l'industrie minière et ses sous-secteurs de 2026 à 2035, selon trois scénarios économiques. Selon le scénario de référence, la main-d'œuvre de l'industrie minière devrait continuer à croître à long terme pour atteindre 242 400 travailleuses et travailleurs (une augmentation de 16 %) d'ici 2035. Le scénario d'expansion, plus optimiste, prévoit que l'emploi devrait passer à 294 920 travailleuses et travailleurs (une augmentation de 41 %), tandis que, selon le scénario de contraction, l'emploi devrait diminuer pour atteindre 189 950 travailleuses et travailleurs (une diminution de 9 %).

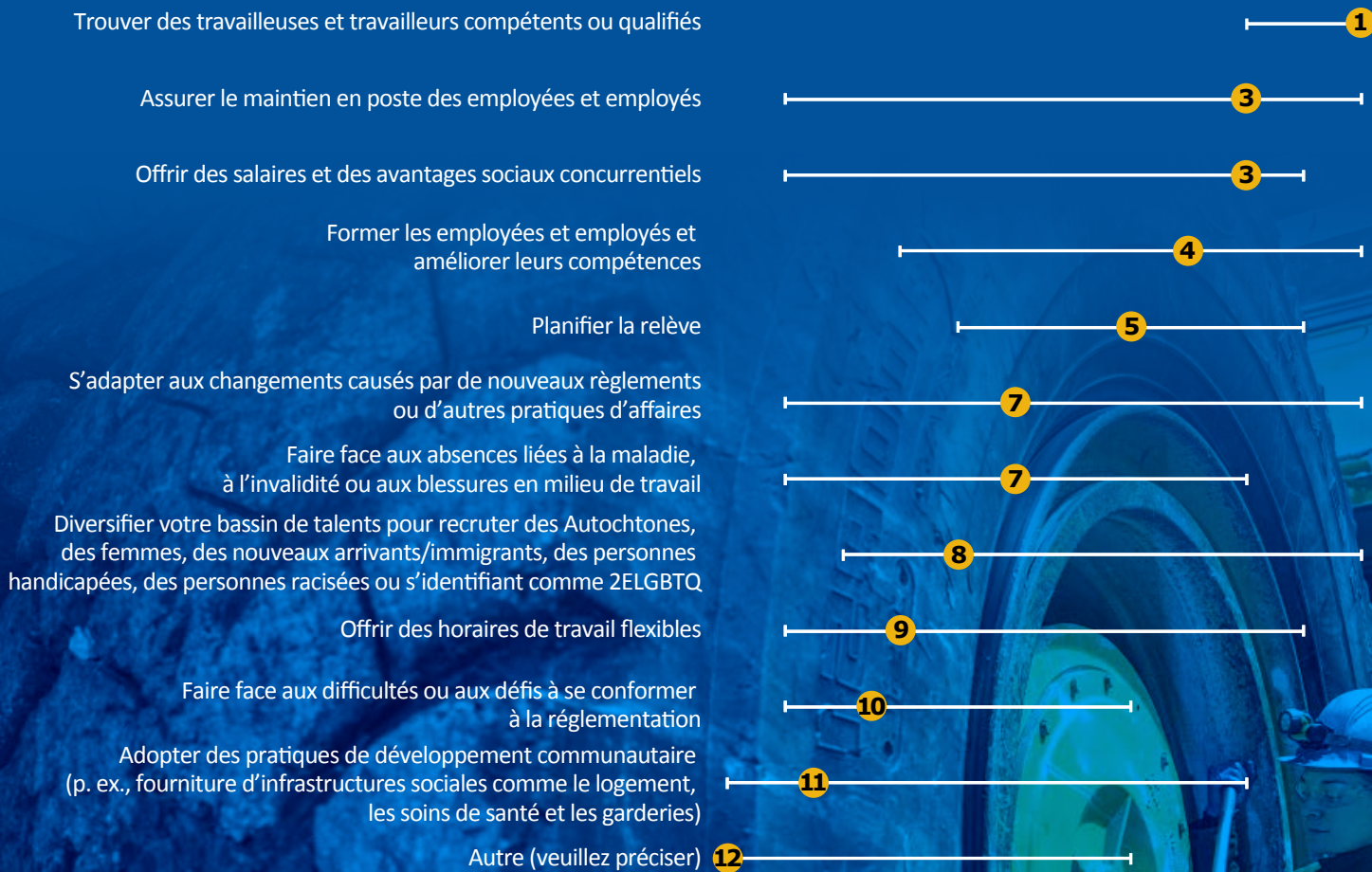
Les prévisions examinent également les besoins liés à l'embauche auxquels l'industrie pourrait faire face, non seulement en raison de la demande croissante de main-d'œuvre, mais aussi des départs à la retraite et des départs vers d'autres industries. Selon les estimations du modèle, l'industrie minière devra pourvoir le nombre de postes suivants : 239 410 travailleuses et travailleurs pour le scénario de référence, 321 246 travailleuses et travailleurs pour le scénario d'expansion et 154 815 travailleuses et travailleurs pour le scénario de contraction.

Enfin, les prévisions évaluent la difficulté à combler les pénuries de main-d'œuvre en mesurant les entrées prévues dans l'industrie. Le modèle laisse entrevoir une période de resserrement marqué du marché du travail en 2027, alors que près de la moitié des besoins liés à l'embauche devraient être difficiles à combler, en raison d'une forte demande de main-d'œuvre à court terme inférieure aux prévisions du scénario de référence.

Point de vue des employeurs de l'industrie minière : Principaux défis attendus

Les employeurs ont classé la recherche, l'attraction et le maintien en poste de travailleuses et travailleurs qualifiés comme les défis auxquels ils s'attendent le plus à faire face au cours des cinq prochaines années.

● Classement médian



Q. Au cours des cinq prochaines années, quel sera selon vous le plus grand défi que votre entreprise devra relever afin de disposer des effectifs requis pour atteindre ses objectifs d'affaires? (classé par ordre décroissant de difficulté) (Taille de l'échantillon = 26 de 28)

ANNEXES

Annexe A

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

Le Conseil RHIM a harmonisé sa définition de l'industrie minière à un ensemble de codes du SCIAN.³⁰ Les codes du SCIAN sont utilisés par des instituts de la statistique partout en Amérique du Nord pour décrire l'activité économique et commerciale à l'échelle de l'industrie.

Le Conseil RHIM utilise les codes du SCIAN suivants pour définir l'industrie minière dans la section 3 : Perspectives et prévisions relatives au marché du travail :

Extraction et concentration du minerai

Code 2121 du SCIAN (Extraction de charbon) : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est l'extraction de charbon bitumineux, d'antracite et de lignite par l'intermédiaire de l'exploitation souterraine ainsi que de l'exploitation à la tarière, de l'exploitation à ciel ouvert, de l'extraction du poussier d'antracite et d'autres méthodes d'extraction de surface.

Code 2122 du SCIAN (Extraction de minerais métalliques) : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est l'extraction de minéraux métallifères (minerais). Sont également compris les établissements effectuant des opérations de traitement et d'enrichissement du minerai dans des installations exploitées de pair avec les mines desservies ou dans des installations exploitées de façon distincte, comme les usines à forfait.

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

Sables bitumineux

Code 21114 du SCIAN (Extraction de pétrole par des méthodes non classiques) : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est la production de pétrole brut à partir de schistes de surface, de sables bitumineux ou de réservoirs dans lesquels les hydrocarbures sont semi-solides et pour lesquels les méthodes de production conventionnelles ne sont pas possibles.³¹

Activités de soutien à l'exploitation minière

Code 21311B du SCIAN (Activités de soutien à l'extraction minière) : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est la prestation, selon les termes d'ententes contractuelles ou contre rémunération, d'activités de soutien à l'exploitation minière et à l'exploitation en carrière de minéraux. Les établissements qui réalisent des activités d'exploration de minéraux sont compris. L'exploration couvre les méthodes classiques de prospection, comme le prélèvement d'échantillons de minerai et les observations géologiques sur les sites de prospection. Ce code du SCIAN combine les codes 213117 (Forage à forfait [sauf de puits de pétrole et de gaz]) et 213119 (Autres activités de soutien à l'extraction minière).

30) Pour obtenir de plus amples renseignements sur les codes du SCIAN, consultez le site Web de Statistique Canada : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1181553

31) À l'heure actuelle, le Conseil RHIM considère que le code 21114 du SCIAN (extraction de pétrole par des méthodes non classiques) comprend les activités d'extraction de sables bitumineux. Toutefois, ce code du SCIAN comprend probablement d'autres activités qui ne sont pas pertinentes pour l'exploitation minière (p. ex. forage en mer et production de pétrole de schiste).

Première transformation des métaux

SCIAN 3311 (Sidérurgie) : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fondre du minerai de fer et des débris d'acier pour produire du fer en gueuse sous forme liquide ou solide.

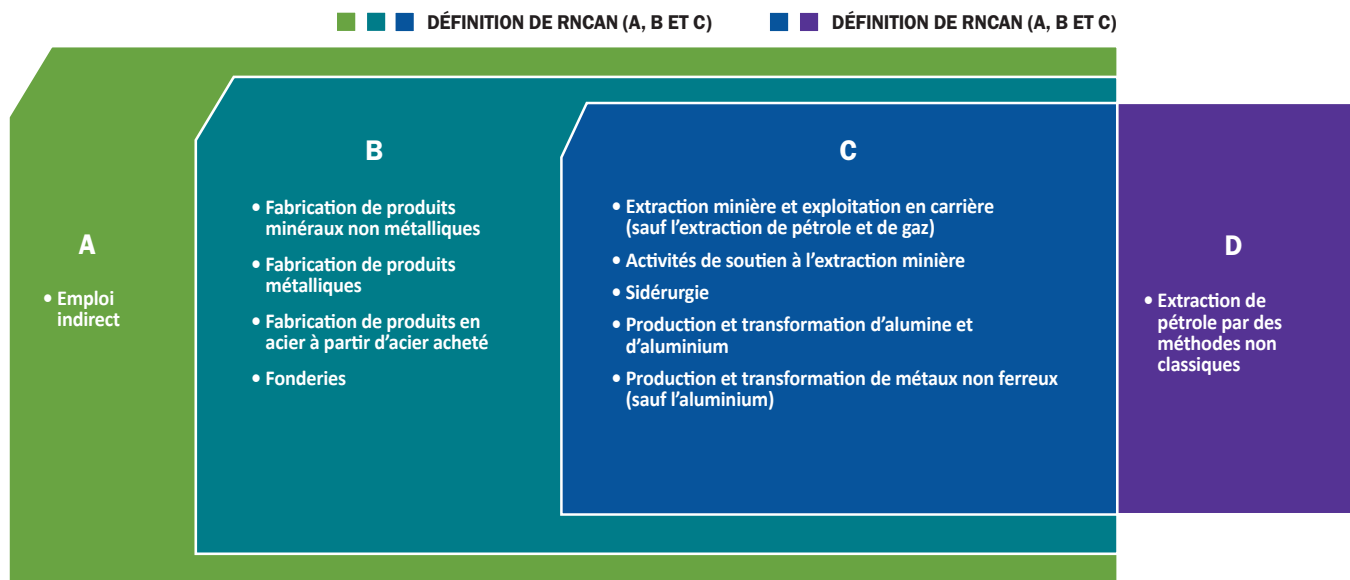
Code 3313 du SCIAN (Production et transformation d'alumine et d'aluminium) : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à extraire de l'alumine.

Code 3314 du SCIAN (Production et transformation de métaux non ferreux [sauf l'aluminium]) : Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fondre, à raffiner, à laminier, à étirer et à extruder des métaux non ferreux autres que l'aluminium, et à en faire des alliages.

En quoi la définition de l'industrie du Conseil RHIM diffère-t-elle des autres?

La définition du Conseil RHIM sur l'industrie minière ne correspond pas exactement aux définitions utilisées par Ressources naturelles Canada (RNCAN), l'Association minière du Canada (AMC) et d'autres organisations qui produisent de l'information sur le marché du travail et l'emploi dans le secteur minier. Contrairement à RNCAN, le Conseil RHIM exclut de sa définition certains aspects de la fabrication en aval et de l'emploi indirect (Figure A - 1). Par conséquent, les estimations du Conseil RHIM en matière d'emploi ont tendance à être inférieures à celles de Ressources naturelles Canada.

Figure A - 1 Comparaison des définitions de l'industrie minière du Conseil RHIM et de Ressources naturelles Canada



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, *Aperçu de l'industrie minière canadienne*, 2026

Système de classification nationale des professions (CNP)

L'analyse des professions présentée dans le présent rapport se base sur la CNP pour rendre compte de l'état du marché du travail. La CNP est la taxonomie et le cadre organisationnel acceptés à l'échelle nationale pour la classification des professions du marché du travail canadien.³²

Parmi les centaines de professions répertoriées dans la CNP, le Conseil RHIM en a choisi 100 qu'il considère comme les plus pertinentes pour l'industrie minière (Table A - 1). Ces professions sont variées, allant de la production et de l'exploitation, comme les *opérateurs/opératrices d'équipement lourd*, aux professions libérales et en sciences physiques, comme les *géoscientifiques* et les *océanographes*.

32) Pour obtenir de plus amples renseignements sur les codes de la CNP, consultez le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse suivante : <https://noc.esdc.gc.ca/?GoCTemplateCulture=fr-CA>.

Classification des professions

Tableau A - 1 Liste des 100 principales professions et catégories axée sur l'industrie minière du conseil RHIM

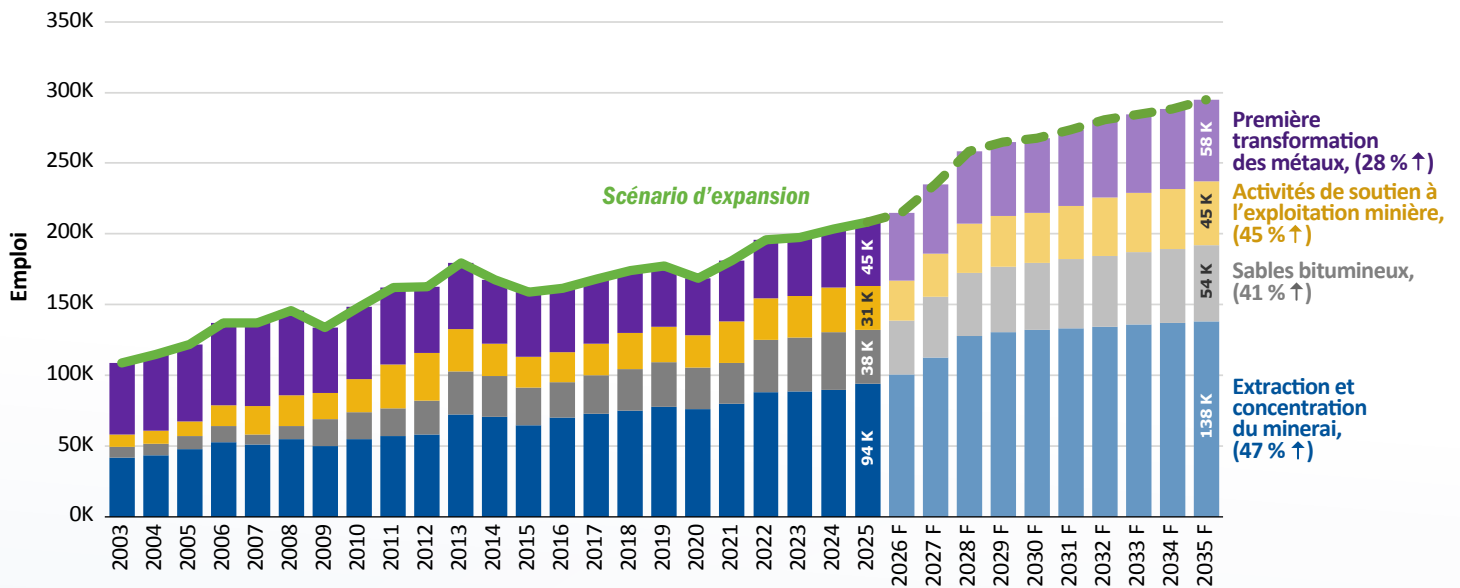
Catégories	CNP	Titre	Catégories	CNP	Titre
Ressources humaines et finances	10010	Directeurs financiers/directrices financières	Superviseurs/superveuses, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	22233	Inspecteurs/inspectrices en construction
	10011	Directeurs/directrices des ressources 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/commises à la comptabilité et personnel assimilé		72021	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd
Production	72500	Grutiers/grutières	Superviseurs/superveuses, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	90010	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	Opérateurs/opératrices d'équipement lourd		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		Travailleurs/travailleuses de soutien	12102
	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		Travailleurs de soutien de bureau généraux/travailleuses 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/commises 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/commises aux achats et au contrôle de l'inventaire
	13201	Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production et du transport	21120		Professionnels/professionnelles en 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

Catégories	CNP	Titre	Catégories	CNP	Titre	
Production	94106	Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	Professions techniques	22101	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	
Professions libérales et du domaine des sciences physiques	21102	Géoscientifiques et océanographes		22100	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		Métiers	72100	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	Rechercheurs, 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	
Superviseurs/superveuses, coordonnateurs/coordonnatrices et surintendants/surintendantes	80010	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	72105		Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	
	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/superveuses 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, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

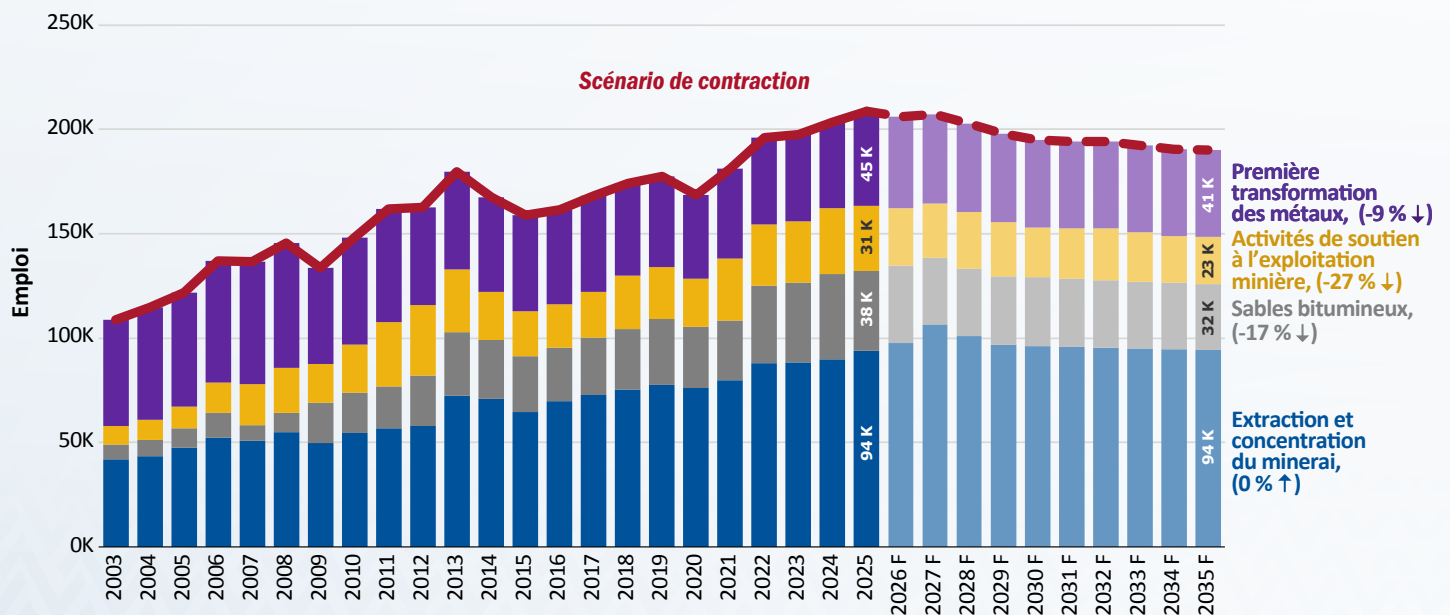
Annexe B

Prévisions d'emploi par sous-secteur de l'industrie minière, scénario d'expansion



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026

Prévisions d'emploi par sous-secteur de l'industrie minière, scénario de contraction



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Aperçu de l'industrie minière canadienne, 2026



mihr.ca