



# PROSPECTER L'AVENIR

Relever le défi des ressources humaines dans  
l'industrie canadienne des minéraux et des métaux

## PRINCIPAUX RÉSULTATS

*Prospecter l'avenir – Relever le défi des ressources humaines dans l'industrie canadienne des minéraux et des métaux* est une étude sectorielle approfondie des problèmes et des défis à court et à long terme auxquels fait face l'industrie des minéraux et des métaux dans le domaine des ressources humaines. Publiée en 2005, l'analyse des lacunes et des besoins actuels et nouveaux de l'industrie en matière de ressources humaines effectuée dans le cadre de l'étude a servi de fondement à une série de recommandations dont le but est de maintenir la vigueur du secteur des minéraux et des métaux pendant de nombreuses années à venir.

### ***Vieillesse de la main-d'oeuvre***

- L'âge de la main-d'oeuvre de l'industrie des minéraux et des métaux est plus élevé que celui de la main-d'oeuvre en général au Canada.
- Plus de 50 % des travailleurs sont âgés de 40 à 54 ans, un groupe d'âge qui représente 39 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne.
- Il existe une proportion sensiblement inférieure d'employés âgés de moins de 30 ans dans le secteur, particulièrement dans les métiers spécialisés et semi-spécialisés de l'exploitation minière.

### ***Nombre important de départs imminents à la retraite***

- Les employeurs prévoient que 24,5 % des travailleurs actuels prendront leur retraite d'ici 10 ans, tandis que 40 % des employés interrogés pendant l'enquête ont indiqué qu'ils comptent prendre leur retraite pendant cette période.
- Le plus grand pourcentage de ces travailleurs se trouve dans le groupe professionnel de métiers spécialisés (44,6 %).

### ***Croissance de la demande de ressources humaines***

- Les projections de départs à la retraite indiquent qu'il se produira d'ici peu un écart sur le plan des ressources humaines dans l'industrie des minéraux et des métaux, mais d'autres facteurs montrent que l'écart ne sera pas attribuable uniquement aux départs à la retraite.
- Depuis 2002, le produit intérieur brut (PIB) du secteur minier a affiché un taux de croissance près de deux fois supérieur à celui de l'économie canadienne et les indicateurs économiques suggèrent que la croissance du secteur et des activités d'exploration se poursuivra pendant de nombreuses années.
- Non seulement l'industrie devra-t-elle remplacer les travailleurs retraités, mais elle devra accroître sa main-d'oeuvre pour satisfaire la demande que générera la croissance.

### ***Le défi de l'offre – Les programmes d'éducation et de formation***

- Les projections indiquent que le nombre d'étudiants qui s'inscriront à des programmes d'études postsecondaires liés à l'exploitation minière sera bien inférieur à la demande prévue d'employés hautement qualifiés.
- L'industrie doit présentement relever de nombreux défis quand il s'agit de recruter une main-d'oeuvre qui a fait des études postsecondaires, y compris la concurrence de certains autres secteurs au Canada et d'employeurs à l'étranger.
- Le nombre de diplômés en génie minier et de certains programmes particuliers à l'exploitation minière a diminué au cours des dernières années.

(au verso)



## Principaux résultats (la suite)

### *Le défi de l'offre – Les groupes non traditionnels*

- Dans le passé, le secteur des minéraux et des métaux a éprouvé de la difficulté à recruter des femmes qui, à l'heure actuelle, constituent 13 % de tous les employés de l'industrie.
- Bien que le secteur ait connu un certain succès à recruter des employés autochtones, il n'en demeure pas moins aux prises avec des défis continuels, y compris le fait que les travailleurs autochtones sont sous-représentés dans les emplois plus hautement spécialisés.
- Moins de 3 % des employés du secteur minier sont des membres de minorités visibles. De plus, l'industrie emploie très peu d'immigrants récents au Canada.

### *Le défi de l'offre – Les autres facteurs*

L'industrie des minéraux et des métaux est confrontée à d'autres défis pour combler la demande de ressources humaines :

- la concurrence d'industries comme celles du pétrole et du gaz, des services publics d'électricité et de la construction;
- une sensibilisation limitée et des perceptions inexactes au sujet des emplois dans l'industrie minière contemporaine; et
- les inquiétudes que suscitent le travail dans les mines qui sont exploitées avec service de navette aérienne.

### *L'avantage de l'offre – Les caractéristiques intéressantes de l'exploitation minière*

- L'industrie minière compte également certaines forces qui devraient stimuler l'intérêt et le recrutement – notamment des régimes globaux de rémunération et d'avantages sociaux attrayants.
- Bien que les salaires soient plus élevés dans l'industrie pétrolière et gazière, les salaires des employés du secteur minier sont supérieurs à ceux de leurs homologues des services publics, de la foresterie, de la fabrication et de la construction.
- La sécurité d'emploi est également une autre caractéristique attrayante du secteur des minéraux et des métaux.

### *L'écart entre l'offre et la demande*

Les chercheurs ont analysé l'écart potentiel entre l'offre et la demande de ressources humaines du secteur minier en fonction de trois scénarios de croissance : aucune croissance, une faible croissance et une forte croissance. Pour chacun des scénarios, l'étude a prévu le nombre d'emplois qui devraient être comblés et le nombre de ceux qui pourraient l'être par les sources traditionnelles d'offre, principalement les diplômés universitaires.

- Si l'industrie n'enregistre aucune croissance, elle sera tout de même confrontée à un écart potentiel d'offre de main-d'oeuvre de 27 560 travailleurs au cours des 10 prochaines années.
- Dans le cas d'une faible croissance, l'écart potentiel de l'offre sera de 47 350 travailleurs.
- Le scénario de forte croissance obligera l'industrie à combler un écart de 70 810 travailleurs au cours de la prochaine décennie.

Pour de plus amples renseignements sur l'étude, veuillez communiquer avec :

M. Paul Hébert, directeur exécutif  
Conseil d'adaptation et de formation de l'industrie minière – Canada (CAFIM)  
Tél. : (613) 230-1413, poste 25  
Courriel : phebert@mitac.ca

Site du projet : <http://www.prospecterlavenir.ca>