



## *Projet de transition au marché du travail dans l'industrie minière :*

### **Rapport final**

Canada 

**Financé par le Gouvernement du Canada par l'entremise du  
Programme des conseils sectoriels.**

# Table des matières

<b>I. Sommaire</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Principaux résultats</b>	<b>4</b>
Concurrence mondiale	4
Accroître le bassin de talents	4
Le défi de la productivité	5
Défi sur le plan des compétences et des connaissances	5
Le bon équilibre en matière de formation	5
Le défi de l'offre – Faire participer les jeunes	5
Le défi de l'offre – Programmes d'éducation et de formation	5
Le défi de l'offre – Retenir les employés en poste	6
Possibilités sur le plan de l'offre	6
Possibilités sur le plan de la formation	6
<b>1.2 Recommandations</b>	<b>6</b>
1.2.1 Mettre au point des outils et des services	7
1.2.2 Accroître le bassin de talents	7
<b>2. Introduction</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Contexte</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Objectif du projet</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Organisation du rapport</b>	<b>9</b>
<b>3. La situation de l'industrie minière au Canada : Sommaire</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Apport au produit intérieur brut</b>	<b>10</b>
<b>3.2 Emploi et rémunération</b>	<b>13</b>
3.2.1 Emploi	13
3.2.2 Rémunération	15
<b>3.3 Caractéristiques de la main-d'œuvre</b>	<b>18</b>

<b>3.4</b>	<b><i>Investissement en capital</i></b>	<b>26</b>
<b>3.5</b>	<b><i>Diplômés en génie</i></b>	<b>26</b>
<b>3.6</b>	<b><i>Résultats de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END)</i></b>	<b>26</b>
<b>3.7</b>	<b><i>Perspectives et projections</i></b>	<b>27</b>
<b>4.</b>	<b>Projets de transition au marché du travail</b>	<b>36</b>
<b>4.1</b>	<b><i>Survol historique</i></b>	<b>36</b>
<b>4.2</b>	<b><i>Politiques d'intervention directe sur le marché du travail</i></b>	<b>37</b>
	<b>Programmes publics de formation</b>	<b>37</b>
	<b>Aide à la recherche d'emploi</b>	<b>37</b>
	<b>Mesures visant les jeunes</b>	<b>38</b>
	<b>Subventions au secteur privé</b>	<b>38</b>
	<b>Création d'emplois au sein du secteur public</b>	<b>38</b>
	<b>Conclusions générales</b>	<b>39</b>
<b>4.3</b>	<b><i>Mobilité de la main-d'œuvre pour les travailleurs en transition</i></b>	<b>39</b>
<b>4.4</b>	<b><i>Travailleurs déplacés, emploi et rémunération</i></b>	<b>40</b>
<b>4.5</b>	<b><i>Mobilité de la main-d'œuvre chez les travailleurs déplacés</i></b>	<b>41</b>
<b>4.6</b>	<b><i>Transition au marché du travail - Conclusions</i></b>	<b>43</b>
<b>5.</b>	<b>Défis pour le secteur minier : entrevues avec les répondants clés</b>	<b>44</b>
<b>5.1</b>	<b><i>Contexte et méthodologie</i></b>	<b>44</b>
<b>5.2</b>	<b><i>Sommaire des résultats des entrevues avec les répondants clés</i></b>	<b>45</b>
	<b>5.2.1 Observations semblables de tous les groupes de répondants clés au cours de la recherche</b>	<b>45</b>
	<b>5.2.2 Observations particulières découlant de la recherche</b>	<b>52</b>
	<b>5.2.3 Expérience relative aux programmes de transition au marché du travail</b>	<b>54</b>
<b>5.3</b>	<b><i>Entrevues avec les répondants clés de l'industrie - Conclusion</i></b>	<b>56</b>
<b>6.</b>	<b>Groupes de discussion sur les industries en déclin</b>	<b>57</b>

<b>6.1</b>	<b>Contexte et méthodologie</b>	<b>57</b>
<b>6.2</b>	<b>Sommaire des résultats des groupes de discussion</b>	<b>58</b>
6.2.1	Antécédents des participants	58
6.2.2	Éducation, formation et compétences acquises	58
6.2.3	Préférences en matière de formation	61
6.2.4	Options d'emploi	62
6.2.5	Opinions sur l'emploi dans l'industrie minière	63
6.2.6	Possibilités d'incitatifs à l'emploi	64
6.2.7	Reconnaissance de l'industrie minière et perspectives d'emploi	64
<b>7.</b>	<b>Recommandations sur la transition au marché du travail</b>	<b>67</b>
7.1	Aperçu	67
7.2	Mise au point d'outils et de services	68
7.3	Accroître le bassin de talents	71
	<b>Bibliographie</b>	<b>74</b>

# I. Sommaire

Le présent rapport identifie les obstacles et les possibilités au sein de l'industrie minière. Il évalue plus particulièrement les besoins actuels du secteur en matière de ressources humaines, ainsi que les besoins futurs prévus. Les constatations ont servi à jeter la base d'une série de recommandations, qui visent ultimement à aider à maintenir la vigueur du secteur des minéraux et des métaux pendant de nombreuses années à venir. Le sommaire donne un aperçu des principaux résultats, que le corps du rapport explique en détail.

L'étude s'est échelonnée sur une période de sept mois, de novembre 2006 à juin 2007. Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière du Canada (Conseil RHiM) a géré le projet et le Programme des conseils sectoriels du gouvernement du Canada l'a financé.

Le Conseil RHiM tient à remercier les personnes qui ont contribué temps et efforts à la préparation du présent rapport. Tout au long de la recherche, des personnes provenant d'entreprises minières, de collèges, d'associations et de syndicats ont pris de leur temps pour parler aux chercheurs et participer aux groupes de discussion. Le Conseil tient à exprimer sa gratitude aux membres du comité consultatif du projet qui lui ont fait part d'observations et de conseils inestimables pendant toute la durée du projet.

## I.1 Principaux résultats

### Concurrence mondiale

L'industrie minière canadienne connaît une croissance, qui résulte en grande partie de l'expansion de l'économie mondiale. Cette expansion mondiale force cependant de plus en plus les entreprises minières à recruter des travailleurs partout dans le monde. Des entreprises australiennes et brésiliennes, pour ne donner que deux exemples, recrutent du personnel au Canada. L'industrie nationale, en revanche, a mis du temps avant de recruter des travailleurs à l'étranger.

### Accroître le bassin de talents

L'industrie minière n'est pas la seule à faire face à un problème de ressources humaines. L'industrie canadienne tout entière, non seulement le secteur minier, mais aussi les secteurs pétrolier, de l'électricité, de la construction et d'autres, font face à des pénuries de compétences. Ces secteurs cherchent également des moyens d'attirer des travailleurs d'autres industries. En fin de compte, aucune industrie particulière ne sera plus avantagée que les autres. Il arrivera un moment où, du fait que bon nombre d'employeurs cherchent à puiser dans le même bassin limité de travailleurs potentiels, il n'existera qu'une solution à long terme, soit celle de trouver un moyen d'élargir le bassin.

## Le défi de la productivité

L'industrie minière canadienne traverse une période remarquable de prospérité. La valeur des matières premières – des minéraux en particulier – a monté en flèche au cours des dernières années. Pourtant, l'industrie n'a pas enregistré de croissance sur le plan de la productivité. À vrai dire, la productivité a diminué. Voici quelques raisons qui expliqueraient cette situation :

- **de nouveaux investissements et de nouveaux travailleurs dans de nombreuses mines canadiennes.** Il faudra du temps – peut-être jusqu'à cinq ans – pour que la valeur de ces nouvelles ressources porte fruit et contribue pleinement à améliorer la productivité;
- **la réserve d'employés en poste.** En période de croissance économique, bon nombre d'employeurs n'ont pas le luxe de congédier temporairement les employés, par crainte qu'ils ne reviennent pas; et
- **l'exploitation de minéraux difficiles à trouver ou de minéraux d'extraction.** Les prix élevés rendent les gisements qui étaient autrefois non rentables plus attrayants.

## Défi sur le plan des compétences et des connaissances

Un grand nombre de travailleurs chevronnés de l'industrie minière vont prendre leur retraite au cours de la prochaine décennie, emportant avec eux une quantité incroyable d'expérience. Si les entreprises ne veulent pas perdre ces connaissances inestimables, elles doivent absolument mettre en place un processus pour veiller à ce qu'elles soient préservées et transmises aux jeunes travailleurs.

## Le bon équilibre en matière de formation

L'industrie minière, comme toutes les autres industries, doit porter plus d'attention aux besoins en matière de formation des travailleurs en poste et des travailleurs futurs éventuels. Elle doit informer les employés potentiels des possibilités et des exigences de formation. Les employés en poste doivent avoir accès aux ressources de formation et de perfectionnement, autrement, ils commenceront à chercher d'autres options d'emploi.

## Le défi de l'offre – Faire participer les jeunes

La perception qu'ont les jeunes de l'industrie minière moderne demeure limitée. Ils ont beaucoup d'idées fausses à son sujet et quant aux possibilités qu'offre ce marché de l'emploi. Ils sont trop nombreux à penser qu'il s'agit d'un travail sale, difficile et rudimentaire.

## Le défi de l'offre – Programmes d'éducation et de formation

Comme l'indique le rapport de l'étude *Prospecter l'avenir*, le nombre de personnes qui s'inscrivent à des programmes postsecondaires liés à l'industrie minière se situe bien au-dessous de la demande de l'industrie. De plus, l'industrie ne peut utiliser pleinement le Système amélioré d'information sur les étudiants (SAIE) de Statistique Canada pour recueillir des données sur les effectifs universitaires et les diplômés. Cela signifie qu'il n'existe aucune source

unique et à jour permettant d'obtenir de l'information sur l'offre de main-d'œuvre pour des postes comme ceux de technologistes et de techniciens. Les données sur les effectifs collégiaux n'ont pas été mises à jour depuis 1998-1999, et aucune organisation ou association nationale ne recueille des données pour le compte de l'industrie.

### **Le défi de l'offre – Retenir les employés en poste**

La concurrence provenant des industries pétrolière et gazière, de l'électricité, des services publics et de la construction suscite une grande inquiétude, dans l'Ouest en particulier. Une telle concurrence rend difficile la rétention des travailleurs. L'industrie pétrolière et gazière, tout particulièrement, cherche à recruter certains des mêmes professionnels (p. ex., ingénieurs et personnes de métier) et elle peut habituellement offrir de meilleurs salaires et avantages sociaux, dans de nombreux cas, pour moins d'heures de travail. Au sujet d'un point connexe, la fréquence croissante des heures supplémentaires dans le secteur minier constitue une préoccupation. Dans le secteur minier, 12 % des salaires en 2006 provenaient d'heures supplémentaires et d'autres formes de primes – proportion qui s'élève bien au-delà de la moyenne nationale de 2 %.

### **Possibilités sur le plan de l'offre**

Les industries en déclin pourraient être en mesure de fournir à l'industrie minière une source de nouvelles recrues. Les secteurs forestier et agricole présentent un intérêt particulier. Dans le cas de la foresterie, les compétences de base sont similaires et facilement transférables à l'industrie minière, et de nombreuses mines et exploitations liées à la foresterie se trouvent dans les mêmes régions. L'industrie agricole, comme l'industrie forestière, ne laisse entrevoir que peu d'espoir d'amélioration dans un proche avenir, et bon nombre des personnes qui ont de l'expérience dans le domaine agricole possèdent des compétences et des attributs qui revêtent une importance pour l'industrie minière.

### **Possibilités sur le plan de la formation**

Un grand nombre des travailleurs qui demeurent au sein des industries en déclin sont des personnes d'âge mur qui ont bénéficié d'énormément de formation en cours d'emploi. Ces personnes sont souvent habituées au travail par quarts et elles sont prêtes à faire la transition au secteur minier. Les représentants de l'industrie minière, qui travaillent en collaboration avec les représentants syndicaux, pourraient élaborer une série de programmes de recyclage et offrir une rétribution financière pour aider à attirer ces personnes.

## **1.2 Recommandations**

Une série de recommandations a été élaborée en fonction des résultats de la recherche. Celles-ci comprennent des mesures pour le recrutement et la rétention des travailleurs que visent l'industrie minière et les associations provinciales et nationales. Elles comprennent également des mesures visant des groupes qui ont tendance à être sous-représentés au sein de l'industrie (p. ex., Canadiens d'origine autochtone), les travailleurs des industries en déclin, et les partenaires de l'industrie ou des associations.

Les recommandations portent sur deux objectifs distincts :

1. Mettre au point des outils et des services pour aider à déplacer les travailleurs des industries en déclin à l'industrie minière.
2. Accroître le bassin de talents dans lequel l'industrie minière peut puiser.

### **1.2.1 Mettre au point des outils et des services**

**Recommandation 1:** Organiser une campagne de marketing visant les industries en déclin qui emploient le même type de travailleurs.

**Recommandation 2:** Mettre sur pied une série de projets pilotes de recrutement ciblant les travailleurs des industries en déclin.

**Recommandation 3:** Veiller à ce que le projet de la Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARIM) sollicite la participation et l'apport des comités locaux d'adaptation de la main-d'œuvre et des conseils locaux de formation.

**Recommandation 4:** Créer et distribuer un répertoire des pratiques prometteuses, des leçons tirées et des obstacles potentiels pour les travailleurs qui font la transition des industries en déclin au secteur minier et autres.

**Recommandation 5:** Collaborer avec les représentants de l'industrie à l'élaboration d'un ensemble de normes de formation et de normes professionnelles reconnues à l'échelle nationale.

**Recommandation 6:** Travailler avec les représentants des établissements d'enseignement et des syndicats à l'élaboration et à la diffusion d'informations sur les carrières pour diverses professions liées à l'industrie minière.

### **1.2.2 Accroître le bassin de talents**

**Recommandation 7:** Redorer le blason de l'industrie minière.

**Recommandation 8:** Promouvoir et favoriser l'apprentissage continu au sein de l'industrie minière.

**Recommandation 9:** Effectuer des recherches sur le marché du travail à l'échelle nationale et internationale au nom de l'industrie minière.

**Recommandation 10:** Veiller à ce que [www.unecarrieredanslesmines.ca](http://www.unecarrieredanslesmines.ca) soit le principal centre d'information sur la formation et les carrières dans l'industrie minière.

**Recommandation 11:** Établir des incitatifs à l'éducation pour les jeunes Autochtones.

**Recommandation 12:** Mettre au point des programmes d'encadrement afin d'aider à établir la communication avec les jeunes Autochtones dans les écoles secondaires.

**Recommandation 13:** Développer des pratiques prometteuses en matière de recrutement et de rétention des travailleurs âgés et les faire connaître.

## 2. Introduction

### 2.1 Contexte

En 2005, le Conseil d'adaptation et de formation de l'industrie minière (maintenant le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière – Conseil RHiM) a publié *Prospecter l'avenir : Relever le défi des ressources humaines dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux*, un rapport sur les problèmes et les défis à court et à moyen termes auxquels fait face l'industrie minière dans le domaine des ressources humaines. Selon l'étude, l'industrie pourrait avoir à recruter jusqu'à 81 000 nouveaux travailleurs pour répondre à ses besoins en matière de ressources humaines.

En réponse à l'étude, le Conseil RHiM a élargi son mandat. Aujourd'hui, il contribue à la vigueur, à la compétitivité et à la durabilité de l'industrie minière canadienne en collaborant avec toutes les communautés d'intérêt à l'élaboration et à la mise en œuvre de solutions aux problèmes de ressources humaines que doit surmonter l'industrie à l'échelle nationale. Le Conseil RHiM a établi des partenariats dans tous les secteurs de l'industrie minière, et il a pris l'initiative de mettre en œuvre bon nombre des recommandations du rapport *Prospecter l'avenir*.

En 2006, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) a accordé des fonds à cinq conseils sectoriels (au Conseil canadien des ressources humaines en camionnage, au Conseil sectoriel de l'électricité, à l'Organisation pour les carrières en environnement, au Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, et au Conseil des ressources humaines de l'industrie minière) pour qu'ils entreprennent une série de projets de recherche sur la transition au marché du travail.

### 2.2 Objectif du projet

L'objectif du projet était d'arriver à mieux comprendre les obstacles et les possibilités liés aux demandes à court et à moyen termes du marché du travail dans le secteur minier. Plus particulièrement, le projet a été conçu pour examiner la possibilité de recruter des travailleurs provenant de secteurs ayant un

surplus de main-d'œuvre. Le rapport cherchait également à fournir des informations sur les outils et les services nécessaires pour aider les travailleurs qui veulent faire la transition à l'industrie minière.

L'étude prévoyait les activités suivantes :

- l'analyse de données sur l'industrie des minéraux et des métaux, en portant une attention particulière aux caractéristiques de la main-d'œuvre;
- un examen de la documentation nationale et internationale sur les transitions au marché du travail;
- la tenue d'entrevues téléphoniques avec 60 répondants clés à l'échelle de la communauté minière et des métaux; et
- la mise sur pied de cinq groupes de discussion avec d'anciens travailleurs d'industries en déclin. Les groupes de discussion ont eu lieu à Mississauga (Ontario), Prince Albert (Saskatchewan) et Thunder Bay (Ontario).

Ces quatre activités ont permis de mieux comprendre les sources de tension sur le plan des ressources humaines au sein de l'industrie minière. Elles ont également fourni plus d'informations sur les niveaux de scolarité, les compétences et la formation des travailleurs des industries en déclin. Finalement, elles ont facilité l'élaboration de recommandations sur la façon dont l'industrie minière peut demeurer concurrentielle au sein d'un marché du travail enregistrant une forte activité.

### **2.3 Organisation du rapport**

Le rapport commence au chapitre 3, qui se veut un sommaire des données et des indicateurs clés récents pour l'industrie minière. Le chapitre 4 fournit un aperçu des programmes nationaux et internationaux de transition au marché du travail. Le chapitre 5 passe en revue les témoignages recueillis au cours des entrevues et donne un aperçu de l'attitude des employeurs, des représentants des associations, des dirigeants syndicaux et des représentants de la formation à l'égard de sujets extrêmement importants liés au marché du travail. Le chapitre 6 analyse la documentation des groupes de discussion et met en relief les constatations saillantes. Le document se termine avec le chapitre 7, qui comprend une série de recommandations visant à fournir une orientation future au Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et à l'industrie minière.

## 3. La situation de l'industrie minière au Canada : Sommaire

### 3.1 Apport au produit intérieur brut<sup>1</sup>

L'industrie minière canadienne traverse une période remarquable de prospérité. La valeur des matières premières en général et des minéraux en particulier a monté en flèche au cours des dernières années. À titre d'exemple, la composante des minéraux non ferreux de l'Indice des prix des matières premières<sup>2</sup> de Statistique Canada s'est accrue de 63 % en 2006. La valeur totale des produits minéraux extraits au Canada est passée de 20,0 G\$ en 2003 à 26,4 G\$ (estimation) en 2005, et on s'attend à ce qu'elle augmente de nouveau en 2006<sup>3</sup>. Le cuivre et le nickel (dans la catégorie des métaux) et la potasse (dans la catégorie des non-métaux) ont enregistré certaines des augmentations les plus importantes.

La demande mondiale de produits de base, alimentée essentiellement par une demande massive de l'Asie, a récemment fait grimper les prix. La plupart des observateurs croient que la demande demeurera élevée à court et à moyen termes, mais ils ne s'attendent pas à d'autres hausses de prix substantielles.

Même si les chiffres que renferment les bases de données ne sont pas toujours suffisamment à jour pour documenter la plupart des augmentations récentes, ils confirment cette croissance de la valeur des produits de l'industrie minière canadienne. Le produit intérieur brut (PIB) pour l'industrie minière, y compris les services de soutien à l'industrie, s'élevait à 14,8 G\$ en 2003, par rapport à 11,6 G\$ en 1999 (voir Tableau 3.1.1).

---

1 La base de données se veut une mise à jour de la recherche antérieure effectuée par le Conseil d'adaptation et de formation de l'industrie minière et publiée en 2005 sous le titre *Prospecter l'avenir*. Nous encourageons les lecteurs à se reporter à ce document pour un examen plus approfondi des questions relatives aux ressources humaines.

2 Source : Statistique Canada.

3 Source : Annuaire des minéraux du Canada, Ressources naturelles Canada, 2005.

**Tableau 3.1.1 Produit intérieur brut en millions de dollars non indexés**

Année	PIB en millions de dollars non indexés			PIB en millions de dollars constants (1997)				
	Industrie minière	Services de soutien	Total	Industrie minière	Services de soutien	Total	Économie totale	Pourcentage de l'économie totale
1991	8 161 \$	2 032 \$	10 193 \$	-	-	-	-	-
1992	7 703 \$	1 521 \$	9 224 \$	-	-	-	-	-
1993	6 878 \$	1 920 \$	8 798 \$	-	-	-	-	-
1994	7 724 \$	2 523 \$	10 247 \$	-	-	-	-	-
1995	9 579 \$	2 637 \$	12 216 \$	-	-	-	-	-
1996	8 907 \$	3 388 \$	12 295 \$	-	-	-	-	-
1997	8 700 \$	4 032 \$	12 732 \$	8 700 \$	4 032 \$	12 732 \$	816 756 \$	1,6 %
1998	8 330 \$	3 740 \$	12 070 \$	8 815 \$	3 761 \$	12 576 \$	848 414 \$	1,5 %
1999	8 253 \$	3 297 \$	11 550 \$	9 181 \$	3 345 \$	12 526 \$	896 069 \$	1,4 %
2000	9 387 \$	4 524 \$	13 911 \$	9 481 \$	4 404 \$	13 885 \$	943 738 \$	1,5 %
2001	8 732 \$	5 125 \$	13 857 \$	9 535 \$	4 814 \$	14 349 \$	957 258 \$	1,5 %
2002	8 559 \$	4 987 \$	13 546 \$	9 195 \$	4 552 \$	13 747 \$	982 843 \$	1,4 %
2003	9 149 \$	5 612 \$	14 761 \$	9 565 \$	5 197 \$	14 762 \$	1 002 936 \$	1,5 %
2004	-	-	-	9 981 \$	5 430 \$	15 411 \$	1 034 024 \$	1,5 %
2005	-	-	-	9 892 \$	6 067 \$	15 959 \$	1 062 951 \$	1,5 %

Si l'on rajuste les chiffres pour tenir compte du changement des prix des produits de base, la situation est cependant différente du fait que la hausse de la valeur des minéraux produits est presque exclusivement liée au prix. Le PIB réel – c'est-à-dire le PIB corrigé en fonction de l'inflation<sup>4</sup> ou la « valeur ajoutée » par l'industrie – a augmenté d'une moyenne de 2,8 % par année de 2001 à 2005. En d'autres mots, le rendement supérieur du secteur depuis le début de la décennie résulte surtout des hausses de la valeur plutôt que du volume de production.

Néanmoins, l'industrie cherche de toute évidence à accroître sa production afin de tirer profit des prix plus élevés. La preuve de cette affirmation réside dans le fait que les services de soutien à l'industrie minière, y compris l'activité d'exploration, croissent plus rapidement que l'extraction minière. Une partie de cette croissance dans les services de soutien pourrait être une indication d'une sous-traitance accrue de la production minière, mais elle représente sans doute une augmentation de l'activité d'exploration.

<sup>4</sup> Dans les comptes économiques, le PIB réel est mesuré en recensant le volume de production au sein du secteur, alors que le PIB est mesuré en recensant la valeur de la production. La différence entre ces deux mesures donne un « déflateur » qui est unique au secteur minier et qui représente le changement de prix des minéraux extraits.

La croissance de l'investissement en capital par l'industrie minière en fait également foi. L'investissement dans de nouvelles installations et de l'équipement au cours des deux dernières années s'est chiffré à plus de 4 G\$ par année, et on s'attend à ce que 4,5 G\$ supplémentaires soient investis cette année (voir Tableau 3.1.2), comparativement à des investissements d'une moyenne de 2,4 G\$ par année pendant les années 1990.

**Tableau 3.1.2 Investissement en capital, industrie minière, millions de dollars**

Année	Nouvelles machines et construction			Travaux de réparation			Total global
	Machines	Constr.	Total	Machines	Constr.	Total	
1991	559 \$	1 324 \$	1 883 \$	...	...	...	...
1992	475 \$	1 027 \$	1 502 \$	...	...	...	...
1993	561 \$	1 084 \$	1 644 \$	...	...	...	...
1994	674 \$	1 284 \$	1 958 \$	1 490 \$	170 \$	1 660 \$	3 617 \$
1995	1 007 \$	1 672 \$	2 679 \$	1 647 \$	198 \$	1 845 \$	4 523 \$
1996	976 \$	1 914 \$	2 890 \$	1 655 \$	150 \$	1 805 \$	4 695 \$
1997	1 075 \$	2 253 \$	3 329 \$	1 644 \$	192 \$	1 837 \$	5 165 \$
1998	1 074 \$	1 897 \$	2 971 \$	1 494 \$	140 \$	1 634 \$	4 605 \$
1999	1 108 \$	1 460 \$	2 567 \$	1 307 \$	191 \$	1 499 \$	4 066 \$
2000	911 \$	2 150 \$	3 061 \$	1 298 \$	178 \$	1 476 \$	4 537 \$
2001	801 \$	2 106 \$	2 906 \$	1 301 \$	214 \$	1 514 \$	4 420 \$
2002	730 \$	1 801 \$	2 531 \$	1 405 \$	159 \$	1 564 \$	4 094 \$
2003	672 \$	1 539 \$	2 211 \$	1 420 \$	221 \$	1 641 \$	3 851 \$
2004	1 107 \$	2 419 \$	3 526 \$	1 731 \$	262 \$	1 992 \$	5 518 \$
2005	1 447 \$	2 814 \$	4 260 \$	1 788 \$	235 \$	2 023 \$	6 284 \$
2006 (estimations)	1 775 \$	2 510 \$	4 285 \$	...	...	...	...
2007 (projections)	1 941 \$	2 546 \$	4 487 \$	...	...	...	...

Notes : Les deux points (..) représentent des données qui ne sont pas disponibles ou qui ont été supprimées.

Une proportion plus élevée de nouveaux investissements en capital est canalisée vers les services de soutien à l'industrie minière, dont une importante proportion est sans doute affectée aux activités d'exploration (il importe de noter qu'un pourcentage est également susceptible d'être consacré à l'exploration pétrolière et gazière dans l'Ouest du Canada), aux machines et à l'équipement, plutôt qu'à la construction de nouvelles mines :

- L'investissement dans les services de soutien à l'industrie minière a augmenté de 132 % de 1996 à 2006, en comparaison avec 48 % dans l'industrie minière au cours de la même période.

- L'investissement dans des machines et de l'équipement représente plus de 40 % du nouvel investissement en capital dans l'industrie minière en 2006 et 2007, par rapport à une moyenne de 30 % de 2000 à 2005.

Cette situation se répercute de plusieurs façons sur le marché du travail de l'industrie minière :

- Comme il fallait s'y attendre, l'emploi dans le domaine de la production au sein de l'industrie minière n'a pas enregistré de croissance, puisqu'il faut le même nombre d'employés pour extraire le minerai sans égard à sa valeur.
- La hausse des investissements en capital signifie qu'il y aura, à court et à moyen termes, une demande de nouveaux travailleurs. Celle-ci sera quelque peu tempérée par le fait que la plupart des nouveaux investissements visent les machines et l'équipement; ce type d'investissement accroît normalement la productivité de la main-d'œuvre.
- Les marges de profits supérieures qui découlent des prix plus élevés des produits de base permettront à l'industrie minière de concurrencer d'autres industries pour attirer des employés sur un marché du travail enregistrant une forte activité. Même s'il y a peu de preuves empiriques d'une augmentation des taux de salaire dans le secteur minier à ce moment-ci, il existe des preuves anecdotiques d'augmentations importantes de la rémunération totale à l'échelle de nombreuses professions.

### **Terminologie utilisée dans la base de données pour les groupes d'industries**

L'expression « industrie minière » est utilisée pour la classe 212 du SCIAN. Ce groupe d'industries comprend l'exploitation houillère, l'extraction de minerais métalliques et non métalliques.

L'expression « services de soutien à l'industrie minière » ou simplement « services de soutien » est utilisée pour la classe 213 du SCIAN. Ce groupe d'industries comprend les services de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz. Dans l'Ouest du Canada, une importante proportion des services de soutien est destinée à l'extraction de pétrole et de gaz.

L'expression « activités de soutien à l'extraction minière » est utilisée pour les classes 212 et 213 du SCIAN.

## **3.2 Emploi et rémunération**

### **3.2.1 Emploi**

Les tendances de l'emploi dans l'industrie minière et dans les secteurs de soutien à l'industrie au cours des cinq dernières années peuvent se résumer comme suit :

- L'emploi diminue lentement dans le secteur minier et s'accroît rapidement dans le secteur des services de soutien à l'industrie minière. L'augmentation dans le secteur des services de soutien à l'industrie minière compense amplement le déclin dans le secteur minier, donc l'emploi s'accroît de manière générale.
- Au sein du secteur minier, l'emploi augmente chez les travailleurs horaires et diminue chez les employés salariés.
- Au sein du secteur des services miniers, l'emploi augmente à la fois chez les salariés et les employés horaires.

Le nombre total d'emplois dans l'industrie minière a diminué légèrement depuis 2001, époque où elle comptait 51 200 employés; on estimait le nombre d'emplois en 2006 à 50 600. Au cours de la même période, le nombre d'emplois dans les services de soutien à l'industrie minière a enregistré une hausse moyenne de plus de 10 % par année pour se situer à 82 800 (estimation) en 2006. La croissance globale de l'emploi dans le secteur s'est donc poursuivie, mais l'augmentation est concentrée dans le groupe des services miniers et bon nombre de ces nouveaux travailleurs horaires sont sans doute des travailleurs des champs de pétrole.

De 2001 à 2006, la plus forte croissance s'est produite chez les employés horaires, que l'on appelle parfois les travailleurs de la production. Sur la période de cinq ans, le nombre de travailleurs de la production s'est accru de 11,1 % par année, en moyenne, en comparaison avec 1,5 % par année pour les employés salariés. La croissance chez les travailleurs de la production ne se limite pas aux services miniers – une augmentation annuelle de 6 % par année a été enregistrée parmi ceux de l'industrie minière également.

Bien que la moitié des travailleurs de l'industrie minière se trouvent en Ontario et au Québec, c'est la Saskatchewan qui a connu le taux de croissance le plus élevé (voir Tableau 3.2.1). L'emploi rémunéré au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique a diminué de 2001 à 2006.

**Tableau 3.2.1 Emplois rémunérés au sein de l'industrie minière, par province**

Année	Québec	Ontario	Manitoba	Sask.	Alberta	C.-B.	Toutes les autres	Canada
1991	11 765	20 003	3 947	4 661	5 420	11 271	12 364	69 431
1992	11 785	19 077	4 005	4 911	4 937	8 757	11 484	64 956
1993	10 547	19 616	3 774	4 024	5 072	7 414	10 680	61 126
1994	11 790	17 961	3 543	4 254	4 966	8 017	10 629	61 160
1995	11 162	19 157	3 179	4 680	5 028	9 294	10 035	62 536
1996	10 620	18 890	2 705	4 662	5 590	8 720	9 577	60 764
1997	11 813	18 893	3 487	5 664	5 442	9 342	9 695	64 337
1998	11 921	16 833	3 388	5 515	4 528	8 867	9 039	60 090
1999	11 591	16 859	2 561	5 366	4 502	7 034	9 440	57 353
2000	11 894	15 887	2 875	5 219	4 896	6 687	9 240	56 698
2001	9 788	14 834	2 265	5 398	3 565	6 964	8 400	51 213
2002	10 448	13 680	1 851	4 481	3 368	6 591	7 753	48 172
2003	10 441	13 700	1 722	4 463	3 023	6 468	8 110	47 928
2004	10 386	14 429	...	5 109	2 428	6 657	...	47 706
2005	9 195	14 305	1 740	5 606	2 653	6 774	7 122	47 394
2006 est.	9 966	15 155	1 773	6 144	2 785	6 710	8 022	50 556
Augmentation annuelle moyenne, 2001-2006	0,4 %	0,4 %	-4,8 %	2,6 %	-4,8 %	-0,7 %	-0,9 %	-0,3 %

### 3.2.2 Rémunération

Les données sur la rémunération au sein du secteur évaluent à la fois la rémunération de base et la rémunération comprenant les heures supplémentaires et les autres primes. Les chiffres sur la rémunération de base servent d'ordinaire pour les comparaisons entre industries. La rémunération qui comprend les heures supplémentaires et les primes représente le montant de la rémunération globale moyenne que reçoivent les travailleurs et peut constituer la meilleure mesure pour les travailleurs de la production. Il est important de noter que les travailleurs ne jugent pas tous de manière positive les heures supplémentaires ou le travail par quarts à effectuer pour obtenir un supplément de rémunération.

Les salaires des travailleurs rémunérés au sein de l'industrie minière se situent bien au-dessus de la moyenne nationale. La rémunération hebdomadaire moyenne (brute, avant retenues) s'élevait à presque 1 250 \$ en 2006, encore là presque autant que la moitié de la moyenne canadienne de 750 \$ par semaine (voir Tableau 3.2.2). Ceci est particulièrement vrai dans les services miniers, où la rémunération hebdomadaire moyenne atteignait 1 325 \$ en 2006.

**Tableau 3.2.2 Rémunération hebdomadaire moyenne, industrie minière et services de soutien, Canada**

Année	Rémunération hebdomadaire moyenne comprenant les heures supplémentaires				Rémunération hebdomadaire moyenne excluant les heures supplémentaires			
	Industrie minière	Services de soutien	Total	Toutes les industries	Industrie minière	Services de soutien	Total	Toutes les industries
1991	865 \$	726 \$	814 \$	553 \$	803 \$	634 \$	741 \$	540 \$
1992	899 \$	741 \$	848 \$	573 \$	836 \$	662 \$	779 \$	559 \$
1993	905 \$	818 \$	874 \$	583 \$	842 \$	710 \$	795 \$	568 \$
1994	922 \$	816 \$	881 \$	593 \$	853 \$	700 \$	793 \$	577 \$
1995	964 \$	817 \$	911 \$	599 \$	884 \$	723 \$	826 \$	583 \$
1996	1 002 \$	894 \$	963 \$	611 \$	924 \$	809 \$	882 \$	595 \$
1997	999 \$	948 \$	980 \$	624 \$	914 \$	827 \$	881 \$	604 \$
1998	1 054 \$	977 \$	1 022 \$	633 \$	964 \$	877 \$	929 \$	614 \$
1999	1 040 \$	970 \$	1 012 \$	641 \$	928 \$	854 \$	898 \$	622 \$
2000	1 094 \$	1 014 \$	1 059 \$	656 \$	1 015 \$	931 \$	979 \$	635 \$
2001	1 091 \$	1 049 \$	1 070 \$	667 \$	1 008 \$	965 \$	987 \$	647 \$
2002	1 084 \$	1 074 \$	1 079 \$	681 \$	969 \$	960 \$	964 \$	661 \$
2003	1 085 \$	1 087 \$	1 086 \$	691 \$	935 \$	947 \$	942 \$	669 \$
2004	1 103 \$	1 217 \$	1 169 \$	706 \$	996 \$	1 116 \$	1 065 \$	684 \$
2005	1 098 \$	1 321 \$	1 231 \$	728 \$	979 \$	1 194 \$	1 108 \$	707 \$
2006 est.	1 108 \$	1 325 \$	1 243 \$	750 \$	981 \$	1 191 \$	1 112 \$	726 \$
Augmentation annuelle moyenne, 2001-2006	0,3 %	4,8 %	3,0 %	2,4 %	-0,5 %	4,3 %	2,4 %	2,3 %

Il est quelque peu surprenant de constater que la rémunération de base des travailleurs de l'industrie minière n'a pas augmenté au cours des dernières années. Il est important de se rappeler que la rémunération de base ne comprend pas la majoration pour heures supplémentaires ni les primes et qu'elle représente aussi tout simplement une moyenne de la rémunération pour tous les employés. Certains employés sur les sites miniers gagnent au moins deux fois leur salaire de base du fait qu'ils reçoivent diverses formes de primes liées aux niveaux de production et aux prix élevés des produits de base. La rémunération de base moyenne au sein de l'industrie minière n'a augmenté que de 0,3 % par année de 2001 à 2006, en comparaison avec des augmentations moyennes de 4,8 % par année dans les services de soutien à l'industrie minière, et de 2,4 % au sein de l'économie générale du Canada.

En dollars constants, les salaires au sein de l'industrie minière ont diminué de 2001 à 2006, tandis qu'ils ont augmenté dans les services de soutien à l'industrie minière. En excluant la majoration pour heures supplémentaires et les autres primes, les salaires moyens ont baissé en moyenne de 0,5 % par année de 2001 à 2006 au sein de l'industrie minière, et ils ont augmenté de 4,3 % par année dans les services de soutien à l'industrie. L'absence de croissance sur le plan des salaires se retrouve surtout chez les employés horaires.

La rémunération brute accuse une croissance lente partout au Canada. Les taux les plus élevés d'augmentation de 2001 à 2006 ont été enregistrés au Québec (+2,5 % par année) et dans la catégorie « Autres » (+3,0 %), qui comprend les provinces de l'Atlantique et les territoires. On a constaté des diminutions de la rémunération moyenne en Alberta (-0,6 %), en Saskatchewan (-0,7 %) et en Ontario (-2,6 %).

**Tableau 3.2.3 Emplois dans l'industrie minière et les services de soutien, 2006, par région**

	<b>Prov. de l'Atlantique</b>	<b>Québec</b>	<b>Ontario</b>	<b>Manitoba</b>	<b>Sask.</b>	<b>Alberta</b>	<b>C.-B.</b>	<b>Canada</b>
<b>Total des emplois</b>	11 700	16 300	24 100	4 800	16 700	68 900	15 100	
<b>Selon le sexe</b>								
<b>Hommes</b>	10 700	14 300	21 800	4 200	15 200	56 800	12 700	
<b>Femmes</b>	1 000	2 000	2 300	600	1 500	12 100	2 400	
<b>Pourcentage de femmes</b>	9 %	12 %	10 %	13 %	9 %	18 %	16 %	14 %
<b>Groupe d'âges</b>								
<b>15-24</b>	1 000	1 100	1 300	700	3 500	12 800	1 800	
<b>25-34</b>	2 400	2 600	4 600	900	4 000	20 700	3 400	
<b>35-44</b>	2 800	4 600	6 800	1 200	4 000	15 600	2 800	
<b>45-54</b>	3 600	4 900	7 300	1 500	3 600	13 800	4 800	
<b>55+</b>	1 900	3 100	4 100	500	1 600	6 000	2 300	
<b>Pourcentage des 55 ans ou plus</b>	16 %	19 %	17 %	10 %	10 %	9 %	15 %	12 %

	<b>Prov. de l'Atlantique</b>	<b>Québec</b>	<b>Ontario</b>	<b>Manitoba</b>	<b>Sask.</b>	<b>Alberta</b>	<b>C.-B.</b>	<b>Canada</b>
<b>Niveau d'études terminées</b>								
<i>Moins qu'un diplôme secondaire</i>	2 000	3 500	4 300	800	3 500	13 300	2 600	
<i>Études secondaires et certaines études postsecondaires</i>	2 200	3 900	6 100	2 000	6 600	26 200	5 100	
<i>Attestation ou diplôme</i>	6 100	6 900	10 300	1 500	5 400	23 700	5 400	
<i>Grade universitaire</i>	1 300	2 100	3 500	500	1 200	5 700	2 000	
<i>Pourcentage n'ayant pas fait d'études secondaires</i>	17 %	21 %	18 %	17 %	21 %	19 %	17 %	
<i>Pourcentage ayant suivi des études postsecondaires</i>	64 %	55 %	57 %	42 %	40 %	43 %	49 %	48 %
<b>Structure familiale</b>								
<i>Personnes seules</i>	1 200	2 000	3 600	800	3 300	14 400	2 100	
<i>Parents uniques</i>	...	...	...	...	...	3 100	...	
<i>Conjoints de famille à un seul soutien</i>	3 200	5 300	6 000	700	2 400	11 700	3 400	
<i>Conjoints de famille où plusieurs personnes touchent un revenu</i>	6 300	8 000	11 800	2 700	9 600	37 000	8 600	
<i>Autres</i>	600	...	1 800	...	1 000	2 800	...	
<i>Pourcentage de familles à un seul soutien</i>	27 %	33 %	25 %	15 %	14 %	17 %	23 %	21 %

	Prov. de l'Atlantique	Québec	Ontario	Manitoba	Sask.	Alberta	C.-B.	Canada
<b>Emplois par catégorie de travailleurs</b>								
<i>Rémunérés</i>	11 500	16 000	23 200	4 600	14 600	53 700	12 900	
<i>Indépendants</i>	200	300	900	200	2 200	15 200	2 200	
<i>Pourcentage de travailleurs indépendants</i>	2 %	2 %	4 %	4 %	13 %	22 %	15 %	13 %
<b>Emplois selon la permanence (travailleurs rémunérés seulement)</b>								
<i>Permanents</i>	9 200	13 800	21 400	4 300	13 400	50 400	11 800	
<i>Non permanents</i>	2 300	2 200	1 800	...	1 100	3 300	...	
<i>Pourcentage d'emplois permanents</i>	80 %	86 %	92 %	93 %	92 %	94 %	91 %	91 %
<b>Effectif syndical</b>								
<i>Membres syndiqués ou couverts par des conventions collectives</i>	4 900	6 900	10 600	2 500	4 100	5 300	4 500	
<i>Non-membres ou non couverts</i>	6 800	9 500	13 500	2 300	12 600	63 500	10 600	
<i>Pourcentage de membres syndiqués</i>	42 %	42 %	44 %	52 %	25 %	8 %	30 %	25 %

À cause des récents déclin, la rémunération hebdomadaire moyenne la plus basse au sein de l'industrie minière et des services de soutien à l'industrie se retrouve en Ontario et au Québec, où la rémunération est de 8 % au-dessous de la moyenne nationale. La Colombie-Britannique verse la rémunération la plus élevée au sein de l'industrie, qui se situe à 16 % au-dessus de la moyenne nationale.

Le recours aux heures supplémentaires à grande échelle au sein du secteur minier se manifeste dans les chiffres. En comparaison avec une moyenne nationale de 2 %, en 2006, un total de 12 % des salaires dans le secteur provenait de la majoration pour heures supplémentaires et d'autres formes de primes.

### 3.3 Caractéristiques de la main-d'œuvre

L'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada comporte des données récentes sur les personnes qui travaillent dans l'industrie minière et les services miniers. Au cours d'un mois quelconque en 2006, environ 157 600 personnes ont indiqué avoir un emploi dans l'industrie minière et les services miniers : 38 % d'entre elles travaillaient dans l'exploitation minière et 62 % dans les

services miniers (voir Tableau 3.3.1). L'emploi a enregistré une croissance dans l'extraction de charbon et de minerais non métalliques et les services miniers, et une diminution dans l'extraction des minerais métalliques. En 2006, la catégorie de l'industrie minière et des services miniers comptait environ 1 % des emplois au Canada <sup>5</sup>.

Tout juste un peu plus de la moitié (55 %) des travailleurs de l'industrie minière vivent (et travaillent probablement) en Ontario et au Québec, et les autres 45 % sont répartis dans le reste du Canada. Depuis 2001, l'emploi s'est accru au Québec et en Colombie-Britannique, et il a diminué au Manitoba et en Ontario. La croissance dans la catégorie des services miniers se produit principalement chez les travailleurs des champs de pétrole en Alberta, où l'emploi a accusé une croissance rapide tant en 2005 qu'en 2006.

Les caractéristiques des personnes qui travaillent dans l'industrie minière et les services miniers sont à certains points de vue semblables à celles de la main-d'œuvre nationale (p. ex., travailleurs employés dans toutes les industries au Canada) et sensiblement différentes dans d'autres (voir Tableau 3.3.1).

**Tableau 3.3.1 Caractéristiques des employés au sein de l'industrie minière et des services de soutien, Canada**

<i>L'industrie minière et des services de soutien</i>							<i>Toutes les industries</i>
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
<i>Total des emplois</i>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<b>Selon le sexe</b>							
<i>Hommes</i>	107 100	97 700	103 500	107 300	121 800	135 600	8 727 100
<i>Femmes</i>	13 400	10 300	12 900	15 100	16 500	22 000	7 757 200
<i>Total</i>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage de femmes</i>	11 %	10 %	11 %	12 %	12 %	14 %	47 %
<b>Groupe d'âges</b>							
<i>15-24</i>	15 200	10 900	12 700	16 500	18 500	22 100	2 535 800
<i>25-34</i>	26 700	25 400	29 400	28 700	34 800	38 600	3 528 000
<i>35-44</i>	39 600	33 800	34 900	34 700	32 800	37 900	4 082 700
<i>45-54</i>	29 100	26 900	28 500	29 400	34 200	39 500	4 008 900
<i>55+</i>	9 800	11 100	10 900	13 100	18 000	19 400	2 328 900
<i>Total</i>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage des moins de 25 ans</i>	13 %	10 %	11 %	13 %	13 %	14 %	15 %
<i>Pourcentage des 55 ans et plus</i>	8 %	10 %	9 %	11 %	13 %	12 %	14 %

<sup>5</sup> L'EPA exclut la population qui vit dans les réserves et dans les Territoires du Nord-Ouest, le total des emplois sera donc quelque peu sous-estimé.

<b>L'industrie minière et des services de soutien</b>							<b>Toutes les industries</b>
	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>
<b>Niveau d'études terminées</b>							
<i>Moins qu'un diplôme secondaire</i>	26 600	22 400	22 200	23 600	24 700	30 000	2 232 500
<i>Études secondaires et certaines études postsecondaires</i>	36 200	32 800	36 700	43 600	47 000	52 100	4 749 700
<i>Attestation ou diplôme</i>	47 300	40 500	46 400	43 800	52 600	59 300	5 693 300
<i>Grade universitaire</i>	10 400	12 400	11 100	11 400	14 000	16 200	3 808 800
<b>Total</b>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage n'ayant pas fait d'études secondaires</i>	22 %	21 %	19 %	19 %	18 %	19 %	14 %
<i>Pourcentage ayant suivi des études postsecondaires</i>	48 %	49 %	49 %	45 %	48 %	48 %	58 %
<b>Structure familiale</b>							
<i>Personnes seules</i>	20 100	20 700	21 100	21 400	24 100	27 400	2 622 400
<i>Parents uniques</i>	4 400	2 800	4 000	4 500	5 200	6 000	1 121 000
<i>Conjoint de famille à un seul soutien</i>	27 700	23 300	23 600	28 400	30 500	32 500	2 283 400
<i>Conjoint de famille où plusieurs personnes touchent un revenu</i>	63 800	56 400	62 200	62 600	71 500	84 000	9 208 900
<i>Autre</i>	4 500	4 800	5 400	5 500	6 900	7 800	1 248 500
<b>Total</b>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage de familles à un seul soutien</i>	23 %	22 %	20 %	23 %	22 %	21 %	14 %
<b>Occupent plus d'un emploi?</b>							
<i>Oui</i>	3 700	4 000	4 100	4 300	4 000	5 300	857 500
<i>Non</i>	116 800	104 000	112 300	118 100	134 300	152 300	15 626 800
<b>Total</b>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage occupant plus d'un emploi</i>	3 %	4 %	4 %	4 %	3 %	3 %	5 %
<b>Fréquentation scolaire (8 mois d'hiver seulement)</b>							
<i>Étudiants</i>	1 700	2 000	2 200	2 800	2 300	2 700	1 572 700

<b>L'industrie minière et des services de soutien</b>							<b>Toutes les industries</b>
	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>
<b>Non-étudiants</b>	115 600	105 600	111 500	119 000	133 100	151 700	14 437 800
<b>Total</b>	117 800	108 400	114 700	123 000	136 800	156 400	16 329 100
<b>Pourcentage d'étudiants</b>	1,4 %	1,8 %	1,9 %	2,3 %	1,7 %	1,7 %	9,6 %

Voici quelques points clés :

- Les travailleurs de l'industrie minière et des services miniers sont beaucoup moins susceptibles d'être des femmes (14 % par opposition à 47 % pour la main-d'œuvre en général). La proportion a légèrement augmenté au cours des cinq dernières années. Les femmes représentent une portion légèrement plus grande des employés de l'industrie en Alberta (18 %) et une proportion légèrement plus faible (9 %) en Saskatchewan et dans les provinces de l'Atlantique.
- La répartition selon l'âge est semblable à celle de la main-d'œuvre en général : 12 % sont âgés de 55 ans et plus, et 14 % sont âgés de 35 ans et moins. La proportion de travailleurs d'âge mûr au sein de l'industrie augmente. Les proportions les plus élevées de travailleurs d'âge mûr se trouvent à l'Est du Manitoba, avec, par exemple, 19 % des travailleurs en Ontario et 17 % au Québec, par rapport à 9 % ou 10 % dans les provinces des Prairies.
- Les niveaux de scolarité des travailleurs de l'industrie ont tendance à être inférieurs à ceux de la main-d'œuvre en général – 48 % des travailleurs de l'industrie minière et des services miniers possèdent un diplôme, ou une attestation, d'études postsecondaires, en comparaison avec 58 % pour toutes les industries. À l'autre extrémité de l'échelle, 19 % n'ont pas suivi d'études secondaires, comparativement à 14 % pour toutes les industries. Les provinces de l'Atlantique comptent la proportion la plus élevée de travailleurs ayant fait des études postsecondaires (64 %) et la Saskatchewan la plus faible (40 %).
- Dans l'industrie minière et les services miniers, 21 % des employés sont des conjoints de famille à un seul soutien, par rapport à 14 % pour toutes les industries. On y retrouve moins de parents uniques, dont la plupart sont des femmes, que dans la main-d'œuvre en général.
- Les travailleurs de l'industrie minière sont moins susceptibles que ceux des autres industries d'occuper deux emplois simultanément (seulement 3 %) et moins susceptibles de poursuivre des études tout en travaillant.

Les postes au sein de l'industrie minière et des services miniers diffèrent également à certains égards de ceux au sein de la main-d'œuvre nationale (voir Tableau 3.3.2 et Tableau 3.3.3) :

**Tableau 3.3.2 Caractéristiques des postes au sein de l'industrie minière et des services de soutien, Canada**

<i>L'industrie minière et des services de soutien</i>							<i>Toutes les industries</i>
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
<i>Total des emplois</i>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<b>Emplois par catégorie de travailleurs</b>							
<i>Rémunérés</i>	109 900	98 900	102 700	108 100	120 100	136 400	13 986 300
<i>Indépendants</i>	10 600	9 100	13 700	14 300	18 200	21 200	2 498 000
<i>Total</i>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage d'indépendants</i>	9 %	8 %	12 %	12 %	13 %	13 %	15 %
<b>Emplois selon la permanence (travailleurs rémunérés seulement)</b>							
<i>Permanents</i>	98 800	87 500	92 100	97 700	107 200	124 300	12 163 100
<i>Non permanents</i>	11 100	11 300	10 600	10 400	13 000	12 100	1 823 200
<i>Total</i>	109 900	98 800	102 700	108 100	120 200	136 400	13 986 300
<i>Pourcentage d'emplois permanents</i>	90 %	89 %	90 %	90 %	89 %	91 %	87 %
<b>Effectif syndical</b>							
<i>Membres syndiqués ou couverts par des conventions collectives</i>	32 900	29 800	32 200	32 600	34 300	38 700	4 428 600
<i>Non-membres ou non couverts</i>	87 600	78 200	84 200	89 800	104 000	118 900	12 055 700
<i>Total</i>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage de membres syndiqués</i>	27 %	28 %	28 %	27 %	25 %	25 %	27 %
<b>Heures de travail « normales »</b>							
<i>Moins de 30 (temps partiel)</i>	3 500	3 600	3 900	4 200	4 400	6 100	2 974 700
<i>De 30 à 40</i>	73 400	65 400	70 300	70 300	74 100	88 000	10 944 800
<i>Plus de 40</i>	43 600	39 000	42 300	48 000	59 800	63 600	2 568 500
<i>Total</i>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage de plus de 40</i>	36 %	36 %	36 %	39 %	43 %	40 %	16 %
<b>Heures de travail réelles</b>							
<i>Moins de 30</i>	20 000	18 300	20 700	19 900	23 000	27 400	4 903 600

<b>L'industrie minière et des services de soutien</b>							<b>Toutes les industries</b>
	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>
<i>De 30 à 40</i>	45 900	41 300	44 200	44 800	45 600	54 400	7 819 000
<i>Plus de 40</i>	54 600	48 700	51 600	57 900	70 000	76 000	3 804 500
<b>Total</b>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<i>Pourcentage de plus de 40</i>	45 %	45 %	44 %	47 %	51 %	48 %	23 %
<i>Heures moyennes/semaine</i>	42 8	41 9	42 4	43 6	44 0	43 3	33 3
<b>Taille des établissements (employés rémunérés seulement)</b>							
<i>Moins de 20 employés</i>	26 900	25 500	25 600	27 900	27 800	31 900	4 586 000
<i>De 20 à 99 employés</i>	30 500	25 900	27 500	31 500	35 500	45 700	4 583 300
<i>100 employés et plus</i>	52 500	47 500	49 600	48 700	56 800	58 800	4 817 000
<b>Total</b>	109 900	98 900	102 700	108 100	120 100	136 400	13 986 300
<i>Pourcentage dans les grandes entreprises (100+)</i>	48 %	48 %	48 %	45 %	47 %	43 %	34 %

**Tableau 3.3.3 Emplois dans l'industrie minière et les services de soutien, Canada**

<b>L'industrie minière et des services de soutien</b>							<b>Toutes les industries</b>
	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2006</b>
<b>Total des emplois</b>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<b>Emplois par groupe professionnel</b>							
<b>Gestion</b>	4 700	6 300	5 700	7 300	4 600	7 300	1 509 300
<b>Affaires, finances, administration</b>	10 600	9 400	10 900	11 900	13 800	20 000	2 988 800
<b>Métiers, transport et conducteurs d'équipement</b>	33 100	25 400	29 100	28 800	32 400	34 200	2 453 900
<b>Professions propres au secteur primaire</b>	52 900	52 800	54 400	59 300	69 400	76 900	583 700
<b>Tous les autres</b>	19 200	14 100	16 300	15 100	18 100	19 200	8 948 600
<b>Total</b>	120 500	108 000	116 400	122 400	138 300	157 600	16 484 300
<b>Répartition des professions</b>							
<b>Gestion et administration</b>	12,7 %	14,5 %	14,3 %	15,7 %	13,3 %	17,3 %	27,3 %
<b>Métiers, transport et conducteurs d'équipement</b>	27,5 %	23,5 %	25,0 %	23,5 %	23,4 %	21,7 %	14,9 %
<b>Professions propres au secteur primaire</b>	43,9 %	48,9 %	46,7 %	48,4 %	50,2 %	48,8 %	3,5 %
<b>Toutes les autres</b>	15,9 %	13,1 %	14,0 %	12,3 %	13,1 %	12,2 %	54,3 %
<b>Rémunération horaire moyenne (employés rémunérés seulement)</b>							
<b>Moins de 10 \$ l'heure</b>	5 700	4 000	4 300	4 700	4 200	4 600	2 194 200
<b>De 10 \$ à 19,99 \$</b>	41 600	32 700	36 000	34 600	36 900	38 500	6 094 600
<b>De 20 \$ à 29,99 \$</b>	49 000	45 100	46 800	50 000	56 000	61 600	3 491 000
<b>30 \$ et plus</b>	13 600	17 100	15 600	18 800	23 000	31 700	2 206 500
<b>Total</b>	109 900	98 900	102 700	108 100	120 100	136 400	13 986 300
<b>Pourcentage recevant 20 \$ et plus</b>	57 %	63 %	61 %	64 %	66 %	68 %	41 %
<b>Taux de salaire moyen par heure des employés rémunérés</b>	\$21,38	\$22,88	\$22,31	\$23,11	\$23,68	\$24,66	\$19,72

- Les postes miniers sont passablement moins susceptibles d'être occupés par des travailleurs indépendants que les postes au sein de la main-d'œuvre nationale (13 % par opposition à 15 %) et plus susceptibles d'être permanents (79 % comparativement à 74 %). La proportion de travailleurs en Alberta qui sont indépendants s'élève à 33 %, pourcentage qui reflète la dominance relative des services d'exploration de pétrole et de gaz dans la province.
- Les conventions collectives couvrent 25 % de la main-d'œuvre de l'industrie minière, en comparaison avec 27 % pour toutes les industries, 19 % dans le secteur des ressources naturelles en général, 70 % dans les services publics et 22 % dans la construction. La proportion de travailleurs couverts par une convention collective varie énormément d'une région à l'autre, l'Alberta ayant la proportion la plus faible (8 %) et le Manitoba la plus élevée (52 %).
- Tout juste moins de la moitié (43 %) des travailleurs œuvrent au sein d'entreprises ayant 100 employés et plus.
- Bon nombre de postes miniers exigent de nombreuses heures de travail<sup>6</sup>. La semaine de travail « normale » s'étend sur plus de 40 heures pour 40 % des postes, et près de la moitié (48 %) des répondants ont indiqué qu'ils travaillaient en fait plus de 40 heures. Dans d'autres industries, seulement 23 % ont mentionné travailler plus de 40 heures par semaine. En 2006, la moyenne d'heures par semaine s'élevait à 43,3 au sein de l'industrie minière, en comparaison avec 33,3 dans toutes les industries, 40,8 dans le secteur des ressources naturelles en général, 35,2 dans les services publics et 37,1 dans la construction. Le nombre d'heures de travail est élevé dans toutes les provinces, même si la moyenne la plus élevée se retrouve en Alberta et en Saskatchewan (45 heures par semaine) et la plus faible au Québec (38 heures par semaine).
- Tout juste moins de la moitié (48 %) des postes signalés sont propres à l'industrie primaire. Les cadres et autre personnel administratif occupent 17 % des postes, et la plus grande partie des 35 % restants font partie du groupe des personnes de métier et des entrepreneurs de transport routier.
- Le taux de salaire horaire moyen en 2006 s'élevait à 24,66 \$, par rapport à 19,72 \$ pour toutes les industries. Vingt-trois pour cent des travailleurs rémunérés ont dit recevoir des taux supérieurs à 30 \$ l'heure, et 31 % ont révélé des taux inférieurs à 20 \$ l'heure. Les taux horaires moyens sont relativement uniformes à l'échelle des provinces, les plus élevés se retrouvant en Ontario (26,60 \$) et les plus bas au Manitoba et dans les provinces de l'Atlantique (moins de 23 \$ l'heure).

En bref, les travailleurs de l'industrie minière et des services miniers ne diffèrent pas de ceux des autres industries, sauf qu'ils ont tendance à être des hommes, à avoir terminé un niveau d'études plus bas, à travailler un plus grand nombre d'heures et à recevoir un taux de salaire élevé majoré par des primes pour heures supplémentaires.

---

6 En raison de la façon dont l'EPA évalue les heures, le nombre plus élevé d'heures hebdomadaires peut être surestimé. Les exploitations avec service de navette aérienne enregistreront une période d'heures plus nombreuses suivie d'une période de zéro heure. Même si cette surestimation n'a aucun effet sur la moyenne d'heures travaillées, le résultat donnera une grande proportion de travailleurs faisant un nombre d'heures plus élevé, puis pas d'heures du tout.

### **3.4 Investissement en capital**

L'investissement en capital dans les secteurs de production de biens en général et dans l'industrie minière en particulier résultera en une croissance à long terme. Cette croissance pourrait se produire si l'investissement se fait dans de nouvelles mines et qu'il accroît la production, ou dans de nouvelles machines et de l'équipement pour rehausser la productivité des mines existantes.

L'investissement dans l'industrie minière au cours des deux dernières décennies ou plus peut se diviser en trois phases distinctes : depuis le début jusqu'au milieu des années 90, l'investissement en capital est passé de 1,9 G\$ à 3,3 G\$. Cette hausse a été suivie d'une tendance à la baisse qui a duré six ans – en 2003, l'investissement en capital avait diminué à 2,2 G\$. Depuis, il a doublé, augmentant à 4,3 G\$ (estimation) en 2006. On s'attend à ce que l'investissement en capital augmente de nouveau en 2007.

L'augmentation la plus récente comprend un grand nombre de composants de machines et d'équipement; les investissements antérieurs visaient principalement de nouvelles installations. Plus de la moitié des investissements récents ont eu lieu à l'Ouest de l'Ontario.

### **3.5 Diplômés en génie**

L'information dans la section 5<sup>7</sup> porte principalement sur le nombre d'étudiants et de diplômés en génie au Canada. Elle révèle que la profession devient de plus en plus populaire au pays, et qu'un nombre plus grand de personnes étudient à plein temps dans ce domaine. Cet état de fait est particulièrement vrai dans l'Ouest du Canada et dans les provinces de l'Atlantique. Les femmes constituent une proportion d'étudiants en baisse.

Le nombre d'étudiants en génie inscrits dans des disciplines liées au génie minier est en hausse, bien que le nombre de diplômes de premier cycle décernés n'augmente pas. Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que ces étudiants ont tendance à changer de disciplines après quelques années ou qu'ils sont plus susceptibles que d'autres étudiants d'abandonner les études avant l'obtention du diplôme. Il peut également y avoir un décalage – c'est-à-dire que la hausse récente du nombre d'étudiants pourrait se traduire par un nombre plus élevé de diplômés au cours des quelques prochaines années.

### **3.6 Résultats de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END)**

Cette section décrit les caractéristiques d'un groupe particulier de personnes ayant été interrogées en 2002 au cours de l'*Enquête nationale auprès des diplômés (END)*, notamment :

- celles qui ont obtenu un diplôme d'un établissement canadien d'études postsecondaires en 2000; et
- celles qui occupaient un emploi au sein de l'industrie minière ou dans les services miniers en 2002.

---

<sup>7</sup> Cette section ne comprend pas de renseignements sur les diplômés des collèges communautaires en raison d'un manque de données (la dernière mise à jour des données était pour l'année universitaire 1999-2000).

Une grande proportion de diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire a suivi de la formation dans des domaines qui ne sont pas liés au secteur minier. Pour accroître l'utilité des comparaisons, l'analyse ci-dessous a comparé les diplômés d'établissements d'enseignement postsecondaire qui travaillaient dans le secteur minier avec des diplômés en poste au sein d'industries lourdes semblables, c'est-à-dire d'industries de production de biens non agricoles, qui comprennent la foresterie, l'exploitation minière, les services publics, le pétrole et le gaz, la construction et la fabrication.

Voici quelques constatations de premier plan tirées de l'END :

- Environ 60 % des personnes en poste possédaient une attestation ou un diplôme, tandis que 40 % avaient obtenu un grade universitaire.
- L'Alberta était la province de destination pour de nombreux diplômés, notamment pour 35 % des diplômés employés dans l'industrie minière, même si seulement 27 % détenaient un diplôme d'un établissement albertain et si seulement 23 % avaient résidé en Alberta avant de poursuivre des études postsecondaires.
- Trente-huit pour cent (38 %) des diplômés en poste dans l'industrie détenaient un diplôme en génie et une formation technique d'ingénieur. L'administration des affaires, la comptabilité et le marketing constituaient le deuxième domaine d'études le plus important.
- Un quart des diplômés récents était des femmes et 17 % avaient plus de 31 ans au moment de recevoir leur diplôme, par rapport à 30 % et 19 % respectivement pour les industries de production de biens non agricoles.
- Relativement peu de ces diplômés étaient membres d'un groupe minoritaire visible (5 %), des immigrants (5 %), ou avaient signalé une identité autochtone (3 %). Le secteur de production de biens non agricoles était plus susceptible que le secteur minier d'embaucher des membres d'un groupe minoritaire visible et des immigrants.
- Un diplômé sur neuf (11 %) exerçait une profession peu spécialisée, ce qui laisse entendre que leurs études n'étaient pas liées à l'industrie minière ou que leur profession ne leur permettait pas d'utiliser pleinement leurs compétences. Cette situation est de beaucoup supérieure aux 4 % dans les industries de production de biens non agricoles.
- Plus des trois-quarts des diplômés (78 %) employés dans l'industrie minière et les services miniers ont indiqué que leur travail était étroitement ou quelque peu lié à leurs études. Par comparaison, ce chiffre atteignait 81 % dans les industries de production de biens non agricoles.

### **3.7 Perspectives et projections**

Toute projection de la demande d'emplois nécessite des hypothèses au sujet de trois variables clés :

- la croissance du PIB réel (c.-à-d. le volume de production);
- la croissance de la productivité de la main-d'œuvre, mesurée normalement en valeur de la production par heure travaillée; et
- les changements dans les heures travaillées par personne employée.

Par souci de simplicité, les projections dans la section 3.7 présument que la moyenne des heures travaillées par semaine n'a pas changé – c'est-à-dire qu'elle demeure à 43 heures par semaine tant dans l'industrie minière que dans les services miniers.

Les changements au niveau de la productivité de la main-d'œuvre découlent de divers facteurs qui sont souvent difficiles à prévoir. Un récent exposé de Statistique Canada<sup>8</sup> analyse le déclin de la productivité de la main-d'œuvre dans le secteur des ressources naturelles en général et met l'accent sur l'industrie minière en particulier. Cet exposé attribue la récente évolution à la baisse de la productivité de la main-d'œuvre dans le domaine minier du secteur des ressources naturelles à deux tendances générales. La première est une tendance à long terme vers des gisements qui sont plus difficiles à exploiter ou qui se situent dans des endroits plus éloignés. La deuxième est un phénomène à court terme qui s'appelle « constitution d'une réserve de main-d'œuvre » et qui découle de réductions de la production auxquelles ne correspond aucun déclin de l'emploi au cours des deux dernières années. Voici certains des événements à court terme qui ont influencé ce phénomène :

- un hiver chaud dans les Territoires du Nord-Ouest limitant l'utilisation des routes de glace;
- des grèves ou des lockouts dans les mines de nickel et de cuivre;
- une inondation dans une importante mine d'uranium; et
- des négociations prolongées entre les producteurs de potasse et la Chine.

À long terme, la croissance de la productivité de la main-d'œuvre connaîtra un retard à cause des gisements de minerais qui sont de plus en plus difficiles à exploiter et d'une réduction de la qualité de la main-d'œuvre due à une pénurie de travailleurs. Par ailleurs, la productivité de la main-d'œuvre augmentera par suite des améliorations technologiques.

De 1997 à 2005, le PIB minier mesuré en dollars constants s'est accru d'une moyenne de 1,6 % par année et la productivité de la main-d'œuvre (mesurée en tant que PIB par heure travaillée) a augmenté de 5,2 %, malgré le déclin en 2005<sup>9</sup>. Au cours de la même période, le PIB dans les services de soutien à l'industrie minière a enregistré une hausse de 5,2 % par année, tandis que la productivité de la main-d'œuvre a légèrement diminué. Le tableau 3.7.1 montre que dans l'éventualité peu probable que cette tendance se poursuive, la main-d'œuvre de l'industrie minière augmentera d'une moyenne de 2,9 % par année au cours des dix prochaines années, et que toute la croissance se produira dans les services miniers plutôt que dans l'industrie minière.

---

8 Tendances récentes de la production et de l'emploi, no 13-604-MIF au catalogue.

9 Ces données ne sont pas censées correspondre parfaitement aux données du rapport de Statistique Canada mentionné ci-dessus. Le rapport classe les sables bitumineux dans « le secteur minier », ce qui engendre une certaine confusion. Même si, comme l'énonce la définition, une portion de l'activité comporte un élément minier, il n'en est pas l'élément principal. Dans le SCIAN, on définit « l'extraction de pétrole et de gaz » comme une industrie comprenant les établissements dont l'activité principale est l'exploitation de champs de pétrole ou de gaz. De telles activités peuvent comprendre l'exploration de pétrole brut et de gaz naturel; le forage, la complétion et l'équipement des puits; la mise en service des séparateurs, des agents de rupture d'émulsion, du matériel de dégravement et du réseau de collecte de pétrole brut; et toutes les autres activités de préparation du pétrole ou du gaz jusqu'au moment de l'expédition du gisement exploité. Sont comprises dans ce sous-secteur, la production de pétrole, l'extraction de pétrole, de gisements de schistes et de sables bitumineux de même que la production de gaz et d'hydrocarbures liquides par les procédés de gazéification, de liquéfaction et de pyrolyse du charbon effectuées à la mine.

Les données sur l'emploi dans la présente section varient de celles des sections 3.2 et 3.3. Les chiffres de ces deux sections mesurent le nombre d'employés et/ou le total d'employés, y compris les travailleurs indépendants. Les chiffres dans la présente section sont calculés comme équivalents temps plein (ETP), et non pas en tant qu'employés rémunérés ni que total des employés, étant donné que les chiffres sur la productivité que publie le Centre d'étude des niveaux de vie représente le PIB par heure travaillée plutôt que le PIB par personne employée. Pour convertir les heures travaillées en termes d'emplois, un nombre de 2 236 heures par année a été utilisé, soit l'équivalent de 43 heures par semaine, pendant 52 semaines.

**Tableau 3.7.1 Scénario no 1 – Tendances à long terme**

Hypothèses, 2006 à 2016	Industrie minière	Services de soutien
Croissance annuelle du PIB réel	1,6 %	5,2 %
Croissance annuelle du PIB par heure travaillée	5,2 %	0,0 %
Heures travaillées par semaine	43	43

Année	Industrie minière			Services de soutien à l'industrie			
	PIB en \$ de 1997 (millions)	PIB par heure travaillée	Nombre d'employés calculé	PIB en \$ de 1997 (millions)	PIB par heure travaillée	Nombre d'employés calculé	
<i>Réels</i>	1997	8 700 \$	62 \$	62 467	4 032 \$	32 \$	56 498
	1998	8 815 \$	63 \$	62 537	3 761 \$	34 \$	49 272
	1999	9 181 \$	73 \$	56 591	3 345 \$	33 \$	45 947
	2000	9 481 \$	75 \$	56 333	4 404 \$	37 \$	53 593
	2001	9 535 \$	84 \$	51 007	4 814 \$	31 \$	70 330
	2002	9 195 \$	84 \$	48 828	4 552 \$	35 \$	57 753
	2003	9 565 \$	93 \$	46 053	5 197 \$	33 \$	70 128
	2004	9 981 \$	100 \$	44 756	5 430 \$	30 \$	81 093
	2005	9 892 \$	85 \$	52 084	6 067 \$	30 \$	90 835
<i>Estimations Projections</i>	2006	10 050 \$	89 \$	50 289	6 385 \$	30 \$	95 595
	2007	10 211 \$	94 \$	48 557	6 720 \$	30 \$	100 604
	2008	10 374 \$	99 \$	46 884	7 072 \$	30 \$	105 876
	2009	10 540 \$	104 \$	45 268	7 442 \$	30 \$	111 424
	2010	10 709 \$	110 \$	43 709	7 832 \$	30 \$	117 263
	2011	10 880 \$	115 \$	42 203	8 243 \$	30 \$	123 408
	2012	11 055 \$	121 \$	40 749	8 675 \$	30 \$	129 875
	2013	11 231 \$	128 \$	39 345	9 129 \$	30 \$	136 680
	2014	11 411 \$	134 \$	37 989	9 607 \$	30 \$	143 843
	2015	11 594 \$	141 \$	36 680	10 111 \$	30 \$	151 380
2016	11 779 \$	149 \$	35 416	10 641 \$	30 \$	159 313	

Le tableau 3.7.2 brosse un scénario plus réaliste, où le PIB réel est présumé croître à un taux annuel moyen de 3 % tant dans l'industrie minière que dans les services miniers, et la productivité de la main-d'œuvre à un taux annuel de 2 % dans l'industrie minière et de 1 % dans les services miniers. Dans ce scénario, la demande de main-d'œuvre augmenterait d'une moyenne de 1,6 % par année. L'emploi en termes d'équivalents d'années complètes de travail à plein temps passerait de 145 000 en 2006 à 170 000 d'ici 2016. Dans ce cas, en plus d'avoir à remplacer les personnes qui prennent leur retraite et celles qui quittent leur emploi, l'industrie aura besoin de :

- 790 travailleurs des métiers spécialisés et conducteurs d'équipement additionnels par année au cours des dix prochaines années; et
- 230 travailleurs additionnels dans les domaines des sciences naturelles et des sciences appliquées par année, dont bon nombre seraient des diplômés en ingénierie ou en technique du génie.

**Tableau 3.7.2 Scénario no 2 Forte croissance du PIB et modeste croissance de la productivité**

Hypothèses, 2006 à 2016	Industrie minière	Services de soutien
Croissance annuelle du PIB réel	3,0 %	3,0 %
Croissance annuelle du PIB par heure travaillée	2,0 %	1,0 %
Heures travaillées par semaine	43	43

Année	Industrie minière			Services de soutien à l'industrie			
	PIB en \$ de 1997 (millions)	PIB par heure travaillée	Nombre d'employés calculé	PIB en \$ de 1997 (millions)	PIB par heure travaillée	Nombre d'employés calculé	
<i>Réels</i>	<b>1997</b>	8 700 \$	62 \$	62 467	4 032 \$	32 \$	56 498
	<b>1998</b>	8 815 \$	63 \$	62 537	3 761 \$	34 \$	49 272
	<b>1999</b>	9 181 \$	73 \$	56 591	3 345 \$	33 \$	45 947
	<b>2000</b>	9 481 \$	75 \$	56 333	4 404 \$	37 \$	53 593
	<b>2001</b>	9 535 \$	84 \$	51 007	4 814 \$	31 \$	70 330
	<b>2002</b>	9 195 \$	84 \$	48 828	4 552 \$	35 \$	57 753
	<b>2003</b>	9 565 \$	93 \$	46 053	5 197 \$	33 \$	70 128
	<b>2004</b>	9 981 \$	100 \$	44 756	5 430 \$	30 \$	81 093
	<b>2005</b>	9 892 \$	85 \$	52 084	6 067 \$	30 \$	90 835
<i>Estimations Projections</i>	<b>2006</b>	10 189 \$	87 \$	52 594	6 249 \$	30 \$	92 634
	<b>2007</b>	10 494 \$	88 \$	53 110	6 436 \$	30 \$	94 468
	<b>2008</b>	10 809 \$	90 \$	53 631	6 630 \$	31 \$	96 339
	<b>2009</b>	11 134 \$	92 \$	54 156	6 828 \$	31 \$	98 246
	<b>2010</b>	11 468 \$	94 \$	54 687	7 033 \$	31 \$	100 192
	<b>2011</b>	11 812 \$	96 \$	55 224	7 244 \$	32 \$	102 176
	<b>2012</b>	12 166 \$	98 \$	55 765	7 462 \$	32 \$	104 199
	<b>2013</b>	12 531 \$	100 \$	56 312	7 685 \$	32 \$	106 262
	<b>2014</b>	12 907 \$	102 \$	56 864	7 916 \$	33 \$	108 367
	<b>2015</b>	13 294 \$	104 \$	57 421	8 154 \$	33 \$	110 512
<b>2016</b>	13 693 \$	106 \$	57 984	8 398 \$	33 \$	112 701	

Dans le troisième scénario, qui figure au tableau 3.7.3, la hausse récente des services miniers est présumée être un phénomène à court terme et la croissance future se limite au secteur minier. Le PIB réel dans l'industrie minière s'accroît de 6 % par année et la productivité de la main-d'œuvre de 3 % par année. Dans ce cas, le total des emplois augmenterait de 1,1 % par année de 2006 à 2016.

**Tableau 3.7.3 Forte croissance dans l'industrie minière, déclin dans les services de soutien à l'industrie**

Hypothèses, 2006 à 2016	Industrie minière	Services de soutien
Croissance annuelle du PIB réel	6,0 %	0,9 %
Croissance annuelle du PIB par heure travaillée	3,0 %	0,0 %
Heures travaillées par semaine	43	43

Année	Industrie minière			Services de soutien à l'industrie			
	PIB en \$ de 1997 (millions)	PIB par heure travaillée	Nombre d'employés calculé	PIB en \$ de 1997 (millions)	PIB par heure travaillée	Nombre d'employés calculé	
<i>Réels</i>	1997	8 700 \$	62 \$	62 467	4 032 \$	32 \$	56 498
	1998	8 815 \$	63 \$	62 537	3 761 \$	34 \$	49 272
	1999	9 181 \$	73 \$	56 591	3 345 \$	33 \$	45 947
	2000	9 481 \$	75 \$	56 333	4 404 \$	37 \$	53 593
	2001	9 535 \$	84 \$	51 007	4 814 \$	31 \$	70 330
	2002	9 195 \$	84 \$	48 828	4 552 \$	35 \$	57 753
	2003	9 565 \$	93 \$	46 053	5 197 \$	33 \$	70 128
	2004	9 981 \$	100 \$	44 756	5 430 \$	30 \$	81 093
	2005	9 892 \$	85 \$	52 084	6 067 \$	30 \$	90 835
<i>Estimations Projections</i>	2006	10 486 \$	87 \$	53 601	6 067 \$	30 \$	90 835
	2007	11 115 \$	90 \$	55 162	6 067 \$	30 \$	90 835
	2008	11 782 \$	93 \$	56 769	6 067 \$	30 \$	90 835
	2009	12 488 \$	96 \$	58 422	6 067 \$	30 \$	90 835
	2010	13 238 \$	98 \$	60 124	6 067 \$	30 \$	90 835
	2011	14 032 \$	101 \$	61 875	6 067 \$	30 \$	90 835
	2012	14 874 \$	104 \$	63 677	6 067 \$	30 \$	90 835
	2013	15 766 \$	108 \$	65 532	6 067 \$	30 \$	90 835
	2014	16 712 \$	111 \$	67 440	6 067 \$	30 \$	90 835
	2015	17 715 \$	114 \$	69 405	6 067 \$	30 \$	90 835
	2016	18 778 \$	118 \$	71 426	6 067 \$	30 \$	90 835

Dans les tableaux 3.7.4 à 3.7.6, les trois scénarios prévus pour la croissance de l'économie et de la productivité sont combinés avec des taux de roulement prévus afin d'estimer le nombre de personnes qu'il faudra recruter dans l'industrie minière et le secteur des services miniers au cours des dix prochaines années.

**Tableau 3.7.4 Exigences prévues en matière d'embauche, industrie minière et services de soutien à l'industrie (scénario no 1)**

	Année	Emplois*	Nombre annuel de recrues découlant du :				Total global (5)
			Croissance (1)	Roulement du personnel		Total (4)	
				Autres départs (2)	Départs à la retraite (3)		
<i>Emplois prévus</i>	2006	145 884	2 965	2 918	4 230	7 148	10 113
	2007	149 161	3 277	2 983	4 325	7 308	10 585
	2008	152 760	3 599	3 055	4 430	7 485	11 084
	2009	156 692	3 933	3 134	3 135	6 269	10 201
	2010	160 972	4 279	3 219	3 220	6 440	10 719
	2011	165 610	4 639	3 312	3 313	6 625	11 264
	2012	170 623	5 013	3 412	3 413	6 826	11 839
	2013	176 025	5 402	3 520	3 521	7 042	12 444
	2014	181 832	5 807	3 637	3 638	7 274	13 081
	2015	188 060	6 229	3 761	3 762	7 523	13 752

Remarques : \* Total des emplois prévus dans l'industrie minière et les services de soutien à l'industrie

- 1) Nouvelles recrues en raison de la croissance générale au sein du secteur
- 2) Nombre estimé à 2 % par année selon le rapport Prospector l'avenir
- 3) Estimations selon le rapport Prospector l'avenir
- 4) Total des départs à la retraite et autres départs (2 plus 3)
- 5) Total des recrues découlant du roulement du personnel et de la croissance (1 plus 4)

**Tableau 3.7.5 Exigences prévues en matière d'embauche, industrie minière et services de soutien à l'industrie (scénario no 2)**

	Année	Emplois*	Nombre annuel de recrues découlant du :				Total global (5)
			Croissance (1)	Roulement du personnel		Total (4)	
				Autres départs (2)	Départs à la retraite (3)		
<i>Emplois prévus</i>	2006	145 228	2 309	2 905	4 211	7 116	9 425
	2007	147 578	2 350	2 952	4 279	7 231	9 581
	2008	149 969	2 391	2 999	4 349	7 348	9 739
	2009	152 403	2 433	3 048	3 049	6 097	8 530
	2010	154 879	2 476	3 098	3 098	6 196	8 672
	2011	157 399	2 520	3 148	3 149	6 297	8 817
	2012	159 964	2 565	3 199	3 200	6 399	8 964
	2013	162 574	2 610	3 251	3 252	6 504	9 114
	2014	165 230	2 656	3 305	3 306	6 610	9 266
2015	167 934	2 703	3 359	3 360	6 718	9 422	

Remarques : \* Total des emplois prévus dans l'industrie minière et les services de soutien à l'industrie

- 1) Nouvelles recrues en raison de la croissance générale au sein du secteur
- 2) Nombre estimé à 2 % par année selon le rapport Prospector l'avenir
- 3) Estimations selon le rapport Prospector l'avenir
- 4) Total des départs à la retraite et autres départs (2 plus 3)
- 5) Total des recrues découlant du roulement du personnel et de la croissance (1 plus 4)

**Tableau 3.7.6 Exigences prévues en matière d'embauche, industrie minière et services de soutien à l'industrie (scénario no 3)**

	Année	Emplois*	Nombre annuel de recrues découlant du :				Total global (5)
			Croissance (1)	Roulement du personnel		Total (4)	
				Autres départs (2)	Départs à la retraite (3)		
<b>Emplois prévus</b>	2006	144 436	1 517	2 889	4 188	7 077	8 594
	2007	145 997	1 561	2 920	4 234	7 153	8 715
	2008	147 603	1 607	2 952	4 280	7 232	8 839
	2009	149 257	1 653	2 985	2 986	5 971	7 625
	2010	150 959	1 702	3 019	3 020	6 039	7 741
	2011	152 710	1 751	3 054	3 055	6 109	7 860
	2012	154 512	1 802	3 090	3 091	6 181	7 983
	2013	156 367	1 855	3 127	3 128	6 256	8 110
	2014	158 275	1 909	3 166	3 166	6 332	8 241
	2015	160 240	1 964	3 205	3 206	6 410	8 375

Remarques : \* Total des emplois prévus dans l'industrie minière et les services de soutien à l'industrie

- 1) Nouvelles recrues en raison de la croissance générale au sein du secteur
- 2) Nombre estimé à 2 % par année selon le rapport *Prospecter l'avenir*
- 3) Estimations selon le rapport *Prospecter l'avenir*
- 4) Total des départs à la retraite et autres départs (2 plus 3)
- 5) Total des recrues découlant du roulement du personnel et de la croissance (1 plus 4)

En ce qui a trait au roulement du personnel, tous les trois scénarios se basent sur les hypothèses suivantes de *Prospecter l'avenir* :

- le roulement du personnel en raison de départs autres que les départs à la retraite est estimé à un taux annuel de 2 % de la main-d'œuvre<sup>10</sup>; et
- le roulement du personnel dû aux départs à la retraite est estimé à 2,9 % par année jusqu'en 2009 et à 2,0 % par année par la suite.

En fonction de ces hypothèses, le secteur aurait à recruter de 8 000 à 14 000 personnes par année, selon des hypothèses relatives à la croissance de l'économie et de la productivité. Aux termes du deuxième

<sup>10</sup> Cette estimation est incontestablement basse. Au cours d'un mois moyen durant les cinq dernières années, la proportion des personnes qui travaillent dans le secteur des ressources naturelles (minier, forestier, pétrolier et gazier) et qui ont indiqué dans l'Enquête sur la population active être au service de leur employeur actuel depuis moins d'un an s'élevait aux alentours de 25 %. Ceci sous-entend un roulement du personnel annuel de 25 % dans le secteur. Même en tenant compte de l'emploi d'été et du roulement plus élevé du personnel dans les champs de pétrole, le roulement dans le secteur minier sera sûrement plus élevé que 2 % par année.

scénario – et peut-être du plus probable, le nombre de personnes à recruter s’élèverait à environ 10 000 par année. Le recrutement s’effectuerait à l’échelle d’une vaste gamme de compétences, dans divers sous-secteurs et différentes régions.

Il existe d’autres scénarios possibles – par exemple, une croissance rapide dans le total des emplois au sein de l’industrie minière et des services miniers – mais ces exemples indiquent que la demande de main-d’œuvre dans le secteur sera relativement modeste dans les années à venir. En d’autres mots, les défis en matière de ressources humaines que devra relever l’industrie à l’avenir ne résulteront que partiellement de l’expansion. Le remplacement des employés qui partent à la retraite et la rétention d’une main-d’œuvre qualifiée sur un marché de travail enregistrant une forte activité, combiné à une concurrence accrue, présenteront dans l’ensemble un défi beaucoup plus grand.

## 4. Projets de transition au marché du travail

### 4.1 Survol historique

Les gouvernements des pays développés ont l’importante tâche de promouvoir des emplois rémunérateurs. Il existe deux types de politiques liées au marché du travail : *actives* et *passives*. Les politiques actives ciblent les particuliers et elles ont un effet direct sur le marché du travail. Elles comprennent l’aide à la recherche d’emploi, la formation liée au marché du travail, les subventions salariales, les programmes pour les jeunes et la création d’emplois publics. En revanche, les politiques passives ont un effet plus indirect. Elles sont principalement liées aux prestations d’assurance-emploi et aux régimes de retraite anticipée.

Un grand nombre de pays ont adopté des dizaines, voire des centaines, de politiques d’intervention directe sur le marché du travail (PIDMT), bien que les sommes que dépense chacun des pays pour de telles mesures varient énormément. Les pays consacrent habituellement entre le tiers et la moitié de toutes les sommes affectées au marché du travail à des politiques actives. En 2000, les dépenses associées au PIDMT se situaient entre 1,58 % du PIB aux Pays-Bas et 0,15 % aux États-Unis. Entre ces deux pays, les dépenses de l’Allemagne s’élevaient à 1,23 %, celles du Canada à 0,45 % et celles du Royaume-Uni à 0,32 % (Heckman et al 1999).

Plusieurs études ont tenté d’évaluer l’efficacité de divers programmes. Le meilleur ouvrage dans le domaine est un document de travail de l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) intitulé *What Works and for Whom*, rédigé par Martin et Grubb (2001). Ce document est un sommaire de la recherche continue de l’OCDE sur l’efficacité des PIDMT. En général, l’évaluation porte sur les répercussions nettes du point de vue de l’emploi ou de la rémunération des participants (recueil de textes originaux de l’OCDE de 2003).

Fay (1996) souligne qu’un processus d’évaluation idéal devrait répondre à trois questions fondamentales :

- Quelles sont les répercussions prévues du programme sur les particuliers?
- Les répercussions sont-elles suffisamment importantes pour entraîner un gain social dans l’ensemble?
- Est-ce le meilleur résultat réalisable avec l’argent dépensé?

Malheureusement, la plupart des évaluations se concentrent entièrement et uniquement sur la première question, examinent partiellement la seconde et délaissent totalement la troisième. Comme l'ont fait remarquer Martin et Grubb (2001), le meilleur ouvrage dans le domaine a trait au Canada et aux États-Unis, où l'évaluation des programmes relatifs au marché du travail est plus ou moins requise. En revanche, les pays d'Europe, comme la Suède, l'Allemagne et le Royaume-Uni, commencent tout juste à évaluer rigoureusement leurs PIDMT.

Martin et Grubb (2001) mentionnent également qu'un certain nombre de problèmes rendent quelque peu difficile la réalisation d'une évaluation adéquate, notamment :

- Il n'existe pas de séries stables de PIDMT à évaluer, parce que les pays les modifient constamment.
- Les évaluations sont presque toujours centrées sur les résultats à court terme (p. ex., moins de deux ans).
- La plupart des programmes sont de petite envergure, et ils ne se prêtent pas à l'extrapolation ou à la généralisation.
- La documentation nous dit ce qui fonctionne et pour qui, mais ne nous dit pas pourquoi.

En gardant ces mises en garde à l'esprit, il est généralement convenu que la plupart des PIDMT sont habituellement inefficaces. Au mieux, peu d'entre elles portent fruit; au pire, ces programmes nuisent aux participants ou ne répondent pas aux critères de base du rapport coûts-avantages (Heckman et al 1999).

## **4.2 Politiques d'intervention directe sur le marché du travail**

### **Programmes publics de formation**

Ces programmes sont conçus pour combler un manque de compétences générales ou pour assurer l'acquisition des compétences nécessaires à un emploi particulier (Heckman et al 1999). Ils sont souvent très coûteux à gérer, et les résultats sont discutables – certains programmes au Canada, en Irlande et aux États-Unis donnent des taux de rendement négatifs. Les programmes de formation qui donnent de bons résultats ont tendance à : a) être étroitement axés sur les participants, b) être de petite envergure, (c) mener à l'acquisition de compétences ou de titres de compétences reconnus, et d) comporter un important élément de formation au travail qui établit des liens avec les employeurs locaux (Martin et Grubb 2001).

### **Aide à la recherche d'emploi**

L'aide à la recherche d'emploi comprend de nombreux services, notamment des services d'orientation professionnelle, de rédaction de curriculum vitæ, l'accès à des tableaux d'affichage d'offres d'emploi, des primes de réemploi, et ainsi de suite. Ces services sont généralement peu coûteux et donnent des résultats passablement positifs (Martin et Grubb 2001).

## Mesures visant les jeunes

Les résultats des PIDMT destinées à amener les jeunes sur le marché du travail ne sont pas très impressionnants, et les programmes qui ciblent les jeunes défavorisés sont particulièrement inefficaces. Cependant, le programme Job Corps fait l'exception aux États-Unis. Il s'agit d'un programme intensif très coûteux. Même dans ce cas, le programme devait dépendre des économies réalisées sur la diminution du taux de criminalité au sein des groupes ciblés pour donner un résultat net positif (Martin et Grubb 2001).

Grubb (1999) glane un certain nombre de principes permettant d'assurer l'efficacité des programmes ciblant les jeunes défavorisés. Ces programmes doivent comprendre :

- des liens étroits avec le marché du travail local;
- des études régulières intégrées à une formation en cours d'emploi; et
- un éventail de services de soutien adaptés aux jeunes et à leurs familles.

En ce qui a trait aux programmes destinés aux jeunes en général, les résultats les plus significatifs des évaluations menées aux États-Unis et au Canada suggèrent ce qui suit :

- Même les programmes les plus efficaces ont de modestes effets.
- La réussite sur le marché du travail est fortement liée à la réussite scolaire.
- Les meilleurs rendements proviennent d'interventions hâtives et soutenues, c'est-à-dire qu'il est beaucoup plus efficace d'empêcher les jeunes d'abandonner leurs études ou le marché du travail que de les y ramener (RHSC 1997).

## Subventions au secteur privé

Les entreprises privées peuvent bénéficier de subventions, telles que des suppléments de salaire ou des sommes fixes pour amener les personnes sans emploi – habituellement les jeunes – à faire leur entrée dans le monde du travail. La plupart de ces projets ne se traduisent que par de faibles gains nets d'emplois ou des pertes nettes d'emplois. Un type de supplément de salaire qui semble avoir du succès auprès d'une petite minorité de participants sont les prêts aux petites entreprises, qui ont donné des résultats positifs chez les hommes instruits âgés de 30 à 40 ans (Martin et Grubb 2001).

## Création d'emplois au sein du secteur public

Il s'agit de l'une des plus anciennes formes de PIDMT, à l'essai depuis longtemps, mais qui, malheureusement, n'est pas très efficace. Des études menées dans presque tous les pays concluent que la création d'emplois dans le secteur public n'aide pas les personnes sans emploi à obtenir un travail permanent sur le marché libre. C'est peut-être la raison pour laquelle les pays de l'OCDE s'éloignent finalement de ce type de PIDMT, les dépenses moyennes ayant diminué de 23 % pour toutes les mesures actives prises en 1985 à 17,4 % en 1993 (Martin et Grubb 2001).

## Conclusions générales

Les politiques d'intervention directe peuvent comporter certains avantages, en particulier si elles s'appuient sur les principes suivants :

- Elles devraient se fonder autant que possible sur des programmes d'aide à la recherche d'emploi.
- Les programmes publics de formation doivent être de petite envergure, offerts localement et cibler étroitement tant les participants que les employeurs.
- Les interventions auprès des jeunes défavorisés doivent avoir lieu très tôt et être maintenues.
- Les subventions à l'emploi dans le secteur privé devraient être offertes localement et à court terme, être ciblées et suivies de très près.
- Il faut éviter autant que possible les projets de création d'emplois, à moins qu'ils ne soient de courte durée et qu'ils ciblent les travailleurs les plus défavorisés.

### 4.3 Mobilité de la main-d'œuvre pour les travailleurs en transition

La mobilité de la main-d'œuvre est inévitable dans une économie de marché. La concurrence et les progrès technologiques anéantissent des entreprises et même des industries complètes, tout en donnant naissance à de nouvelles. C'est pourquoi la mobilité de la main-d'œuvre – entre professions, industries et régions – est toujours nécessaire. La main-d'œuvre se déplace d'industries en déclin à des industries en croissance, bien que de nombreux facteurs influencent ce mouvement. Au nombre de ces facteurs figurent la composition démographique de la main-d'œuvre, le rôle des syndicats, la nature des liens de parenté entre les sociétés, les échanges commerciaux internationaux, et les programmes gouvernementaux d'assistance sociale, d'assurance-emploi et de développement régional.

Les chercheurs ont établi certains rapports entre les travailleurs qui changent de profession et ceux qui se réinstallent ailleurs. Dans les deux cas :

- les jeunes travailleurs déménagent beaucoup plus fréquemment que les travailleurs âgés (Rogers 1986; Markey et Parks 1989);
- les travailleurs qui ont un statut socio-économique élevé et des niveaux de scolarité supérieurs déménagent beaucoup plus fréquemment que ceux qui figurent aux échelons inférieurs (Ellis et al 1993); et
- les femmes en général occupent des emplois liés à des niveaux plus faibles de compétences et de rémunération que ceux qu'occupent les hommes; elles sont donc moins susceptibles que les hommes de changer d'emploi ou d'endroit (Felmlee 1982), bien que les femmes qui sont le principal soutien de famille dans leur foyer soient tout aussi susceptibles de se réinstaller ailleurs que les hommes (Markham et al 1983).

Les facteurs qui touchent la mobilité géographique ont fait l'objet de nombreuses études au Canada, portant à la fois sur le mouvement entre les villes (Shaw 1985) et le mouvement entre les provinces (Day 1992). La mobilité entre industries a fait l'objet de moins d'attention, bien que cela change (Picot et Baldwin 1990). La tendance a été de traiter ces questions séparément, mais certains travaux récents jugent la mobilité géographique et entre industries comme des solutions que les travailleurs évaluent simultanément (Macias 2006; Lin et Christiadi 2002; Osberg et al 2004).

Selon Osberg et al (2004), le facteur principal sous-tendant la mobilité entre industries est la disponibilité d'emplois et les heures de travail, et les écarts salariaux sont statistiquement négligeables. En revanche, les écarts salariaux constituent un facteur significatif (mais petit) dans la migration entre les régions. Ceci aide à comprendre le fait que beaucoup plus de gens changent d'industries que de régions, étant donné que les coûts et les risques associés au déplacement entre des industries locales sont beaucoup plus faibles que ceux associés au changement de régions.

#### **4.4 Travailleurs déplacés, emploi et rémunération**

Depuis 1984, le bureau américain des statistiques du travail et le bureau du recensement des États-Unis ont conjointement administré l'*Enquête auprès des travailleurs déplacés (ETD)*, en tant que supplément semestriel à l'*Enquête sur l'état de la population (EEP)*. L'*ETD* est la source d'information la plus complète sur la nature de la perte d'emplois aux États-Unis, qui a de loin le marché de l'emploi le plus souple et le plus changeant des pays développés (Farber 2005; Fallick 1996). Les « travailleurs déplacés » dans ce cas ne représentent pas les personnes qui ont été congédiées pour un motif valable ni celles qui perdent leur emploi en raison des infortunes d'une entreprise particulière. Ce sont plutôt des travailleurs qui, après au moins trois ans de service, perdent leur emploi en raison de diminution de la production, de fermeture d'usines, d'annulation de quarts, ou de réinstallation d'usines par suite de changements économiques plus vastes liés au commerce international, à la technologie ou aux politiques gouvernementales (Hamermesh 1989).

Le déplacement constitue un problème économique et social sérieux. Selon l'*ETD*, au cours de chaque période de cinq ans entre 1984 et 1992, de 4,1 millions à 5,6 millions de travailleurs ont été déplacés (Fallick 1996). Les déplacements ont augmenté de 2001 à 2003 aux États-Unis, lorsque près de 11 millions de travailleurs ont été déplacés (Farber 2005). Il n'est donc pas surprenant que les travailleurs déplacés soient regroupés dans les industries en déclin et les industries qui sont confrontées à un creux au cours du cycle économique. Les travailleurs déplacés ont tendance à être moins instruits que la moyenne, le taux de déplacement de ceux qui n'ont fait que des études secondaires étant le double de ceux qui détiennent un diplôme collégial. Des recherches antérieures ont indiqué que les travailleurs âgés avaient moins de chances d'être déplacés que les jeunes travailleurs, mais des études récentes démontrent que le principal facteur est la durée des fonctions, non pas l'âge (Fallick 1996).

Les taux de réemploi pour les travailleurs déplacés dépendent grandement de facteurs cycliques, mais même en périodes prospères, les taux ne sont pas très élevés. L'emploi à la suite d'un déplacement varie également selon un certain nombre d'autres facteurs, les plus importants étant le sexe, l'éducation et l'âge :

- Les tendances cycliques de déplacement sont semblables chez les femmes et les hommes, mais les taux d'emploi et les taux de chômage à la suite de déplacements sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Ceci est dû au fait qu'une proportion sensiblement plus élevée de femmes se retirent complètement de la population active après un déplacement.
- Le fait de posséder un niveau d'études supérieures ne protège pas les travailleurs contre le déplacement, mais on enregistre des taux d'emploi plus élevés chez les personnes instruites qui ont perdu leur emploi et ces dernières sont plus susceptibles de trouver de l'emploi à temps plein (Farber 2005).

- Les personnes d'âge intermédiaire (de 25 à 54 ans) qui perdent leur emploi affichent des taux beaucoup plus élevés d'emploi à la suite d'un déplacement que les personnes âgées (de 55 à 64 ans) qui perdent leur emploi. Elles sont également moins susceptibles de se retirer complètement de la main-d'œuvre (Farber 2005).
- Les travailleurs âgés affichent des taux de déplacement plus faibles que les jeunes travailleurs. L'explication habituelle pour ce phénomène est que les travailleurs âgés ont acquis plus de compétences et de connaissances propres à une entreprise (Becker 1975), et les entreprises hésitent à mettre à pied les travailleurs âgés et à en former de nouveaux parce qu'ils perdraient ainsi leurs investissements et cette perte nuirait à la productivité (Munnell et al 2006).
- Par la même occasion, les personnes âgées qui perdent leur emploi ont tendance à demeurer sans emploi pendant une plus longue période de temps. Les travailleurs âgés s'attachent à un secteur et sont plus susceptibles de limiter leur recherche d'emploi. Elles ont également tendance à « laisser passer » une période difficile et à attendre que l'industrie se redresse, plutôt que de chercher un nouvel emploi (Fallick 1993).

Tous les travailleurs subissent des pertes importantes de salaire après un déplacement. En général, les personnes qui perdent un emploi à plein temps et qui, subséquemment, se trouvent un autre travail à plein temps gagnent environ 13 % de moins dans leur nouvel emploi, sans mentionner la perte de salaire au cours de la période de chômage (Farber 2005).

Au contraire du chômage, dont les effets s'estompent après quatre ans, ces diminutions de salaire ont tendance à être permanentes (Fallick 1996). Encore là, l'explication la plus courante pour cette situation est la perte d'expérience et de connaissances propres à une industrie ou à une entreprise – les compétences particulières qui justifiaient des salaires plus élevés dans l'ancien emploi ne revêtent pas une importance aussi grande pour les nouveaux employeurs. Des recherches confirment cet état de fait et indiquent que les travailleurs réemployés qui changent d'industrie subissent des pertes de salaire qui sont de 16 % à 20 % supérieures à celles des travailleurs qui trouvent un nouvel emploi au sein de la même industrie (Jacobson et al 1993).

#### **4.5 Mobilité de la main-d'œuvre chez les travailleurs déplacés**

La mobilité des travailleurs déplacés entre industries est très élevée. Selon certaines études, jusqu'aux trois quarts des travailleurs déplacés obtiennent éventuellement du travail hors de leur ancienne industrie (Devens 1986). Bien entendu, ceci est dû en grande partie à un manque de débouchés dans l'industrie d'origine plutôt qu'à la transférabilité générale des compétences dans l'ensemble du marché du travail (Fallick 1993). En réalité, la durée des fonctions et le salaire à un ancien emploi ont des effets négatifs sur la mobilité entre industries : plus les personnes ont d'années de service à leur ancien emploi et plus leur salaire est élevé, plus elles risquent d'avoir des difficultés à trouver un travail hors de leur ancienne industrie.

La plupart des études sur le déplacement et les industries en déclin examinent le comportement des entreprises – c.-à-d. les décisions des employeurs à mettre à pied des travailleurs. Le comportement des travailleurs au sein d'une industrie en déclin et les facteurs qui influencent leur décision de demeurer au sein de l'industrie ou de la quitter est une question vitale, mais sous-examinée. Une étude de l'industrie américaine du textile et du vêtement suggère que, à mesure que la possibilité d'être déplacé s'accroît, les

premières personnes à quitter sont celles qui sont les plus mobiles et qui obtiennent les meilleures offres en ce qui a trait aux salaires et à la sécurité (Schumacher et Schippen 1999).

Que les travailleurs à qui s'ouvrent les meilleures possibilités ailleurs soient les plus susceptibles de quitter n'a vraiment rien de surprenant, mais l'important ici est que le contrecoup est le plus sévère pour les travailleurs hautement compétents. En d'autres mots, les travailleurs qui possèdent des compétences supérieures sont plus sensibles aux écarts entre ce qu'ils gagnent et ce qu'ils pourraient gagner autre part. Pour une industrie en déclin, le fait d'apprendre que ses travailleurs les plus compétents sont les plus susceptibles d'être attirés dans d'autres secteurs dès le début du déclin n'est certes pas une bonne nouvelle.

Toutes choses étant égales par ailleurs, on pourrait s'attendre à ce que les industries en déclin souffrent d'un déséquilibre des âges, du fait que la main-d'œuvre existante vieillit et qu'elle n'est pas remplacée par de jeunes travailleurs. Cependant, rien ne soutient cette hypothèse. Au Canada, par exemple, l'industrie de la foresterie en déclin a un profil d'âges qui est presque le même que celui de l'économie dans son ensemble. Les secteurs en croissance, en particulier ceux des services, ont souvent besoin de travailleurs hautement compétents (et donc âgés), tandis que les secteurs en déclin, les secteurs industriels en particulier, ont souvent besoin de main-d'œuvre non qualifiée pour des travaux qui sont le plus utilement effectués par des hommes jeunes. Les industries en déclin ont également une raison de se défaire des travailleurs âgés coûteux (par le biais de mises à pied ou d'une retraite anticipée) et de les remplacer par du personnel plus jeune. Les faibles coûts liés à la suppression des travailleurs rehaussent l'efficacité, ce qui se traduit dans l'ensemble par une plus grande productivité. Cependant, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui en assument les frais de manière disproportionnée, car ils se retrouvent souvent sans travail et sans le moindre filet de sécurité (Bernanke 2007).

L'avantage pour les employeurs des industries en déclin est qu'ils transfèrent le problème au public, laissant à la société le soin de résoudre le problème de chômage des travailleurs âgés (OCDE 1989). La solution que préfèrent la plupart des économistes et des fonctionnaires est celle où le gouvernement amortit les répercussions du déplacement par le biais d'un certain nombre de mesures d'intervention. Celles-ci comprennent les politiques d'intervention sur le marché du travail actives et passives habituelles, ainsi que des idées qui prêtent davantage à la controverse, comme l'aide à la réinstallation afin d'encourager les travailleurs à déménager là où les emplois existent (Farber 2005).

Les travailleurs âgés constituent une classe particulièrement complexe de travailleurs déplacés. De 1984 à 2004, les travailleurs âgés composaient une proportion de plus en plus grande de travailleurs déplacés. Une étude récente a conclu, cependant, que cette hausse reflétait la proportion croissante de travailleurs âgés au sein de la main-d'œuvre en général, non pas une augmentation du taux de déplacement des travailleurs âgés. Au contraire, les perspectives d'emploi pour les travailleurs âgés se sont légèrement améliorées au cours des dernières années, possiblement en raison d'une transition des régimes de retraite à prestations déterminées (p. ex., années de service/âge) à des régimes à cotisations déterminées (p. ex., un pourcentage des gains) (Munnell et al 2006; Farber 2005).

## 4.6 Transition au marché du travail - Conclusions

En s'appuyant sur cet examen de la documentation sur le marché du travail, il est possible de tirer un certain nombre de conclusions sur les défis et les possibilités d'attirer des travailleurs des secteurs en déclin dans l'industrie minière.

Pour commencer, il ne faudrait pas considérer le recrutement de travailleurs au sein d'industries en déclin comme une solution à long terme pour la main-d'œuvre de l'industrie minière. Les industries en déclin ne lui procureront probablement qu'un petit bassin de main-d'œuvre. Des initiatives de recrutement, comme les subventions de réinstallation ou les options de quarts variables (p. ex., une semaine de travail, une semaine de congé) s'avéreront sans doute nécessaires. Ceci est dû au fait que les facteurs qui influent sur le réembauchage des travailleurs déplacés ou le transfert de travailleurs d'un secteur à un autre varient énormément, et la transférabilité des compétences n'y joue qu'un petit rôle. Pour la plupart des travailleurs, la question du transfert des compétences revêt une importance secondaire en comparaison avec certains aspects, comme la vie familiale, l'accèsion à la propriété, la qualité de vie, l'attachement à un secteur ou à une entreprise, et ainsi de suite.

En outre, un grand nombre de jeunes travailleurs plus mobiles au sein des industries en déclin sont plus susceptibles d'avoir quitté l'industrie plus près du début du déclin. Ces travailleurs ont souvent investi moins de capital dans une communauté ou une entreprise. Par conséquent, un grand nombre des employés restants sont susceptibles d'être des travailleurs âgés.

Les travailleurs d'âge mûr des industries en déclin posent de nombreux défis particuliers pour le recrutement. Une série d'options s'ouvrent à ces personnes, notamment la retraite et le travail à temps partiel. Elles cherchent souvent de l'emploi seulement pour une courte période (de cinq à sept ans). Lorsqu'elles font la transition à une autre industrie, elles subissent une perte de salaire substantielle et permanente. Cette perte découle du fait qu'elles ont acquis un niveau élevé de capital humain propre à une entreprise ou à un secteur en particulier et également du fait qu'elles seront relativement non productives lorsqu'elles commenceront leur nouvel emploi. Les travailleurs d'âge mûr ont souvent également besoin de formation additionnelle. Il serait par conséquent impératif de veiller à ce que les établissements d'enseignement locaux garantissent une transition sans heurt à ces travailleurs.

Il est également important de noter que les travailleuses déplacées, tout comme les travailleurs d'âge mûr, pourraient poser un défi pour leur recrutement au sein de l'industrie minière. Les travailleuses au sein des industries en déclin ne sont souvent pas le principal soutien de famille et ne subissent peut-être pas les mêmes pressions à trouver un nouvel emploi immédiatement. Par le passé, les travailleuses des industries en déclin, soit quittaient temporairement le marché du travail, soit cherchaient des options d'emploi à temps partiel.

Le déplacement de travailleurs vers l'industrie minière est moins susceptible de réussir à grande échelle dans des régions ou secteurs tout entiers. Les programmes de transition efficaces doivent être de petite envergure, mis en œuvre localement, être de nature temporaire et comporter un lien très étroit entre le travailleur, l'employeur et le programme.

## 5. Défis pour le secteur minier : entrevues avec les répondants clés

### 5.1 Contexte et méthodologie

L'expansion de l'économie canadienne au cours de la dernière décennie a soumis les employeurs à des pressions considérables. La croissance de l'emploi combinée à une main-d'œuvre vieillissante a fait augmenter la demande de travailleurs qualifiés dans presque tous les secteurs de l'économie. Le secteur minier n'échappe pas à ces pressions, et il risque de subir un manque potentiel de travailleurs qualifiés au cours de la prochaine décennie. Les chiffres plus récents révèlent que l'industrie aura besoin de 47 000 à 75 000 travailleurs additionnels au cours de la prochaine décennie, selon le taux actuel de croissance au sein du secteur (*Prospecter l'avenir* 2005).

À titre de suivi au rapport *Prospecter l'avenir*, le Conseil RHiM a exprimé le désir d'examiner les tentatives antérieures de l'industrie d'embaucher des travailleurs des industries en déclin, et de documenter leurs réussites et les obstacles à ces efforts. L'objectif est d'identifier un autre bassin de main-d'œuvre pouvant potentiellement combler les emplois vacants immédiats et à long terme au sein du secteur minier.

Dans le cadre de ce processus, des entrevues ont été menées auprès de 60 répondants clés du secteur minier sur la situation de l'industrie. Les objectifs précis suivants ont orienté les entrevues :

- mieux comprendre les besoins en matière d'emploi de l'industrie minière au cours des cinq prochaines années;
- documenter les professions particulières très en demande au sein de l'industrie minière;
- étudier les possibilités actuelles et futures de formation et de perfectionnement des compétences au sein de l'industrie minière; et
- comprendre les obstacles au recrutement et à la rétention des groupes traditionnellement sous-représentés et des travailleurs des industries en déclin.

La population cible pour cette étude se composait d'un groupe représentatif de personnes ayant des liens avec l'industrie minière. Elle se divisait en quatre groupes particuliers : employeurs, associations provinciales et nationales, représentants de la main-d'œuvre et prestataires de formation.

Les lignes directrices pour les entrevues avec les répondants clés sur lesquelles se fonde l'étude ont été élaborées par l'entreprise prestataire avec la participation et l'approbation finale du Conseil RHiM. Les entrevues ont débuté par la présentation du chercheur, une brève description du processus d'entrevue et un bref aperçu de la portée générale du projet.

Les entrevues ont porté sur les sujets suivants :

- projections à court terme pour l'industrie minière;
- possibilités actuelles de formation et de perfectionnement des compétences au sein de l'industrie minière;

- répercussions des changements technologiques et de l'automatisation sur la main-d'œuvre de l'industrie minière;
- suggestions pour de nouveaux programmes de formation et de perfectionnement à l'intention des employés de l'industrie minière;
- perceptions des obstacles au recrutement et à la rétention des groupes traditionnellement sous-représentés au sein de l'industrie minière.
- expérience passée relative aux tentatives de transition au marché du travail;
- ententes de partenariat de formation avec l'industrie et les établissements d'enseignement;
- évaluation des réussites des tentatives de transition au marché du travail et des difficultés qui y sont associées;
- pressions à court et à moyen termes sur les travailleurs; et
- moyens novateurs pour l'industrie minière de recruter ou de retenir des travailleurs.

## **5.2 Sommaire des résultats des entrevues avec les répondants clés**

Le reste du présent chapitre traite des résultats de la recherche effectuée dans le cadre de quatre séries d'entrevues téléphoniques avec des répondants clés en mars et en avril 2007. Il commence avec un sommaire des constatations de recherches semblables menées auprès de trois groupes de répondants clés (c.-à-d., représentants des associations, de l'industrie et de la main-d'œuvre). La deuxième partie examine les observations propres à chacun des groupes de répondants clés, en particulier les représentants des établissements de formation, à qui on a posé une série de questions quelque peu différentes. La dernière section porte principalement sur les expériences des répondants en matière d'efforts de transition au marché du travail.

### **5.2.1 Observations semblables de tous les groupes de répondants clés au cours de la recherche**

#### *Perspectives de l'industrie à court et à moyen termes*

La plupart des répondants clés ont indiqué que l'industrie minière traversait une période de croissance remarquable. Cette croissance est sans précédent, et soutenue par les prix élevés des matières premières qu'alimente une demande de l'étranger – en particulier de la Chine et de l'Inde. Cette croissance fait augmenter le nombre d'annonces d'acquisition de nouveaux biens et de nouveaux projets, en attendant l'approbation des instances administratives, environnementales ou réglementaires. Les répondants ont indiqué qu'un grand nombre de nouveaux projets miniers dans diverses parties du pays sont actuellement dans la phase d'évaluation environnementale et mèneront à une expansion supplémentaire lorsqu'ils seront pleinement fonctionnels. La croissance était considérée comme un changement favorable après le ralentissement des décennies antérieures.

En raison de la croissance au sein de l'industrie minière, les services des ressources humaines font toutefois face à une série de défis en ce qui a trait à la main-d'œuvre. Selon les répondants, il existe une pénurie de mineurs qualifiés, et bon nombre d'entre eux se demandaient d'où proviendraient les nouveaux employés. Qui plus est, la croissance au sein de l'industrie rehausse les attentes des employés et certaines entreprises éprouvent de la difficulté à gérer ces attentes.

Vu qu'il est essentiel d'attirer des personnes de métier et des cadres intermédiaires, les pressions que subissent les entreprises pour demeurer concurrentielles sur le plan des salaires et des avantages sociaux se font de plus en plus grandes.

La majorité des répondants ont indiqué que les employés actuels allaient obtenir de meilleurs salaires et avantages sociaux, mais qu'ils devaient également s'attendre à travailler des heures additionnelles (heures supplémentaires) et éventuellement à effectuer des tâches additionnelles. Un représentant d'une association provinciale a résumé la situation comme suit :

**« Les travailleurs sont occupés, stressés, ils travaillent plus de 40 heures par semaine, ils n'ont pas beaucoup de repos – ce qui veut dire également que les coûts pour vivre de manière décente augmentent et qu'il y a un manque de commodités. Sur une note plus positive, cependant, l'industrie offre d'excellentes occasions et de très bons salaires. »**

Selon les répondants clés, l'industrie minière devra poursuivre ses nombreux efforts pour se faire valoir, en mettant l'accent plus particulièrement sur les jeunes. Les entreprises, et l'industrie dans son ensemble, doivent établir des rapports avec les étudiants tout au long de leurs études secondaires.

Les répondants clés étaient d'avis que l'industrie minière est maintenant entrée dans une nouvelle ère et que l'image du « pic et de la pelle » est révolue. L'industrie doit familiariser la société avec sa nouvelle image. Il s'agit d'un très grand défi, étant donné que l'industrie minière fait concurrence, en ce qui concerne les talents, à de nombreux secteurs – p. ex., construction, pétrole et gaz.

De manière générale, les répondants croyaient que l'industrie minière avait besoin de se promouvoir comme étant une profession rémunératrice et sécuritaire. Certains ont indiqué que le facteur qualité de vie devait être mis en évidence au moment de faire valoir l'industrie, puisque l'exploitation minière se fait en grande partie dans des centres plus petits – ce qui signifie moins de circulation, un plus faible coût de la vie, un pouvoir d'achat accru et un accès plus facile à des activités récréatives de plein air.

Les répondants jugeaient également qu'une meilleure rémunération était un élément positif. La majorité d'entre eux se sont dits très étonnés de la mesure dans laquelle la rémunération et les avantages sociaux avaient augmenté depuis 2000. De nombreux éléments qui étaient considérés antérieurement comme du luxe – garderie sur place, exigences concernant un lieu de travail flexible et de plus grandes occasions de loisirs pour les employés – sont maintenant choses courantes et auxquelles s'attendent les employés potentiels.

Finalement, les répondants en général croyaient, du fait que l'environnement constitue un élément extrêmement important de la politique mondiale et qu'il attire l'attention de l'ensemble du public, qu'il serait souhaitable de souligner la nature respectueuse de l'environnement de l'industrie minière canadienne. Ils ont également fait remarquer que les normes canadiennes en matière de sécurité comptent parmi les meilleures au monde et qu'il faut le faire savoir.

### ***Lacunes en matière de compétences et occasions de formation***

La plupart des répondants ont reconnu la nécessité d'offrir à l'avenir des occasions de formation additionnelles aux employés en poste au sein de l'industrie minière afin qu'ils puissent s'adapter aux progrès technologiques et à l'automatisation du matériel.

On a demandé aux informants clés d'identifier les compétences sur lesquelles il faudrait le plus insister au cours des cinq prochaines années. Leurs réponses variaient énormément, mais ils ont mentionné le plus souvent les suivantes :

- les compétences technologiques
- les compétences techniques
- les habiletés arithmétiques
- les capacités de lecture et d'écriture.

Dans l'ensemble, les répondants jugeaient que les progrès technologiques au sein de l'industrie minière pouvaient réduire les niveaux d'emploi, ou amener les employés à devoir effectuer des tâches multiples, mais qu'ils n'élimineraient pas le besoin de travailleurs. À vrai dire, bon nombre d'entre eux étaient d'avis que les changements technologiques pouvaient créer un différent ensemble de besoins en matière d'emploi.

Les répondants convenaient en général que l'accroissement des ensembles de compétences et des compétences essentielles constituait une responsabilité conjointe. L'industrie pourrait jouer un rôle en offrant un plus grand nombre d'occasions de formation, mais de nombreux autres intervenants doivent y participer. La majorité des entreprises répondantes offrent de la formation à leurs employés. La formation peut avoir lieu à l'interne ou à l'externe. La formation à l'interne porte souvent principalement sur le perfectionnement d'une compétence particulière (p. ex., la cartographie) ou sur la santé et la sécurité. La formation à l'externe est habituellement à plus long terme (p. ex., des mois, non pas des semaines) et offerte dans des collèges communautaires, des établissements techniques ou des universités.

La plupart des répondants ont indiqué qu'il existait un écart entre les exigences de l'industrie et les programmes de formation postsecondaire offerts actuellement. Ce sentiment n'est pas nouveau, et il constitue la base d'une lutte continue entre les formateurs et l'industrie.

Certains répondants ont fait remarquer qu'il existait un besoin urgent de programmes et de formation dans des régions éloignées et sur place, étant donné que la principale région métropolitaine de la province où la formation est offerte est trop éloignée. (Remarque : la Saskatchewan, par le biais du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology, et le Yukon, ont déjà mis sur pied des unités mobiles de formation.)

### ***Perspectives de l'emploi à l'avenir pour l'industrie minière***

Les informants clés ont consacré beaucoup de temps à l'examen de stratégies potentielles pour réduire la pénurie de main-d'œuvre au sein de l'industrie minière. De même, en réponse à une

série de questions prédéterminées centrées sur les groupes traditionnellement sous-représentés (p. ex., Autochtones, femmes, immigrants et travailleurs âgés), les répondants ont eu à décrire leurs expériences passées en matière de recrutement et de rétention des travailleurs appartenant à ces groupes.

Certains croyaient que les employés bénéficiaient de la croissance au sein du secteur minier sous forme de meilleurs salaires et avantages sociaux, ainsi que d'occasions accrues de faire des heures supplémentaires. Ils ont cependant lancé une mise en garde concernant ce dernier point : d'une part, le nombre accru d'occasions d'effectuer des quarts donne plus d'argent aux employés, mais, d'autre part, l'équilibre entre le travail et la vie familiale est plus difficile à maintenir.

Les informants clés s'inquiétaient généralement davantage de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée au sein de l'industrie. Ils ont identifié le recrutement et la rétention des compagnons et des conducteurs d'équipement lourd comme des défis particuliers. Pour les compagnons et les conducteurs d'équipement lourd en poste, les débouchés sont presque illimités du fait que les entreprises pétrolières et gazières embauchent également. Selon les répondants, elles leur offrent une rémunération globale supérieure.

### ***Groupes traditionnellement sous-représentés***

La plupart des répondants étaient, dans une certaine mesure, familiers avec le recrutement et la rétention de travailleurs provenant de groupes traditionnellement sous-représentés. Dans l'ensemble, ils jugeaient que l'industrie devait continuer à tendre la main aux groupes sous-représentés, étant donné que bon nombre de ces personnes ne se tournent pas vers l'industrie à moins qu'on les y invite. Certains des répondants considéraient le recrutement de ces personnes comme une nécessité, non pas un luxe, vu qu'on ne peut plus se fier à la main-d'œuvre minière traditionnelle pour fournir toute la main-d'œuvre nécessaire.

#### **Travailleurs autochtones**

Bon nombre de répondants ont identifié une série de difficultés liées au recrutement et à la rétention des travailleurs autochtones, sur trois plans :

- l'éducation
- la communauté
- la culture

Selon les répondants, les lacunes en matière d'éducation sont plus prononcées chez les travailleurs autochtones que chez les employés non autochtones. Plus particulièrement, le fait de ne pas avoir terminé d'études secondaires empêche de nombreux Autochtones de faire leur entrée dans l'industrie minière. Vu qu'un nombre de plus en plus grand d'entreprises exigent un diplôme d'études secondaires pour la majorité des postes nécessitant une main d'œuvre qualifiée, la problématique sera cruciale. Sur une note plus positive, cependant, tous croyaient que si les entreprises étaient en mesure d'offrir des

occasions accrues de formation (p.ex., cours de formation générale), elles obtiendraient des résultats.

Les Autochtones (et les femmes) perçoivent souvent l'industrie minière comme un milieu de travail à prédominance masculine, de race blanche. Cette image pose un problème pour le recrutement. En outre, les collectivités autochtones veulent que leur histoire et leur culture soient respectées. Qui plus est, les entreprises ont besoin de leur apport en matière de sécurité et d'environnement.

La plupart des répondants clés qui exercent des activités dans les régions nordiques ont mentionné un plus haut degré de succès lorsqu'un plus grand nombre d'occasions de formation – particulièrement dans les métiers – sont offertes aux Autochtones. Quelques répondants ont parlé des Ententes sur les répercussions et les avantages (ERA) et souligné les résultats surtout positifs de ces ententes pour toutes les parties concernées. De l'avis des répondants, les consultations auprès des Premières nations sur le développement et les besoins futurs en matière d'emploi portent fruit.

### Travailleuses

Les répondants ont fait remarquer que le nombre de femmes au sein de l'industrie augmente et qu'elles portent souvent une plus grande attention aux mesures de santé et de sécurité lorsqu'elles entrent sur le marché du travail. Voici les principales difficultés qu'ont identifiées les répondants clés :

- **Repositionnement de l'industrie.** Les répondants jugeaient que pour ce faire, il fallait commencer par encourager plus d'étudiantes à envisager une carrière dans les métiers et l'ingénierie. L'industrie doit aider les écoles secondaires à positionner les professions liées à l'industrie minière comme des choix réels de carrière pour les jeunes femmes.
- **Engagements familiaux.** D'après les répondants, accroître les services de garderie constituait également un moyen d'augmenter le nombre de femmes au sein de la main-d'œuvre de l'industrie minière, tant pour les opérations sur place (p. ex., camps) qu'en surface.

### Travailleurs immigrants

Les répondants ont précisé que le recrutement d'immigrants présentait de nombreux problèmes pour les opérations au pays, les trois les plus souvent cités étant :

- **les formalités administratives.** Des personnes ont indiqué avoir éprouvé énormément de difficultés lors de leurs tentatives antérieures visant à obtenir de l'emploi et des papiers d'identité.
- **l'habileté à travailler en anglais.** Le manque d'aptitudes à travailler en anglais posait des problèmes, étant donné qu'aucun répondant ne voulait compromettre la sécurité en raison de problèmes linguistiques.
- **la reconnaissance des titres de compétences étrangers.** Les répondants ont souligné qu'il était souvent difficile de faire un rapprochement entre les types de compétences étrangers et ceux au pays.

## Travailleurs d'âge mûr

La rétention des travailleurs âgés était considérée comme une question urgente pour l'industrie. Bon nombre de répondants ont mentionné qu'ils ne savaient pas vraiment si de meilleurs salaires, avantages sociaux, ou des incitatifs permettraient de retenir le nombre nécessaire de travailleurs âgés au sein de la main-d'œuvre. Selon un répondant, il faut inviter les travailleurs âgés à partager leurs connaissances inestimables avec leurs collègues plus jeunes :

**« Il faut expliquer aux travailleurs âgés les charges de travail qu'ils devront assumer, car on ne peut pas s'attendre à ce qu'ils exécutent autant de tâches que les jeunes travailleurs. Les travailleurs âgés pourraient cependant jouer un rôle important à titre de mentors des jeunes travailleurs et transmettre une incroyable quantité de connaissances sur l'industrie et son fonctionnement. »**

## *Professions recherchées*

Tous les 30 représentants de l'industrie ont fait part des difficultés qu'ils éprouvaient à recruter de nouveaux employés. La majorité des répondants de l'industrie (83 %) ont indiqué qu'ils avaient des problèmes à recruter des employés pour divers postes.

Tous les répondants de l'industrie et des associations ont eu à répondre à une série de questions visant à identifier avec précision les professions que chacune des entreprises recherche le plus. Ils en ont mentionné une vaste gamme. La plupart des différences pourraient être interprétées comme étant régionales (Ouest du Canada par rapport à l'Ontario) ou opérationnelles (exploitation à ciel ouvert en comparaison à exploitation souterraine).

Les professionnels que les entreprises recherchent se classent parmi les six grands groupes suivants <sup>11</sup>:

- **Ingénieurs** (61 % des 41 répondants). Les répondants ont le plus souvent identifié les ingénieurs civils, les ingénieurs électriciens, les ingénieurs de structures, les ingénieurs mécaniciens et les ingénieurs miniers.
- **Métiers de la construction** (51 %). Les répondants ont le plus souvent identifié les mécaniciens d'entretien, les électriciens et les soudeurs.
- **Scientifiques** (51 %). Les répondants ont le plus souvent identifié les géologues et les métallurgistes.
- **Techniciens** (36 %). Les répondants ont le plus souvent identifié les conducteurs d'équipement lourd, les mécaniciens d'instruments, et les techniciens des mines et des métaux.
- **Cadres et superviseurs** (21 %). Ils ont le plus souvent identifié le poste de cadre.
- **Mineurs en général** (15 %). Cette catégorie comprend les mineurs de surface et les mineurs de fond.

---

11 Les chiffres ne sont pas censés totaliser 100 %, puisque les répondants pouvaient choisir de multiples professions.

Selon les répondants, à mesure que l'industrie continuera à prendre de l'expansion, elle devra relever un certain nombre de défis liés à l'emploi. Les trois principaux sont documentés ci-dessous et s'accompagnent des choix de solutions des répondants :

- **Attirer des employés.** Cette solution consiste entre autres à forger des partenariats avec tous les niveaux d'enseignement – écoles secondaires, collèges communautaires et universités – afin de promouvoir l'industrie en tant qu'option de carrière sécuritaire et lucrative. Cette activité devrait également comprendre des partenariats avec les collectivités autochtones.
- **Recrutement d'employés.** Celle-ci comprend un nombre suffisant de programmes de rémunération, ainsi que des offres de réinstallation complètes couvrant tous les aspects de la réinstallation, non pas seulement les frais de déplacement traditionnels. Elle devrait également prévoir une planification élaborée du perfectionnement professionnel et de la relève du personnel. Les travailleurs doivent être en mesure de constater que l'avancement est possible au sein de l'entreprise sinon ils ne seront pas intéressés.
- **Rétention des employés en poste.** La rétention des employés en poste est nécessaire pour que l'industrie garde une avance sur les autres industries. Elle doit donc veiller à garantir de la nourriture et des logements de premier ordre. Elle doit également offrir de bons salaires et avantages sociaux, tels que des possibilités accrues de transport pour les travailleurs et leurs familles, des fonds visant à améliorer le mode de vie (p. ex., adhésion à un gymnase), et des programmes d'aide à l'achat d'un ordinateur (p. ex., des prêts sans intérêt pour l'achat d'ordinateurs, de meilleures possibilités de formation).

La majorité des répondants de l'industrie ont indiqué qu'ils faisaient appel à des ressources externes (p. ex., annonces dans des journaux et agences de recrutement au pays et à l'étranger) dans le cadre de leur quête mondiale de talents. Les répondants ont discuté du recours à de multiples agences de recrutement et à la pratique consistant à chercher au sein d'autres communautés minières.

Voici les trois approches de recrutement les plus mentionnées :

- **Agences de recrutement.** Il s'agit d'agences nationales ou internationales auxquelles une compagnie donnée fait appel pour combler de nombreux postes.
- **Annonces dans les journaux.** Annonces dans des journaux locaux, nationaux et internationaux.
- **Partenariats avec des établissements d'enseignement postsecondaire.** Les représentants de l'industrie ont parlé d'un grand nombre de partenariats de recrutement avec des collèges et universités partout au pays.

Les employeurs font également preuve d'une grande créativité dans la recherche de personnel qualifié. De nombreux répondants ont fait remarquer qu'ils avaient recours au jumelage d'emplois – p. ex., trouver du travail pour un partenaire ou un conjoint. Cette mesure était jugée très efficace dans le cadre de partenariats avec des organismes de santé et des commissions scolaires. En outre, un plus grand nombre d'entreprises ont recours à des programmes de recommandation d'employés qui offrent aux employés une rétribution pour avoir recommandé des recrues éventuelles.

Les répondants clés ont également indiqué qu'ils avaient intensifié leurs efforts sur le plan de la formation. Un répondant a mentionné que les entreprises utilisaient les ressources du gouvernement pour rehausser les occasions de formation à l'intention des habitants du Nord.

La majorité des répondants ont lancé deux avertissements à l'industrie minière, le premier étant la dépendance accrue sur les heures supplémentaires qu'effectuent les travailleurs en poste et les entrepreneurs pour combler les postes vacants. À leur avis, demander aux employés de travailler des heures supplémentaires (un plus grand nombre d'heures) et faire appel à court terme à des conseillers ou à des entrepreneurs ne constituaient pas des stratégies efficaces à long terme.

### **5.2.2 Observations particulières découlant de la recherche**

La section antérieure portait principalement sur les réponses communes des différents groupes de répondants, alors que la présente section examine les constatations particulières à chaque groupe. Les représentants des associations et de l'industrie ont été regroupés, puisque les associations – comme on pourrait s'y attendre – renforcent souvent les tendances parmi les représentants de l'industrie.

#### ***Représentants de la main-d'œuvre***

Les exigences changeantes en matière d'éducation et les progrès technologiques créent des difficultés pour certains travailleurs âgés. Selon les répondants, la plupart des employeurs exigent au moins un diplôme d'études secondaires pour la majorité des postes, et de nombreux conducteurs de machines lourdes en poste n'ont pas terminé la 10<sup>e</sup> année. Même si bon nombre d'entreprises offrent une formation générale, les répondants s'inquiétaient du fait que les travailleurs âgés pourraient se sentir mal à l'aise de demander une telle formation.

Le groupe en question s'inquiétait également du fait qu'il se pourrait que les nouveaux employés n'obtiennent pas l'encadrement adéquat nécessaire pour réussir. Quelques répondants ont indiqué qu'il fallait de quatre à cinq ans pour devenir un bon mineur, mais qu'il était difficile d'attendre que les employés se perfectionnent lorsqu'il existe une telle pénurie de travailleurs.

#### ***Représentants des associations et de l'industrie***

La formation liée à l'industrie minière doit être intégrée aux programmes des établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire. Les répondants ont identifié trois principales modifications qu'ils désirent voir apporter aux pratiques de formation afin d'aider à renforcer l'industrie :

- Un plus grand nombre d'occasions de formation (44 % des 41 répondants). Il faut créer un plus grand nombre de places dans les collèges et les universités pour les programmes liés à l'industrie minière, en particulier dans l'Ouest du Canada, en Ontario et dans le Nord.
- Une meilleure coordination avec les écoles secondaires (9 %). Les écoles secondaires pourraient aider à accroître la sensibilisation aux avantages et aux possibilités au sein de l'industrie minière.

- Un plus grand nombre d'options alternance travail-études dans les établissements d'enseignement postsecondaire (9 %). Ce type de programme donne aux étudiants des collèges et des universités une expérience inestimable qui rehausse leur apprentissage en classe.

### ***Représentants des établissements de formation***

Les formateurs ont eu à répondre à un ensemble de questions différentes de celles auxquelles devaient répondre les autres groupes de répondants clés. Les deux champs d'enquête distincts portaient sur les programmes de formation liés à l'industrie minière et les programmes de transition au marché du travail.

Les établissements de formation dispensent des programmes qui couvrent un vaste éventail de sujets liés à l'industrie minière. La majorité offrait une certaine combinaison de formation dans les métiers et de nombreux programmes techniques différents – la plupart axés sur les ressources, les sciences environnementales ou l'ingénierie. Ces programmes sont continuellement mis à jour pour répondre aux besoins des étudiants et de l'industrie. En général, les répondants ont indiqué avoir mis à jour une certaine portion de leur formation au cours des 12 à 24 derniers mois, et d'autres croyaient que des modifications supplémentaires étaient imminentes.

Presque tous les répondants ont précisé avoir établi une forme quelconque de partenariat avec l'industrie et, en conséquence, ils offraient des programmes pratiques, fondés sur les besoins de l'industrie et en harmonie avec ces besoins. Dans le cadre des partenariats, l'industrie participe souvent à divers comités de l'établissement de formation, lui donne son avis sur le programme, le guide, et elle fait fréquemment don d'équipement.

Un certain nombre de répondants clés ont parlé d'une nouvelle façon souple d'offrir de la formation. Certains établissements – p. ex., le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology – offrent maintenant un nombre accru d'occasions de formation sur place. Les personnes intéressées peuvent suivre divers types de formation, surtout théorique, pendant de courtes périodes. Cette option devient de plus en plus populaire dans le Nord, en particulier auprès des personnes qui suivent des programmes d'apprentissage.

La plupart des répondants ont mentionné que les établissements de formation faisaient face à une demande accrue et diversifiée en ce qui a trait aux programmes liés à l'industrie minière. Selon eux, un nombre plus grand de jeunes étudiants, provenant pour la plupart directement des écoles secondaires, et d'étudiantes s'intéressent à ces sujets. Ils ont fait remarquer que les récents diplômés d'écoles secondaires sont attirés par les métiers parce qu'ils leur offrent la perspective de gagner de bons salaires.

La majorité des répondants ont identifié deux problèmes qui empêchent les établissements d'offrir automatiquement un plus grand nombre de cours, le premier étant le manque de formateurs disponibles, et le second l'incapacité des établissements d'enseignement postsecondaire à répondre en temps opportun aux changements rapides au sein de l'industrie. Un des formateurs a résumé la situation comme suit :

« **Je pense que nous avons la capacité, mais il y a trop de formalités administratives à remplir. Pour accepter des étudiants supplémentaires, il faut beaucoup de temps – l’année dernière, nous avons 60 étudiants et nous sommes passés à 75. Il faut beaucoup de temps pour obtenir l’approbation d’une telle augmentation, puisque pour accepter 15 autres personnes, il nous faut un peu de soutien en salle de cours ainsi que l’approbation [c.-à-d. le personnel administratif doit donner son approbation et s’efforcer de répondre aux exigences administratives].** »

### 5.2.3 Expérience relative aux programmes de transition au marché du travail

Les répondants ont eu à répondre à une série de questions concernant la faisabilité de recruter des employés des industries en déclin et à donner des informations sur leurs expériences antérieures ou les programmes existants. Ils ont identifié une série de professions en déclin qui pourraient constituer un bassin potentiel de main-d’oeuvre pour l’industrie minière. Voici les trois les plus mentionnées :

- **Foresterie** (94 % des répondants). Certaines professions au sein de l’industrie forestière et de l’industrie minière sont semblables. Plus particulièrement, les répondants ont indiqué que les conducteurs de machines lourdes pouvaient facilement changer d’industrie s’ils suivaient un peu de formation et certains cours de perfectionnement en santé et en sécurité.
- **Fabrication** (24 %). Les répondants croyaient que les travailleurs à la chaîne pouvaient possiblement faire la transition à l’industrie minière (notamment aux postes de forage, de chargement et d’abattage à l’explosif), du fait qu’ils ne craignent pas d’exécuter des travaux durs et sales, et qu’ils n’hésitent pas non plus à travailler dans des environnements difficiles. L’exemple le plus souvent cité en ce qui a trait au secteur manufacturier était la fabrication automobile.
- **Agriculture** (20 %). Les agriculteurs sont indépendants, ils possèdent une éthique de travail solide et sont souvent très qualifiés pour la conduite d’équipement lourd. De plus, comme les mineurs, les agriculteurs ne craignent pas le travail dur et sale, et ils n’hésitent pas à travailler dans des environnements difficiles. (Remarque : Seuls les répondants de l’Ouest du Canada ont identifié cette profession.)

Les expériences antérieures des répondants en ce qui concernent les efforts de transition au marché du travail variaient. Sur les 13 représentants de l’industrie qui avaient tenté des transitions au marché du travail, 11 (85 %) ont indiqué avoir connu un certain succès.

Les efforts de recrutement visaient surtout les métiers et les professions. Certains répondants ont mentionné avoir obtenu énormément de succès, tandis que d’autres se sont dit déçus. Dans tous les cas, la stratégie était plus ou moins la même – dépêcher des représentants des ressources humaines et d’autres travailleurs techniques pour recruter dans les communautés où les industries sont en déclin.

Les tentatives de recrutement efficaces au sein des industries en déclin comportaient de nombreuses caractéristiques en commun :

- **Soutien à l'échelle locale.** Un soutien était fourni par les communautés (p. ex., collaboration avec les dirigeants élus) et les organisations (p. ex., syndicats).
- **Réinstallation permanente non obligatoire.** La plupart des tentatives fructueuses ont eu lieu dans une région limitée – dans un rayon d'environ 200 kilomètres. Les travailleurs pouvaient demeurer dans leur propre milieu et faire la navette entre leur domicile et leur nouveau travail. La capacité de retourner chez eux, soit à la fin d'un simple quart ou d'une série de quarts, constitue un facteur important.
- **Rémunération et avantages sociaux concurrentiels.** Les répondants ont indiqué qu'il était important d'offrir de bons salaires et avantages sociaux aux travailleurs potentiels, étant donné que bon nombre d'entre eux avaient d'autres choix et ne demeureraient pas longtemps sur le marché du travail.
- **Vigueur de l'économie de l'Ouest canadien.** L'essor économique qui se produit en Alberta, en Colombie-Britannique et en Saskatchewan offre de multiples possibilités d'emploi aux travailleurs. Si un débouché est supprimé, il y en a un autre qui s'ouvre relativement près. Bon nombre de ces débouchés n'exigent pas de déménager dans des régions éloignées, et de nombreuses entreprises exploitent des camps accessibles par avion.

Les deux répondants qui n'avaient pas réussi à recruter au sein des industries en déclin ont déterminé qu'il existait plusieurs raisons à leur échec :

- **Petites et moyennes entreprises.** Il y avait des limites à la rémunération et aux avantages sociaux que pouvaient offrir ces entreprises aux employés potentiels. Les grandes entreprises bien nanties possèdent un avantage sur elles.
- **Emplacement géographique.** Il existe toujours une réticence générale à déménager dans le Nord pour de l'emploi. Cette réticence est particulièrement prononcée en Ontario.
- **Absence de camps accessibles par avion.** L'accès à un service de navette aérienne à des moments déterminés peut aider les travailleurs à maintenir la même adresse postale. Les entreprises qui n'offrent pas ce service ont signalé qu'il s'agissait là d'un désavantage pour le recrutement.
- **Absence de possibilités culturelles.** Les petites communautés n'offrent pas la diversité de possibilités culturelles aux employés potentiels et à leurs familles. Par conséquent, les travailleurs qui n'ont pas besoin d'être physiquement sur les lieux de la mine optent généralement pour un milieu plus urbain pour effectuer le travail.

La majorité des répondants qui ont signalé avoir échoué dans leurs vastes efforts de recrutement ont précisé qu'ils ne cesseraient pas complètement leurs activités de recrutement à l'avenir, mais plutôt qu'ils en réduiraient l'ampleur. Au lieu de dépêcher des représentants, ils centreront leurs efforts sur la publicité imprimée et radiophonique.

Il est important de noter qu'un nombre considérable des professions que tous les répondants ont identifiées étaient anciennement régies par des conventions collectives. Par conséquent, les répondants clés représentant la main-d'œuvre ont indiqué que le mouvement syndical a un rôle à jouer pour faciliter la transition de ces employés. Cette aide peut leur être apportée par le biais des centres d'action dirigés par des syndicats ou de Programmes de transition équitable.

### ***Programmes de transition professionnelle et de formation conçus pour faciliter la transition***

Les répondants clés représentant les établissements de formation ont souligné que les travailleurs des industries en déclin pouvaient faire la transition à l'industrie minière relativement vite et avec un minimum de formation ou de perfectionnement des compétences. Les personnes de métier auraient probablement besoin d'une brève orientation (c.-à-d. des semaines, non pas des mois) que la compagnie, plutôt qu'un collègue, pouvait leur fournir. Tous les travailleurs potentiels nécessiteraient une formation intensive en santé, sécurité et durabilité de l'environnement. De manière générale, les répondants reconnaissaient le fait que le travail souterrain pouvait ne pas convenir à tous et que les travailleurs potentiels auraient besoin d'être adéquatement exposés pour en décider.

### **5.3 Entrevues avec les répondants clés de l'industrie - Conclusion**

Dans l'ensemble, les représentants de l'industrie minière sont optimistes au sujet de l'avenir de l'industrie. On s'attend à ce que la croissance actuelle et la demande de ressources humaines qui en découle se poursuivent dans un avenir prévisible. Ceci dit, un grand nombre de répondants ont reconnu que l'industrie aura besoin d'effectuer certains ajustements pour s'adapter à une situation de main-d'œuvre en évolution.

En général, les répondants convenaient de la nécessité d'offrir une formation additionnelle axée sur des compétences pour aider les travailleurs en poste à s'adapter aux changements technologiques au sein de l'industrie. Bien que les compétences technologiques et techniques soient susceptibles d'être les plus recherchées, les compétences générales, comme les aptitudes à diriger (pour ceux qui s'orientent vers la gestion), les capacités de lecture et d'écriture et les habiletés arithmétiques seront également importantes. L'industrie et les formateurs devront travailler en étroite collaboration pour veiller à ce que les besoins de ces compétences soient satisfaits. Les répondants ont également souligné l'importance du rôle des travailleurs âgés dans l'encadrement des jeunes travailleurs et le transfert de leurs précieuses connaissances.

L'image publique de l'industrie ne correspond pas à la réalité actuelle de l'emploi et des conditions de travail. Il est important de mettre l'accent sur les atouts de l'industrie minière – une excellente rémunération, de bonnes possibilités d'emploi à long terme, la sécurité, des ensembles d'avantages sociaux grandement améliorés, etc. – et sur la création de partenariats avec des écoles secondaires, des collèges et des formateurs du secteur privé pour attirer de nouveaux travailleurs, y compris des femmes, des jeunes, des immigrants et des Autochtones. Chacun de ces groupes présente des défis quelque peu différents sur le plan du recrutement, ce qui signifie qu'une stratégie uniformisée pourrait ne pas constituer l'approche la plus efficace.

Les travailleurs des industries en déclin, plus spécifiquement des secteurs agricole, forestier et manufacturier, constituent une source viable de nouvelles mains-d'œuvre pour l'industrie minière, et bon nombre de représentants de l'industrie ont réussi dans une certaine mesure à recruter dans ces domaines. Selon les formateurs au sein de l'industrie, il est possible de recycler certains de ces travailleurs pour l'industrie minière pendant une période relativement courte.

## 6. Groupes de discussion sur les industries en déclin

### 6.1 Contexte et méthodologie

Cinq groupes de discussion ont été mis sur pied pour réaliser le projet, notamment deux groupes se sont réunis à Thunder Bay (Ontario) le 25 avril, deux groupes à Prince Albert (Saskatchewan) le 30 avril et un groupe à Mississauga (Ontario) le 3 mai.

Le recrutement des participants aux groupes de discussion a eu lieu avec l'aide des organisations suivantes :

- le Comité de formation du Nord Supérieur à Thunder Bay;
- la section locale 1220 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier à Prince Albert; et
- le Centre d'action syndicale conjointe des travailleurs (Peel Halton) du Syndicat des Métallos pour Mississauga.

Au moment de la recherche, tous les participants traversaient une période de transition au marché du travail. Ils avaient été mis à pied et ils n'avaient pas trouvé un nouvel emploi, ou ils n'avaient trouvé que du travail temporaire.

L'entreprise prestataire, avec la participation et l'approbation finale du Conseil RHiM, a élaboré les lignes directrices sur lesquelles se fonde l'étude. Chaque groupe de discussion a commencé avec une brève description du processus et un bref aperçu de la portée générale du projet.

Voici les sujets dont chacun des groupes a discuté :

- éducation et formation structurées des participants;
- compétences actuelles et comment elles sont utilisées;
- préférences ayant trait à la formation future;
- participation antérieure à des tentatives de transition au marché du travail;
- suggestions pour des initiatives de réinstallation;
- impressions de l'industrie minière;
- possibilités d'emploi au sein de l'industrie minière; et
- préférences des participants à l'égard de la formation liée à la transition à l'industrie minière.

Les sections suivantes donnent un sommaire des principaux messages qu'ont exprimés les 52 participants aux groupes de discussion. L'information recueillie se divise en trois sections :

- éducation, formation et compétences acquises;
- options d'emploi; et
- reconnaissance de l'industrie minière et perspectives d'emploi.

## **6.2 Sommaire des résultats des groupes de discussion**

### **6.2.1 Antécédents des participants**

La majorité des participants à chacune des séances avaient été mis à pied au cours de l'année antérieure. Ils provenaient de deux industries : l'industrie forestière et l'industrie manufacturière. Certains participants avaient trouvé un autre travail à court terme et deux personnes (deux personnes de métier) avaient trouvé un emploi au sein de l'industrie minière. Tous les cinq groupes de discussion se composaient d'un nombre considérablement plus élevé d'hommes que de femmes, bien qu'au moins une femme ait participé à chacune des séances.

À Thunder Bay et à Prince Albert, la majorité des participants habitaient dans la communauté ou les communautés avoisinantes. Ces personnes étaient souvent des résidents de seconde ou de troisième génération dans la région. À Mississauga, cependant, presque tous les participants étaient des néo-Canadiens, dont la plupart sont venus au Canada au cours des 20 dernières années à la recherche de nouvelles occasions d'emploi.

### **6.2.2 Éducation, formation et compétences acquises**

#### *Éducation*

Les niveaux de scolarité des participants variaient. Certaines personnes n'avaient pas achevé leurs études secondaires, alors que d'autres les avaient terminées. Les personnes qui détenaient des attestations d'études postsecondaires constituaient une minorité – seulement une ou deux personnes au sein de chaque groupe avaient suivi une forme quelconque d'études postsecondaires (c.-à-d., études collégiales, formation dans les métiers, ou études universitaires).

Peu importe leur niveau de scolarité, les participants ont exprimé un certain mécontentement à l'égard des occasions antérieures qui leur avaient été données de parfaire leur éducation et des attestations qu'ils avaient reçues. Bon nombre ont fait remarquer qu'ils n'avaient pas profité des occasions du fait qu'ils avaient hâte de gagner leur vie et qu'ils n'avaient pas suffisamment de temps pour étudier. D'autres ont renoncé à des études postsecondaires parce qu'ils croyaient que l'expérience d'emploi et de vie pouvait remplacer les études.

Dans les groupes de Thunder Bay, les niveaux d'études postsecondaires des participants comportaient en grande partie des cours collégiaux dans des disciplines non liées à l'industrie des ressources naturelles (p. ex., administration hôtelière). Cependant, six personnes avaient suivi au complet le programme du tronc commun au Northern Centre for Advanced Technology (NORCAT) ou elles s'y étaient inscrites avec l'intention d'aller travailler dans l'industrie minière. À Prince Albert, le niveau d'études postsecondaires le plus courant était la formation dans les métiers. Les groupes se composaient de divers compagnons possédant des antécédents dans les domaines de la charpenterie, du soudage, de la tuyauterie et de l'électricité. La majorité des personnes qui possédaient une formation dans les métiers travaillaient actuellement dans d'autres domaines – dont deux dans l'industrie minière. Finalement, à Mississauga, le niveau d'études postsecondaires consistait en grande partie en des études en

technique du génie (p. ex., diplômés en technologie électrique ou en technologie du génie mécanique).

Les niveaux de scolarité des participants étaient corrélés avec l'âge. Les participants plus âgés étaient beaucoup plus susceptibles d'indiquer ne pas avoir terminé d'études secondaires que leurs jeunes homologues. Réciproquement, les jeunes participants étaient plus susceptibles d'avoir suivi un certain degré d'études postsecondaires.

La majorité des participants âgés de plus de 45 ans avaient l'impression d'être dans une situation sans issue. Ils avaient fait leur entrée dans l'industrie ou sur le marché du travail il y a 25 ou 30 ans lorsque les salaires étaient attrayants, lorsqu'on exigeait peu d'études et que les possibilités d'emploi à long terme étaient positives. Les participants n'auraient jamais cru qu'ils quitteraient leur entreprise, encore moins qu'ils chercheraient de l'emploi hors de leur industrie d'origine.

### **Formation**

Les membres des groupes avaient suivi un vaste éventail de cours de formation à l'interne ou de cours coordonnés par l'employeur. Ces expériences en matière de formation peuvent se classer en trois catégories :

- **Sécurité.** Cette formation porte sur la RCR, le SIMDUT et les premiers soins.
- **Formation opérationnelle.** Cette formation vise, entre autres, les appareils de mesure automatisés, la conduite de chariots élévateurs à fourches, la conduite d'équipement lourd et le transport d'explosifs et de matières dangereuses, l'aménagement de bassin hydrographique, les essais en environnement, les normes ISO, les jauges de densité nucléaire et les applications de laboratoire.
- **Formation générale.** Les types de formation compris dans cette catégorie comprennent : la diversité du lieu de travail, les aptitudes à diriger et le travail d'équipe.

La formation en sécurité était de loin le type de formation que les participants avaient le plus souvent suivie. Tous les membres des groupes avaient participé à de multiples formes de formation en sécurité. Par rapport aux autres types de formation, les occasions de formation opérationnelle dépendaient souvent du type de travail exécuté et de la structure opérationnelle de l'employeur. La formation générale était même plus sporadique et souvent à la demande de l'employé.

Presque toute la formation qu'avaient reçue les membres des groupes se rapportait directement à leur entreprise et l'industrie. La méthode de prestation de la formation la plus souvent mentionnée était la formation à l'interne. Très peu de personnes ont indiqué avoir suivi de la formation à l'extérieur de l'entreprise.

Les participants ont souligné une série de problèmes liés aux occasions de formation dont ils avaient profité. Les travailleurs (et les employeurs) souvent ne tenaient pas de registre de formation à jour. La formation était fréquemment propre à un site – c'est-à-dire que les systèmes d'expédition et de réception étaient souvent propres à l'entreprise et non pas

universels; par conséquent, la formation n'avait trait qu'à un site particulier et n'était souvent pas offerte (aux travailleurs âgés) au sein de la compagnie.

La formation visait souvent à aider les travailleurs à progresser au sein de l'entreprise, plutôt qu'à leur permettre d'acquérir un titre de compétence reconnu universellement. Les entreprises n'octroyaient que sporadiquement des attestations et autres formes de reconnaissance sur papier. La plupart des participants étaient surpris d'apprendre que leur formation n'avait que peu de valeur à l'extérieur de la compagnie ou de l'industrie, et ils étaient par conséquent déçus du manque de reconnaissance et d'applicabilité générale de leur formation. Un participant a exprimé ainsi sa déception :

**« J'ai tiré parti de chaque occasion de formation – premiers soins, conduite d'équipement lourd, chariots élévateurs, équipe de secouriste opérationnelle... Mais [je] n'ai jamais reçu d'attestation ou de carte de qualification... Je ne peux pas prouver que j'ai 10 000 heures [d'expérience] dans la conduite d'équipement lourd. »**

Les travailleurs âgés étaient clairement les plus mécontents de cette nouvelle situation. Non seulement avaient-ils souvent laissé tomber les études pour travailler, mais, comme cela est indiqué ci-dessus, au cours de la décennie antérieure, ils ont également été exclus de toute nouvelle occasion de formation.

### *Compétences*

Les participants ont identifié un vaste éventail de compétences qu'ils ont perfectionnées depuis leur entrée sur le marché du travail. Bon nombre de ces compétences se retrouvent dans la base de données des compétences essentielles du gouvernement du Canada (p. ex., travailler avec d'autres personnes, résolution de problèmes, informatique). Voici les compétences les plus fréquemment mentionnées, par ordre alphabétique :

- analyse critique des tâches
- aptitudes à diriger
- compétences analytiques
- compétences en communication
- compétences en informatique
- compétences organisationnelles
- reconnaissance environnementale
- résolution de conflits
- résolution de problèmes
- sensibilisation à la sécurité
- travail en équipe

Un grand nombre des participants ont eu de la difficulté à reconnaître les compétences générales, et ils confondaient souvent les emplois ou les professions avec les compétences. Une des compétences les plus importantes que les participants ont identifiée est la capacité de travailler avec d'autres.

Quant à l'applicabilité de leurs compétences à d'autres industries, de nombreux participants croyaient qu'il existait des similarités entre le type de travail au sein de leur ancienne industrie et celui dans l'industrie minière. Une personne qui possédait de l'expérience dans le domaine minier a résumé ses pensées comme suit :

**« J'ai eu l'occasion de travailler dans une petite mine... et j'ai également visité d'autres mines... nos compétences en tant que travailleurs d'usines de papier [sont semblables à celles des mineurs]. La conduite d'un camion sur un chantier [ou] sous terre – ne diffère pas tellement. Le fonctionnement d'une pile laveuse dans une usine ou dans une cellule de flottation d'une mine – ne diffère pas tellement. [Il existe] une petite différence [du point de vue] technologique, mais fondamentalement, le principe est le même. »**

Il est important de noter que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et les centres d'action du Syndicat des Métallos ont investi des ressources considérables dans le catalogage des compétences et de la formation des membres individuels. Le personnel des syndicats mène une série d'entrevues de fin d'emploi auprès de chacun des membres afin de déterminer leur niveau de scolarité, de formation et de compétences. En fait, le bureau du SCEP dans le Nord-Ouest de l'Ontario a récemment mis au point un outil en ligne appelé « Skillfinder » (<http://www.skillfinder.ca/>) qui permet aux personnes sans emploi de répertorier leurs compétences, leur formation et leur éducation sur un site Web, et aux entreprises ayant besoin de nouveaux employés d'y effectuer des recherches.

### **6.2.3 Préférences en matière de formation**

La plupart des participants ont témoigné un intérêt à poursuivre de la formation à l'avenir. À leur avis, la formation constituerait un outil utile, et ils suivraient une formation : a) si un emploi stable les attendait à la fin des cours; et b) s'il existait une forme quelconque d'aide. Quant à ce dernier point, les participants ont fait remarquer qu'ils ne voulaient pas uniquement de l'aide financière; ils auraient également besoin de parler à des représentants des ressources humaines, du milieu de l'enseignement ou des gouvernements afin de déterminer où mène la formation particulière, combien de temps elle dure et où elle est offerte.

La formation à laquelle songent actuellement les participants vise des emplois provisoires. Les travailleurs d'âge mûr (c.-à-d., de 40 à 55 ans) en particulier cherchent un emploi qu'ils pourront effectuer jusqu'à la fin de leur vie professionnelle. Il importe de noter que ces participants ont indiqué qu'ils étaient quelque peu hésitants à entreprendre de longs programmes de formation. Même s'ils ne sont pas prêts à prendre leur retraite, il ne leur reste peut-être encore que de cinq à sept années à travailler. Par conséquent, ils s'inquiétaient du fait que la formation ne rapporterait pas ou qu'un employeur éventuel ne leur offrirait pas d'occasions de formation. Enfin, ils ont également indiqué ressentir une aversion pour les examens, étant donné que bon nombre d'entre eux n'avaient pas terminé leurs études secondaires et qu'ils trouvaient l'idée de passer un examen quelque peu intimidante.

En ce qui a trait à la formation future, voici les cinq domaines d'intérêt les plus souvent mentionnés :

- Formation mécanique/informatique
- Électricité – tous les domaines
- Formation en technique d'entretien sur place
- Formation en conduite d'équipement lourd
- Formation en mécanique industrielle

## 6.2.4 Options d'emploi

Avant leur mise à pied, la plupart des participants n'avaient pas réellement songé à changer d'emploi ou d'industrie. Ils étaient à l'aise dans leur profession et au sein de leur industrie. Ils avaient investi de considérables sommes d'argent dans leur mode de vie actuel (p. ex., pour acheter une maison, élever une famille, jouer un rôle dans leur communauté) et ils ne cherchaient pas à changer quoi que ce soit.

De ce fait, ils ont précisé qu'ils n'accepteraient qu'un nombre limité de changements s'ils faisaient la transition d'une profession ou d'une industrie à une autre. Presque tous les participants préféreraient obtenir un emploi stable dans leur propre communauté. D'autres étaient prêts à envisager un emploi stable qui leur permettrait de passer du temps (c.-à-d., au moins une semaine) dans leur communauté chaque mois. La plupart hésitaient à se réinstaller dans une nouvelle communauté pour se trouver de l'emploi.

Plusieurs facteurs expliquaient leur réticence à déménager : a) le manque d'emplois assurés; b) l'absence d'un réseau social; et c) des raisons financières. Les raisons financières étaient nombreuses. Elles avaient souvent trait à la difficulté de quitter un endroit à faibles coûts où la propriété qu'ils occupaient leur appartenait souvent pleinement pour chercher des occasions dans une région à coûts élevés où ils avaient peu de chances de trouver un logement. Bon nombre des participants s'inquiétaient d'avoir encore une fois « à travailler pour la banque » – c.-à-d., à travailler pour payer l'hypothèque, les prêts d'auto, etc. Ils voulaient éviter un scénario où leur salaire augmenterait, mais leur niveau de vie diminuerait.

La plupart des participants âgés hésitaient à déménager dans de nouvelles communautés parce qu'ils voulaient être en mesure de convertir (ou de continuer à convertir) leurs revenus en actifs, et ils jugeaient qu'ils ne pourraient pas le faire s'ils s'engageaient à se réinstaller complètement ailleurs à cette étape tardive de leur vie. Un participant a commenté la possibilité de travailler dans le commerce de gros et de changer de style de vie :

**« Imaginez que vous avez travaillé toute votre vie à un endroit. Vous travaillez toute votre vie pour une entreprise [et] vous êtes un employé dévoué. Vos enfants vont à l'école, puis au collège ou à l'université... vous êtes presque enfin prêt à prendre votre retraite, et vos enfants peuvent vous rendre visite parce qu'ils sont maintenant adultes. Puis, vous perdez votre emploi et le seul endroit où vous pouvez en trouver un est en Alberta. Vous devez donc tout vendre ce que vous avez mis une vie entière à acheter, à bâtir et à réparer pour aller en Alberta, travailler là-bas et verser tout votre salaire en loyer. C'est enrageant comme tout. »**

La majorité des participants ont également indiqué qu'ils avaient des responsabilités personnelles supplémentaires liées à leur lieu de résidence actuel. Bon nombre d'entre eux avaient des personnes à leur charge – soit des enfants soit des parents (ou ceux de leur conjoint ou de leur partenaire). Ils s'inquiétaient de savoir qui allait prendre soin de leur famille et de leur propriété respective.

## 6.2.5 Opinions sur l'emploi dans l'industrie minière

Les participants envisagent un emploi dans l'industrie minière parce que le travail leur plaît et parce que la possibilité de s'y rendre par avion est un avantage. La plupart ont mentionné qu'ils étaient prêts à travailler presque n'importe où pendant de courtes périodes (p. ex., deux semaines de travail, une semaine de congé), mais ils résistaient énormément à l'idée de déménager de façon permanente. Certains ont souligné l'importance de retourner chez eux tous les soirs pour continuer de remplir leurs obligations domestiques.

Les participants de Thunder Bay ont indiqué une préférence pour les lieux de travail en Ontario – comme on pouvait s'y attendre, l'Ouest (p. ex., l'Alberta) était considéré comme dernier recours. Ils jugeaient qu'ils pouvaient y faire beaucoup d'argent, mais que le niveau de vie y était trop élevé, comme en témoigne la citation suivante :

**« On dit toujours que vous gagnez 32 \$ l'heure [en Alberta]. Cependant, il en coûte 22 \$ l'heure pour y vivre. Pourquoi ne pas... rester [en Ontario] et gagner 10 \$ l'heure, tout en demeurant dans une maison entièrement payée? Ce serait à votre avantage. »**

Les participants de Prince Albert ont mentionné qu'ils voulaient demeurer dans la région ou dans la province. Ils étaient bien informés des diverses possibilités de se déplacer de leur propre communauté au travail pendant une période déterminée. Cette option était considérée comme un compromis, mais meilleure que le chômage. Ils hésitaient quelque peu à être déracinés physiquement.

Bon nombre des participants de Mississauga n'éprouvaient aucune difficulté à l'idée de changer d'emploi ou même d'endroit, vu que la majorité d'entre eux avaient immigré au Canada. Déménager ailleurs au Canada n'était donc pas considéré comme un obstacle majeur. Tous les participants ont exprimé un seul désir : celui de trouver du travail.

La possibilité d'un emploi dans l'industrie minière intéressait la plupart des participants. Tous ceux de Thunder Bay et de Prince Albert ont indiqué qu'il y avait peu de débouchés dans la foresterie et que les perspectives à long terme n'étaient pas prometteuses. Ayant déjà été déçus par une industrie de ressources naturelles, ils se sont dits préoccupés par le degré de viabilité à long terme des possibilités d'emploi dans l'industrie minière. Ils craignaient d'accepter un emploi qui pouvait, sous peu, les remettre dans la même position. Un participant qui avait de l'expérience dans le domaine minier a résumé les pensées de multiples participants sur la nature cyclique des industries primaires :

**« J'ai quitté l'industrie minière lorsqu'il y a eu un ralentissement. L'industrie de la potasse effectuait des mises à pied 50 % du temps. Les prix des métaux de base étaient à la baisse. Différentes entreprises dans le Nord fermaient leurs portes, c'est pourquoi les gens quittaient l'industrie. Quelles sont les perspectives [actuelles] pour l'industrie minière? [L'industrie] minière doit... laisser savoir aux gens s'il s'agit [d'une] occasion durable à long terme, afin que les gens ne se retrouvent pas dans la même situation que celle dans laquelle ils se trouvent maintenant. »**

## 6.2.6 Possibilités d'incitatifs à l'emploi

La majorité des participants ont identifié une série d'incitatifs à l'emploi qui seraient utiles pour le recrutement des travailleurs déplacés. Ces incitatifs peuvent se diviser en deux catégories : financiers et non financiers.

Les incitatifs financiers comprenaient :

- ***le plein remboursement de toutes les dépenses de réinstallation.***
- ***une rémunération convenable pour les heures supplémentaires.***

Les incitatifs non financiers comprenaient :

- ***une attention portée aux conditions de vie dans les camps.*** Les participants ont indiqué qu'il s'agissait d'un foyer temporaire pour les travailleurs et qu'il était important qu'ils y soient confortables.
- ***des occasions de formation.*** Selon les participants, les exigences d'entrée et de formation pour travailler dans l'industrie minière devraient être formulées plus clairement. Les employés sont continuellement mis au défi de se perfectionner et de croître, tandis que les employeurs bénéficient d'un accroissement de la productivité. Selon les participants, trop d'employeurs hésitent à investir dans la formation de crainte que les travailleurs ne quittent l'entreprise pour des pâturages plus verdoyants.
- ***une reconnaissance adéquate des compétences ainsi que des études et de la formation antérieures.*** Les participants ont indiqué que les employeurs avaient tendance à ne pas tenir compte de l'expérience passée.
- ***de l'aide au conjoint.*** Si une entreprise s'attend à ce que des travailleurs déménagent, les participants jugeaient qu'il était impératif qu'elle offre également de l'aide à leur conjoint ou leur partenaire pour trouver un emploi.
- ***un cheminement d'emploi clair.*** Il existe un besoin de savoir que l'entreprise et l'industrie offrent des possibilités d'avancement.

## 6.2.7 Reconnaissance de l'industrie minière et perspectives d'emploi

On a demandé aux participants d'identifier la première image ou la première idée qui leur venait à l'esprit lorsqu'ils pensaient à l'industrie minière. Les images ou pensées qu'ils ont mentionnées peuvent être classées dans les deux catégories suivantes :

- ***Ayant trait aux travailleurs :*** de manière générale, les participants décrivaient les mineurs comme des personnes polyvalentes travaillant avec un casque, une lampe de mineur et une pelle, effectuant des quarts de travail dangereux et étant bien rémunérées pour ce travail.
- ***Ayant trait au travail :*** bon nombre des participants percevaient l'exploitation minière comme une activité souterraine exigeant la conduite d'équipement lourd. On percevait le travail comme étant sale, poussiéreux et dur.

La majorité des participants ont également mentionné que les nouvelles, les documentaires (p. ex., une émission spéciale sur l'essor d'Elliot Lake a été mentionnée), et la culture populaire (p. ex., le film *La Fille du mineur*), influençaient bon nombre des pensées ou des images qui leur venaient à l'esprit au sujet de l'industrie minière.

Ils ont donné un vaste éventail de raisons pour l'intérêt qu'ils portaient à l'industrie minière. La perception de l'industrie minière comme un emploi stable et bien rémunéré pouvant les motiver et leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences était l'une des principales raisons. Les participants âgés ont indiqué que leur intérêt dans l'industrie minière provenait du désir de trouver un travail qui pouvait faciliter la transition à la retraite.

La plupart des participants n'ont témoigné aucune hésitation à déménager dans une industrie où le travail par quarts est prédominant. Presque tous ont souligné qu'ils provenaient d'industries où les quarts étaient normaux – tant sur une base quotidienne (jour ou nuit) qu'hebdomadaire (deux quarts de travail, un quart de congé).

Les participants de Thunder Bay et de Prince Albert ont fait remarquer qu'à la suite de la fermeture de diverses exploitations forestières, bon nombre d'entreprises en ville cherchent à recruter des employés potentiels. Ces entreprises organisent des foires de l'emploi, mais les résultats sont souvent mitigés. Seul un petit nombre de personnes auraient obtenu un emploi. Les participants ont indiqué qu'en général les entreprises offraient de faibles salaires et avantages sociaux jugeant qu'un emploi était préférable au chômage. Presque tous les participants ont dit préférer attendre et voir si l'exploitation allait rouvrir plutôt que de s'empresser d'accepter un moindre salaire. Quelques-uns ont ajouté que certaines entreprises n'étaient pas prêtes à embaucher des personnes qui avaient des liens avec le mouvement ouvrier, par crainte qu'elles ne tentent de syndiquer leurs employés. De même, bon nombre d'entreprises ont approché des travailleurs déplacés pour leur demander de déménager de façon permanente en vue d'un nouvel emploi. Finalement, un grand nombre des efforts de recrutement étaient mal organisés et n'étaient pas coordonnés avec les dirigeants locaux (p. ex., représentants syndicaux, organismes de développement économique, dirigeants politiques locaux).

Tous les participants se sont dits intéressés à examiner les options d'emploi potentielles au sein de l'industrie minière. De nombreux participants de Thunder Bay et de Prince Albert avaient déjà présenté de multiples demandes d'emploi (ou curriculum vitae) à diverses entreprises minières partout au Canada. En revanche, pas une seule personne aux séances de Mississauga n'avait présenté de demande d'emploi à des entreprises minières avant d'assister au groupe de discussion.

Dans l'ensemble, les participants étaient peu informés des occasions de formation et d'emploi au sein de l'industrie minière. Ils ont souligné l'importance de veiller à ce que la demande de formation puisse être appliquée dans toute l'industrie. Par conséquent, les entreprises doivent s'assurer que la formation propre à l'industrie minière est bel et bien reconnue.

Voici les professions qui intéressaient le plus les participants :

- conducteur de concasseur et de transporteur
- ingénieur
- représentant de la santé et de la sécurité
- conducteur de machine ou d'équipement lourd
- agent de maintenance
- conducteur d'installation de broyage
- ingénieur géomètre
- mineur de fonds ou de surface

Les participants étaient quelque peu confus quant à la formation liée à l'industrie minière et à son utilité. Le programme de formation le plus souvent mentionné était celui du tronc commun chez NORCAT, mais il constitue également la principale « zone grise » pour les participants. Selon eux, le programme semblait viser la région de Sudbury et certaines entreprises hors de cette région ne reconnaissaient pas la formation. Ces personnes jugeaient que le cours de tronc commun servait fondamentalement à prouver l'intérêt d'une personne dans l'industrie minière.

Plusieurs participants de Thunder Bay ont indiqué avoir suivi de la formation liée à l'industrie minière en vain. À leur avis, il s'agit là d'un problème, puisqu'ils ne peuvent bénéficier que d'une seule occasion de formation par le biais de l'assurance-emploi et qu'ils hésitent à la gaspiller sur des occasions incertaines ou trompeuses. L'un d'entre eux a raconté l'histoire de deux anciens collègues qui ont tenté de faciliter leur recherche d'emploi en suivant une formation immédiatement après leur mise à pied :

**« Deux [types] sont allés à Sudbury et ont dépensé 7 000 \$ de leurs propres poches. [Ils sont maintenant] de retour à Thunder Bay et ils ne font rien. Ils ont soumis un grand nombre de curriculum vitæ, mais ils n'ont reçu aucun appel. Il s'agit de deux gars qui travaillaient à l'usine depuis longtemps et qui avaient beaucoup d'expérience. Ils en ont eu plein le dos d'attendre l'approbation de l'assurance-emploi et qu'elle [leur donne] les fonds nécessaires pour [suivre une formation]. Ils se sont dits 'que le diable l'emporte' et ils ont payé la formation à [même] leur indemnité de fin d'emploi. Ces efforts se sont traduits fondamentalement par une perte de temps pour eux. »**

Quelques répondants ont exprimé leur mécontentement à l'égard de l'absence d'un message clair et homogène de la part de l'industrie minière et des formateurs. L'un d'eux avait suivi une formation après que des dirigeants en ressources humaines lui ont conseillé de le faire, mais il n'a toujours pas réussi à trouver un emploi :

**« Avant de suivre le cours du tronc commun, j'ai dû faire [beaucoup] de recherches, parce que je cherchais [du travail minier] et je ne trouvais rien. J'ai donc fait la recherche et j'ai réalisé qu'il fallait avoir suivi le cours de [formation] du tronc commun et montrer un intérêt [dans l'industrie minière]. J'ai suivi [le cours]. J'ai envoyé des [curriculum vitæ] à des entreprises de l'industrie, j'ai parlé à de nombreux représentants des RH... Et ce n'est que de l'expérience, de l'expérience et de l'expérience [qu'ils recherchent]... Si [l'industrie minière] a tant besoin de travailleurs, comment se fait-il [qu'elle attende toujours] de trouver des travailleurs qualifiés? »**

Selon les participants, les entreprises minières ne semblaient pas prêtes à embaucher des personnes sans expérience dans le domaine minier et à les former – même si elles possèdent une vaste gamme de compétences et d'aptitudes.

## **7. Recommandations sur la transition au marché du travail**

### **7.1 Aperçu**

Recruter des travailleurs d'un secteur en déclin n'est pas tâche facile. Les facteurs qui touchent le réemploi des travailleurs déplacés, ou le transfert de travailleurs d'un secteur à un autre, varient énormément et ils ne devraient pas être examinés séparément les uns des autres. La transférabilité des compétences joue un rôle important, mais elle ne constitue pas le seul élément. Pour la plupart des travailleurs, la question de la transférabilité des compétences n'est qu'une considération entre de nombreuses autres, telles que la vie familiale, l'acquisition d'une propriété, la qualité de vie, l'attachement à un secteur ou à une entreprise, et ainsi de suite.

Le présent rapport a été conçu en partie pour aider à comprendre les facteurs sous-tendant les transitions de la main-d'œuvre et, selon les constatations, pour élaborer une série de recommandations adaptées à l'industrie minière. Ces recommandations sont présentées ci-dessous. Elles comprennent des mesures pour le recrutement et la rétention des travailleurs que ciblent l'industrie minière et les associations provinciales et nationales. Elles comprennent également des mesures visant les groupes qui ont tendance à être sous-représentés au sein de l'industrie (p. ex., les Canadiens d'origine autochtone), les travailleurs des industries en déclin et les partenaires de l'industrie ou des associations.

Les recommandations sont groupées selon deux objectifs distincts en matière de ressources humaines qui sont ressortis pendant la recherche :

1. Mettre au point des outils et des services pour faciliter le déplacement des travailleurs des industries en déclin vers l'industrie minière.
2. Accroître le bassin de talents dans lequel l'industrie minière peut puiser.

À mesure que la pénurie s'aggravera, les entreprises et les industries devront trouver de nouvelles sources de recrutement pour accroître le bassin de main-d'œuvre. La recherche a permis d'identifier tout particulièrement trois industries en déclin comme sources potentielles de nouveaux travailleurs pour l'industrie minière : l'agriculture, la foresterie et la fabrication.

- Bon nombre de personnes dans l'industrie agricole soit examinent de nouvelles possibilités de carrière, soit cherchent tout simplement un travail supplémentaire. Les répondants clés ont mentionné avoir connu du succès à recruter d'anciens agriculteurs pour l'industrie minière. Ils présumaient que les travailleurs agricoles possédaient une éthique de travail solide, étaient familiers avec l'équipement lourd, et capables de travailler indépendamment ou en groupes.
- Le secteur forestier au Canada traverse une période de déclin soutenue, et il y a peu d'espoir d'un redressement à long terme. La valeur accrue du dollar canadien, l'Accord canado-

américain sur le bois d'œuvre, des prix de l'énergie plus élevés et l'infestation du dendroctone du pin dans l'Ouest du Canada ont entraîné la fermeture de nombreuses usines et de scieries ainsi que la perte de milliers d'autres emplois.

- Le secteur de la fabrication au Canada, comme celui de la foresterie, est en déclin. La valeur à la hausse du dollar canadien, la montée en flèche des prix de l'énergie et l'émergence de nouvelles options d'usines internationales a modifié la situation de la fabrication au Canada. Le déclin est particulièrement prononcé dans le secteur de l'automobile et il s'est traduit par la perte de milliers d'emplois temporaires et permanents.

Bon nombre des employés en poste ou des anciens employés au sein de ces industries possèdent des compétences essentielles semblables à celles que recherche l'industrie minière. Ils sont aussi généralement habitués au travail par quarts et possèdent de l'expérience dans la conduite de machines lourdes ou dans les opérations de traitement, et ils peuvent avoir suivi une formation susceptible de s'appliquer à l'industrie minière (p. ex., sécurité, leadership). Dans le cas des industries forestière et agricole, les travailleurs habitent souvent dans des régions (p. ex., rurales, nordiques) où il est fort probable de trouver des exploitations minières. Bon nombre de ces travailleurs seraient par conséquent un bon choix pour le secteur minier.

## **7.2 Mise au point d'outils et de services**

**Recommandation 1 : Organiser une campagne de recrutement visant les industries en déclin qui emploient le même type de travailleurs (associations)**

L'industrie minière doit laisser savoir aux personnes qui songent à changer de carrière que l'exploitation minière est une option et informer les recrues potentielles des occasions de formation et d'emploi. Il y aurait lieu d'élaborer une stratégie de communication et, pour en maximiser l'efficacité, de la centrer sur des régions clés :

- Agriculture : Ouest du Canada
- Foresterie : Nord de la Colombie-Britannique, Nord du Québec, Nord-Ouest de l'Ontario et île de Vancouver
- Fabrication : Centre du Canada (en particulier la région du Grand Toronto)

Le Conseil des ressources humaines dans l'industrie minière devrait cibler diverses publications liées aux industries agricole, forestière, du transport et de la fabrication, et d'autres organes de communication pour promouvoir les possibilités dans l'industrie minière et faire connaître les avantages que représente le travail dans l'industrie.

**Recommandation 2 : Mettre sur pied une série de projets pilotes de recrutement ciblant les travailleurs des industries en déclin (associations/industriels/syndicats)**

Recruter des employés potentiels au sein des industries en déclin nécessite souvent plus qu'une simple annonce dans les journaux. Deux groupes clés doivent participer tôt au processus. D'abord, les entreprises prospères devraient établir des relations avec des particuliers au sein de la communauté – p. ex., maires, préfets, dirigeants syndicaux, représentants de la Chambre de commerce, conseils locaux de

formation et d'adaptation, et personnel clé responsable du développement économique. Ces relations montrent que l'entreprise n'est pas dans la région tout simplement pour mettre la main sur les talents et poursuivre ses activités, et elles peuvent également fournir des indications intéressantes ou des informations sur les travailleurs locaux.

Les syndicats qui représentent les travailleurs des industries en déclin (p. ex., foresterie, fabrication automobile) peuvent aussi jouer un rôle clé en facilitant les transitions au marché du travail. Les syndicats possèdent souvent de nombreuses bases de données sur les employés qui comportent des informations inestimables pour les employeurs potentiels, comme des historiques d'éducation et de formation, des profils de compétences et même l'acceptation des employés de déménager en vue d'un emploi. Le site Web « Skillfinder » ([www.skillfinder.ca](http://www.skillfinder.ca)), du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, qui a été conçu pour établir des liens entre les membres syndiqués et les employeurs potentiels, et vice-versa, en est un exemple.

L'industrie minière doit également être consciente des défis de recrutement particuliers auxquels elle pourrait être confrontée lorsqu'elle traitera avec certains types de travailleurs d'industries en déclin :

- Malgré l'expérience et les compétences que possèdent les **travailleurs d'âge mûr**, il peut être difficile de les recruter. Étant donné qu'ils s'investissent dans leur communauté, ils choisissent souvent de ne pas déménager lorsqu'on leur offre la rémunération et les avantages sociaux traditionnels au moment du recrutement.
- Les **travailleuses** peuvent également être difficiles à recruter. Bon nombre d'entre elles retardent le retour sur le marché du travail en raison d'obligations familiales ou d'un désir de travailler à temps partiel.

Afin de maximiser les chances de succès des projets de transition au marché du travail, toute initiative devrait être réalisable (c.-à-d., de petite envergure), ciblée, menée à l'échelle locale et en collaboration avec les personnes et organisations nécessaires (p. ex., groupes communautaires et établissements de formation). Il faut également les adapter à chacune des industries en déclin :

- **Agriculture** : Le Conseil RHiM devrait mettre sur pied un projet pilote avec une ou deux exploitations de l'Ouest du Canada afin de recruter des anciens travailleurs de l'industrie agricole pour l'industrie minière.
- **Foresterie** : Le Conseil RHiM devrait mettre sur pied jusqu'à deux projets pilotes de transition au marché du travail ciblant les anciens travailleurs de l'industrie forestière. Idéalement, un projet aurait lieu dans le Nord de l'Ontario et l'autre dans le Nord du Québec. Étant donné que certaines exploitations minières se situent à proximité de scieries qui ont fermé récemment, l'impact de la réinstallation temporaire ou permanente pourrait être amoindri pour certains travailleurs.
- **Fabrication** : L'industrie minière devrait mettre sur pied un projet pilote de transition au marché du travail visant les anciens travailleurs de l'industrie automobile de la région du Grand Toronto. Il est important de garder à l'esprit que bon nombre de ces pertes d'emploi se sont produites dans des régions où il y a peu ou aucune activité minière, et que, par conséquent, les travailleurs peuvent avoir besoin d'incitatifs de recrutement additionnels pour envisager une option de carrière à long terme dans l'industrie minière.

Peu importe le secteur ciblé, il est probable que certains fonds de formation seront nécessaires pour les employés potentiels. Certaines personnes exigeront également des options de quarts variables pour envisager l'industrie minière comme nouvelle carrière. Finalement, il pourrait s'avérer nécessaire d'établir des partenariats avec un ou plusieurs établissements d'enseignement postsecondaire ou formateurs du secteur privé.

**Recommandation 3 : Veiller à ce que le projet de la Stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention pour l'industrie minière (SARIM) sollicite la participation et l'apport des comités locaux d'adaptation de la main-d'œuvre et des conseils locaux de formation (associations)**

Le projet SARIM devrait également cibler les syndicats. Les syndicats sont souvent le principal point d'accès pour les divers travailleurs qui font face à une rationalisation. Bon nombre d'entre eux pourraient être des employés potentiels pour l'industrie minière. Il est important de formuler clairement les professions recherchées, l'endroit où elles se trouvent, la formation nécessaire pour ces postes, les options de formation et les mécanismes de soutien à la formation disponibles, ainsi que les compétences requises.

Un autre groupe cible pour la documentation du SARIM comprend les conseils locaux de formation et les organismes de développement économique. Ces groupes sont souvent au centre de l'activité lorsque les industries effectuent une rationalisation, il faudrait donc leur envoyer autant d'informations que possible.

**Recommandation 4 : Créer et distribuer un répertoire des pratiques prometteuses, des leçons tirées et des obstacles potentiels pour les travailleurs qui font la transition des industries en déclin aux secteurs minier et autres (associations)**

Plusieurs exploitations minières ont indiqué avoir réussi assez bien à recruter des employés des industries en déclin. Le Conseil RHiM devrait examiner la possibilité de créer une base de données de ces expériences. La base de données pourrait inclure une série de témoignages des personnes qui ont réussi ou qui n'ont pas réussi à recruter des travailleurs, et pourrait souligner les outils et les processus de transition nécessaires.

De plus, l'ajout d'une séance d'information ou d'un module à une conférence ou à une activité annuelle donnerait aux représentants en ressources humaines l'occasion de partager des expériences passées avec leurs pairs. La séance pourrait présenter une série de témoignages d'employés qui ont réussi à faire la transition à l'industrie minière.

**Recommandation 5 : Collaborer avec les représentants de l'industrie à l'élaboration d'un ensemble de normes de formation reconnues à l'échelle nationale (associations/industriels/syndicats/formateurs)**

Comme le mentionnait *Prospecter l'avenir*, l'absence de formation normalisée au sein des entreprises gêne la capacité de l'ensemble de la main-d'œuvre générale à passer à d'autres secteurs. L'élaboration de normes professionnelles pourrait jeter les bases d'une reconnaissance standardisée des programmes de

formation liés à l'industrie minière que dispensent les employeurs et les établissements d'enseignement par le biais d'un système d'agrément. Les normes pourraient également constituer le point de repère pour la reconnaissance des compétences transférables et de la formation acquise dans d'autres secteurs ou même d'autres pays. (c.-à-d., la reconnaissance des titres de compétences étrangers). Le Conseil RHiM ou un organisme national non gouvernemental semblable pourrait jouer un rôle important dans la coordination de l'élaboration de ces normes et guider leur utilisation.

**Recommandation 6 : Travailler avec les représentants des établissements d'enseignement et des syndicats à l'élaboration et à la diffusion d'informations sur les carrières pour diverses professions liées à l'industrie minière (associations/industrie/syndicats/formateurs)**

Les travailleurs des industries en déclin bénéficient souvent d'une seule occasion de formation que finance le gouvernement, normalement par l'entremise de l'assurance-emploi. Ces travailleurs doivent bien comprendre où peuvent mener certains types de formation liés à l'industrie minière et où ils peuvent suivre cette formation.

### **7.3 Accroître le bassin de talents**

**Recommandation 7 : Redorer le blason de l'industrie minière (associations/industrie/syndicats)**

L'industrie minière doit continuer à mettre en valeur les avantages personnels et sociaux du secteur et renforcer également la sécurité de l'industrie nationale. Le public canadien – les jeunes en particulier – doivent être sensibilisés à la réalité moderne de la profession. Bon nombre d'entre eux ne savent pas que l'époque du pic et de la pelle est révolue. Il faut leur faire savoir que l'exploitation minière moderne leur donne l'occasion de gagner des salaires élevés, de travailler dans un environnement sécuritaire et de manœuvrer divers types de machines et d'outils informatisés.

**Recommandation 8 : Promouvoir et favoriser l'apprentissage continu au sein de l'industrie minière (industrie)**

Une portion considérable (et croissante) de la main-d'œuvre d'aujourd'hui a suivi des études postsecondaires et a tendance à souscrire au perfectionnement des compétences. Les travailleurs sont souvent conscients que les compétences et les connaissances mèneront au développement personnel et à l'avancement professionnel et, par conséquent, désirent souvent des occasions d'acquérir de nouvelles aptitudes, compétences et connaissances. Ces occasions ne se présenteront que s'il existe une nouvelle culture d'apprentissage dans les entreprises.

Par le passé, les entreprises n'offraient qu'un seul des trois types de formation suivants :

- la formation des nouveaux employés, qui met l'accent sur les compétences essentielles;
- la formation structurée, offerte normalement à l'interne et liée à une profession;
- une formation limitée hors du lieu de travail, dans un collège ou une université, liée à l'emploi continu ou qui a directement rapport à une profession.

Ces activités éducatives et de formation devraient être considérées comme un point de départ et non pas un point final. Les employés exigeront de plus en plus d'options d'éducation et de formation souples qui leur permettront d'accroître leur polyvalence et de parfaire leurs connaissances.

Les entreprises devraient considérer l'éducation et la formation comme un avantage pour les deux parties et chercher à y faire participer autant d'employés que possible chaque année. Une façon de veiller à ce que cela se produise est de permettre aux employés individuels d'établir leurs propres options d'éducation et de formation. Ils obtiendraient ainsi les outils pour continuer à utiliser leurs compétences et leurs connaissances.

***Recommandation 9 : Effectuer des recherches sur le marché du travail à l'échelle nationale et internationale au nom de l'industrie minière (associations)***

L'industrie minière canadienne traverse une période de transition – les salaires augmentent, les occasions d'emploi se font de plus en plus nombreuses, les activités d'exploration se multiplient, et la demande internationale de ressources et de talents s'accroît. Les entreprises canadiennes ne sont pas les seules à devoir surmonter ces défis; bon nombre de producteurs mondiaux (p. ex., l'Australie, le Brésil) sont confrontés à des problèmes semblables.

La mondialisation a réduit les frontières et les obstacles pour les travailleurs qualifiés. Les pays ne peuvent plus dépendre du bassin national de main-d'œuvre pour combler tous les postes vacants et ils sont maintenant pris dans une guerre mondiale de recrutement. Cette lutte signifie que tous les pays doivent être au courant des politiques et stratégies mondiales en matière de ressources humaines qui sont élaborées pour résoudre les pénuries de compétences imminentes.

Le Conseil RHiM devrait commander un document de recherche qui examine les pratiques internationales en matière de ressources humaines visant à faire face aux pénuries de compétences au sein de l'industrie minière. Les pays visés par cette étude devraient inclure, entre autres, l'Australie, le Brésil et le Royaume-Uni.

***Recommandation 10 : Veiller à ce que [www.unecarrièredanslesmines.ca](http://www.unecarrièredanslesmines.ca) soit le principal centre d'information sur la formation et les carrières dans l'industrie minière (associations)***

Les personnes intéressées à travailler dans l'industrie minière doivent être en mesure de consulter une seule source faisant le lien entre les professions que l'industrie recherche, les compétences nécessaires pour exécuter les tâches liées à l'emploi, le niveau désiré de formation, le type de travail auquel elles peuvent s'attendre et l'échelle de salaires prévue. Ce service pourrait être encore plus efficace si le site affichait un profil renouvelé des diverses professions minières recherchées, y compris des entreprises qui cherchent à combler ces postes.

Au cours de la prochaine décennie, des postes miniers partout au pays deviendront vacants. Il serait par conséquent utile de fournir, dans la mesure du possible, des informations sur les occasions d'emploi à l'échelle provinciale ou régionale. Les personnes intéressées devront également être au courant de la formation provinciale exigée, là où une telle formation est offerte, ainsi que de toute autre formation pouvant être requise.

**Recommandation 11 : Établir des incitatifs à l'éducation pour les jeunes Autochtones (associations/industrie)**

Cette stratégie devrait comprendre plus que de simples bourses d'études postsecondaires. Elle pourrait comporter des initiatives distinctes ciblant différents points dans le cycle de l'éducation. De nombreux répondants clés ont indiqué que les obstacles à l'éducation empêchaient les entreprises d'embaucher des Autochtones dans l'industrie minière. Il ne suffit pas d'essayer d'attirer des travailleurs potentiels en leur promettant de l'argent lorsqu'ils entreprennent des études postsecondaires. La véritable percée se produira lorsqu'un nombre plus grand de jeunes Autochtones rempliront les conditions exigées pour pouvoir poursuivre des études postsecondaires.

Les entreprises intéressées devraient établir une stratégie complète visant l'éducation. Celle-ci pourrait comprendre des partenariats avec les écoles ou les commissions scolaires locales pour fournir du matériel (p. ex., informatique, récréatif, sportif) aux jeunes. Cette stratégie pourrait également comprendre des comptes d'apprentissage pour les Autochtones – c'est-à-dire que les personnes pourraient s'engager à terminer leurs études en contrepartie de la promesse qu'une somme d'argent sera investie dans un compte d'épargne-études. Vu l'emplacement géographique de l'activité minière au Canada, il s'agit là de l'un des meilleurs bassins de main-d'œuvre disponibles.

**Recommandation 12 : Mettre au point des programmes d'encadrement afin d'aider à établir la communication avec les jeunes Autochtones dans les écoles secondaires (associations/industrie)**

Les jeunes Autochtones ont besoin d'être entourés de modèles d'identification provenant de l'industrie minière. Il faudrait encourager les Autochtones en poste actuellement à devenir ambassadeurs de l'industrie minière et à participer à des séances éducatives ciblant les communautés et les écoles autochtones.

**Recommandation 13 : Développer des pratiques prometteuses en matière de recrutement et de rétention des travailleurs âgés et les faire connaître (industrie/associations)**

La bulle démographique canadienne pose certaines difficultés pour le recrutement et la rétention des travailleurs. Bon nombre d'industries – y compris l'industrie minière – font face à un nombre considérable de départs à la retraite éventuels au cours de la prochaine décennie. Ces départs se produiront à un moment où la quête mondiale de talents s'intensifiera et, par conséquent, rendront plus difficile le recrutement de nouveaux employés en ayant recours à des mesures traditionnelles (p. ex., entrée directe à la fin des études postsecondaires). Par conséquent, bon nombre d'entreprises modifient les pratiques visant les travailleurs d'âge mûr (p. ex., changements au régime de retraite, pressions pour des modifications aux lois provinciales sur la retraite obligatoire) afin d'exploiter la vaste expérience, les connaissances techniques approfondies et la solide éthique professionnelle des travailleurs d'âge mûr.

Les travailleurs d'âge mûr considèrent souvent un nouvel emploi comme une transition à la retraite. Selon eux, ils sont en mesure de travailler pour une entreprise ou au sein d'une industrie pendant encore une décennie. Il faut leur montrer que l'industrie minière est prête à faire appel à eux au cours

de la pénurie actuelle de ressources humaines. Il est important de réexaminer les pratiques d'embauche et d'entrevue des travailleurs afin de s'assurer que les représentants en ressources humaines ne fassent pas abstraction du bassin de main-d'œuvre potentiel que représentent les travailleurs d'âge mûr.

Il est également important que l'industrie minière s'efforce de solidifier son bassin de main-d'œuvre actuel. La prochaine génération de main-d'œuvre doit profiter d'un échange d'information sur l'emploi permettant aux travailleurs d'âge mûr en poste de partager de l'information avec les nouveaux venus et de les renseigner sur les pratiques. Les travailleurs d'âge mûr ont besoin de savoir qu'ils sont les bienvenus, qu'on ne les incite pas à se retirer et qu'ils ne sont pas moins considérés.

## Bibliographie

Becker, Gary. *Human Capital*, New York, Columbia University Press, 1975.

Bergeron, Louis-Phillipe, Kevin Dunn, Mario Lapointe, Wayne Roth, et Nicolas Tremblay Côté. *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2004-2013)*, rapport final, RHDSC, Ottawa, 2004.

Bernanke, Ben S. *The Level and Distribution of Economic Well-Being*, discours du Federal Reserve Board, 6 février 2007. Extrait le 14 mars 2007 du site

<http://www.federalreserve.gov/boarddocs/speeches/2007/20070206/default.htm>

Canada. Statistique Canada. CANSIM II, tableau 029-0005.

---. Statistique Canada. CANSIM II, tableau 029-0007.

---. Statistique Canada. CANSIM II, tableau 281-0023.

---. Statistique Canada. CANSIM II, tableau 281-0026.

---. Statistique Canada. CANSIM II, tableau 281-0027.

---. Statistique Canada. CANSIM II, tableau 379-0017.

---. Statistique Canada. CANSIM II, tableau 379-0023.

---. Statistique Canada. CANSIM II, tableau 379-0025.

---. Statistique Canada. *Enquête nationale auprès des diplômés 2000*, Ottawa, Statistique Canada, 2003.

Conseil canadien des ingénieurs professionnels. *Des ingénieurs canadiens pour l'avenir : Inscriptions en génie et diplômés décernés – Tendances de 2001 à 2005*, Ottawa, Conseil canadien des ingénieurs professionnels, 2006.

Conseil d'adaptation et de formation de l'industrie minière. *Prospecter l'avenir – Relever le défi des ressources humaines dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux*, Ottawa, Conseil d'adaptation et de formation de l'industrie minière, 2005.

Day, K.M. *Interprovincial Migration and Local Public Goods*, *Revue canadienne d'économique*, 25: 123-144, 1992.

Développement des ressources humaines Canada. *Efficacité des programmes d'emploi destinés aux jeunes : Étude bilan de l'expérience du passé - Juin 1997*, série « Études bilan ». Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1997.

Devens, Richard M., Jr. *Displaced Workers: One Year Later*. *Monthly Labor Review* 109.7: 40-43, 1986.

Ellis, M., R. Barff et B. Renard. *Migration Regions and Interstate Labor Flows by Occupation in the United States: Growth and Change*, 24: 66-90, 1993.

Emploi-Avenir Ontario. *Entry for Forestry Technologists and Technicians*, extrait le 14 mars 2007 du site <http://www1.on.hrdc-drhc.gc.ca/ojf.jsp?lang=e&section=Profile&noc=2223>

Fallick, Bruce C. *A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers*, *Industrial and Labor Relations Review*, 50.1 : 5-16, 1996.

Fallick, Bruce C. *The Industrial Mobility of Displaced Workers*, *Journal of Labor Economics*, 11.2 : 302-23, 1993.

Fay, R.G. *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi : renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail*, Bilan de différentes évaluations de programmes dans les pays de l'OCDE, document hors-série no 18, Politique du marché du travail et politique sociale, Paris, OCDE, 1996.

Farber, Henry S. *What Do We Know About Job Loss in the United States?: Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984-2004*. Federal Reserve Bank of Chicago, *Economic Perspectives*, QII: 13-28, 2005.

Felmlee, H. Diane. *Women's Job Mobility Processes Within and Between Employers*, *American Sociological Review*, 47: 142-151, 1982.

Grubb, W.N. *Lessons from Education and Training for Youth: Five Precepts*, *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, Paris, OCDE, 1999.

Heckman, J.J., R.J. Lalonde, et J.A. Smith. *The Economics and Econometrics of Active Labour Market Programs*, *Handbook of Labour Economics*, 3A. O, Ashenfelter et D. Card, éd., Hollande septentrionale, Amsterdam, 1999.

Hamermesh, Daniel S. *What Do We Know About Worker Displacement in the United States?*, *Industrial Relations*, 28.1 : 51-59, 1989.

Lin, Ge, et Christiadi. *Interregion-Occupational Persistence and Dispersion: A Model of Geographic and Occupational Mobility*, document de recherche 2002-18, 2002. Accès au document le 14 mars 2007 à <http://www.rri.wvu.edu/pdffiles/linwp2002-18.pdf>.

Macias, Enrique F. *Mobility in the U.K. from a Comparative U.K. Perspective*, document de discussion présenté à Londres, les 4 et 5 avril 2006, 2006. Extrait le 14 mars 2007 du site <http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/populationandsociety/mobility3paper2006.pdf>

Markey, P. James, et William Parks II. *Occupational Change: Pursuing a Different Kind of Work*, Monthly Labor Review, 3 : 3-12, 1989.

Markham, William, Charles Bonjean et Judy Corder. *A Note on Sex, Geographic Mobility, and Career Advancement*, Social Forces, 61 : 1139-46, 1983.

Martin, John P. et David Grubb. "What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies." OECD Working Paper 2001, 14: 1-53, 2001.

Martin, John P. *What Works among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences*, Études économiques, 30 : 79-113, OCDE, 2000.

Ministère des Ressources naturelles. *Conseil de la compétitivité du secteur forestier – rapport final*, Toronto, Queen's Park, 2005.

Munnell, Alicia H., Steven Sass, Mauricio Soto et Natalia Zhivan. *Has the Displacement of Older Workers Increased?*, Center for Retirement Research at Boston College, document de travail 2006-17, 2006. <http://www.bc.edu/crr>.

OCDE. *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE, 1989.

----. *Recueil de textes originaux*, Paris, OCDE, 2003.

Ontario Forest Industries Association (OFIA). Extrait le 14 mars 2007 du site [http://www.ofia.com/about\\_the\\_industry/eco\\_overview.html](http://www.ofia.com/about_the_industry/eco_overview.html)

OFIA. *Economic Lifeline Imperative*, Forestry Industry in Crisis, 2005, communiqué extrait le 14 mars 2007 du site <http://www.ofia.com/files/industryneedsupportrelease.pdf>

OFIA. *Ontario forestry sector applauds as competitiveness issues addressed*, 2006, communiqué extrait le 14 mars 2007 du site <http://www.ofia.com/files/goodnewspressrelease06.doc>.

OFIA. *A Blueprint for Revitalizing Ontario's Forestry Sector*, 2006, proposition budgétaire de 2006, extrait le 14 mars 2007 du site [http://www.ofia.com/library/2006\\_pre\\_budget\\_sub.html](http://www.ofia.com/library/2006_pre_budget_sub.html),

Osberg, Lars, Daniel Gordon et Zhengxi Lin. *Interregional Migration and Interindustry Labour Mobility in Canada: A Simultaneous Approach*, Revue canadienne d'économie, 25.1 : 58-80, 1994.

Picot, G., et J. Baldwin. *Le comportement des démissions et des mises à pied au sein de l'économie canadienne*, L'observateur économique canadien, 4.1-4.27, Ottawa, Statistique Canada, 1990.

Robert, Margaret. *Matrice de transférabilité des compétences*, rapport final, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), Ottawa, 2003.

Schumacher, Edward J., et Ben S. Shippen. *Wages and Exit Decisions for Workers in Declining Industries: The Case of Textile and Apparel*, document de travail ecu9909 de l'East Carolina University Department of Economics, 1999.

Schumpeter, Joseph. *Capitalism, Socialism, and Democracy*, 3e éd., New York, Harper Perennial, 1962.

Shaw, R.P. *Inter-Metropolitan Migration in Canada: Changing Determinants over Three Decades*, Toronto, New Canada Publications, 1985.

*Tendances, possibilités et priorités (TPP)*, rapport de janvier 2007, Comité de formation du Nord Supérieur.