



RENFORCER LES EFFECTIFS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE



Explorer
la **diversité**
et **l'inclusion**



Financée en partie par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme d'appui aux initiatives sectorielles.

Les opinions et les interprétations figurant dans la présente publication sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Tous droits réservés © Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), 2016

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

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

260, chemin Hearst, bureau 401

Kanata (Ontario) K2L 3H1

Tél. : 613 270-9696

Télécopieur : 613 270-9399

Courriel : research@mih.ca

Vous pouvez également consulter le site Web :

www.conseilrhim.ca

Publiée en 2016

Table des matières

| | |
|--|----|
| Sommaire..... | 1 |
| Présentation et information | 3 |
| Méthodologie de recherche..... | 5 |
| Observations..... | 7 |
| Résumé et conclusion..... | 18 |
| Stratégies recommandées à l'industrie..... | 19 |
| Annexe | 21 |

Liste des figures

| | |
|---|----|
| Figure 1 : Fréquence à laquelle l'employeur prend des mesures pour créer un milieu de travail accueillant et respectueux..... | 7 |
| Figure 2 : Fréquence à laquelle l'employeur prend des mesures pour augmenter la représentation d'un groupe | 8 |
| Figure 3 : Relation entre les pratiques d'inclusion et de diversité d'un employeur et les intentions de quitter le secteur | 9 |
| Figure 4 : Endroit de résidence des répondants au sondage (n = 279)..... | 26 |
| Figure 5 : Province de travail des répondants au sondage (n = 279) | 28 |



Sommaire

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) a entrepris une étude ciblée pour aider le secteur à combler les besoins de main-d'œuvre, plus particulièrement grâce à une utilisation accrue des sources de travailleurs actuellement sous-utilisées dans l'industrie.

Malgré le ralentissement économique actuel, les tendances à long terme sont claires; les employeurs du secteur des mines et des minéraux devront recruter, conserver et motiver un large éventail de travailleurs qualifiés. Cette étude vise à favoriser une plus grande compréhension — en vue d'alimenter une discussion informée — sur les obstacles, les occasions et les expériences en lien avec les travailleurs possédant une vaste gamme d'expériences, de caractéristiques et d'attributs. Des rapports connexes fournissent une perspective axée sur les peuples autochtones, les immigrants, et la problématique homme-femme dans l'industrie des mines et des minéraux¹.

L'étude se base principalement sur un sondage effectué auprès des employés de l'industrie. Elle comprend également une analyse du contexte qui inclut un examen des études antérieures et des meilleures pratiques, des entrevues avec des employés de l'industrie minière et des séances de consultation avec des intervenants de l'industrie. Grâce à cette information, les intervenants de l'industrie pourront améliorer leurs méthodes de recrutement, de maintien en poste, de perfectionnement et de motivation du personnel afin de répondre aux besoins à venir en matière de main-d'œuvre.

Les expériences et les perspectives des divers participants à l'étude racontent une histoire fascinante sur les défis rencontrés et les occasions à notre portée.

Le sondage fut rempli par 281 travailleurs, 51 employés ont participé à des entrevues téléphoniques en profondeur, et 50 représentants d'employeurs et d'intervenants ont partagé les meilleures pratiques et participé aux séances de consultation. Les données ainsi recueillies suggèrent ce qui suit :

¹ Voir les trois rapports de la série intitulée *Renforcer les effectifs de l'industrie minière*.

- **Il y a de bonnes nouvelles à l'horizon.** La plupart des employés ont rapporté que leur employeur essaie, au moins parfois, de créer un milieu accueillant et inclusif. De nombreux membres de différents bassins de travailleurs qualifiés sont enthousiasmés par leur expérience dans l'industrie minière et se réjouissent des occasions de carrière intéressante que le secteur propose.
- **L'amélioration est souhaitable.** Un répondant au sondage sur neuf a indiqué que son employeur prenait rarement ou ne prenait jamais des mesures pour encourager l'inclusion en milieu de travail. Les employeurs insistent sur la valeur d'embaucher des Autochtones et des travailleurs issus des communautés locales, cependant l'engagement envers les femmes et les immigrants est moins important.
- **Tout le monde ne se sent pas le bienvenu.** Les employés, à tous les niveaux de l'entreprise, décrivent les défis en matière d'accès équitable aux occasions, d'intégration dans la culture de l'industrie minière et de reconnaissance des qualifications. Certaines expériences ont été négatives et blessantes. La plupart semblent être des exemples de petites inégalités, ces petites différences qui s'accumulent avec le temps. La majorité des employés décrivent néanmoins leur milieu de travail comme un milieu faisant place à l'esprit d'équipe et en grande partie respectueux, mais peut-être pas assez.



Les employeurs de l'industrie des mines et des minéraux ne restent cependant pas inactifs face à ces défis. Plus du deux tiers des répondants au sondage ont indiqué que leur employeur prenait « souvent » ou « toujours » des mesures pour créer un milieu de travail respectueux et accueillant. Un même nombre de répondants rapportent que leur employeur prend des mesures pour encourager l'embauche d'Autochtones et de travailleurs issus des communautés locales.

Cette étude est un point de départ. Les prochaines étapes comprennent l'identification des secteurs prioritaires et une analyse approfondie des besoins pour définir des solutions efficaces. Des recommandations stratégiques supplémentaires pour l'industrie sont fournies à la fin de ce rapport, et un rapport connexe sur les meilleures pratiques et les études de cas intitulé *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion* (Conseil RHIM, à paraître en 2016) est également disponible.



Présentation et information

Diversité et inclusion sur le marché du travail

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) entreprend des initiatives pour soutenir l'industrie des mines et des minéraux, notamment en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre et de ressources compétentes. Un programme de recherche a été mis sur pied en appui à ces efforts afin de mieux comprendre les obstacles à l'emploi que divers bassins de travailleurs rencontrent dans le secteur minier, et d'établir des stratégies pour motiver ces importantes ressources humaines.

L'étude actuelle explore les expériences et les perspectives particulières de certaines personnes issues de divers groupes et travaillant dans le secteur canadien des mines et des minéraux. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un aperçu complet des expériences de *tous* les travailleurs de l'industrie minière, l'étude offre un nouveau regard sur de nombreux sujets. Les expériences et les perspectives personnelles complètent la vision stratégique du Conseil RHIM relativement à la dynamique du marché du travail dans l'industrie, laquelle est résumée ci-dessous (Conseil RHIM, 2015). Ce nouvel aperçu aidera les intervenants de l'industrie à créer des stratégies pour améliorer la capacité du secteur d'intéresser de nouveaux bassins de travailleurs aux travaux miniers.

L'industrie minière canadienne face à des besoins de main-d'œuvre importants malgré les cycles

L'étude sur le marché du travail du Conseil RHIM (Conseil RHIM, 2015) a révélé qu'au cours des dix prochaines années, l'industrie minière devra engager plus de 106 000 travailleurs, dont 11 500 dans de nouveaux emplois.

Avec un resserrement du marché du travail plus important que dans les autres industries au Canada, les employeurs rapportent des problèmes d'embauche de gens de métier et de personnel en production (85 %), d'ingénieurs (63 %) et de superviseurs de premier niveau (45 %). Les mineurs de fond et de préparation représentent le groupe professionnel le plus recherché, avec des besoins d'embauche de plus de 5 000 travailleurs de ce groupe au cours de la prochaine décennie.

Diversité des effectifs — Une solution aux besoins d'embauche

Le manque de diversité est un facteur qui nuit à la vigueur du marché du travail dans l'industrie minière canadienne. Cet enjeu a plusieurs conséquences pour les intervenants de l'industrie, mais il existe des stratégies pour améliorer l'éventail, la richesse et la durabilité des ressources humaines (voir le rapport du Conseil RHiM 2015 pour un aperçu plus complet). Il est par exemple possible d'augmenter la participation des peuples autochtones, particulièrement ceux qui vivent à proximité des mines. Les femmes et les immigrants sont sous-représentés dans l'industrie alors qu'on retrouve dans ces groupes des travailleurs qualifiés, expérimentés et instruits. L'industrie ne peut pas se permettre de manquer ces occasions et d'autres.

Recruter et conserver de jeunes travailleurs dans l'industrie minière est aussi une avenue intéressante.

Le nombre de travailleurs de l'industrie âgés de 25 à 34 ans a augmenté de près de 10 % entre 2005 et 2011 (données de Statistique Canada publiées par le Conseil RHiM en 2015), ce qui représente de nombreuses occasions et défis quant au maintien en poste, au perfectionnement et à la motivation efficaces de ces travailleurs. Les travailleurs plus jeunes manquent d'expérience par rapport à leurs collègues plus âgés et, comme tous les membres de cette génération, démontrent un vif intérêt pour l'avancement professionnel tout en s'engageant envers leur famille et une vie personnelle bien remplie. Leurs perspectives d'emploi dans l'industrie sont incertaines, car plus vulnérables aux cycles économiques. Par conséquent, ils sont souvent confrontés à des taux de chômage et d'emploi à temps partiel plus élevés. De tels facteurs peuvent décourager les jeunes chercheurs d'emploi d'entreprendre une carrière dans l'industrie minière.



Parallèlement, l'étude la plus récente du Conseil RHiM (Conseil RHiM, 2015) a révélé que le taux de retraite annuel dans l'industrie est en hausse (1,8 % en 2015 à 2,5 % en 2025) et que l'âge moyen de la retraite est inférieur à celui des travailleurs du secteur privé au Canada (62 ans contre 64 ans). Une telle vague de départs de travailleurs qualifiés va sans aucun doute créer des défis supplémentaires pour l'industrie.



Méthodologie de recherche

Voir la situation sous tous ses angles

Les nombreuses méthodes de recherche utilisées dans cette étude fournissent un aperçu unique sur les expériences et les perspectives des employés de l'industrie des mines et des minéraux au Canada. Parallèlement, le projet examine plusieurs *pratiques d'inclusion*² qui sont déployées par les employeurs. Se basant sur une recherche précédente du Conseil RHiM, cette étude alimentera les discussions de l'industrie à l'échelle nationale sur la diversité et l'inclusion ainsi que l'élaboration de stratégies sur la diversité des effectifs dans le secteur minier canadien.

Cette étude possède des éléments de recherche primaires et secondaires, notamment une analyse contextuelle fondée sur des ressources et des documents pertinents à l'industrie, un sondage en ligne et des entrevues avec des travailleurs miniers ainsi que la consultation de représentants et d'intervenants de l'industrie. Plus particulièrement :

- 281 travailleurs ont répondu au sondage;
- 51 travailleurs ont participé à des entrevues téléphoniques pour fournir plus de détails sur leurs expériences;
- 19 représentants d'employeurs et d'agences (spécialistes des ressources humaines, responsables du recrutement) ont participé à des entrevues téléphoniques en profondeur pour des études de cas;
- plus de 50 représentants d'employeurs et d'intervenants de l'industrie ont participé à une discussion ou à des séances de consultation sur le Web ou en personne.

Les méthodes et les protocoles de recherche ont été autorisés après un examen éthique du Conseil RHiM et un processus d'approbation. Des détails concernant les méthodes de recherche sont fournis à l'annexe.

² Les stratégies sont comprises dans un rapport d'étude de cas connexe intitulé *Renforcer les effectifs de l'industrie minière – Pratiques d'inclusion*

Nouvelle recherche qui humanise les données sur la main-d'œuvre : un échantillon de participants possédant une expérience approfondie

Les participants à l'étude possédaient une vaste expérience, ce qui a enrichi le processus. Les travailleurs qui ont répondu au sondage ou participé aux entrevues téléphoniques occupaient différents postes dans toute une série d'activités minières. Dans leur poste actuel ou récent, les répondants au sondage ont indiqué qu'ils étaient, pour la plupart, des professionnels dans les domaines technique ou scientifique (21 %), des cadres ou gestionnaires intermédiaires ou des superviseurs (18 %) ou encore, des ouvriers à la production ou à la maintenance (16 %). Les deux tiers des répondants travaillaient pour de grandes sociétés dans le domaine des mines et des minéraux comptant plus de 500 employés.

Les participants à cette étude possédaient également diverses caractéristiques personnelles. Les années passées dans l'industrie variaient entre moins d'un an et plus de 25 ans. Les deux tiers détenaient un diplôme collégial ou universitaire. Les hommes représentaient 60 % des participants, les femmes 40 %. Parmi les participants, on comptait des immigrants, des personnes présentant des handicaps ou des problèmes de santé, des personnes avec des enfants ou sans enfant et des Autochtones. Les caractéristiques démographiques clés des répondants au sondage sont présentées à l'annexe.

Les représentants des employeurs et des intervenants formaient un mélange d'hommes et de femmes issus de divers secteurs et régions de l'industrie minière. Ce groupe comprenait des agents de liaison avec les Autochtones, des responsables des ressources humaines, des représentants d'organismes de services aux immigrants et des leaders de l'industrie.

Ce processus de recherche impliquait certaines approches volontaires : un sondage, des entrevues et des séances de discussion. L'intention était de recueillir les perspectives d'un large éventail de personnes; l'étude n'était pas conçue pour assurer un échantillon statistiquement représentatif de la main-d'œuvre canadienne du secteur des mines. Les personnes qui ont choisi de participer sont plus qualifiées que la main-d'œuvre de l'industrie minière en général et les travailleurs comme les manœuvres, les ouvriers spécialisés et les employés de production ou de maintenance sont sous-représentés. Les intervenants et les représentants des employeurs ont une vaste connaissance de l'ensemble des effectifs miniers.

Des renseignements utiles et importants ont été générés par cette étude. Il est toutefois important d'être prudent quant à la généralisation des résultats.





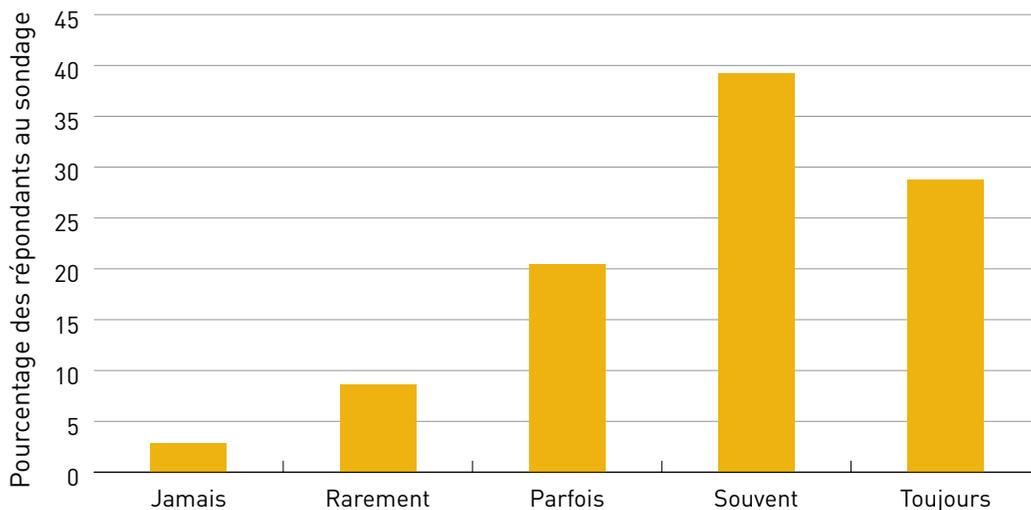
Observations

De la diversité à l'inclusion : les employeurs ont l'intention de faire place à la différence

Au-delà de la diversité ou du portrait démographique de la main-d'œuvre, les efforts d'inclusion démontrent aux gens qu'ils sont de précieux collaborateurs. La souplesse et les tentatives pour répondre aux besoins et aux intérêts individuels sont une marque d'inclusion.

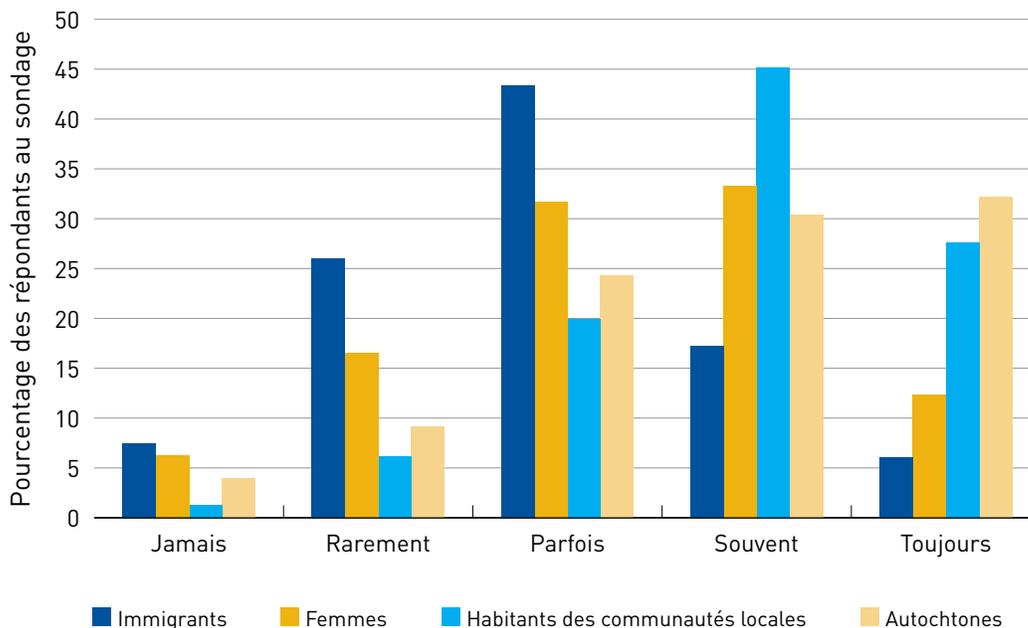
Les répondants au sondage ont indiqué que, règle générale, leur employeur prenait des mesures pour créer un milieu de travail respectueux et accueillant (voir Figure 1). Cependant, un répondant sur neuf a affirmé que son employeur prenait rarement ou ne prenait jamais des mesures pour encourager l'inclusion en milieu de travail.

Figure 1 : Fréquence à laquelle l'employeur prend des mesures pour créer un milieu de travail accueillant et respectueux



Concernant les groupes d'employés particuliers, les employeurs se concentrent manifestement sur l'augmentation des emplois pour les Autochtones et les travailleurs locaux. Cette démarche correspond aux déclarations des employeurs dans le dernier sondage sur le marché du travail à l'intention des employeurs du Conseil RHIM (Conseil RHIM, 2015) dans lequel 82 % indiquaient que l'embauche d'Autochtones était une priorité pour répondre à leurs besoins en matière d'embauche, avec un accent (moins important) mis sur les femmes et les immigrants.

Figure 2 : Fréquence à laquelle l'employeur prend des mesures pour augmenter la représentation d'un groupe



Les répondants au sondage ont eu l'occasion de relever les pratiques positives dans leur milieu de travail. On leur a posé la question facultative : « Quelles pratiques positives avez-vous vues dans votre milieu de travail ou vos milieux de travail? Qu'est-ce qui a aidé les personnes de provenances diverses à se sentir incluses et à réussir? » Environ 40 % des répondants ont fourni un commentaire. Les commentaires ont été analysés et catégorisés comme suit : commentaire négatif (n = 3), aucun commentaire (n = 162), commentaire ou pratique d'ordre général positif (n = 41) ou pratique positive de l'employeur avec une priorité mise sur l'inclusion et la diversité (n = 75).

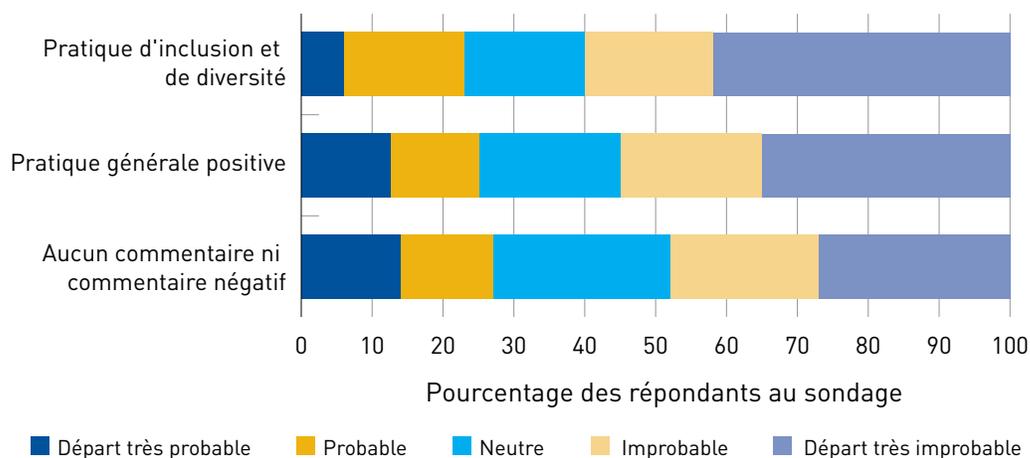
Environ 15 % des répondants ont mentionné une pratique générale positive dans leur milieu de travail, notamment des réunions d'équipe, des bulletins d'information ou des séances de formation. Bien que ces pratiques ne visent pas exclusivement la diversité des effectifs, elles peuvent être la base d'un milieu de travail inclusif.

Plus d'un quart des répondants (75 répondants ou 27 %) ont indiqué une pratique réussie en lien avec la diversité et l'inclusion chez leur employeur. Ces pratiques variaient entre : les programmes de formation ciblés et de mentorat, des politiques claires en matière de harcèlement, des toilettes séparées pour les employés transgenres.

On a demandé aux répondants d'indiquer la probabilité qu'ils cherchent un emploi hors de l'industrie minière au Canada au cours des cinq prochaines années. Comme repris à la Figure 3, les personnes qui ont indiqué une pratique d'inclusion et de diversité réussie chez leur employeur ont également rapporté qu'ils prévoyaient rester dans le secteur minier au cours des cinq prochaines années.



Figure 3 : Relation entre les pratiques d'inclusion et de diversité d'un employeur et les intentions de quitter le secteur



Cibler la conciliation travail-famille

Un thème cher à tous les groupes travaillant dans l'industrie minière est celui de la conciliation travail-vie personnelle et familiale. Parmi l'échantillon du sondage, les hommes de race blanche nés au Canada et ne rapportant aucun handicap ont indiqué qu'ils avaient « manqué des événements importants avec leur famille et leur communauté en raison de leur travail », plus souvent que les personnes présentant au moins une « caractéristique de diversité »³. En général, de nombreux participants à l'étude ont commenté (dans le sondage et en entrevue) qu'il s'agissait d'un problème grave pour eux. Certains employeurs prennent des mesures pour offrir plus de souplesse, une tendance qui est bien appréciée par les répondants au sondage.

Je travaille dans un milieu de travail souple qui reconnaît l'importance de mon engagement envers ma famille, mais lorsqu'il y a des échéances importantes à respecter, j'ai choisi de m'assurer que le travail soit fait et ma famille a compris mon sacrifice.

(Femme immigrante, membre de la haute direction, planifiant de rester dans l'industrie)⁴

Mon horaire est plutôt flexible et l'entreprise pour laquelle je travaille est dévouée envers ses employés.

(Homme occupant un poste de supervision à un site minier desservi par avion, planifiant de rester et qui recommande l'industrie minière)

Conciliation travail-famille

Compte tenu du changement au niveau des normes sociales entourant la structure et le rôle de la famille, du nombre croissant de jeunes travailleurs dans l'industrie et de l'importance qu'ils accordent à la conciliation travail-famille, cet enjeu important devra être abordé par l'industrie.

Cependant, il semble que ces employeurs sont plutôt l'exception que la norme. Compte tenu du changement au niveau des normes sociales entourant la structure et le rôle de la famille, du nombre croissant de jeunes travailleurs dans l'industrie et de l'importance qu'ils accordent à la conciliation travail-famille, cet enjeu important devra être abordé par l'industrie.

³ Cette différence se maintient dans tous les groupes d'âge.

⁴ Les commentaires sont ceux des participants au sondage, modifiés comme nécessaire à des fins de concision, de clarté ou de préservation de l'anonymat. Leur signification n'a pas été touchée.

Expériences relatives à la culture de travail dans l'industrie minière

Le sondage comprenait de nombreuses questions pour obtenir les perspectives des employés concernant leurs récentes expériences de travail dans le secteur minier. En général, les travailleurs provenant d'horizons différents, par exemple qui s'identifient comme faisant partie d'une minorité dans l'industrie minière, ont rapporté une expérience de travail différente de celle de la majorité du groupe⁵.

Les membres du groupe majoritaire ont donné des réponses plus positives concernant certains points, par exemple :

- Je me sens bien ici, ça me convient.
- L'esprit d'équipe est présent à mon travail.
- La charge de travail n'est pas trop importante.
- L'adaptation à la culture de l'industrie minière se fait facilement.
- Je connais des personnes qui peuvent me parler d'offres d'emploi.
- J'ai une bonne idée des carrières possibles dans l'industrie.
- L'ambiance de travail est respectueuse.
- Je n'ai pas fait l'objet de harcèlement, de violence ou d'intimidation.

Si l'on regarde les mêmes éléments vus par les personnes ne faisant pas partie de la majorité, soit les femmes, les immigrants, les personnes avec des handicaps et des problèmes de santé, les Autochtones, les travailleurs allophones et les membres des minorités visibles, il devient évident que des obstacles subsistent. En général, ces personnes décrivent leur expérience dans le secteur minier comme positive, mais pas *aussi positive*, en moyenne, que celle vécue par les hommes de race blanche nés au Canada et ne présentant aucun handicap.

C'est encore un « club de vieux copains ».

(Plusieurs participants au sondage et aux entrevues)



⁵ À cette fin, une minorité comprend toute personne s'identifiant comme Autochtone, un immigrant, une femme ou une personne dont la langue maternelle n'est ni l'anglais, ni le français ou ayant un handicap ou des problèmes de santé. Plusieurs analyses ont pris en compte le fait que certains participants possédaient plus d'une caractéristique à la fois. Le groupe « majoritaire » comprend des hommes de race blanche, nés au Canada, sans handicap et dont la langue maternelle est le français ou l'anglais.

Il y a toujours des individus formidables dans chacune de ces catégories qui ont surmonté ces obstacles invisibles, mais cela laisse de nombreuses « cicatrices » et, selon certains, le jeu n'en valait pas la chandelle.

Les personnes sous-représentées doivent en faire beaucoup plus pour obtenir une promotion.

(Femme dans un poste de supervision technique qui préférerait rester dans l'industrie, mais qui s'attend à partir)

Expérience des femmes autochtones participantes

Dix-neuf femmes autochtones ont participé au sondage. Comparativement au reste des participants au sondage, les femmes autochtones de cet échantillon ont rapporté qu'il avait été facile pour elles de trouver les offres d'emploi, de postuler et de passer une entrevue d'embauche. Cela peut être une indication que les employeurs ont mis en place des pratiques pour améliorer le processus de sélection et de recrutement.

Malgré cela, les femmes autochtones s'attendaient plus à quitter le secteur que les autres participants. Sur les 19 femmes interrogées, dix ont indiqué qu'elles chercheraient « probablement » ou « très probablement » un emploi dans un autre secteur au cours des cinq prochaines années. Cinq participantes sont restées neutres sur la question et quatre autres ont indiqué qu'il était « improbable » ou « très improbable » qu'elles quittent le secteur. Bien qu'il soit difficile de tirer des conclusions à partir d'un si petit échantillon, ces réponses contrastent grandement de celles des autres participants au sondage, comme indiqué au Tableau 1.

Tableau 1 : Pourcentage de participants ayant rapporté qu'ils quitteraient probablement le secteur au cours des cinq prochaines années

Quelle est la probabilité que vous cherchiez un emploi en dehors du secteur des mines et des minéraux du Canada dans les cinq prochaines années?

| | Femmes autochtones (n = 19) | Tous les autres (n = 256) |
|-------------------------------|--|--------------------------------------|
| Probable ou très probable | 53 % (n = 10) | 23 % (n = 60) |
| Neutre | 26 % (n = 5) | 22 % (n = 57) |
| Improbable ou très improbable | 22 % (n = 4) | 54 % (n = 139) |

Les pratiques d'inclusion influent sur le maintien en poste. Six des neuf participantes ayant donné une réponse neutre ou positive concernant le fait de rester dans l'industrie ont cité une pratique positive de leur employeur « pour [aider] les personnes de provenances diverses à se sentir incluses et à réussir ». Ces pratiques variaient, qu'il s'agisse de pratiques formelles comme les politiques contre le harcèlement avec des procédures de dénonciation sécuritaires ou de pratiques informelles comme les efforts du directeur général de la mine pour qu'une femme autochtone en particulier se sente valorisée.

Des dix participantes ayant indiqué qu'il était probable ou très probable qu'elles quittent le secteur, certaines ont relevé d'autres aspects positifs de leur travail, comme l'accent mis sur la sécurité, les réunions d'équipe régulières ou les événements sociaux organisés par les employés, sans l'implication de l'entreprise. Cependant, aucune n'a mentionné une pratique fructueuse en matière de diversité mise en place par l'employeur.

Près de la moitié des femmes autochtones (9 sur 19) ont rapporté avoir subi du harcèlement, de la violence ou de l'intimidation dans leur milieu de travail. De ces neuf femmes, seulement une a l'intention de rester dans l'industrie. Bien qu'il ne s'agisse que d'un petit échantillon, ce sujet vaut la peine d'être examiné lors d'études futures.

« Ma génération » : l'âge et la divergence de point de vue

L'échantillon de l'étude comprenait des personnes âgées de moins de 25 ans en début de carrière et d'autres âgées de plus de 65 ans près de la retraite. Évidemment, ces groupes avaient des points de vue différents. Les différences entre les générations dans le milieu de travail actuel sont largement décrites dans les médias et les publications spécialisées. En ce qui a trait à l'industrie minière, la présente étude permet d'examiner de plus près les aspirations et les défis de chaque groupe d'âge.

Les changements par décennie : l'avancement professionnel et la sécurité d'emploi, la famille, l'argent et l'héritage

Comme indiqué au Tableau 2 (voir l'annexe), l'échantillon du sondage comprenait trois groupes d'âge comptant chacun environ 70 participants : les 25 à 34 ans, 35 à 44 ans et 45 à 54 ans. Bien que nous ne soyons pas entièrement en mesure de faire une généralisation pour toute la main-d'œuvre de l'industrie minière à partir de cet échantillon, nous pouvons effectuer des comparaisons intéressantes entre ces trois groupes d'âge.

Les 25 à 34 ans : Un tiers des 25 à 34 ans ont indiqué qu'il était « probable » ou « très probable » qu'ils cherchent un emploi ailleurs que dans le secteur au cours des cinq prochaines années, un autre tiers est resté neutre sur la question. Leurs commentaires dans le sondage offrent des détails sur leurs préférences et leurs préoccupations.

- Les personnes ayant indiqué qu'elles resteraient probablement dans le secteur ont mentionné différents facteurs, principalement la *satisfaction professionnelle en général*.

J'aime mon travail et mes collègues.

(Plusieurs participants, planifiant de conserver leur emploi actuel)



- L'avancement professionnel est important. De nombreux participants ont indiqué que le *manque de possibilités d'avancement professionnel* était un problème important et une raison de chercher un emploi ailleurs.

Avancement professionnel limité. Lenteur du perfectionnement. Je cherche ailleurs. La récession a empêché les baby-boomers de prendre leur retraite, il n'y a donc pas d'emploi vacant favorisant l'avancement professionnel.

(Homme occupant un emploi technique, planifiant changer d'emploi et qui ne recommanderait pas l'industrie minière à d'autres)

- Plusieurs personnes, femmes et hommes, ont indiqué que la *conciliation travail-vie personnelle* était un facteur déterminant dans leur décision de carrière.

Mes enfants sont très jeunes, travailler dans une mine qui n'est pas trop loin me permet d'être à la maison avec eux, plutôt que dans un camp.

(Femme ayant un emploi dans le domaine scientifique, planifiant rester à son poste)

Je veux être plus près de chez moi.

(Homme dans un poste opérationnel, planifiant de changer de carrière)

Je travaille dans une mine où je dois me rendre en autobus tous les jours. Il y a très peu de flexibilité ou d'indulgence... C'est difficile pour les enfants de participer à des activités...

(Femme dans un poste technique, planifiant de changer d'emploi dans l'industrie minière)

Les 35 à 44 ans : Les personnes de ce groupe d'âge pensent probablement rester dans l'industrie au cours des cinq prochaines années, seulement un cinquième des répondants indiquent qu'il est probable ou très probable qu'ils chercheront un emploi dans un autre secteur, alors qu'un autre cinquième reste neutre sur la question. Leurs commentaires ont révélé ce qui suit :

- Les salaires et avantages sociaux sont intéressants. La plupart de ceux qui prévoient rester dans le secteur indiquent que la *rémunération* est un élément positif.
- La *famille* est un élément moteur des intentions de carrière (rester ou partir).

J'aimerais être à la maison un peu plus souvent. Mes projets dépendront des besoins de ma famille, à savoir si je dois être plus souvent à la maison.

(Professionnel dans le domaine technique, envisageant un changement de carrière)

- L'envie de changer d'emploi est motivée soit par un désir d'*avancement professionnel*, soit par un besoin de *sécurité d'emploi*.

J'ai besoin de travailler. J'aime travailler dans les mines, mais je postule aussi pour des emplois ailleurs.

(Femme autochtone faisant partie d'un corps de métier, mise à pied et cherchant un autre emploi)

Ma capacité de réaliser mes objectifs de carrière semble limitée en raison de mon sexe, particulièrement compte tenu des possibilités auxquelles j'ai accès ou pour lesquelles je suis considérée.

(Professionnelle dans le domaine technique, planifiant de changer d'emploi dans l'industrie minière ou ailleurs)

Les 45 à 54 ans : Les répondants au sondage de ce groupe d'âge n'ont pas l'intention de trouver un emploi dans un autre secteur, avec environ un quart des répondants qui déclarent qu'il est probable qu'ils cherchent un emploi ailleurs que dans le secteur et un cinquième qui reste neutre sur la question.

- *Salaires, avantages sociaux et régimes de retraite*
— Ces éléments n'incitent pas les personnes de ce groupe d'âge à quitter le secteur. Quoiqu'il en soit, plusieurs ont indiqué qu'ils étudieraient les possibilités qui s'offrent à eux.

Une entreprise formidable offrant des possibilités intéressantes et un régime de retraite. J'espère être toujours avec cette entreprise lorsque je prendrai ma retraite.

(Plusieurs participants, planifiant de conserver leur emploi actuel)



- Certaines personnes s'attendent à quitter le secteur par nécessité, si leur emploi est supprimé en raison des *conditions du marché*.

*Jusqu'à ce que l'industrie prenne du mieux, je dois trouver du travail.
J'ai des emplois à temps partiel pour joindre les deux bouts.*

(Professionnelle dans le domaine scientifique ayant travaillé dans le secteur minier et actuellement sans emploi)

- Quelques commentaires ont porté sur l'intérêt de « *redonner* », soit à l'industrie en transmettant les connaissances ou en encourageant d'autres femmes, soit à la collectivité en aidant les Premières Nations à devenir plus autonomes.

J'aimerais aider ma communauté et ma nation à devenir plus saines sur le plan social et économique et je ne pense pas pouvoir y arriver en travaillant dans l'industrie minière.

(Professionnelle dans un poste non technique, planifiant un changement)

- Quelques personnes ont indiqué qu'elles planifiaient un changement de carrière pour pouvoir obtenir plus *d'occasions équitables d'avancement professionnel*.

Mes compétences sont transférables et si je suis incapable d'obtenir un poste plus intéressant ici l'année prochaine, je vais regarder ailleurs.

(Professionnelle dans le domaine non technique, considérant un changement de carrière)

De façon générale, la retraite est la priorité des participants âgés de 55 ans et plus.

- Ils espèrent pouvoir conserver leur emploi actuel jusqu'à leur *retraite*.
- Ils ont généralement une opinion positive de l'industrie et la *recommanderaient probablement* à d'autres.
- Quelques personnes ont indiqué qu'elles cherchaient des *occasions plus lucratives*, à l'échelle internationale pour obtenir un meilleur salaire ou dans une autre industrie par nécessité s'il n'y avait pas d'emploi dans l'industrie minière dans leur région.

Trente-deux années passées dans les mines ont été avantageuses sur le plan financier, mais j'aimerais faire quelque chose de différent près de chez moi plutôt que de devoir faire mes valises pour me rendre au travail.

(Homme dans un poste opérationnel, planifiant un changement de carrière)

J'aime mon emploi d'enseignant actuel... je pense peut-être prendre de petits emplois contractuels dans l'industrie minière si mon âge et ma santé le permettent.

(Professionnel de soutien de l'industrie, examinant les possibilités)

Ces observations démontrent à quel point les différences d'âge dans le secteur apportent des défis, mais aussi des occasions.

Un défi important : L'avancement professionnel limité dans l'industrie inquiète les personnes en début de carrière. En même temps, elles fondent une famille et sont préoccupées par leur capacité de concilier leur vie professionnelle et personnelle. Dans un marché où les compétences sont rares et où les employeurs se font concurrence pour attirer les travailleurs, ces jeunes employés quitteront probablement leur employeur actuel et possiblement l'industrie.

Une belle occasion : Les travailleurs qui approchent l'âge de la retraite sont des ambassadeurs positifs de l'industrie. Ils sont désireux de transmettre leurs connaissances, d'encadrer les plus jeunes et d'appuyer les communautés locales à renforcer leurs capacités. Certains sont préoccupés par leur santé, mais sont quand même prêts à occuper de nouveaux postes moins exigeants sur le plan physique dans le cadre desquels ils peuvent aider.

Examen des problèmes de santé et des invalidités

Un petit nombre de participants à l'étude ont indiqué qu'ils souffraient d'un handicap ou peut-être d'une blessure à court terme ou encore d'un problème de santé. Quelques personnes ont parlé des défis représentés par les problèmes de santé liés au travail.

*[Mon travail] est dur, quel que soit l'accent mis sur [l'ergonomie]...
Des quarts de 12 heures... Notre cerveau combat la fatigue, mais notre corps réagit avec des étourdissements, de la fatigue, des hallucinations, des vomissements.*

(Femme autochtone dans un poste opérationnel planifiant de quitter l'industrie et qui ne recommanderait absolument pas le secteur minier à d'autres)

On m'a intimidée pour que je donne ma démission après une blessure. Je suis toujours blessée. J'espère que je pourrai reprendre le travail bientôt.

(Femme autochtone dans un poste opérationnel planifiant de retourner dans l'industrie et qui la recommanderait à d'autres)

J'ai quitté l'entreprise parce qu'elle était petite, parce que la pression exercée par l'employeur était trop importante et que mon état de santé se dégradait en raison de mon travail.

(Femme immigrante travaillant actuellement dans une autre industrie, ayant occupé un rôle professionnel dans le domaine technique/scientifique et ne planifiant pas revenir dans l'industrie minière)

La taille de l'échantillon est très petite, avec seulement 14 participants indiquant souffrir d'une invalidité, d'une blessure ou de problèmes de santé persistants. Cela dit, l'opinion de ce groupe relativement à l'industrie minière est beaucoup moins positive. Les participants sont moins susceptibles de rester dans l'industrie, aucun d'entre eux n'a indiqué qu'il était « très improbable » qu'ils cherchent un emploi dans un autre secteur au cours des cinq prochaines années. Ils sont moins portés à percevoir le milieu de travail comme inclusif. Enfin, alors qu'ils recommandent l'industrie « en général », ils sont beaucoup moins portés à la recommander à des amis proches ou à des membres de leur famille qui leur ressemblent.

Bien que de nombreux handicaps ne dépendent pas de l'âge, la prévalence des incapacités augmente avec l'âge des effectifs. L'industrie minière n'y échappera pas.



Résumé et conclusion

Grâce aux nouvelles perspectives apportées par cette étude, nous pouvons mieux comprendre les défis et les occasions en lien avec l'augmentation de la diversité et de l'inclusion des effectifs dans l'industrie des mines et des minéraux au Canada.

Ce rapport complète les conclusions des trois rapports de la série *Renforcer les effectifs de l'industrie minière* axée sur les Autochtones, la problématique homme-femme et l'inclusion des immigrants qualifiés. Il énonce certains des thèmes chers à la diversité, notamment les efforts des employeurs pour créer un milieu de travail accueillant et respectueux, l'importance fondamentale de reconnaître et de résoudre les tensions issues des problèmes de conciliation travail-vie personnelle et la divergence des points de vue selon l'âge des travailleurs.

Les catégories peuvent être utiles pour mieux comprendre les perspectives communes et élaborer des stratégies. Cependant, la diversité peut être définie comme la « somme de toutes nos différences » et les individus sont plus que la somme de leurs attributs. En effet, les femmes autochtones possèdent des expériences qui ne sont pas seulement la somme des expériences des femmes et des Autochtones. Ce rapport n'aborde que très brièvement la situation des femmes autochtones, et des travaux supplémentaires sont nécessaires pour comprendre la dynamique de toutes ces différences et y réagir.

Au moment de la rédaction de ce rapport, au début de l'année 2016, l'industrie est confrontée à une baisse des prix des minéraux et l'indice boursier Bloomberg World Mining est à son plus bas depuis 11 ans. Les perspectives de cette étude démontrent qu'il existe de nombreux moyens de faire des progrès importants sans dépenses considérables. L'industrie aurait tout avantage à diriger son attention sur la diversité et l'inclusion dès maintenant, en préparation au prochain cycle.



Stratégies recommandées à l'industrie

Dans le cadre de cette étude, plusieurs avenues prometteuses ont été découvertes. Bien que certaines de ces avenues puissent être examinées de façon approfondie dans les projets du Conseil RHIM, d'autres semblent pouvoir être mises en place rapidement par les employeurs ou l'industrie en général.

Rien dans les recommandations suivantes ne suggère de « réinventer la roue ». Le secteur minier dispose d'excellents outils et ressources. Dans certains cas, ils peuvent s'appliquer directement, dans d'autres, les meilleures pratiques d'autres industries peuvent être adaptées et personnalisées pour correspondre aux caractéristiques particulières des milieux de travail du secteur minier.

Recommandation 1 : Prendre des mesures pour favoriser une culture en milieu de travail accueillante et inclusive.

Fournir de la formation aux employeurs et à leur personnel sur les éléments d'une culture en milieu de travail inclusive. Une attention particulière devrait être portée sur :

- la sensibilisation aux préjugés inconscients et aux petites inégalités qui portent particulièrement sur une série de différences présentées par la main-d'œuvre actuelle;
- la clarification de ce que signifie le « harcèlement » et les manières de le résoudre;
- l'importance de créer un milieu de travail qui se démarque par le respect.

Recommandation 2 : Examiner les politiques et les pratiques de l'entreprise pour relever les obstacles systémiques involontaires.

Profiter de l'outil en matière d'équité entre les sexes pour encourager les employeurs à revoir leurs politiques et leurs pratiques afin de relever de nombreux obstacles systémiques involontaires.

Recommandation 3 : Cibler les défis en matière de conciliation travail-vie personnelle rencontrés par tous les groupes d'employés (groupes professionnels, hommes, femmes, etc.) et groupes d'âge.

- Explorer des solutions novatrices à la conciliation travail-vie personnelle, notamment les politiques en matière de congés pour raisons personnelles, les horaires des travailleurs volants, les politiques en matière de congés de deuil et les méthodes de communications personnelles (téléphone, Internet, etc.) pour communiquer avec les membres de la famille. En même temps, examiner les avantages pour certains employés de devenir travailleurs volants.

Recommandation 4 : Effectuer une évaluation des besoins pour améliorer le soutien au maintien en poste et au perfectionnement professionnel à l'échelle de l'industrie, notamment :

- présenter des exemples de profils professionnels et de cheminement de carrière qui soulignent les liens entre le travail dans l'industrie minière et les valeurs personnelles importantes, comme la durabilité environnementale, l'implication sociale ou la vie familiale;
- collaborer avec les intervenants du secteur minier, les associations professionnelles et possiblement d'autres secteurs connexes afin d'examiner les possibilités de cheminement de carrière dans un autre secteur pour permettre aux travailleurs possédant des compétences transférables de travailler dans un autre secteur durant un ralentissement économique et de revenir dans le secteur minier lorsque les besoins de main-d'œuvre seront de nouveau présents;
- élaborer des programmes d'acquisition de compétences et de sensibilisation pour appuyer des processus d'avancement plus inclusifs et voir à ce que les responsables de ces processus soient conscients des préjugés.



Recommandation 5 : Étendre la présente étude.

- Étendre la présente étude en examinant la dynamique de certains problèmes rencontrés par les travailleurs comme les manœuvres, les employés de production et de maintenance, les employés saisonniers et les groupes de travailleurs qualifiés qui n'ont pas été entièrement traités dans le cadre de cette recherche.
- Étudier davantage les points communs entre les différentes caractéristiques de diversité, comme la problématique homme-femme chez les Autochtones, les différences entre les générations et les catégories professionnelles.



Annexe

Méthodologie de recherche

Analyse documentaire

Ce rapport repose sur les conclusions et les recommandations de la première phase de l'analyse contextuelle. Ce travail antérieur, incluant une analyse documentaire et des entrevues avec des personnes-ressources clés, a permis de déterminer la méthodologie de recherche, incluant les questions clés et les sources possibles de meilleures pratiques.

Sondage

Un sondage complet en ligne a été proposé à un large éventail de travailleurs du secteur, ceux actuellement employés par l'industrie des mines et des minéraux, ainsi que ceux qui ont été employés par le secteur au cours des cinq dernières années.

Le sondage en ligne, présenté comme une discussion nationale sur l'industrie et un sondage auprès des travailleurs de l'industrie minière du Canada, était accessible sur la plateforme FluidSurveys entre le mois de janvier et le mois de mars 2015. Le sondage était offert en français et en anglais. D'autres méthodes pour répondre au sondage, notamment des copies imprimées ou des entrevues téléphoniques, étaient disponibles sur demande.

Afin de participer au sondage, les critères suivants devaient être respectés :

- Travailler ou avoir travaillé récemment (au cours des cinq dernières années) dans l'industrie des mines et des minéraux du Canada, incluant les entrepreneurs indépendants et les employés d'entreprises fournissant des services au secteur.
- Donner un consentement informé en répondant à une confirmation de consentement au début du sondage. Les participants avaient accès à des renseignements complémentaires en ligne avant de remplir le sondage.

Un montant incitatif a été offert aux participants. S'ils consentaient, ils pouvaient gagner une des dix cartes cadeaux VISA d'une valeur de 50 \$, ils n'avaient pas besoin de répondre au sondage pour faire partie du tirage.

Pour obtenir un taux de réponse acceptable, plusieurs méthodes de distribution du sondage ont été utilisées :

- Matériel de soutien informatif et attirant :
 - image pour afficher dans les réseaux sociaux;
 - affiche ciblant les travailleurs, une spécialement conçue pour les travailleurs autochtones;
 - feuille d'information sur le projet en général;
 - communiqué de presse;
 - cartes postales pour distribution durant les conférences (populations générale et autochtone).
- Différentes approches médiatiques :
 - communiqués de presse distribués par l'entremise de tous les canaux de communication du Conseil RHiM.
 - affichage sur les médias sociaux du Conseil RHiM : page Facebook des étudiants du domaine minier au Canada, LinkedIn.
 - documents distribués au cours de quatre congrès : Immigrant Women in Mining, C.-B., novembre 2014, Mineral Exploration Roundup et Northern Exposure, janvier 2015 et ACPE, mars 2015;
 - portail en ligne pour s'inscrire au sondage avant janvier 2015. Cette méthode a été conçue principalement pour appuyer la distribution de l'information lors des congrès et autres événements avant la période du sondage. Les personnes qui se sont inscrites de cette manière ont été avisées par courriel de la date d'accessibilité du sondage.
 - trois tweets quotidiens du Conseil RHiM avant le lancement du sondage et chaque jour durant la période du sondage; partage de tweets, favoris et nouveaux tweets de plusieurs partenaires, notamment l'ACPE, Hire Immigrants, Ingénieurs Canada, l'Ontario Mining Association, Women in Resource Development Corporation, l'Association minière du Canada, des sociétés minières, la Chambre des mines des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, Immigrant Women in Mining — C.-B., Explorez vos ressources — C.-B., Graybridge Malkam et des particuliers.
 - pour les employés autochtones, NationTalk a organisé une campagne de publipostage par télécopieur destinée aux différentes communautés autochtones. Des conseillers ont appelé les associations autochtones, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones, les centres d'amitié autochtone et les communautés, pour ensuite envoyer des documents par courriel.
 - les interventions auprès des populations immigrantes ont été appuyées par des groupes comme le Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement, Settlement.Org, Immigrant Women in Mining — C.-B., Explorez vos ressources — C.-B., Graybridge Malkam, des organismes de services aux immigrants et des particuliers.

- Un effort collectif de sensibilisation et de distribution du lien au sondage s'est fait par l'intermédiaire des réseaux suivants :
 - Conseil RHiM : aux membres du conseil d'administration, aux particuliers qui ont participé à des projets antérieurs sur des sujets semblables, aux membres des comités et autres partenaires.
 - Conseillers de projet : aux réseaux, intervenants en matière d'éducation, associations professionnelles, agences de services aux membres des groupes d'employés ciblés, organismes autochtones et agences de développement économique dans les régions minières. Nous avons également effectué un suivi auprès des immigrants et des Autochtones ayant participé au sondage et qui se sont dits prêts à participer à la phase suivante de l'étude, en leur demandant de distribuer le lien.

Les données ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS, pour produire des statistiques déductives et descriptives afin d'examiner la tendance dans les données. Les statistiques déductives dans les conclusions du sondage (comme les différences des scores moyens entre les groupes) qui sont présentées dans cette étude ont une valeur de $< 0,05$, sauf indication contraire.

Les questions ouvertes ont été soumises à une analyse qualitative, pour cerner les thèmes et les tendances qui pourraient permettre l'interprétation des données de sondage quantitatives. Ces résultats ont également permis de créer le cadre de l'entrevue et de cibler les questions de groupe.

Au total, 357 personnes ont fourni certaines réponses au sondage; l'ensemble de données utilisé pour cette étude comprend les réponses complètes de 281 participants. Les caractéristiques démographiques de l'échantillon sont indiquées ci-après.

Entrevues téléphoniques

Les entrevues téléphoniques ont été effectuées auprès de 51 personnes travaillant, ou ayant travaillé récemment, dans l'industrie des mines et des minéraux canadienne. La plupart des personnes interrogées s'étaient portées volontaire pour participer aux entrevues de suivi après le sondage, d'autres ont été jointes par l'entremise des intervenants de l'industrie.

L'objectif des entrevues était d'examiner les thèmes émergents du sondage en ligne, en ciblant plus particulièrement la culture en milieu de travail, les obstacles vécus et l'historique de carrière des personnes interrogées. Les entrevues ont été faites au téléphone et ont duré environ 45 minutes.

Les transcriptions des entrevues ont été offertes aux participants pour validation et pour en confirmer l'exactitude. Elles ont ensuite été compilées avec les transcriptions des groupes de consultation (voir ci-dessous) dans un ensemble de données qualitatives, puis analysées à l'aide de l'outil d'analyse qualitative NVivo pour identifier les thèmes et les tendances clés.



Groupes de consultation et discussions avec l'industrie

Huit séances de consultation de 90 à 120 minutes chacune ont eu lieu avec des représentants d'employeurs et d'intervenants de l'industrie, en ligne ou en personne. Ces séances ont été conçues pour obtenir une meilleure compréhension des thèmes émergents du sondage en ligne, compléter les entrevues, identifier les meilleures pratiques mises en place dans l'industrie et s'assurer que l'étude et les résultats reposaient sur la réalité opérationnelle de l'industrie. Au total, les séances comprenaient plus de 50 participants possédant tous une grande expérience des problèmes de diversité et d'inclusion dans l'industrie canadienne des mines et des minéraux.

Les transcriptions de ces séances ont été intégrées aux transcriptions des entrevues et ensuite analysées à l'aide de l'outil d'analyse qualitative NVivo pour identifier les thèmes et les tendances clés. Les questions et les thèmes examinés dans les entrevues et les groupes de consultation étaient semblables. Pour cette raison, il était approprié de combiner les transcriptions pour l'analyse. Les commentaires ont été conservés, de cette manière, s'il y avait des tendances ou des différences importantes au niveau des perspectives, elles pourraient être identifiées et rapportées.

Entrevues, étude de cas — Pratiques en matière de diversité et d'inclusion dans l'industrie minière

La recherche précédente et l'analyse documentaire du Conseil RHiM, appuyées par l'expérience et les conclusions des comités directeurs, ont permis de dégager 19 programmes, politiques et pratiques prometteurs ou réussis dans le but de documenter les succès et les principales leçons dans une série d'études de cas. L'objectif de documenter les études de cas était d'inciter les intervenants de l'industrie à mettre en place des mesures semblables pour améliorer l'inclusion des différents bassins de travailleurs dans leur entreprise et dans l'industrie en général. La méthodologie de recherche est décrite dans le rapport connexe *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion*.

Outils de collecte de données

Plusieurs outils ont été créés pour appuyer la recherche primaire dans le cadre de ce projet :

- un sondage en ligne, en français et en anglais;
- un protocole d'entrevue et des scénarios pour les entrevues téléphoniques avec les Autochtones, ainsi qu'avec les hommes, les femmes et les immigrants travaillant actuellement ou ayant travaillé récemment dans le secteur des mines et des minéraux au Canada;
- des protocoles pour les groupes de consultation, des scénarios, des communiqués et des programmes d'animation pour les séances de consultation avec les employés et les intervenants, séances présentées en anglais et traduites en français sur demande;
- un scénario et un protocole d'entrevue des personnes-ressources clés pour documenter les études de cas.

Les copies de ces outils sont offertes par le Conseil RHiM, sur demande.

Tableaux de données du sondage

Sondage

Au total, 281 personnes ont répondu entièrement au sondage en ligne. Quelques analyses ont un échantillon de plus petite taille en raison du manque de données pour certaines questions.

Le sondage s'adressait aux personnes œuvrant dans l'industrie ainsi qu'à celles l'ayant quitté récemment, qui avaient travaillé dans l'industrie au cours des cinq dernières années et qui ne travaillent plus dans l'industrie, de façon permanente ou temporaire. Dans l'échantillon, 90 % des participants étaient employés dans le secteur minier, et 10 % venaient de le quitter.

Les caractéristiques démographiques clés de l'échantillon au complet sont présentées ci-dessous. La description des échantillons pour les études axées sur les Autochtones, les genres et les immigrants est présentée dans un rapport connexe de la série *Renforcer les effectifs de l'industrie minière*. En résumé :

| | |
|---|---|
| Origines ethniques : | Les Autochtones représentaient 12 % de l'échantillon du sondage, 5 % des répondants se décrivaient comme faisant partie d'une minorité visible (excluant les Autochtones) et environ 11 % des répondants étaient des immigrants. |
| Profession : | Dans leur poste actuel ou récent, les répondants au sondage ont indiqué qu'ils étaient, pour la plupart, des professionnels dans les domaines technique ou scientifique (21 %), des cadres ou gestionnaires intermédiaires ou des superviseurs (18 %) ou encore, des ouvriers à la production ou à la maintenance (16 %). |
| Employeur : | Deux tiers de l'échantillon travaillaient dans d'importantes sociétés minières, comptant plus de 500 employés. |
| Sexe : | Les hommes représentaient 59 % des répondants au sondage, 41 % étaient des femmes. |
| Âge : | L'âge de 78 % des participants se situait entre 25 et 54 ans (distribué également dans des cohortes de 10 ans). Le reste des participants avait moins de 25 ans ou plus de 55 ans. |
| Situation familiale : | La plupart des répondants (76 %) étaient mariés ou vivaient en union de fait. |
| Études : | Les répondants au sondage possédaient un bon niveau d'éducation, les deux tiers ayant obtenu un diplôme collégial ou universitaire. |
| Nombre d'années dans l'industrie : | Plus de la moitié des répondants entamaient leur carrière dans le secteur minier, avec moins de dix ans passés dans l'industrie. Un peu plus d'un cinquième des répondants (21 %) ont rapporté être dans l'industrie depuis plus de 25 ans. |
| Lieu de travail : | Les lieux de travail des répondants se trouvaient dans 11 provinces ou territoires, la Colombie-Britannique représentant 43 % de l'échantillon. |

Tableau 2 : Caractéristiques démographiques des répondants au sondage

| Échantillon total du sondage (n = 280) | |
|--|--------|
| Sexe | |
| Homme | 59,5 % |
| Femmes | 40,5 % |
| Âge des répondants | |
| 18-24 ans | 5 % |
| 25-34 ans | 25 % |
| 35-44 ans | 25 % |
| 45-54 ans | 28 % |
| 55-64 ans | 15 % |
| 65 ans et plus | 2 % |

Figure 4 : Endroit de résidence des répondants au sondage (n = 279)

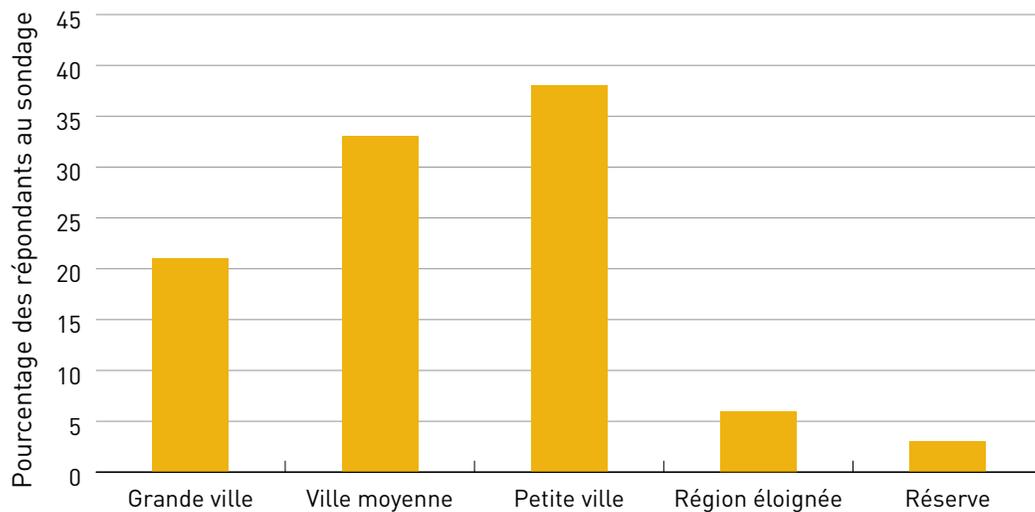
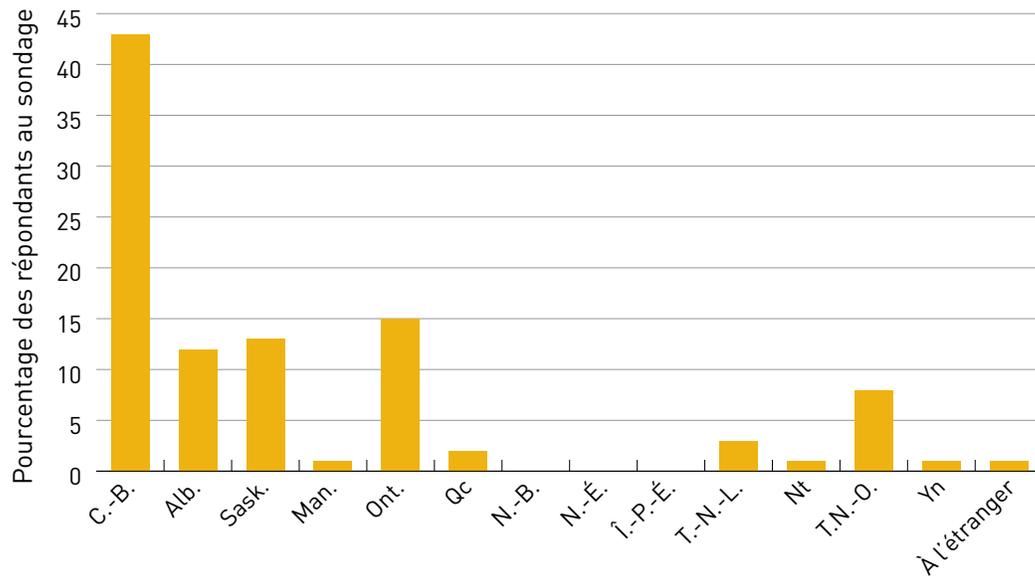


Tableau 3 : Caractéristiques démographiques en lien avec le travail des répondants, Autochtones et autres

| Échantillon total du sondage (n = 280) | |
|--|------|
| Diplôme d'études postsecondaires dans un domaine relié aux activités minières | |
| Oui | 24 % |
| Nombre d'années dans le secteur minier | |
| Moins d'un an | 5 % |
| 1-5 ans | 24 % |
| 6-10 ans | 27 % |
| 11-15 ans | 10 % |
| 16-20 ans | 7 % |
| 21-25 ans | 5 % |
| Plus de 25 ans | 21 % |
| Emploi actuel (ou le plus récent) | |
| De bureau ou de soutien | 2 % |
| Ouvrier | 5 % |
| Production et maintenance | 16 % |
| Technicien, ouvrier spécialisé | 7 % |
| Chef d'équipe, contremaître | 5 % |
| Professionnel, domaine technique et scientifique | 20 % |
| Professionnel, domaine administratif, des RH, juridique, financier, etc. | 11 % |
| Cadre, gestionnaire intermédiaire, superviseur | 18 % |
| Haute direction | 10 % |
| Autre | 7 % |
| Employeur actuel (ou le plus récent) | |
| Travailleur autonome, entrepreneur, conseiller | 5 % |
| Entreprise de services au secteur minier | 10 % |
| Petite entreprise dans le secteur des mines et des minéraux (- de 500 employés) | 16 % |
| Grande entreprise dans le secteur des mines et des minéraux (+ de 500 employés) | 66 % |
| Industrie différente, AUTRE que l'industrie minière | 1 % |
| Autre | 1 % |

Figure 5 : Province de travail des répondants au sondage (n = 279)

Références

Conseil RHIM. (2015). *Industrie minière canadienne : emploi, besoins en matière d'embauche et personnes compétentes disponibles — aperçu pour la prochaine décennie*. Ottawa : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.

Conseil RHIM. (à paraître en 2016). *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion*. Ottawa : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.



www.conseilrhim.ca