



RENFORCER LES EFFECTIFS DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

Explorer
l'inclusion des
immigrants



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

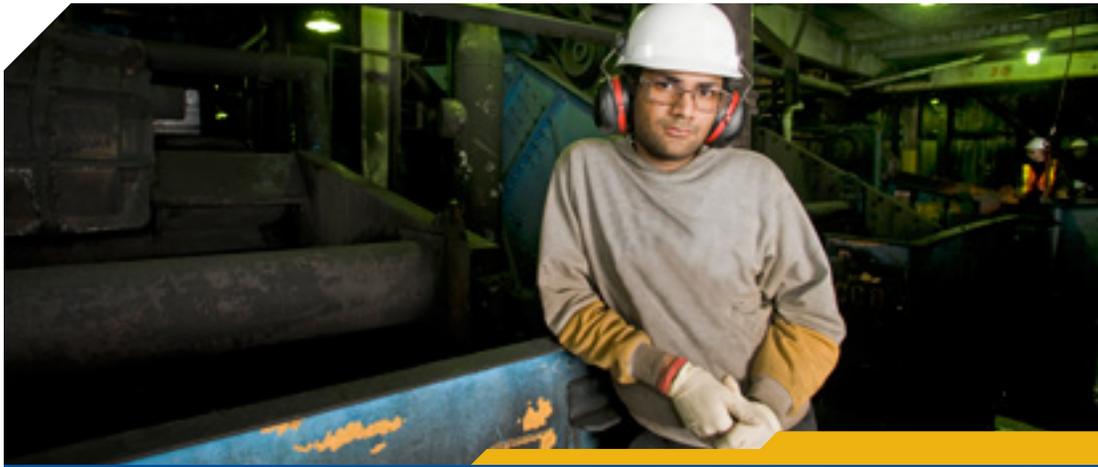
Publiée en 2016

Table des matières

Remerciements	ii
Sommaire	1
Créer des cheminements de carrière fructueux	3
Améliorer la culture du milieu de travail	3
Élargir la recherche	3
Présentation et information	4
Participation des immigrants au secteur canadien des mines et des minéraux.....	4
Obstacles à l'inclusion	6
Cheminements de carrière et parcours professionnels	6
Objectifs et méthodologie	7
Sujets de recherche	7
Méthodologie.....	8
Profil des participants	9
Constatations	12
Obstacles à l'inclusion des immigrants aux milieux de travail du secteur des mines et des minéraux	13
Cheminement de carrière et parcours professionnels — Résultats.....	28
Faciliter l'inclusion des immigrants dans le secteur	35
Stratégies recommandées à l'échelle de l'industrie	38
Annexe	41
Méthodologie de recherche	41
Tableaux de données du sondage	44
Références.....	46

Liste des figures

Figure 1 : Proportion d'immigrants au sein de la main-d'œuvre	5
Figure 2 : Points de vue sur la difficulté pour les immigrants de réussir dans leur milieu de travail	23
Figure 3 : Avis des répondants au sondage quant aux mesures prises par l'employeur pour favoriser la diversité	36



Remerciements

Le Conseil RHiM tient à remercier les personnes, organismes et participants à la recherche qui ont pris le temps de partager leurs points de vue dans le cadre du sondage et des entrevues associés au présent rapport. Le Conseil RHiM tient également à remercier le comité de direction du projet pour son dévouement, ses conseils et commentaires, plus particulièrement :

- Parveen Nangia, Université Laurentienne
- Jody Shimkus, HD Mining
- Peter Paul, Fondation Maytree
- Stephen Chase, World Education Services
- Suvy Mystraye, Entrée Gold
- Victoria Pazukha, SkillSource



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 la participation accrue des principaux groupes de travailleurs ciblés. Un de ces groupes, celui des immigrants au Canada, constitue une source de talents présentement sous-représentée dans le secteur et offrant une avenue intéressante. Les immigrants ne représentent actuellement que 13 % de la main-d'œuvre dans l'industrie minière au Canada, ce qui est nettement inférieur aux 22 % dans la main-d'œuvre canadienne en général et inférieur au pourcentage dans d'autres secteurs des ressources.

Afin de favoriser la participation de ces travailleurs compétents, la présente étude examine les points de vue d'employeurs, d'organismes d'aide aux immigrants et d'immigrants sur les obstacles que ceux-ci doivent couramment surmonter pour accéder au secteur et y faire leur chemin. L'étude aborde également certaines des dynamiques du cheminement de carrière des immigrants dans le secteur. Des données probantes ont été extraites d'une étude antérieure, de meilleures pratiques, d'un sondage et d'entrevues auprès de travailleurs du secteur minier ainsi que de consultations avec des intervenants qui connaissent la population active immigrante et les besoins du secteur minier au Canada.

La présente étude et les résultats de la plus récente étude du Conseil RHIM sur le marché du travail mettent en lumière certains des principaux enjeux en matière de sensibilisation limitée des immigrants aux possibilités et carrières dans le secteur minier. Les employeurs ne considèrent généralement pas les immigrants comme une source prioritaire de travailleurs susceptibles de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Ils ne considèrent pas non plus la

Que signifie le terme « immigrant »?

Aux fins de la présente étude, le terme

« immigrant » désigne les personnes qui sont titulaires ou ont été titulaires d'un visa de résident permanent.

Ces personnes ne sont pas des travailleurs étrangers temporaires ni des employés transférés à l'interne. Il s'agit de personnes qui ont la citoyenneté canadienne ou sont en voie de l'obtenir.

sensibilisation à l'industrie comme un facteur facilitant l'embauche de travailleurs immigrants qualifiés. Le fait que les immigrants et organismes d'aide aux immigrants déclarent avoir de la difficulté à accéder à des renseignements sur l'industrie minière pourrait être une conséquence de ce point de vue des employeurs. Les organismes d'aide aux immigrants ont fait remarquer que les employeurs du secteur minier n'entretiennent pas de relations aussi proactives avec eux que d'autres industries. Concernant le manque de sources efficaces d'information, les travailleurs immigrants du secteur minier ont souligné l'importance que les réseaux personnels jouent dans l'accès au secteur. Rares sont toutefois les nouveaux arrivants au Canada qui ont des relations solides au sein de l'industrie.

Une analyse des expériences recueillies auprès d'immigrants travaillant dans le secteur a permis de cerner et d'examiner plus en détail d'autres obstacles courants à l'entrée. Les personnes interviewées ont parlé notamment des problèmes de reconnaissance des compétences et titres de compétences et, conformément à un vaste corpus d'études antérieures, ont mentionné l'expérience de travail canadienne comme étant un obstacle.



Même une fois embauchés, les immigrants continuent d'être confrontés à des défis. Près de la moitié des quelque 300 travailleurs du secteur minier qui ont répondu au sondage (immigrants et nés au Canada) estiment qu'il est plus difficile pour un immigrant de réussir au travail. Les différences culturelles dans les pratiques de travail ou relations interpersonnelles ont un effet subtil, mais néanmoins important. Les immigrants constituent eux-mêmes un groupe hétérogène, notamment en ce qui a trait à l'âge, à l'expertise, au sexe, aux compétences linguistiques et la région d'origine. La combinaison des caractéristiques personnelles et des obstacles systémiques a une incidence majeure sur les carrières. Les immigrantes qui désirent réussir dans le secteur minier sont plus particulièrement touchées, car outre les obstacles propres aux immigrants, elles doivent aussi surmonter les obstacles sexospécifiques.

Le contexte de travail en région éloignée et rurale amplifie les obstacles auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants, notamment en matière de crédit, de logement et de travail pour les conjoints(es). Toutefois, l'utilisation de travailleurs volants permettrait aux immigrants installés dans des centres urbains de bénéficier des liens culturels et divers types de soutien offerts dans les grandes villes tout en profitant d'un emploi intéressant dans l'industrie minière.

L'inclusion efficace des immigrants présente d'importants avantages pour les compagnies minières. Les compétences transférables, l'engagement professionnel et l'ouverture aux nouvelles affectations constituent des caractéristiques utiles que bon nombre d'immigrants peuvent apporter à leur milieu de travail. En revanche, des problèmes de maintien en poste pourraient se poser. La précarité d'emploi attribuable au ralentissement que l'industrie vit actuellement pourrait frapper plus durement les immigrants qui ne bénéficient pas d'un soutien familial, qui n'ont pas de coussin financier et qui ne disposent pas de solides réseaux professionnels.

Recommandations

La présente étude visait à mieux comprendre les obstacles du point de vue des personnes directement concernées, en se basant sur l'expérience d'immigrants, d'employeurs et d'organismes d'aide aux immigrants. L'étude a également permis de recueillir d'autres suggestions et des exemples de réussite s'appliquant plus particulièrement aux réalités opérationnelles du secteur des mines et des minéraux au Canada. Les recommandations fondées sur des données probantes suivantes ont été élaborées à partir des résultats de l'étude. Ces recommandations visent un large éventail d'intervenants de l'industrie, incluant les employeurs, organismes d'aide aux immigrants et travailleurs immigrants et non immigrants.

✓ **Éliminer les obstacles en milieu de travail**

- Renforcer les capacités des immigrants compétents afin de leur donner accès aux occasions.
- Élaborer une stratégie propre à l'industrie afin d'informer les employeurs de la possibilité pour les immigrants de faire partie du bassin de travailleurs.
- Permettre aux employeurs de cerner et d'éliminer les obstacles involontaires.
- Encourager des partenariats plus solides entre les employeurs, les associations professionnelles et les organismes d'aide aux immigrants.

✓ **Créer des cheminements de carrière fructueux**

- Élaborer une stratégie d'optimisation de la participation et du recrutement d'étudiants étrangers.
- Se concentrer sur le maintien en poste et la réussite des immigrants dans le secteur canadien des mines et des minéraux.
- Collaborer avec les intervenants du secteur minier, les associations professionnelles et d'autres secteurs connexes afin d'examiner les possibilités de cheminement de carrière dans un autre secteur.
- Concevoir des solutions d'aide à la transition de carrière pour les immigrants confrontés à des mises à pied ou autres types de précarités.

✓ **Améliorer la culture du milieu de travail**

- Fournir une formation aux employeurs et à leur personnel sur les éléments d'une culture en milieu de travail inclusive.
- Travailler avec les employeurs de l'industrie à la mise en œuvre de robustes stratégies, notamment de formation et d'éducation, afin d'encourager un changement de culture et des comportements inclusifs dans les milieux de travail.

✓ **Élargir la recherche**

- Examiner les obstacles auxquels sont confrontés les immigrants qui occupent des postes d'ouvrier spécialisé ainsi qu'en production et entretien dans le secteur minier.
- Étudier le recoupement du statut d'immigrant avec le sexe, les différences de génération et les différences culturelles.
- Examiner les liens possibles entre l'expérience de travail antérieure et le temps requis pour s'intégrer au secteur minier au Canada.
- Élaborer une analyse de rentabilité convaincante qui s'appuie directement sur les avantages que présente une culture inclusive.



Présentation et information

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil 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. Pour relever ces défis, une série de trois études connexes a été réalisée afin de déterminer des stratégies favorisant une plus grande participation de groupes de travailleurs en particulier, à savoir les Autochtones, les femmes et les immigrants.

La présente étude du Conseil RHiM visait à mieux comprendre les obstacles, occasions et expériences concernant les immigrants dans le secteur canadien des mines et des minéraux ainsi qu'à éclairer les discussions en la matière. Elle propose également des recommandations pour résoudre ces questions. Grâce à cette information, les intervenants de l'industrie pourront améliorer leurs méthodes de recrutement, de perfectionnement et de maintien en poste des immigrants, et ainsi répondre aux besoins à venir en matière de main-d'œuvre.

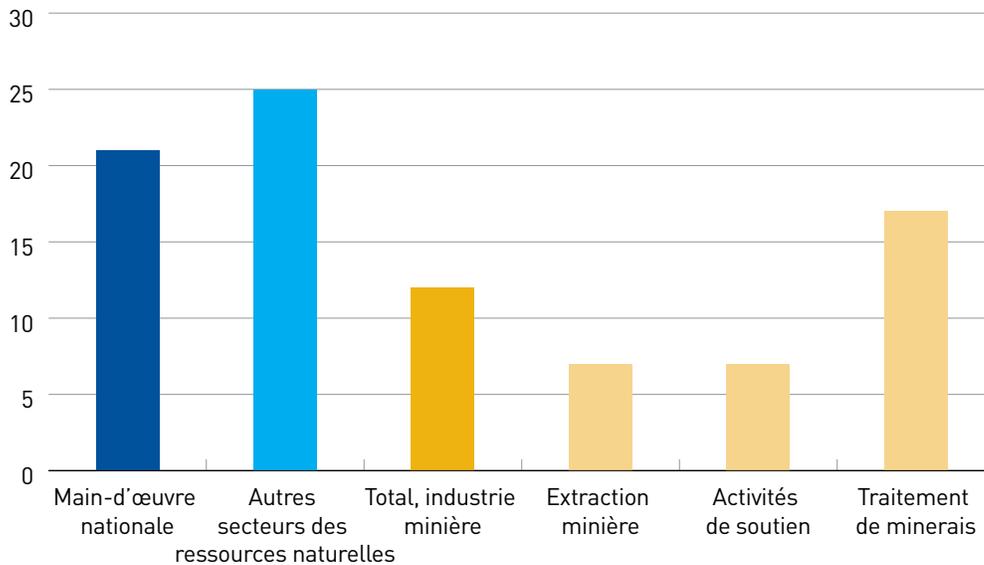
Participation des immigrants au secteur canadien des mines et des minéraux

Les immigrants sont moins susceptibles de travailler dans le secteur des mines et des minéraux que dans d'autres secteurs de l'économie canadienne. Les immigrants ne représentent que 13 % de la main-d'œuvre totale dans le secteur minier, alors qu'ils représentent 22 % de la population active totale au Canada. D'autres secteurs des ressources devançant le secteur minier au chapitre de l'inclusion; en 2012 par exemple (les données disponibles les plus récentes), les immigrants représentaient 24 % de la main-d'œuvre dans le secteur pétrolier et gazier, et 26 % dans celui des services publics (Conseil RHiM, 2013a, p. 26).

La figure 1 indique les pourcentages de travailleurs immigrants dans divers sous-secteurs miniers. Le sous-secteur du traitement des minerais (fabrication de métaux et fusion) surpasse les autres secteurs miniers, des immigrants y occupant environ 16 % des postes, contre 7 % dans les services de soutien et les activités d'extraction. Cette tendance est peut-être attribuable au fait que les immigrants s'installent plus souvent dans de grands centres urbains et que les activités de fabrication de métaux et de fusion se déroulent habituellement

dans ou près des villes, alors que celles d'extraction se déroulent en régions plus éloignées. Conformément à cette hypothèse, dans la région des sables bitumineux de Wood Buffalo et Cold Lake, les immigrants ne représentaient que 7 % de la population en 2012, mais formaient néanmoins 10 % de la main-d'œuvre de ce secteur (Conseil RHIM, 2013c). Ces résultats montrent l'importance de bien comprendre les dynamiques de la main-d'œuvre (les occasions et les défis) qui influent sur la capacité de l'industrie d'intégrer des immigrants.

Figure 1 : Proportion d'immigrants au sein de la main-d'œuvre



Source : Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2013, Statistique Canada, 2012

Les travailleurs immigrants tendent à être très scolarisés; plus de la moitié des immigrants qui travaillent dans le secteur minier au Canada ont un diplôme universitaire (Conseil RHIM, 2015). Au chapitre des emplois dans le secteur minier, 36 % des immigrants exercent des professions libérales et du domaine des sciences physiques, alors que 7 % sont des gens de métier et des employés en production (Conseil RHIM, à paraître en 2016). Bien qu'elles soient utiles à des fins de catégorisation générale, les catégories professionnelles ne fournissent pas de renseignements détaillés sur des postes en particulier et ne permettent pas de déterminer si les résultats de l'emploi reflètent l'expérience et les qualifications des travailleurs.

Certaines études des dynamiques du marché du travail se sont penchées sur les liens entre le statut d'immigrant et les résultats de l'emploi dans des professions en particulier. Par exemple, un récent rapport de l'Ontario Society of Professional Engineers (OSPE) suggère que le taux plus élevé de sous-emploi des ingénieurs diplômés en Ontario et en Colombie-Britannique pourraient être en partie attribuable au nombre accru d'ingénieurs immigrants qui n'ont pas réussi à trouver un emploi correspondant à leur formation universitaire. De même, les chercheurs ont présumé que le taux plus élevé de sous-emploi chez les ingénieurs à mi-carrière pouvaient s'expliquer par l'arrivée de jeunes ingénieurs immigrants au début des années 2000, dont plusieurs ont probablement perdu leur emploi dans des entreprises du secteur manufacturier lors de la récession de 2008 (OSPE, 2014). Peu d'études poussées s'intéressaient à cette époque aux cheminements de carrière des travailleurs immigrants dans l'industrie minière.

Obstacles à l'inclusion

Bon nombre d'industries canadiennes sont aux prises avec une pénurie ou inadéquation de main-d'œuvre et de compétences, et cherchent activement à tirer parti des travailleurs immigrants qualifiés pour combler les lacunes dans leur secteur. Les difficultés des nouveaux arrivants à intégrer le marché du travail ont fait l'objet de nombreuses études.

Des études antérieures centrées sur l'industrie minière ou des professions connexes (p. ex. ingénieur) ont cerné plusieurs obstacles à l'inclusion efficace des immigrants dans l'industrie canadienne des mines et des minéraux. Ces obstacles comprennent notamment :

- Manque de sensibilisation aux occasions et carrières dans l'industrie
- Problèmes de reconnaissance des compétences et titres de compétences
- Expérience de travail canadienne exigée par les employeurs
- Préjugés conscients ou inconscients durant le processus d'embauche
- Complexités du processus d'immigration
- Travail dans des régions éloignées et réaffectations
- Barrières linguistiques et problèmes de communication
- Obstacles à l'emploi et à l'avancement dans le milieu de travail, surtout concernant l'intégration dans la culture de travail du secteur minier canadien

(Hughes, C.; BC HR Task Force, 2013, p. 11; Conseil RHiM, 2011; Conseil RHiM, 2013c; Randstad Ingénierie, 2012; Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission, 2011).

En 2015, le Conseil RHiM a publié les résultats d'un sondage national sur le marché du travail canadien dans lequel il a demandé aux employeurs d'évaluer divers aspects de la main-d'œuvre formée d'immigrants et d'indiquer l'importance de ces aspects pour encourager l'emploi dans l'industrie. Une grande proportion d'employeurs a mentionné que les « compétences linguistiques (anglais/français) » étaient un facteur relativement important pour faciliter l'emploi au sein de la communauté d'immigrants. La « culture du milieu de travail » a également été soulignée, mais 70 % des répondants jugeaient que ce facteur était de moyennement important à très important (Conseil RHiM, 2015, p. 39).

Cheminements de carrière et parcours professionnels

Une meilleure compréhension du développement de carrière (à savoir des points d'entrée, des points de sortie et du cheminement de groupes diversifiés particuliers) permet d'éclairer les discussions sur les obstacles au travail et d'élaborer des solutions visant à éliminer les différents obstacles à des étapes données d'une carrière.



Objectifs et méthodologie

La présente étude avait pour but de cerner les obstacles à l'emploi, les occasions et les cheminements de carrière des immigrants travaillant dans le secteur minier au Canada.

À cette fin, des immigrants du secteur ont été invités à soumettre leurs points de vue sur leur milieu de travail. L'étude s'est également penchée sur l'expérience des employeurs et organismes d'aide aux immigrants afin de déterminer les meilleures pratiques et prochaines étapes, comme expliqué dans le rapport *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion*.

Sujets de recherche

L'étude *Renforcer les effectifs de l'industrie minière – Explorer l'inclusion des immigrants* avait trois grands objectifs :

1. Cerner les *obstacles actuels à l'inclusion des immigrants*, valider et examiner les obstacles qui s'appliquent plus particulièrement au secteur des mines et des minéraux.
2. Examiner les *cheminements de carrière* des travailleurs immigrants et déterminer notamment les points d'entrée et de sortie.
3. Élaborer un recueil des *pratiques stratégiques en matière de diversité et d'inclusion* que des employeurs et d'autres organismes ont adoptées pour faciliter l'inclusion d'immigrants qualifiés dans le secteur. Un rapport d'études de cas connexe intitulé *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion* sera également rédigé dans le cadre de l'étude. Il présentera des pratiques d'inclusion prometteuses, dont six visant les immigrants. Ces renseignements et études de cas pourront servir d'exemples aux employeurs de l'industrie et autres intervenants.

Méthodologie

L'étude combinait une recherche primaire et une recherche secondaire. La recherche secondaire comprenait une analyse contextuelle des ressources pertinentes de l'industrie et de la documentation sur les politiques, programmes et activités d'inclusion des immigrants. La recherche primaire comprenait un sondage en ligne et des entrevues auprès de travailleurs du secteur minier et de représentants de l'industrie. Le sondage avait pour but de cerner les obstacles à l'emploi, les occasions, la culture du milieu de travail et les cheminements de carrière. Les conclusions des recherches primaire et secondaire ont été examinées et validées par un groupe d'intervenants de l'industrie dans le cadre d'une séance de validation en personne.

Les approches méthodologiques ont été adaptées en fonction des trois principaux objectifs résumés dans le tableau ci-dessous.

Question	Méthode	Participants
1. Obstacles à l'inclusion	Sondage en ligne	Personnes travaillant ou ayant travaillé (au cours des cinq dernières années) dans l'industrie minière du Canada Parmi les 280 répondants figuraient 31 immigrants, dont 18 qui étaient adultes à leur arrivée.
	Entrevues téléphoniques poussées pour explorer l'expérience des immigrants	10 immigrants sélectionnés parmi les répondants au sondage et identifiés par des intervenants de l'industrie
	Groupes de consultation pour explorer les obstacles à l'entrée et les principaux enjeux émergents du sondage	Quatre groupes de consultation comprenant au total 28 employeurs et organismes d'aide aux immigrants
2. Cheminement de carrière et parcours professionnels	Sondage en ligne	18 immigrants qui travaillaient ou avaient récemment travaillé dans le secteur minier canadien
	Entrevues téléphoniques poussées pour explorer l'expérience des immigrants	10 immigrants sélectionnés parmi les répondants au sondage et identifiés par des intervenants de l'industrie
	Groupes de consultation pour explorer les dynamiques des étapes de carrière et les principaux enjeux émergents du sondage	Quatre groupes de consultation comprenant au total 28 employeurs et organismes d'aide aux immigrants
3. Pratiques d'inclusion des immigrants dans le secteur minier	Examen de la documentation secondaire	s. o.
	Entrevues téléphoniques approfondies pour études de cas	Six représentants d'employeurs disposant de pratiques prometteuses et d'organismes d'aide aux immigrants
	Groupes de consultation pour cerner les pratiques efficaces	Quatre groupes de consultation comprenant au total 28 employeurs et organismes d'aide aux immigrants

Les méthodes et les protocoles de recherche ont été examinés et approuvés après un examen éthique du Conseil RHiM et un processus d’approbation. Des détails concernant les méthodes de recherche sont fournis en annexe.

Profil des participants

Sondage

Au total 280 personnes ont répondu entièrement au sondage en ligne, et 31 d’entre elles ont indiqué être des immigrants au Canada. Des 31 immigrants ayant répondu au sondage, 13 sont arrivés à un jeune âge et 18, à l’âge adulte (c.-à-d. 18 ans et plus).

Parmi les répondants ayant immigré à un jeune âge, 12 vivaient au Canada depuis plus de 10 ans et un, depuis 6 à 10 ans. Selon une analyse initiale des réponses, les points de vue des répondants arrivés à un jeune âge concernant les cheminements de carrière et obstacles concordaient plus avec ceux des répondants nés au Canada qu’avec ceux des répondants arrivés à l’âge adulte. Dans le cadre de la présente étude, la définition fonctionnelle de la population immigrante a été modifiée comme suit :

- Personnes qui avaient le statut de résident permanent du Canada et qui avaient *au moins 18 ans à leur arrivée au pays.*

Les immigrants qui étaient mineurs à leur arrivée ont été inclus dans le groupe des répondants nés au Canada aux fins d’analyse subséquente.

Le sondage s’adressait aux personnes qui travaillaient à ce moment-là dans l’industrie ou qui y avaient travaillé au cours des cinq dernières années. Dans l’échantillon, 90 % des participants étaient employés actuellement dans le secteur minier, et 10 % venaient de le quitter.

Il importe de reconnaître que le terme « immigrant » est très large et qu’il englobe à la fois les nouveaux arrivants et les personnes établies au Canada depuis des décennies, les personnes dont la langue maternelle et seule langue est l’anglais et celles qui ont de la difficulté à s’exprimer en anglais, les personnes venant d’un autre continent dont le contexte culturel est très différent de celui du Canada et celles nées de l’autre côté de la frontière aux États-Unis. Bref, les immigrants ne constituent pas un groupe homogène.

Les différentes sections du rapport visent le même échantillon. Les principales caractéristiques démographiques de l’échantillon complet et la répartition selon le statut d’immigrant sont présentées en annexe. Ces caractéristiques doivent être prises en compte pour les trois raisons suivantes : 1) Pour évaluer dans quelle mesure l’échantillon est

Les immigrants et la diversité

Il importe de reconnaître que le terme « immigrant » est très large et qu’il englobe à la fois les nouveaux arrivants et les personnes établies au Canada depuis des décennies, les personnes dont la langue maternelle et seule langue est l’anglais et celles qui ont de la difficulté à s’exprimer en anglais, les personnes venant d’un autre continent dont le contexte culturel est très différent de celui du Canada et celles nées de l’autre côté de la frontière aux États-Unis. Bref, les immigrants ne constituent pas un groupe homogène.

représentatif de la main-d'œuvre dans l'industrie minière (voir ci-dessous); 2) pour déterminer si d'autres facteurs comme l'âge ou l'expérience peuvent expliquer les différences apparentes entre les travailleurs immigrants et ceux nés au Canada; 3) pour comprendre l'incidence de la combinaison du statut d'immigrant avec d'autres caractéristiques.

L'échantillon du sondage présentait les caractéristiques ci-dessous. Les différences notables entre les répondants immigrants et ceux nés au Canada sont soulignées.

Temps écoulé depuis l'arrivée au Canada : Les 13 personnes arrivées à un jeune âge, sauf une, vivaient au Canada depuis plus de 10 ans. Parmi les 18 répondants qui ont immigré à l'âge adulte, 44 % étaient des nouveaux arrivants et vivaient au pays depuis cinq ans ou moins.

Origines ethniques : Un peu plus de 6 % des répondants au sondage se décrivaient comme faisant partie d'une minorité visible et environ 11 %, comme 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.

Âge : L'âge de 75 % des participants se situait entre 25 et 54 ans (réparti également). Le reste des participants avait moins de 25 ans ou plus de 55 ans. La population d'immigrants arrivés à l'âge adulte était essentiellement plus jeune, 10 des 18 répondants ayant de 25 à 34 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. Les 18 immigrants arrivés à l'âge adulte étaient tous titulaires d'un diplôme universitaire et avaient au moins suivi une formation postsecondaire pertinente avant d'immigrer, et la moitié avaient étudié dans un domaine lié aux mines.

Nombre d'années dans l'industrie : Environ la moitié des répondants entamaient leur carrière dans le secteur minier, comptant moins de dix ans dans l'industrie. Un peu plus d'un cinquième des répondants (22 %) ont rapporté être dans l'industrie depuis plus de 25 ans. Parmi les 18 immigrants arrivés à l'âge adulte, 10 ont indiqué avoir eu au moins une année d'expérience de travail dans le secteur minier avant d'immigrer au Canada. Près du tiers de ceux-ci avait moins d'une année d'expérience, un tiers avait d'une à cinq années d'expérience et un tiers, plus de cinq.

Lieu de travail : Les lieux de travail des répondants se trouvaient dans 11 provinces ou territoires, la plupart des immigrants arrivés à l'âge adulte étant en Colombie-Britannique.

Entrevues et groupes de consultation

Les 10 immigrants interviewés (six hommes et quatre femmes) étaient tous arrivés au Canada à l'âge adulte. Ils étaient tous employés dans l'industrie, majoritairement dans des professions libérales (technique ou scientifique), et dans différents territoires et provinces.

Au total, 18 représentants d'organismes d'aide aux immigrants et 10 représentants d'employeurs ont participé aux groupes de consultation. Plus de la moitié étaient en Colombie-Britannique, les autres se trouvaient dans d'autres provinces ou territoires. Les organismes d'aide aux immigrants se trouvaient dans sept provinces et territoires et 13 lieux allant de grands centres urbains (Vancouver, Edmonton) à de petits centres à proximité d'exploitations minières (Sudbury, Campbell River, Wood Buffalo) — une liste est fournie en annexe.

Limites et évaluation de l'échantillon

L'échantillon du sondage présente des différences importantes avec l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie des mines et des minéraux au Canada. Les répondants avaient un niveau de scolarité plus élevé que celui de l'ensemble de la main-d'œuvre dans le secteur minier. Certaines catégories d'emploi, notamment ouvrier spécialisé et employé en production ou maintenance, étaient sous-représentées dans l'échantillon. En raison de ces différences, de la participation volontaire de l'échantillon et du nombre restreint d'immigrants, il importe de faire preuve de prudence et de ne pas généraliser les résultats à l'ensemble de la main-d'œuvre de l'industrie minière.

Lorsque l'échantillon est limité, il est difficile d'effectuer des comparaisons statistiques ou de tirer des conclusions basées sur la population. L'analyse des données du sondage, des entrevues et des groupes d'intervenants a permis d'adopter une approche idiographique fondée sur une meilleure compréhension des expériences personnelles. Les sections ci-dessous utilisent une variété d'approches afin de dresser un solide portrait des obstacles et cheminements de carrière caractérisant l'expérience des travailleurs immigrants du secteur canadien des mines et des minéraux.





Constatations

Obstacles à l'inclusion – Faits saillants

- La promotion des occasions et carrières dans l'industrie est perçue comme un obstacle important. Les immigrants et organismes d'aide aux immigrants ont indiqué qu'il est difficile d'avoir accès à des renseignements généraux sur l'industrie minière. Les organismes d'aide aux immigrants ont fait remarquer que les employeurs du secteur minier n'entretiennent pas de relations aussi proactives avec eux que les employeurs d'autres industries.
- La reconnaissance des compétences et titres de compétences est souvent perçue comme un processus complexe, surtout en ce qui a trait aux agréments par exemple d'ingénieur. Les immigrants consultés avaient réussi à surmonter cet obstacle, mais connaissaient néanmoins des gens qui éprouvaient de la difficulté à accéder au secteur.
- Selon les participants, l'expérience internationale n'est pas entièrement reconnue, ce qui expliquerait la divergence des attentes fondées sur les différences entre le statut dont jouissait l'immigrant dans son pays d'origine et son statut professionnel au Canada.
- Un manque d'expérience de travail au Canada est considéré comme un obstacle. Cet aspect englobe toutefois une large gamme d'éléments, allant de l'expérience de travail supervisé en génie exigée pour obtenir le titre d'ingénieur agréé, d'une connaissance confirmée des pratiques de sécurité et d'éthique au travail à une compréhension plus nuancée des normes culturelles prévalant dans les milieux de travail au Canada.
- Les préjugés conscients et inconscients se manifestent aussi bien lors de l'embauche qu'aux différentes étapes du processus de promotion. Les immigrantes désirant réussir dans l'industrie minière sont confrontées à la fois aux défis liés au statut d'immigrant et à ceux liés au fait d'être des femmes.
- Les employeurs ont indiqué que la complexité du processus d'immigration et son incidence sur l'embauche les dissuadent d'envisager les candidats immigrants (souvent, les employeurs ne faisaient pas de distinction entre les personnes désirant immigrer au Canada et celles qui sont déjà au pays).

- Les postes dans des régions éloignées et les réaffectations posaient des défis particuliers aux nouveaux arrivants. Certaines agences de dotation sont moins portées à encourager les immigrants à postuler à des postes dans le secteur minier parce qu'elles présument que les réaffectations constitueront un obstacle. Les nouveaux arrivants qui se réinstallent dans des régions éloignées ou rurales sont confrontés à des problèmes notamment en matière de crédit, de logement et de travail pour les conjoints(es).
- Si les employeurs ont souligné, dans une étude antérieure, l'importance des barrières linguistiques et de communication, les immigrants ayant participé à la présente étude ne sont pas du même avis, bon nombre d'entre eux venant de pays anglophones ou ayant étudié dans une université de langue anglaise.
- Près de la moitié (44 %) des 280 répondants au sondage croient qu'il est souvent ou habituellement plus difficile pour les immigrants de réussir dans leur travail. Les immigrants et organismes d'aide aux immigrants ont mentionné les problèmes d'intégration à la culture du milieu de travail. Les différences culturelles dans les pratiques de travail ou relations interpersonnelles ont un effet subtil, mais néanmoins important.

Obstacles à l'inclusion des immigrants aux milieux de travail du secteur des mines et des minéraux

Le premier des trois objectifs consistait à cerner les *obstacles actuels à l'inclusion des immigrants* ainsi qu'à valider et examiner les obstacles qui s'appliquent plus particulièrement au secteur des mines et des minéraux. Cette section présente les résultats et thèmes dégagés de l'étude. Veuillez noter que plusieurs des défis sont également abordés dans la section intitulée *Chemineurs de carrière et parcours professionnels*.

La présente étude a permis d'examiner plus en profondeur ces obstacles du point de vue des immigrants, des organismes d'aide aux immigrants et d'employeurs de l'industrie.

Sensibilisation aux occasions et carrières dans l'industrie

Une étude antérieure menée au sein du secteur minier a révélé un manque de sensibilisation des immigrants aux occasions professionnelles dans le secteur. Les données recueillies auprès des immigrants, organismes d'aide aux immigrants et employeurs dans le cadre de la présente étude confirment que le manque de sensibilisation nuit à la capacité de l'industrie d'attirer des travailleurs immigrants qualifiés.

En moyenne, les répondants immigrants étaient plus susceptibles que les autres répondants de déclarer que la sensibilisation aux offres d'emploi et possibilités de carrière constitue un défi important¹. Le plus récent sondage du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien à l'intention des employeurs (Conseil RHiM, 2015, p. 39) révèle toutefois que ces derniers considèrent la « sensibilisation aux carrières et aux emplois disponibles » comme un facteur « assez important » à « plus ou moins important » pour l'emploi des immigrants dans le secteur minier, et nettement moins important que d'autres facteurs. Les employeurs sous-estiment peut-être la difficulté pour les immigrants d'avoir accès à des renseignements utiles sur l'emploi dans l'industrie.

¹ Statistiquement significatif à $p < 0,05$

Les personnes interrogées et les participants aux groupes de consultation ont indiqué qu'il est difficile d'avoir accès à des renseignements généraux sur l'industrie minière. Les organismes d'aide aux immigrants estiment que l'information est parfois trop dispersée ou carrément erronée, et qu'il leur est difficile d'offrir un soutien efficace à leurs clients. Le manque d'information disponible avant l'arrivée au pays a également été souligné. Les participants aux groupes de consultation ont suggéré que la diffusion d'information avant l'arrivée au Canada contribuerait à améliorer la sensibilisation.

Les organismes d'aide aux immigrants consultés dans le cadre de l'étude ont précisé que les employeurs du secteur minier ne s'adressent pas à eux autant que ceux d'autres secteurs² :

« Un grand nombre d'entreprises et de secteurs nous demandent de faire des présentations, de publier de l'information et d'établir des liens avec nos clients à la recherche d'un emploi. Cela fait six ans que je travaille ici, mais je ne me souviens pas avoir eu ce genre de demande de l'industrie minière. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

« Si un de mes clients est à la recherche d'un emploi dans l'industrie minière, je dois vraiment fouiller pour trouver l'information. Sinon, je ne saurais pas qu'il y a un poste à combler. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)



Un immigrant récent et qui a bénéficié du soutien d'un organisme d'aide aux immigrants a rapporté avoir vécu le même genre d'expérience :

« Il y a trois ans, quand je cherchais un emploi, je ne me souviens pas d'être tombé sur des renseignements relatifs à l'industrie minière. Au cours de la dernière année, l'industrie a fait beaucoup de sensibilisation [dans ma région] et les organismes d'aide aux immigrants commencent maintenant à être plus au courant des offres. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

Les immigrants à la recherche de possibilités de carrière n'ont donc accès qu'à des renseignements limités sur l'industrie, par exemple concernant les diverses compagnies et leur emplacement, et où trouver des offres d'emploi.

² Les citations ont été légèrement modifiées au besoin par souci de clarté. Dans certains cas, des renseignements biographiques ont été modifiés pour des raisons de confidentialité. Concernant les renseignements fournis, toute ressemblance avec des personnes particulières de l'industrie n'est que pure coïncidence. Le sens des commentaires n'a pas été altéré.

Le manque apparent d'efforts de sensibilisation de la part des sociétés minières concorde avec les résultats du sondage de 2015 du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien (Conseil RHiM, 2015, p. 33). Les employeurs n'étaient pas nécessairement en accord (et certains étaient en désaccord) avec l'énoncé selon lequel l'emploi des immigrants est une priorité pour répondre aux besoins en matière d'embauche.

Les réseaux d'anciens étudiants et autres ressources d'aide au développement de carrière des étudiants (p. ex. les événements de réseautage des salons de l'emploi) sont considérés comme utiles. Le défi pour les immigrants consiste donc à avoir accès à ces ressources, en s'inscrivant à une formation ou en adhérant à des associations professionnelles.

L'emplacement géographique joue également un rôle important dans l'inclusion des immigrants. Ces derniers sont plus susceptibles de s'installer dans une ville et disposent généralement de peu d'information sur les régions plus éloignées. Certains indices donnent à penser que les organismes situés dans les centres urbains n'entretiennent pas de relations étroites avec l'industrie minière. Qui plus est, le personnel des organismes ne présente pas nécessairement les possibilités d'emploi aux nouveaux immigrants parce qu'il présume (souvent sans fondement) que ces derniers pourraient avoir à déménager et qu'ils y seront réticents. Toutefois, la combinaison de milieu urbain et de postes de travailleur volant offre la possibilité à l'industrie d'intégrer des immigrants qualifiés à l'effectif de navetteurs, et aux immigrants ainsi qu'à leur famille de profiter du soutien communautaire disponible dans les villes. Cet enjeu est abordé plus en détail dans la section sur les obstacles relatifs aux lieux de travail éloignés et aux réaffectations.

En résumé, la présente étude confirme qu'une sensibilisation limitée à l'industrie et les dynamiques relatives à la recherche d'occasions nuisent à l'inclusion des immigrants dans le secteur minier. La « structure d'information » permettant de faire connaître les possibilités de carrière dans le secteur minier à la population d'immigrants qualifiés ne semble pas fonctionner adéquatement. Les organismes d'aide aux immigrants ont indiqué ne pas entretenir de liens avec l'industrie et certains groupes de professionnels de domaines connexes, précisant qu'il leur est difficile d'avoir accès à de l'information opportune et utile à l'intention de leurs clients. Sans structure d'information efficace, le réseautage représente alors un mode d'information primordial sur l'industrie et peut constituer un obstacle pour les nouveaux arrivants qui ne sont pas dans le secteur minier canadien.

Reconnaissance des compétences et titres de compétences

L'évaluation et la reconnaissance des compétences, de l'expérience acquise dans des emplois antérieurs, des diplômes et de la formation professionnelle représentent un défi de taille pour les immigrants qui désirent accéder au marché du travail canadien.

Les immigrants, employeurs et organismes d'aide aux immigrants sont d'avis que le processus de reconnaissance des compétences et titres de compétences est difficile et complexe. Outre les titres de compétences officiels, l'évaluation de l'expérience internationale de l'industrie constitue elle aussi un problème. Certains des répondants immigrants ont déclaré que leur expérience internationale est souvent sous-estimée.

« J'ai accumulé de sept à huit années d'expérience dans le secteur minier à l'extérieur du Canada, mais ces années comptent peu; la compagnie ne peut confirmer cette expérience, vérifier les références; elle n'a pas de contacts. »

(Immigrante, professionnelle, rôle technique)

« Certaines des personnes qui s'installent ici sont très respectées là d'où elles viennent, mais ne le sont pas autant ici. Elles pensent qu'on n'accorde pas autant de valeur à leurs titres de compétences que dans leur pays d'origine. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

Les exigences relatives à l'obtention d'un agrément professionnel au Canada, y compris du titre d'ingénieur, ont été qualifiées d'étonnantes et le processus, de complexe, long et bureaucratique. Des ingénieurs chevronnés d'Australie ont fait remarquer qu'il s'agit là d'une différence clé entre leur pays et le Canada.

« Je suis un immigrant britannique et je n'ai pas eu de difficulté à faire reconnaître mes titres de compétences. Par contre, j'ai des collègues qui ne se sont même pas donné la peine de postuler à des emplois à cause de tous les obstacles qu'ils doivent franchir pour faire reconnaître leurs titres de compétences, c'est-à-dire passer de 10 à 12 examens techniques. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

« On m'a dit que je ne pourrais pas exercer le génie sans un titre d'ingénieur agréé. Ce titre n'est pas exigé en Australie. C'était un processus très frustrant et long. Côté carrière, j'ai fait un pas en arrière en venant ici. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

Certaines agences de services aux chercheurs d'emploi utilisent un système d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) pour aider les immigrants à comprendre les équivalences et écarts entre leur expérience ou formation internationale et les exigences de l'industrie minière canadienne. Il ressort clairement des sondages et des entrevues que les immigrants n'ont pas tous accès à ce type de soutien, et qu'à ce chapitre aussi, les réseaux personnels constituent une source essentielle d'information.

« J'aurais aimé qu'on m'aide à comprendre plus tôt les exigences professionnelles et de formation. Les choses auraient été beaucoup plus faciles si j'avais su ce qu'il fallait faire. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

« Certaines personnes ont des parents et amis qui peuvent les orienter vers les services d'établissement qui les aideront à s'y retrouver dans le système à leur arrivée au pays. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

En résumé, les professionnels compétents consultés dans le cadre de l'étude ont obtenu un poste dans le secteur minier et ont généralement réussi à faire reconnaître leurs titres de compétences. Bon nombre d'entre eux ont des amis et connaissances qui n'ont toutefois pas encore réussi à franchir cette étape. Le processus étant souvent long et complexe, beaucoup sont parvenus à le simplifier en venant au Canada en tant qu'étudiant et en s'inscrivant à la maîtrise. L'obtention du titre d'ingénieur est un processus particulièrement frustrant qui retarde l'avancement de carrière des ingénieurs qualifiés venant de l'étranger. L'expérience internationale étant difficile à évaluer pour les entreprises, elle n'est souvent pas prise en compte.

Expérience de travail canadienne

Selon une étude antérieure, le manque d'expérience de travail canadienne constitue un obstacle majeur pour les immigrants postulant des emplois dans diverses industries, dont l'industrie minière.

Les répondants immigrants étaient d'avis partagé quant à l'incidence de l'expérience canadienne, la moitié ne la considérant pas comme un obstacle et l'autre moitié, comme un obstacle majeur.

Les répondants qui ont indiqué être travailleur indépendant ou employé d'une entreprise fournissant des services à l'industrie (p. ex. cabinet d'experts-conseils) ne considéraient pas le manque d'expérience canadienne comme un obstacle, alors que les répondants travaillant pour de grandes compagnies minières pensaient le contraire. Les personnes ayant indiqué qu'elles ont dû perfectionner leur formation ou leurs qualifications considéraient également une expérience canadienne comme un obstacle.

Les entrevues et groupes de consultation ont révélé qu'une expérience canadienne n'est pas un concept unidimensionnel. En fait, il regroupe des considérations très variées, notamment : une expérience du type d'activités minières, de la topographie et du régime de réglementation du Canada; la capacité d'acquérir l'expérience de travail supervisé en génie exigée pour l'obtention du titre d'ingénieur; une compréhension des normes de sécurité et d'éthique de l'industrie; et une compatibilité avec la culture de travail canadienne.

Les organismes d'aide aux immigrants participants ont précisé que bon nombre d'employeurs mettent fin au processus d'embauche des candidats qui n'ont pas d'expérience de travail canadienne. Certains organismes d'aide aux immigrants n'ont pas la capacité de satisfaire efficacement à la demande des employeurs ou de leurs clients immigrants à ce chapitre.

Qu'est-ce qui qualifie une expérience de travail de « canadienne »?

Les commentaires formulés par les participants à la présente étude révèlent que le concept d'expérience de travail au Canada regroupe un large éventail de facteurs souvent mal compris ou définis. Ces facteurs comprennent notamment l'expérience de travail supervisé en génie exigée pour obtenir le titre d'ingénieur agréé, une connaissance confirmée des pratiques de sécurité et d'éthique au travail et une compréhension plus nuancée des normes culturelles prévalant dans les milieux de travail canadiens.

« Certaines petites compagnies hésitent à embaucher des personnes qui n'ont pas une expérience canadienne. Elles semblent avoir une certaine façon de voir les choses : "si la personne n'a pas d'expérience canadienne, nous ne l'embaucherons pas". C'est là que ça se complique. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

« La question que je poserais est : "que faisons-nous pour préparer nos clients [pour répondre à une question sur l'expérience canadienne]", parce que ce sujet sera probablement abordé dans le cadre d'une entrevue. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

En résumé et en concordance avec les conclusions d'une étude antérieure, le manque d'expérience de travail canadienne peut nuire à l'accès au secteur minier et à d'autres industries. Des éléments probants démontrent que le manque d'expérience de travail canadienne représente un obstacle à divers niveaux, notamment en ce qui a trait à la reconnaissance des titres de compétences et des préjugés perçus qui caractérisent le processus d'embauche. Au sein du secteur minier, le concept d'expérience canadienne semble englober une combinaison de facteurs comme une connaissance des activités minières et des règles de sécurité, une expérience de travail supervisé en génie et une compatibilité avec la culture du milieu de travail.



Préjugés inhérents au processus d'embauche

L'incidence des préjugés inhérents au processus d'embauche a été abordée tant dans la documentation que dans la presse grand public. Les expériences relatées par les participants confirment que ces défis perdurent et qu'ils sont toujours présents au sein de l'industrie minière. Même si de telles expériences sont peu fréquentes, elles sont partagées dans les réseaux personnels et se répandent au-delà de la personne directement touchée. Quelques expériences négatives peuvent avoir un effet négatif sur d'autres immigrants qualifiés qu'une carrière dans le secteur minier pourrait intéresser.

« Une personne honnête de l'organisme avec lequel je travaillais m'a dit que même si j'avais une expérience de l'industrie, mon nom poserait problème et que j'aurais avantage à le changer pour un nom à consonance anglaise. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

« Selon mon expérience, les employeurs sont plus susceptibles d'embaucher des immigrants pour pourvoir des postes professionnels. Ils hésitent à les embaucher s'ils les jugent surqualifiés ou si ces personnes posent leur candidature à des postes techniques ou d'ouvrier spécialisé – ils craignent qu'ils ne restent pas. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

En résumé, les immigrants, employeurs et organismes d'aide aux immigrants ayant participé à l'étude sont manifestement conscients que les préjugés inhérents au processus d'embauche sont toujours bien présents et qu'ils ont une importante incidence, certainement sur les personnes intéressées par des positions particulières et plus généralement sur le bassin d'immigrants qualifiés dans lequel l'industrie cherche à puiser.

Complexités des processus d'immigration et d'embauche

Bon nombre d'employeurs ayant participé aux groupes de consultation et aux entrevues présumaient qu'embaucher un immigrant signifiait embaucher une personne qui n'était pas encore établie au Canada. Les connotations associées au terme « immigrant » peuvent engendrer des craintes et des hésitations de la part des employeurs.

« Un frein majeur résulte du fait que les employeurs considèrent qu'il est plus difficile d'embaucher une personne venant d'un autre pays plutôt que quelqu'un qui est au Canada. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

« En tant qu'employeur, il est parfois difficile d'obtenir les documents d'immigration nécessaires à l'octroi d'un permis de travail. »

(Représentant d'un employeur)

« Il existe des obstacles financiers personnels, comme ne pas avoir de cote de crédit, louer un logement, payer une hypothèque, obtenir les services publics et même obtenir un permis de conduire. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

« J'ai commencé à travailler dans une province grâce au programme provincial des candidats, puis lorsque l'emploi a pris fin, j'ai trouvé du travail dans une autre province, ce qui a créé des problèmes avec mon approbation au programme des candidats. J'étais très heureux du soutien que la compagnie m'a fourni, financièrement pour obtenir des conseils juridiques et de la part des RH pour toute la paperasse. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

En résumé, offrir un emploi à des personnes qui ne sont pas encore au Canada représente un processus complexe. Aussi bien l'employeur que l'immigrant désirant entrer au Canada jugent le processus d'immigration exigeant en temps et en argent; ce facteur s'applique évidemment aux emplois proposés à des personnes qui ne sont pas encore au Canada. Les expériences partagées par les participants à l'étude ont toutefois permis de cerner les complexités qui se manifestent après l'arrivée au pays et l'importance pour les employeurs d'offrir le soutien nécessaire.

Travail dans des régions éloignées et réaffectations

Il est communément admis que l'industrie minière fait face à des défis particuliers en matière de recrutement et de maintien en poste dans les régions éloignées et rurales. Les organismes d'aide aux immigrants ayant participé à l'étude ont précisé que, selon leur expérience avec des chercheurs d'emplois, il s'agit d'un défi de taille. Il ne ressort pas clairement si cet avis est également partagé par les chercheurs d'emploi immigrants et nés au Canada, et si cela s'applique autant aux personnes désirant faire carrière dans l'industrie minière qu'à la population immigrante dans son ensemble. Les préoccupations pourraient également être exagérées ou fondées sur des hypothèses qui n'ont pas encore été étudiées ou vérifiées. Les citations ci-dessous illustrent les défis typiquement soulignés par les organismes :

« Il est difficile de trouver un emploi à cause de la pénurie d'emplois dans le secteur minier qui règne dans la région, surtout si les personnes ne veulent pas déménager. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

« S'assurer que le conjoint ou la conjointe peut trouver un emploi lorsque le couple doit déménager représente aussi un défi. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

« L'incapacité d'entretenir des relations régulières avec la famille et les amis constitue un défi, surtout quand il faut déménager dans une région éloignée ou dans une ville ou un quartier peu diversifiés. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

Les immigrants sont confrontés à des défis particuliers dans les régions éloignées ou rurales. On a noté une divergence d'opinions considérable entre les immigrants et les travailleurs nés au Canada quant à la mesure dans laquelle vivre dans une région éloignée ou rurale représentait un défi. Les participants nés au Canada étaient nettement moins susceptibles de considérer que les régions éloignées ou rurales avaient présenté un défi; en fait 40 % ont déclaré que cela n'avait eu aucune incidence. Plus de la moitié des immigrants ont toutefois répondu que cela avait créé d'importantes difficultés.

Les commentaires ont permis d'interpréter dans une certaine mesure ce résultat. Pour les immigrants, ces régions peuvent accroître le sentiment d'isolement et poser d'autres défis d'intégration pour leurs conjoints(es) et familles, surtout dans les petites communautés peu diversifiées et peu touchées par l'immigration, où encore limiter les liens avec des réseaux ou communautés de même souche. Les contraintes financières peuvent compliquer l'accès au crédit et au logement, surtout dans les régions éloignées. Enfin, les immigrants se sont dits inquiets de se retrouver dans une région qui dépend d'une seule industrie, surtout si elle est cyclique, alors que l'industrie minière connaît un ralentissement. Outre les obstacles qui nuisent à l'intégration au marché du travail dans le secteur minier, les risques de mise à pied peuvent être plus significatifs pour un immigrant.

« En tant que nouvel immigrant, je ne peux obtenir aucun crédit (financier) ici, même si mon salaire est élevé. Parce que je n'ai pas de crédit, je dois louer mon logement. Je vis dans une région rurale, qui est très belle, mais où le marché de la location n'est pas terrible. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

« Une des compagnies minières avec qui nous faisons affaire a récemment procédé à d'importantes mises à pied et les immigrants se sont retrouvés sans soutien (aucun recyclage); comme ils ont déménagé dans une région éloignée, ils ne savent pas comment repartir à zéro. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

Les immigrants étant plus susceptibles de s'installer initialement dans des centres urbains, il leur est plus difficile de réseauter avec les dirigeants des sites éloignés et de les rencontrer.

« J'ai réussi à avoir un emploi parce que je n'ai pas lâché prise – j'ai profité de mes vacances pour visiter la région et essayer d'obtenir des entrevues informelles en personne. Je ne connaissais personne avant de venir ici. Je crois que sans les rencontres en personne, je n'aurais probablement pas eu un emploi. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)



L'utilisation de navetteurs et d'une main-d'œuvre mobile par l'industrie présente une occasion de favoriser l'embauche de plus d'immigrants. Les grandes villes offrent aux immigrants et à leurs familles un accès à des services de soutien essentiels, notamment aux réseaux de la communauté culturelle, aux programmes de formation linguistique et de perfectionnement des compétences, aux services d'intégration et à des débouchés pour les conjoints(es). Les postes de travailleur volant permettent à l'industrie de profiter des compétences des immigrants et à ces derniers de bénéficier des ressources offertes dans les centres urbains. Ces dynamiques sont déjà en quelque sorte à l'œuvre dans certaines régions.

« Dans notre ville, les immigrants essaient principalement d'entrer dans l'industrie minière en obtenant des postes professionnels de niveau supérieur aux sièges sociaux, où ils peuvent être appelés à se rendre par avion aux sites plutôt que d'avoir à s'y installer. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

Barrières linguistiques et de communication

Les compétences linguistiques continuent d'être perçues comme un important obstacle à l'embauche d'immigrants et au développement du secteur minier. Comme mentionné précédemment, les employeurs qui ont participé au plus récent sondage de l'industrie du Conseil RHiM (Conseil RHiM, 2015) ont souligné qu'il s'agissait là du facteur le plus important pour faciliter l'embauche d'immigrants dans le secteur.

Certaines des personnes interviewées ont mentionné que la langue était un défi à l'intégration au milieu de travail et les groupes de consultation ont précisé qu'il s'agissait d'un obstacle à l'entrée dans le secteur. Des personnes interviewées et des participants aux groupes de consultation ont indiqué que cet obstacle peut être plus subtil que la simple capacité de parler un anglais de base et peut nuire à la crédibilité des immigrants et à leur inclusion sociale au milieu de travail.

« L'anglais comme langue seconde n'est pas un problème tant que vous êtes capable d'exprimer votre pensée critique dans cette langue. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

« Comme tout le monde le sait, la langue ne se limite pas au fait d'écrire et de parler anglais. Il s'agit aussi d'être en mesure de penser en anglais canadien. Ils doivent comprendre cette façon de penser et de s'exprimer. »

(Représentant d'un organisme d'aide aux immigrants)

« Il existe parfois des barrières linguistiques ou culturelles – les gens peuvent comprendre ce que vous dites, mais peut-être pas ce que vous voulez dire. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)



Pour leur part, les immigrants qui ont répondu au sondage n'ont pas exprimé de vives préoccupations concernant l'incidence négative possible des barrières linguistiques sur leur carrière. Il importe toutefois de noter que les immigrants ayant répondu au sondage travaillaient principalement dans un environnement anglophone et que pour 10 des 18 immigrants, l'anglais était leur langue maternelle. Plusieurs des immigrants avaient accumulé des années d'expérience dans le secteur minier dans leur pays d'origine. Ces personnes étaient également plus susceptibles que les répondants nés au Canada d'être des travailleurs indépendants ou de travailler pour une entreprise offrant des services à l'industrie. La possibilité d'occuper des postes dans lesquels ils peuvent mettre à profit leur grande expertise semble amoindrir dans une certaine mesure les barrières linguistiques.

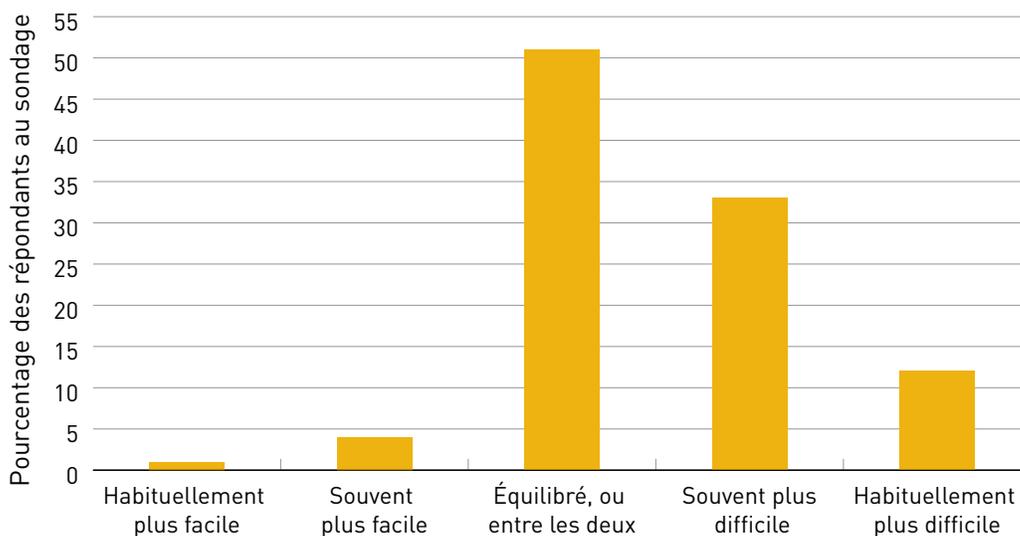
Bref, l'étude confirme que la capacité de communiquer en anglais est un facteur important de l'inclusion des immigrants dans le secteur minier. Bien que les immigrants ayant répondu au sondage n'aient pas indiqué que la langue constituait un frein à leur avancement

professionnel, ils ne sont pas nécessairement représentatifs de toute la population d'immigrants qualifiés. Les organismes d'aide aux immigrants ayant une vaste expérience auprès de personnes désirant accéder au secteur considéraient les compétences linguistiques comme un obstacle majeur et ont particulièrement souligné l'importance de la capacité d'exprimer sa pensée critique en anglais. Dans les postes professionnels, par exemple en génie, la langue est un véhicule permettant de montrer ses compétences et tout problème de communication peut nuire à l'inclusion. Les dynamiques subtiles de la culture et du statut d'« étranger » sont souvent intimement liées aux problèmes linguistiques. Les exigences en matière de bilinguisme peuvent aussi représenter un défi pour les nouveaux arrivants espérant trouver un emploi dans certaines régions du pays.

Obstacles à la réussite professionnelle et à l'avancement dans le milieu de travail

Bon nombre de répondants au sondage, aussi bien immigrants que nés au Canada, ont déclaré qu'il est plus difficile pour un immigrant de réussir dans son milieu de travail. Au total, 44 % des répondants au sondage croyaient que, souvent ou habituellement, il est plus difficile pour les immigrants de réussir dans leur milieu de travail (consulter la figure 2).

Figure 2 : Points de vue sur la difficulté pour les immigrants de réussir dans leur milieu de travail



Comparativement, 26 % de tous les répondants ont indiqué qu'il est souvent ou habituellement plus difficile pour les Autochtones de réussir et 57 % que cela est plus difficile pour les femmes.

Obstacles auxquels sont confrontées les immigrantes

Une somme considérable de données probantes confirme que les immigrantes sont confrontées à des défis particuliers dans l'ensemble de l'économie canadienne. Statistique Canada a révélé, par exemple, que le taux de chômage chez les immigrantes est près de deux fois plus élevé que chez les femmes nées au pays; l'écart entre immigrants et personnes nées au Canada est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes (Statistique Canada, 2012).

« Les différences culturelles figurent parmi les raisons pour lesquelles j'ai quitté mes emplois précédents, mais dans la plupart des cas, je suis partie à cause de la façon dont on me traitait en tant que femme. Souvent, on ne me prenait pas au sérieux. »

(Immigrante, professionnelle, rôle technique)

« On juge beaucoup les capacités d'une personne selon qu'il s'agit d'une femme, d'un immigrant ou d'un Autochtone – l'expérience et la performance au travail ne sont pas prises en compte. Des gens sont souvent exclus uniquement à cause de leur sexe et de leur origine. »

(Femme née au Canada, professionnelle, rôle technique)

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

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)



« Les personnes appartenant à un groupe sous-représenté doivent en faire beaucoup plus pour obtenir une promotion. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

Les différences au chapitre des modèles d'interaction et de communications entre collègues de travail peuvent être plus difficiles à cerner et à absorber. Un organisme d'aide aux immigrants a mentionné que la capacité à trouver sa place dans le milieu de travail était un des principaux déterminants de réussite de ses clients, et ce, dans tous les secteurs.

Plusieurs personnes interviewées ont mentionné avoir eu moins de difficultés que d'autres immigrants parce que l'anglais était leur langue maternelle ou parce que leur culture d'origine ressemblait à celle du Canada (Australie, Europe, Royaume-Uni, États-Unis).

« Je crois que ce sont des petites choses comme les préjugés qui ne sont pas évidentes. Les minorités visibles sont considérées comme différentes, mais le traitement qu'on leur réserve est subtil et difficile à cerner. Même si je fais partie d'une [minorité visible], j'ai l'avantage d'avoir grandi dans un [pays anglophone ressemblant au Canada]. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

Les différences culturelles jouent un rôle important, mais elles sont souvent peu connues; par conséquent, leur incidence est aussi peu reconnue. Certains défis parfois liés à la personnalité (comme le fait d'être introverti ou extraverti) sont sans l'ombre d'un doute également teintés de différences culturelles, comme l'ouverture et la discrétion. Tant que ces différences seront considérées comme des traits de personnalité individuels, il incombera aux immigrants de s'adapter et l'étude des aspects systémiques des cultures nationales, de l'industrie et du milieu de travail soulèvera peu d'intérêt tout comme la mise en place de stratégies d'inclusion appropriées.

« La personnalité, le fait d'être introverti ou extraverti, a une incidence sur la réussite. Quand j'ai travaillé dans un camp, on n'avait pas beaucoup d'intimité. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

« Je suis une personne avenante et j'ai de la facilité à réseauter – c'est important d'aider les gens à découvrir qui vous êtes et que vous êtes bon dans ce que vous faites. Je n'ai pas peur de m'exprimer avec mes collègues ou de parler à un cadre supérieur lors d'une conférence – ça attire le respect. Je ne laisse pas aux gens la possibilité de penser que je ne suis pas qualifiée ou que je ne peux pas faire mon travail. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

« Les interactions culturelles au travail sont également différentes – les gens sont plus distants ici; dans mon pays, on travaille ensemble, un peu comme une famille. »

(Immigrante, professionnelle, rôle technique)

« Les gens d'ici tendent à être plus fermés; ils ont un passé; ils ont grandi ici; ils parlent des lacs, des plantes, de plein de choses que je ne connais pas. »

(Immigrante, professionnelle, rôle technique)



« Je trouve que les employés syndiqués sont très différents sur le plan culturel. Ils manquent de rectitude politique – les termes, le langage qu'ils utilisent sont très dépassés. C'est en quelque sorte un groupe distinct de la main-d'œuvre. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

Les facteurs favorisant l'avancement de carrière ont également été abordés dans le cadre du sondage. Comme pour l'embauche, le processus de promotion semble partial (souvent inconsciemment). Les participants, tant immigrants que nés au Canada, étaient d'avis que les immigrants doivent surmonter des défis particuliers en matière d'avancement de carrière. Ces défis comptent entre autres : comprendre certaines des différentes pratiques en vigueur dans les milieux de travail au Canada, se faire une place dans des milieux qui ne sont pas inclusifs, avoir accès aux occasions de développement de carrière.

Plusieurs participants à l'étude ont fait remarquer que les normes en vigueur dans les milieux de travail canadiens peuvent différer de celles adoptées dans leur pays d'origine. Une mauvaise compréhension de ces différences peut nuire aux chances de réussir. Dans le récent sondage du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien à leur l'intention (Conseil RHiM, 2015, p. 39), les employeurs ont indiqué que la culture du milieu de travail est un facteur important pour faciliter l'emploi des immigrants dans le secteur minier. Aucun des répondants n'a indiqué que la culture du milieu de travail n'était pas importante; en fait, 70 % d'entre eux jugeaient que ce facteur était de moyennement important à très important.

« La culture du milieu de travail n'est pas la même au Canada que dans d'autres pays, ce qui peut nuire aux chances de réussir. Par exemple, un nouveau venu dans un milieu de travail ne saura pas que nous camouflons nos commentaires négatifs entre des commentaires positifs. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

« Les comportements éthiques, la sécurité et la sûreté sont des priorités, surtout dans les industries minières au Canada et aux États-Unis, ce qui peut poser problème si vous venez d'un endroit où la corruption et les pots-de-vin sont monnaie courante. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

Un des participants aux groupes de consultation a précisé que la haute direction de certaines entreprises apprécie nettement l'expérience qu'une équipe internationale peut apporter, mais que cette attitude ne s'est pas encore propagée aux échelons inférieurs de l'entreprise.

« Un préjugé envers les gens qui viennent de l'international par opposition aux locaux veut que pour réussir aux échelons supérieurs vous devez être d'un pays autre que celui où vous travaillez. Malheureusement, quand on regarde qui travaille dans les mines, cette pratique ne semble pas très courante. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

En résumé, l'étude a confirmé que les obstacles à l'inclusion ne se limitent pas au recrutement dans le cas des immigrants. Les participants à l'étude reconnaissaient qu'il est plus difficile pour les immigrants de réussir dans les milieux de travail du secteur minier canadien. L'industrie minière démontre néanmoins une certaine ouverture envers les immigrants qualifiés, comme en font foi les expériences positives citées par les immigrants ayant participé à l'étude.

Cheminement de carrière – Faits saillants

- Les caractéristiques personnelles et les obstacles systémiques ont une incidence majeure sur les carrières.
- Entrer au Canada à titre d'étudiant d'un programme universitaire dans un domaine minier permet aux nouveaux arrivants :
 - de forger des réseaux et d'avoir accès à de l'information sur les carrières;
 - d'acquérir une expérience canadienne et ainsi répondre à cette exigence;
 - d'améliorer ou de confirmer les compétences linguistiques et la connaissance de la culture canadienne.
- Les jeunes immigrants, comme les jeunes professionnels nés au Canada, font partie de la génération X ou des millénaires. Ils recherchent un environnement de travail dynamique, veulent toute la flexibilité requise pour concilier travail et vie personnelle, appuient les carrières de leurs conjoints(es), veulent fonder une famille, acheter une maison et bâtir une carrière dans laquelle ils auront rapidement et fréquemment droit à des promotions. En outre, dans bien des cas :
 - Comme ils ont déjà changé de pays, les immigrants professionnels sont ouverts à l'idée de déménager de nouveau.
 - Les compétences transférables permettent de changer plus facilement d'industrie.
 - Les jeunes professionnels qui ont immigré sont déterminés à bâtir une carrière fructueuse et chercheront les occasions qui leur permettront de répondre à tous leurs besoins, personnels et professionnels.
 - Les immigrants ont une vision internationale de l'industrie et comparent les expériences vécues et les futures perspectives d'emploi au Canada à ce qui s'offre ailleurs.
- Le ralentissement économique que vit actuellement l'industrie a un effet profond que les immigrants sont plus susceptibles de ressentir.
 - Les immigrants qui n'ont pas de filet de sécurité local, comme le soutien familial, des ressources financières personnelles et de solides réseaux professionnels, sont durement touchés par les mises à pied, le temps partiel et la précarité d'emploi.
- La concurrence pour le recrutement d'employés compétents nuit à la capacité de l'industrie d'attirer et de maintenir en poste des immigrants qualifiés.
 - Les étudiants étrangers inscrits à des programmes de cycles supérieurs au Canada exportent souvent leurs compétences, par exemple en Australie, en Amérique du Sud ou ailleurs.

- Les immigrantes, les immigrants faisant partie d'une minorité visible et les personnes dont la culture et la langue diffèrent de celles qui prévalent au Canada estiment qu'il est plus difficile de s'intégrer efficacement au milieu de travail dans le secteur minier.
 - Même les jeunes femmes qui ne voyaient pas initialement d'obstacles ont changé d'avis à mesure qu'elles évoluaient au sein de l'industrie.
 - Les immigrants venant d'Australie, d'Europe, du Royaume-Uni ou des États-Unis ont mentionné qu'il existe effectivement certaines différences culturelles, mais qu'ils se sentent généralement à l'aise dans la culture du secteur minier canadien. Les immigrants provenant d'autres pays ont toutefois déclaré qu'ils se sentent comme des « étrangers », en partie à cause des différences linguistiques et du manque de connaissance des références locales (plantes, lacs et films), mais aussi à cause de subtiles nuances culturelles au travail.
- Les professionnels plus âgés qui approchent de la retraite ont eu des carrières fructueuses et se disent très satisfaits.
 - Les participants à l'étude qui avaient une longue carrière dans le secteur minier canadien étaient très positifs envers leur carrière. Ces personnes avaient atteint des fonctions assorties de responsabilités de gestion dans le domaine de leur choix et appréciaient leur travail.

Cheminement de carrière et parcours professionnels — Résultats

Le deuxième objectif de la présente étude consistait à examiner les *cheminements de carrière* des travailleurs immigrants, notamment en déterminant les points d'entrée et de sortie du secteur minier.

L'examen des cheminements de carrière était fondé sur une analyse des données quantitatives du sondage ainsi que sur les entrevues individuelles, l'échantillon total se composant de 22 personnes. Comme mentionné précédemment, cet échantillon ne peut être considéré comme représentatif de la population d'immigrants qui travaillent actuellement dans le secteur minier canadien. Les répondants avaient un niveau de scolarité plus élevé que celui de l'ensemble de la main-d'œuvre dans le secteur minier. Certaines catégories d'emploi, notamment ouvrier spécialisé et employé en production ou maintenance, étaient sous-représentées dans l'échantillon. Les caractéristiques suivantes sont susceptibles d'avoir une incidence sur le cheminement de carrière et parcours professionnel :



- l'entrée dans le secteur au Canada;
- les moments clés de la carrière et les facteurs déterminants de la réussite;
- les facteurs motivant les projets de carrière actuels.

Points d'entrée du secteur

Les résultats ci-dessous portent sur les points d'entrée des immigrants dans le secteur des mines et des minéraux au Canada. Les points d'entrée suivants correspondent à ceux les plus mentionnés par les 22 participants.

■ Programme canadien d'études universitaires dans un domaine lié aux mines

La solide réputation des programmes canadiens d'études dans le domaine minier attire un grand nombre d'étudiants étrangers. Certaines des personnes interviewées sont venues au Canada pour étudier dans un domaine lié aux mines; elles avaient généralement un diplôme de premier cycle et une expérience pertinente dans leur pays d'origine. Une étude antérieure a révélé que les immigrants qui s'inscrivent à un programme de cycle supérieur comme étudiants étrangers sont plus avantagés sur le marché du travail que les immigrants sans diplôme d'études supérieures canadien (Sweetman & Warman, 2009).

Une personne interviewée a précisé que son diplôme d'études canadien lui avait ouvert des portes :

« Je suis venue au Canada en tant qu'étudiante et je crois que cela m'a aidé à trouver un emploi ici. »

(Immigrante, professionnelle, rôle technique)

■ Entreprises offrant des services de soutien à l'industrie minière

Les professionnels qui ont des compétences dans des domaines comme la géologie, le génie et d'autres domaines techniques commencent souvent leur carrière canadienne dans des entreprises qui offrent des services à l'industrie.

Les immigrants qui n'ont pas d'expérience antérieure de l'industrie minière réussissent à y entrer en travaillant pour des entreprises de services de soutien, par exemple en technologies de l'information ou en services-conseils.

Certaines personnes ont initialement travaillé comme entrepreneur indépendant avant d'obtenir une fonction plus permanente dans le secteur minier.

■ Transferts internes

Certaines personnes ont entamé leur carrière au Canada après y avoir été transférées par leur employeur dans leur pays d'origine. Les transferts internes illustrent une caractéristique unique de l'industrie minière canadienne et de son envergure mondiale. En effet, les entreprises ayant des activités internationales peuvent attirer des personnes travaillant sur des sites hors Canada et profiter de leur expérience opérationnelle à l'échelle internationale.

■ Entrée directe ciblée dans le secteur

Certains répondants immigrants ont poursuivi une carrière dans le secteur minier, avant ou après leur arrivée au Canada, afin de continuer celle qu'ils avaient commencée dans leur pays d'origine.

Compte tenu des difficultés d'accès au secteur mentionnées précédemment, il n'est pas toujours facile d'entrer directement dans une compagnie minière, et ce, même pour les personnes qui ont un diplôme d'études supérieures et une expérience de l'industrie. Quelques personnes ont mentionné que le délai pour obtenir un emploi avait été de deux à quatre ans après leur arrivée au Canada.

■ Entrer dans le secteur minier par hasard

Certains immigrants disposant d'une expertise dans un domaine plus général (p. ex. les TI, les RH, le marketing) ont obtenu un emploi dans le secteur minier par pur hasard.

Tous les immigrants participants à l'étude étaient titulaires d'un diplôme universitaire et, même s'ils n'étaient pas dans un domaine technique (géologie, génie, etc.), ces travailleurs hautement qualifiés détenaient des reconnaissances professionnelles et une formation avancée pouvant s'appliquer à l'industrie minière ou à une autre industrie.

En résumé, de multiples points d'entrée ont été utilisés pour poursuivre une carrière dans le secteur minier canadien. Le fait de posséder une expertise particulièrement prisée par un employeur semble faciliter l'accès au secteur – notamment un diplôme d'une université canadienne, des compétences utiles dans des fonctions de consultant ou d'entrepreneur, ou des compétences spécialisées pertinentes aux activités internationales d'une compagnie.

Cheminements de carrière

Les répondants au sondage avaient la possibilité de fournir des renseignements sur leur cheminement de carrière, notamment sur les changements d'emploi. En règle générale, les répondants (immigrants et nés au Canada) étaient plus susceptibles d'avoir changé d'emploi parce qu'une occasion s'était présentée à l'interne (pour le même employeur), ce qui représentait 37 % des 415 transitions d'emploi déclarées dans le sondage. La deuxième cause la plus courante était une occasion à l'extérieur, ce qui représentait 25 % de toutes les transitions. Les autres raisons invoquées comprenaient notamment la démission, la fermeture de site et la fin de contrat (moins de 10 % des transitions respectivement). Même si les répondants au sondage et les personnes interviewées ont souvent mentionné l'insécurité d'emploi dans le secteur minier, les données provenant de l'échantillon suggèrent que la plupart des changements d'emplois étaient liés à de nouvelles occasions.

Les répondants ont également précisé les événements importants qu'ils ont vécus durant leur carrière et, s'il y avait lieu, leur incidence. Près de la moitié des personnes ayant répondu entièrement au sondage ont perfectionné leur éducation ou formation, tout en continuant de travailler ou en interrompant momentanément leur carrière. Les personnes ayant fait ce choix considéraient qu'il avait eu une incidence positive, avec une cote moyenne de 4,5 sur 5; environ 90 % ont précisé que cela avait eu un effet positif sur leur carrière. Un nombre semblable de répondants (45 %) ont indiqué avoir changé d'employeur au sein du secteur minier et 76 % de ces personnes ont précisé que cela avait eu une incidence positive ou très positive sur leur carrière.

■ Changer par choix — pour des raisons de perfectionnement ou d'avancement professionnel

Certaines personnes ont choisi de changer d'emploi afin de parfaire leurs connaissances, d'élargir leurs compétences et de gérer leur carrière. La décision de changer de type d'emploi faisait exception au sein de l'échantillon, lequel affichait peu de changements de parcours de carrière. Les personnes qui ont commencé dans des postes de production et d'entretien étaient plus susceptibles d'occuper toujours ce type d'emploi ou d'avoir été promues à des postes de gestionnaire intermédiaire ou superviseur. Les personnes qui avaient initialement occupé un poste professionnel, que ce soit dans un domaine technique, scientifique ou administratif, sont demeurées dans leur catégorie d'emploi ou ont été promues à des postes de cadre intermédiaire ou supérieur.

■ Changements de types d'employeur

Environ la moitié des immigrants ayant participé à l'étude étaient (ou avaient récemment été) employés dans une grande compagnie minière. Bon nombre avaient précédemment travaillé pour de petites compagnies ou pour des entreprises offrant des services à l'industrie. Cette constatation est conforme aux résultats du sondage, qui révèle une force d'attraction vers les grands employeurs. En effet, 59 % des 415 transitions d'emploi déclarées dans le sondage représentaient un changement pour un emploi dans une grande compagnie. Très peu de personnes ont indiqué avoir quitté un grand employeur pour un autre type de relation d'emploi. Les quelques personnes qui ont déclaré avoir quitté une grande compagnie minière ont précisé l'avoir fait parce que leur contrat prenait fin ou qu'elles avaient été mises à pied; une personne a indiqué avoir pris un poste aux responsabilités accrues dans une plus petite compagnie.

Les changements d'emploi étaient plus fréquents parmi les répondants qui travaillaient pour de petits employeurs, des entreprises offrant des services à l'industrie ou à leur compte; dans ces contextes, ils semblaient passer de l'un à l'autre parce que leur contrat prenait fin ou que de nouvelles possibilités se présentaient.



■ Facteurs qui façonnent les projets de carrière

On a demandé aux participants à l'étude où ils espéraient être dans les trois à cinq prochaines années et quelle était la probabilité qu'ils cherchent un emploi en dehors du secteur canadien des mines et des minéraux. Deux répondants immigrants ont indiqué qu'ils approchaient de la retraite. Environ la moitié des autres répondants prévoyaient demeurer dans le secteur, mais espéraient occuper un autre emploi, alors que l'autre moitié pensait quitter le secteur canadien des mines et des minéraux.

Les entrevues de même que les réponses à d'autres questions du sondage ont permis de cerner certains des facteurs qui façonnent les projets de carrière.

■ Les gens qui aiment leur travail tendent à le conserver

Les personnes bien établies dans leur communauté et au sein de l'entreprise pour laquelle elles travaillent déclarent aimer l'industrie et espèrent y rester. Bon nombre espèrent obtenir une promotion ou un autre emploi.

« Je prévois rester dans cette compagnie. Il y a beaucoup d'occasions. J'ai présenté ma candidature pour un poste de cadre supérieur, mais je ne l'ai pas eu parce que d'autres candidats avaient plus d'expérience – je devrais avoir de meilleures chances dans un an ou deux. »

(Immigrante, professionnelle, rôle technique)

Les géologues et ingénieurs miniers ne sont pas les seuls à être passionnés par l'industrie – les gens qui travaillent par exemple aux RH et dans des domaines plus généraux apprécient le secteur et veulent y rester.

« Il est très peu probable que je quitte le secteur – j'aime le côté international de l'industrie, les gens et les activités minières. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

■ **La précarité d'emploi, l'instabilité professionnelle et les perspectives limitées d'emploi forcent les gens à se tourner vers d'autres secteurs**

Plusieurs participants ont indiqué qu'ils prévoyaient quitter le secteur en raison du ralentissement actuel de l'industrie. Certains ont déclaré qu'ils aimeraient rester, mais ne pensent pas que cela soit possible. Par exemple :

« Je pense à quitter l'industrie. Mon travail a représenté une formidable occasion, en quelque sorte un tremplin. J'adore l'industrie et celle-ci est appréciée dans mon pays d'origine. Malheureusement, je ne travaille qu'à temps partiel et la compagnie ne peut m'offrir plus à cause du ralentissement; je cherche un emploi à temps plein plus stable. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

« Je vais probablement quitter l'industrie parce que le salaire offert aux géologues au Canada est bas, qu'il y a peu de débouchés et qu'il n'y a pas de sécurité d'emploi. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)

Certaines personnes choisissent de quitter le secteur, non seulement à cause du contexte de ralentissement, mais également de la précarité d'emploi qui le caractérise périodiquement. Par exemple :

« Cette industrie est trop cyclique et c'est très stressant. Surtout pour un nouvel arrivant sans soutien familial; peut-être que si j'étais ici depuis plus longtemps les choses seraient différentes. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

■ **La transférabilité des compétences facilite les changements de secteur lors de périodes de ralentissement**

Les immigrants qui possèdent des compétences transférables sont ouverts à quitter l'industrie. Cette possibilité est d'autant plus envisagée si la personne a eu une série de contrats de courte durée, a occupé des emplois temporaires, est préoccupée par le ralentissement actuel ou cherche simplement à élargir ses horizons et trouver de nouvelles occasions.

« Je vais probablement quitter le secteur – les conditions de travail ne sont pas stables, mes compétences et ma formation sont dans un autre domaine et peuvent être transférées. Les emplois dans le secteur minier sont instables, surtout pour les professionnels (ingénieurs, géologues, etc.) et je trouve qu’il y a beaucoup de mises à pied. La situation ne fait qu’empirer au fil des ans. »

(Immigrant, professionnel, rôle technique)



■ Les environnements de travail non inclusifs poussent les femmes et possiblement les immigrants de certaines cultures à quitter le secteur

Certaines des participantes à l’étude attribuaient les difficultés qu’elles ont rencontrées au fait d’être immigrantes, d’autres les attribuaient au fait d’être une femme et certaines, à ces deux caractéristiques. Il peut s’avérer difficile pour certaines personnes d’analyser leur expérience, de déterminer si le fait de ne pas se sentir à l’aise dans leur environnement de travail est attribuable à leur sexe, aux différences culturelles, à des caractéristiques personnelles ou à une combinaison de ces facteurs. Bien qu’il ne soit pas possible de tirer de solides conclusions à partir du petit échantillon, il semblerait que certaines des immigrantes consultées ont vécu des expériences plus difficiles que les hommes.

« Mes [quatre] changements d’emplois ont été motivés par des problèmes liés à l’environnement de travail et à mon sexe – cela n’avait rien à voir avec mon statut d’immigrante. »

(Immigrante, professionnelle, rôle technique)

« Je vais probablement quitter l’industrie – j’ai l’impression que mes compétences seront plus appréciées en dehors de l’industrie et je veux m’éloigner de la mentalité de “club de vieux copains”. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

Il semblerait également que les immigrants dont la langue maternelle n'est pas l'anglais et qui font partie d'une minorité visible sont plus susceptibles d'envisager de quitter le secteur. Malgré la petite taille de l'échantillon, une comparaison des immigrants venant d'Australie, d'Europe, du Royaume-Uni et des États-Unis avec ceux venant d'Asie, par exemple, révèle que ceux appartenant à une minorité visible d'Asie songent davantage à quitter le secteur. Cette constatation confirme les résultats d'études selon lesquelles les immigrants qui ne viennent pas de pays occidentaux font face à plus d'obstacles sur le marché du travail (Sweetman & Warman, 2009) et (Bucklaschuk & Wilkinson, 2011). Une personne interviewée a notamment déclaré :

« L'industrie est généralement accueillante, mais j'ai entendu des conversations entachées de préjugés – ce genre de situation est plus difficile quand vous faites partie d'une minorité [visible]. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)

La combinaison de différences culturelles ET de différences de genres peut représenter un défi de taille. Par exemple, le rapport connexe intitulé *Renforcer les effectifs de l'industrie minière – Explorer l'inclusion des genres* examine l'incidence des rôles sexospécifiques, notamment les plus grandes responsabilités que les femmes assument concernant la garde des enfants, les tâches ménagères, les soins aux aînés, ainsi que les comportements sexospécifiques comme la facilité à demander une promotion. Dans certaines cultures, ces attentes envers les rôles sexospécifiques et comportements appropriés sont nettement plus prononcées et génèrent donc un ensemble complexe de pressions.



« C'est différent pour les femmes. Les femmes immigrantes font face à plus de défis que les hommes. Elles sont aussi des mères, etc. alors que les hommes ont juste à aller travailler. Il n'y a pas de soutien familial ici et les femmes sont confrontées à plus de défis que les hommes. Par exemple, il est difficile de trouver un emploi parce qu'on a moins confiance en soi; les hommes peuvent souvent juste demander ce qu'ils veulent. Les femmes baisseront les bras – elles ne peuvent se permettre de perdre deux mois à chercher un emploi; parfois, elles s'en font parce qu'elles parlent avec un accent, etc. »

(Immigrante, professionnelle, rôle non technique)



Faciliter l'inclusion des immigrants dans le secteur

Le sondage 2015 du Conseil RHiM sur le marché du travail canadien (Conseil RHiM, 2015) a demandé aux employeurs d'évaluer la priorité accordée aux Autochtones, immigrants et femmes pour répondre à leurs besoins d'embauche. Selon ce sondage, les employeurs n'étaient pas nécessairement en accord avec l'affirmation selon laquelle l'embauche des immigrants était une priorité pour répondre à leurs besoins. Certains étaient même en désaccord.

À cet égard, la présente étude a recueilli les points de vue d'immigrants, d'organismes et de l'industrie sur les facteurs et indicateurs de l'engagement des employeurs du secteur minier à favoriser l'inclusion des immigrants.

Les répondants au sondage ont fourni une bonne évaluation de l'intérêt que leur employeur manifeste envers les immigrants qualifiés. Les répondants (immigrants et nés au Canada) considéraient que leur employeur s'efforçait de créer une ambiance mettant à profit la diversité.

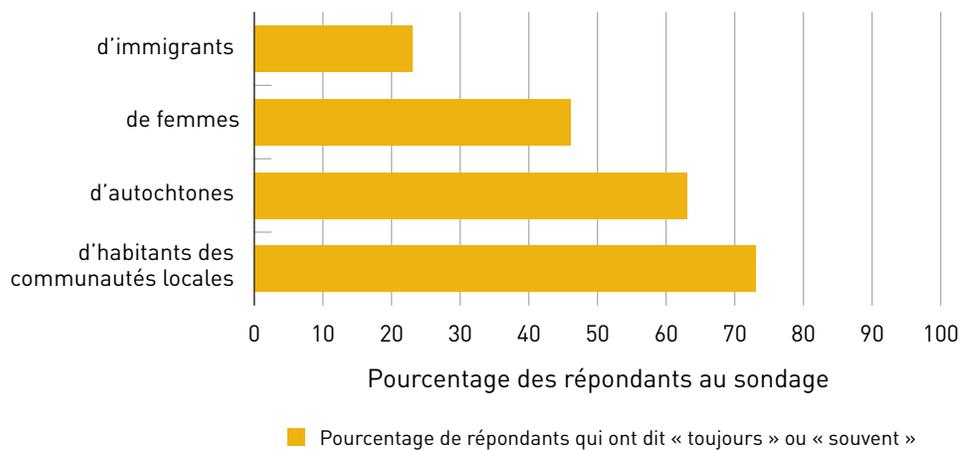
- 68 % des 280 répondants ont indiqué que leur employeur prenait souvent ou toujours des mesures pour favoriser un milieu de travail respectueux et accueillant.
- 56 % ont indiqué que leur employeur prenait souvent ou toujours des mesures pour encourager les gens à s'exprimer.

Ces caractéristiques du milieu de travail sont des facteurs déterminants de la capacité d'une entreprise de profiter des avantages qu'une main-d'œuvre diversifiée peut apporter.

Comme l'illustre la figure 3, les points de vue des répondants font écho aux priorités en matière d'embauche exprimées par les employeurs pour répondre à leurs besoins. Un faible pourcentage seulement des employeurs de ces répondants étaient considérés comme déterminés à embaucher des immigrants, surtout en comparaison avec ceux qui prennent des mesures pour embaucher plus de femmes et d'Autochtones. Moins du quart des répondants ont indiqué avoir vu leur employeur souvent ou toujours prendre des mesures pour favoriser l'embauche de plus d'immigrants.

Les personnes interviewées et participants aux groupes de consultation partageaient le même avis. Ces personnes ont généralement suggéré que les employeurs doivent déployer plus d'efforts proactifs, surtout en ce qui a trait à l'embauche d'immigrants.

Figure 3 : Avis des répondants au sondage quant aux mesures prises par l'employeur pour favoriser la diversité



Les employeurs et organismes d'aide aux immigrants ayant participé aux groupes de consultation ont discuté notamment des raisons susceptibles de motiver les employeurs à tirer profit des occasions que présentent les immigrants qualifiés. Plusieurs obstacles à l'inclusion des immigrants ont été examinés dans le cadre de l'étude (consulter les sections précédentes). Deux de ces obstacles ont été soulignés lors des discussions. Premièrement, bon nombre d'employeurs ont l'impression que l'embauche d'immigrants peut être un processus compliqué et deuxièmement, l'expérience canadienne continue d'être privilégiée. Les participants aux groupes de consultation ont fait remarquer que les employeurs seront plus enclins à embaucher des immigrants quand le besoin s'en fera sentir, en d'autres termes, en dernier recours. Les participants étaient généralement d'avis que les employeurs doivent être informés des avantages que présente l'embauche d'immigrants.

« Un des défis que nous devons surmonter est l'impression, réelle ou perçue, qu'en raison des difficultés que traverse l'industrie minière depuis quelques années, il y aurait des tonnes d'autres candidats sur le marché du travail. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

« Ce qui compte, c'est la disponibilité des compétences. Si un nombre nettement insuffisant de candidats qualifiés postulent un emploi, les employeurs pourraient être encouragés à sortir des sentiers battus. »

(Représentant d'un groupe d'intervenants de l'industrie)

Outre les besoins généraux en matière de candidats qualifiés, les pénuries de certaines compétences particulières encourageront les employeurs à considérer plus activement le bassin d'immigrants qualifiés. Diverses situations mentionnées comme susceptibles

d'accroître l'intérêt envers les candidats immigrants comprennent notamment une connaissance de différentes langues et les postes ne pouvant être pourvus par des candidats nés au Canada.

L'embauche d'immigrants présente également des défis pour les employeurs. Les groupes de consultation ont souligné les problèmes de disponibilité et d'accès. Les populations d'immigrants sont limitées dans bon nombre de communautés minières en régions rurales et éloignées. De plus, le terme « immigrant » est souvent interprété comme désignant une personne qui n'est pas encore au Canada par opposition à quelqu'un déjà au pays. Les délais nécessaires pour trouver des candidats, confirmer les qualifications, embaucher et puis intégrer ces nouveaux employés immigrants ont été mentionnés comme présentant un obstacle majeur. Sans de solides relations entre les employeurs et les organismes d'aide aux immigrants ou autres sources, il peut être difficile d'avoir accès au bassin d'immigrants qualifiés.

« Lorsqu'on examine la question de l'embauche d'un point de vue local, il n'y a pas de diversité, à moins de prendre en compte les Premières Nations. S'il y avait plus d'immigrants dans les communautés locales, nous pourrions alors en embaucher et en intégrer plus sur nos sites miniers. »

(Représentant d'un employeur)

« Le facteur temps est une source de préoccupation. Les employeurs doivent collaborer avec les agences afin de vérifier et faire approuver les reconnaissances professionnelles étrangères avant l'arrivée au Canada, surtout si des préalables sont exigés, par exemple les certifications provinciales du Sceau rouge. »

(Représentant d'un employeur)

En résumé, les participants à l'étude étaient d'avis que les employeurs du secteur minier canadien affichaient généralement peu d'intérêt envers l'embauche d'immigrants, à moins qu'ils n'aient d'autres choix. Une pénurie de compétences ou un manque d'accès à une compétence unique très recherchée pourrait encourager les employeurs à faire fi de leurs hésitations et à embaucher des immigrants. Les avantages découlant d'une perspective internationale plus diversifiée et d'un plus grand bassin de talents dans lequel puiser ne semblent pas peser lourd dans les décisions quotidiennes en matière d'embauche de bon nombre d'employeurs.

L'étude a également permis de cerner des exemples de pratiques prometteuses et efficaces en place dans certains milieux de travail du secteur minier et dans des industries comparables pertinentes. Ces pratiques ont été examinées dans le cadre de l'étude et les conclusions ainsi qu'un recueil d'études de cas sont présentés dans le rapport connexe intitulé *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion*.





Stratégies recommandées à l'échelle de l'industrie

La présente étude visait à mieux comprendre les obstacles du point de vue des personnes directement concernées, en se basant sur l'expérience d'immigrants, d'employeurs et d'organismes d'aide aux immigrants. L'étude a également permis de recueillir d'autres suggestions et des exemples de réussite s'appliquant plus particulièrement aux réalités opérationnelles du secteur des mines et des minéraux au Canada. Les recommandations fondées sur des données probantes suivantes ont été élaborées à partir des résultats de l'étude.

✓ Éliminer les obstacles en milieu de travail

Les stratégies fondées sur des données probantes suivantes ont été élaborées à partir des résultats de l'étude afin d'éliminer les obstacles dans les milieux de travail.

1. Renforcer les capacités des immigrants compétents afin de leur donner accès aux occasions. Un accès en temps plus opportun à de l'information fiable faciliterait le processus de recherche d'emploi pour les immigrants qualifiés. Par exemple :
 - a) Élaborer et mettre en place une stratégie de diffusion visant à améliorer l'accès à l'information sur les carrières, les offres d'emplois actuelles, les employeurs potentiels et les exigences professionnelles. Il existe déjà diverses ressources efficaces qui pourraient être davantage mises à profit. Les organismes d'aide aux immigrants et les associations professionnelles devraient être considérés comme les principaux points de diffusion et d'accès à l'information.
 - b) Faciliter les occasions de réseautage afin de permettre aux immigrants d'explorer les possibilités de carrière et de rencontrer des dirigeants de l'industrie. Plusieurs modèles existants et efficaces pourraient être adaptés aux besoins propres à l'industrie minière et ainsi faciliter la mise en place notamment de salons de l'emploi virtuels et d'un réseau professionnel pour les immigrants dans le secteur minier.
2. Élaborer une stratégie propre à l'industrie afin d'informer les employeurs de la possibilité pour les immigrants de faire partie du bassin de travailleurs.
 - a) Préparer une analyse de rentabilité axée sur des éléments d'intérêt direct pour les employeurs du secteur minier appuyant une inclusion accrue d'immigrants.

- b) Informer les dirigeants au sujet du bassin de candidats avec « une formation et expérience internationales » (ou une autre expression positive au lieu de « immigrant ») déjà disponible au Canada afin de combattre l'idée que l'embauche se fait hors frontière.
 - c) Diffuser les meilleures pratiques et les exemples de réussite.
 - d) Démontrer les avantages et retombées possibles de la mise en place de mesures à long terme, et ce, malgré le repli temporaire du marché.
3. Permettre aux employeurs de cerner et d'éliminer les obstacles involontaires. Par exemple :
- a) Élaborer et diffuser un ensemble d'outils d'autovérification afin d'aider les employeurs à cerner les obstacles au sein de leur propre entreprise, à prendre les mesures nécessaires et à évaluer les résultats au moyen de mesures axées sur les entreprises.
 - b) Travailler, de concert avec un groupe d'intervenants déterminés de l'industrie, à l'élimination d'un obstacle dans un délai défini au sein de l'entreprise.
4. Encourager des partenariats plus solides entre les employeurs, les associations professionnelles et les organismes d'aide aux immigrants. Une collaboration plus soutenue et intentionnelle pourrait contribuer à générer des intérêts communs. Voici quelques options possibles :
- a) un congrès annuel axé sur les mesures stratégiques adoptées à l'échelle nationale;
 - b) une trousse d'outils afin d'aider les employeurs et organismes à forger des partenariats efficaces (en adaptant les modèles existants aux besoins de l'industrie);
 - c) une stratégie de communication nationale afin de fournir aux organismes dans des régions minières clés des renseignements utiles sur l'industrie.

✓ **Créer des cheminements de carrière fructueux**

Les stratégies suivantes ont été dégagées des résultats de la présente étude afin de permettre aux immigrants de suivre des cheminements de carrière fructueux dans le secteur canadien des mines et des minéraux.

1. Élaborer une stratégie visant à optimiser la participation et le recrutement d'étudiants étrangers inscrits à des programmes universitaires dans des domaines liés aux mines. Selon la présente étude, il s'agit d'un bon point d'entrée dans le secteur, mais divers indices suggèrent que ces diplômés reçoivent et acceptent des offres concurrentielles d'autres pays.
2. Se concentrer sur le maintien en poste et la réussite des immigrants dans le secteur canadien des mines et des minéraux. Par exemple :
 - a) Forger des relations de mentorat et de réseautage pour les immigrants.
 - b) Élaborer des méthodes d'atténuation des obstacles comme l'accès au crédit, l'intégration dans les communautés éloignées et la carrière des conjoints(es).
 - c) Décrire les occasions et les aspects pratiques du jumelage des postes de travailleur volant à l'urbanisation des immigrants et de leurs familles.

3. 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 intersectoriel et permettre aux personnes possédant des compétences transférables de travailler dans un autre secteur durant un ralentissement économique et de revenir au secteur minier lorsque les besoins de main-d'œuvre se feront de nouveau sentir.
4. Concevoir des solutions d'aide à la transition de carrière pour les immigrants mis à pied, travaillant sous contrat à court terme ou confrontés à d'autres types de précarités.

✓ Améliorer la culture du milieu de travail

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un objectif explicite de l'étude, celle-ci a permis de dégager quelques orientations prometteuses. Les pistes suivantes pourraient être étudiées de plus près dans le cadre de projets futurs du Conseil RHIM :

1. Fournir aux employeurs et à leur main-d'œuvre une formation sur les éléments d'une culture inclusive notamment en les sensibilisant aux préjugés inconscients et aux micro-inégalités.
2. Travailler avec les employeurs de l'industrie à la mise en œuvre de robustes stratégies notamment afin d'encourager un changement de culture et des comportements inclusifs dans les milieux de travail.



✓ Élargir la recherche

La présente étude a permis de mieux comprendre certains des défis auxquels sont confrontés les immigrants ainsi que les possibilités pour l'industrie de tirer profit de ce bassin de travailleurs qualifiés. Ces enjeux ont été étudiés du point de vue d'immigrants, d'organismes d'aide aux immigrants et d'employeurs. De nouvelles questions ont été soulevées dans le cadre de l'étude.

1. Élargir la recherche en examinant les obstacles auxquels sont confrontés les immigrants (déjà au Canada) qui occupent des postes d'ouvrier spécialisé ainsi qu'en production et en maintenance dans le secteur minier. Les obstacles à l'entrée et les cheminements de carrière de ces catégories d'emplois diffèrent probablement de ceux des géologues et ingénieurs.
2. Étudier le recoupement du statut d'immigrant avec le sexe, les différences de génération et les différences culturelles.
3. Examiner les liens éventuels entre une expérience de travail antérieure et le temps requis pour s'intégrer au secteur minier canadien, lequel peut varier selon l'accès à des réseaux et renseignements de l'industrie, l'obtention d'un diplôme d'études supérieures au Canada et l'emplacement géographique.
4. Élaborer une analyse de rentabilité convaincante qui s'appuie directement sur les avantages que présente une culture inclusive. Ces avantages peuvent comprendre notamment un solide dossier de sécurité, une capacité accrue d'innovation et de résolution de problèmes, les bienfaits de la santé et du bien-être de même qu'une meilleure réputation en tant qu'entreprise et employeur.



Annexe

Méthodologie de recherche

Analyse documentaire

Une analyse documentaire a été réalisée à l'aide d'un modèle de saisie normalisé. Les résultats ont été analysés en fonction des principaux thèmes de recherche de même que des thèmes secondaires cernés dans des études antérieures du Conseil RHIM.

Sondage

Le sondage en ligne était accessible sur la plateforme de FluidSurveys de janvier à mars 2015. Le sondage était offert en français et en anglais. D'autres modes de réponse au sondage (p. ex. 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 au 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 de 50 \$, ils n'avaient pas besoin de répondre au sondage pour faire partie du tirage.

Pour obtenir un taux de participation acceptable, du matériel de soutien (notamment des cartes postales avec des renseignements sur l'étude et une fiche d'information sur le projet en général) a été diffusé. Différentes méthodes d'information sur le sondage ont été utilisées :

- Des communiqués distribués par les canaux du Conseil RHiM, des messages affichés sur les réseaux sociaux appropriés du Conseil RHiM et du matériel distribué lors de 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 sa diffusion en janvier 2015. 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;
- 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.
- 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 afin de produire des statistiques déductives, descriptives et multidimensionnelles permettant d'examiner la tendance dans les données, notamment les recouvrements de divers facteurs avec le statut d'immigrant (comme l'âge, le sexe, la catégorie professionnelle). 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 $p < 0,05$, 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 répondu en partie au sondage. L'échantillon utilisé à des fins d'analyse comprenait 280 personnes ayant répondu entièrement au sondage. Dans cet échantillon, 31 personnes ont indiqué être des immigrants au Canada.

Entrevues téléphoniques

Les entrevues téléphoniques ont été effectuées auprès de 10 immigrants travaillant actuellement dans l'industrie canadienne des mines et des minéraux. Au total, six de ces personnes s'étaient portées volontaires pour participer aux entrevues de suivi après le sondage et quatre ont été jointes par l'entremise d'intervenants de l'industrie.

Les entrevues avaient pour but d'explorer des thèmes émergents du sondage en ligne, et plus particulièrement sur deux axes suivants : les obstacles à l'inclusion au milieu de travail et les cheminements de carrière. 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

Quatre groupes de consultation ont été formés afin de mieux comprendre les thèmes émergents du sondage en ligne et des entrevues. Ces séances de consultation en ligne d'environ 90 minutes regroupaient des représentants d'organismes d'aide aux immigrants et d'employeurs. Elles avaient pour but de cerner les obstacles aux points d'entrée au secteur et d'examiner les expériences et points de vue des représentants participant en la matière.

Au total, deux séances ont été organisées avec des organismes d'aide aux immigrants, une avec des employeurs et une avec un groupe diversifié d'intervenants participant à une étude du Conseil RHiM sur la diffusion d'information sur les carrières à l'intention des immigrants. Au total, 18 représentants d'organismes d'aide aux immigrants et 10 représentants d'employeurs ont participé aux groupes de consultation.

Les organismes d'aide aux immigrants représentaient :

Vancouver	Whitehorse	Sudbury
Richmond	Edmonton	Restigouche
Surrey	Wood Buffalo	Halifax
Prince George	Thunder Bay	St. John's
Campbell River		

Les transcriptions des séances ont été intégrées à celles des entrevues et le tout a ensuite été analysé à l'aide de l'outil d'analyse qualitative NVivo pour déterminer 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 manière à pouvoir identifier et consigner les tendances ou différences d'opinions importantes, le cas échéant.

Validation des résultats

Le dernier volet de la recherche consistait en une séance de validation de 90 minutes organisée en ligne par le Conseil RHiM avec le comité directeur du projet et d'autres personnes-ressources clés. Cette séance a permis d'examiner les résultats préliminaires de l'étude, les recommandations et les conclusions relatives aux pratiques de l'industrie présentées dans le rapport *Renforcer les effectifs de l'industrie minière : Pratiques d'inclusion*. Elle avait pour but de s'assurer que les résultats étaient fondés sur les réalités opérationnelles de l'industrie et qu'ils étaient donc utiles pour les intervenants de l'industrie.

Outils de collecte de données

Au total, quatre 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 des immigrants travaillant actuellement ou ayant travaillé récemment dans le secteur des mines et des minéraux au Canada;
- Un protocole d'entrevue et des scénarios pour les séances en ligne avec de six à huit organismes d'aide aux immigrants ou employeurs – les séances ont été réalisées en anglais, mais une traduction française était disponible;
- 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

Tableau 1 : Caractéristiques démographiques des répondants, nés au Canada et immigrants

	Nés au Canada (n = 248 ou 249)	Immigré à un jeune âge (n = 13)	Immigré à l'âge adulte (n = 18)	Total
Sexe				
Hommes	60 %	54 %	56 %	59,5 %
Femmes	40 %	46 %	44 %	40,5 %
Âge des répondants				
18-24 ans	4 %	15 %	0	5 %
25-34 ans	23 %	15 %	56 %	25 %
35-44 ans	26 %	15 %	11 %	25 %
45-54 ans	28 %	39 %	22 %	28 %
55-64 ans	1 %	8 %	11 %	15 %
65 ans et plus	2 %	8 %	0	2 %
Nombre d'années au Canada				
5 ans ou moins	s. o.	0	44 %	26 %
5 ans ou moins	s. o.	8 %	22 %	16 %
Plus de 10 ans	s. o.	92 %	33 %	58 %

Tableau 2 : Caractéristiques démographiques liées au travail des répondants, nés au Canada et immigrants

	Nés au Canada (n = 248 ou 249)	Immigré à un jeune âge (n = 13)	Immigré à l'âge adulte (n = 18)	Total
Diplôme d'études postsecondaires dans un domaine relié aux activités minières				
Oui	21 %	23 %	50 %	24 %
Nombre d'années dans le secteur minier				
Moins d'un an	5 %	8 %	6 %	5 %
1 à 5 ans	23 %	31 %	44 %	25 %
6 à 10 ans	27 %	15 %	28 %	27 %
11 à 15 ans	10 %	8 %	17 %	10 %
16 à 20 ans	17 %	15 %	0	7 %
21 à 25 ans	5 %	8 %	0	5 %
Plus de 25 ans	23 %	15 %	6 %	22 %
Emploi actuel (ou le plus récent)				
Emploi de bureau ou de soutien	2 %	0	0	2 %
Ouvrier	6 %	0	0	5 %
Production et maintenance	18 %	8 %	0	16 %
Emplois techniques et métiers spécialisés	7 %	8 %	0	7 %
Chef d'équipe ou contremaître	5 %	0	0	5 %
Professionnel – Technique et scientifique	17 %	46 %	44 %	21 %
Professionnel – Administration, RH, juridique, finances, etc.	11 %	8 %	17 %	11 %
Cadre intermédiaire et cadre hiérarchique, superviseur	17 %	23 %	28 %	18 %
Cadre supérieur	11 %	8 %	6 %	10 %
Autres	7 %	0	6 %	7 %
Employeur actuel (ou le plus récent)				
Travailleur indépendant, contractant, consultant	4 %	31 %	11 %	5 %
Compagnie fournissant des services au secteur minier	10 %	8 %	22 %	11 %
Petite compagnie du secteur des mines et des minéraux (moins de 500 employés)	16 %	15 %	17 %	16 %

	Nés au Canada (n = 248 ou 249)	Immigré à un jeune âge (n = 13)	Immigré à l'âge adulte (n = 18)	Total
Grande compagnie du secteur des mines et des minéraux (plus de 500 employés)	68 %	39 %	50 %	66 %
Autre industrie, PAS dans les mines ou les minéraux	1 %	8 %	0	1 %
Autres	2 %	0	0	1 %

Note analytique : Définition fonctionnelle d'immigrant — comparaison des immigrants à un jeune à âge et à l'âge adulte

Les différences observées sont statistiquement significatives ($p < 0,05$)

1. Satisfaction à l'égard de la carrière : La réponse à la question « De façon générale, quel est votre niveau de satisfaction à l'égard des emplois que vous avez occupés dans le secteur minier? » [échelle de 1 à 10, 10 correspond au plus haut niveau de satisfaction] a été utilisée comme variable dépendante d'une analyse de la variance avec vérification ultérieure des moyennes. Les moyennes du groupe étaient :

nés au Canada : 8,1 (n = 313)

immigrés à un jeune âge : 8,6 (n = 14)

immigrés à l'âge adulte : 6,8 (n = 24)

2. Expérience des obstacles : Une variable calculée totalisant les cotes sur cinq points de 19 défis et obstacles définis a été utilisée comme variable dépendante d'une analyse de la variance avec vérification ultérieure des moyennes. Les moyennes du groupe (les cotes les plus élevées correspondent à un nombre accru d'obstacles ou à des obstacles considérés comme importants) étaient :

nés au Canada : 36,7 (n = 265)

immigrés à un jeune âge : 37,2 (n = 14)

immigrés à l'âge adulte : 48,7 (n = 20)

Références

BC HR Task Force. (2015). *Skilled Immigrant Recruitment & Retention for the BC Mining Industry: Phase 1 and 2*. BC HR Task Force et Back in Motion.

Bucklaschuk, J., & Wilkinson, L. (2011). *A Profile of Economic and Labour Market Integration among Immigrants in Canada*. Université du Manitoba.

CAFIM. (2005). *Prospecter l'avenir*. Ottawa : Conseil canadien d'adaptation et de formation sur l'industrie minière.

Conseil RHIM. (2009). *Guide de référence en matière d'immigration dans le secteur minier*. Ottawa: Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.

- Conseil RHIM. (2009a). *Explorer la diversité : Guide de l'employeur pour attirer, recruter et retenir une main-d'œuvre diversifiée*. Ottawa: Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.
- Conseil RHIM. (2011). *Prendre des mesures à l'égard de la diversité – Rapport de recherche*. Ottawa: Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.
- Conseil RHIM. (2013a). *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. (2013c). *Industrie minière dans le secteur des sables bitumineux au Canada – Tendances du marché du travail et défis en matière de ressources humaines*. Ottawa: Conseil des ressources humaines de l'industrie minière.
- 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.
- Hughes. (2012). *A Study on the Career Advancement and Retention of Highly Qualified Women in the Canadian Mining Industry*. Vancouver: Université de Colombie-Britannique.
- Hughes, C.; BC HR Taskforce. (2013). *Skilled Immigrant Recruitment & Retention for the BC Mining Industry: Phase One*. Vancouver: BC HR Taskforce: Exploration, Mining, Stone, Sand and Gravel .
- OSPE. (2014). *From Classroom to Career: A Snapshot of Employment and Underemployment Among Ontario's Engineering Graduates*. Ontario Society of Professional Engineers.
- Petroleum Human Resources Council. (2012). *The Decade Ahead: Labour Market Outlook for Canada's Oil and Gas Industry*. Calgary: Petroleum Human Resources Council.
- Ranstad Ingénierie. (2012). *Conditions du marché du travail en génie 2011-2020*. Ranstad Ingénierie et Ingénieurs Canada.
- Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission. (2011). *Understanding the Assessment and Recognition of Foreign Trained Workers in the Red Seal Trades: A Cross-Canada Review of Methodology and Processes in Apprenticeship Systems to Assess and Recognize Credentials and Trade Experience*. Regina: Government of Saskatchewan.
- Statistique Canada. (2012). *Les immigrants sur le marché du travail canadien de 2008 à 2011 : Analyse*. Consulté en octobre 2015, sur le site de Statistique Canada: <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/2012006/part-partie1-fra.htm>
- Sweetman, A., & Warman, C. (2009). *Les travailleurs étrangers temporaires et les anciens étudiants étrangers comme source d'immigration permanente*. Réseau canadien de chercheurs dans le domaine du marché du travail et des compétences (document de travail).
- Zikic, J. (2013). *Immigrant Professionals' Career Capital as a Source of Competitive Advantage: Implications for Strategic HRM*.



www.conseilrhim.ca