

ÉVALUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL OMA-PMTO

Rapport final

14 novembre 2023

© Ipsos. Tous droits réservés. Ce document contient des renseignements confidentiels et exclusifs à Ipsos. Toute divulgation ou reproduction est interdite sans le consentement écrit préalable d'Ipsos.

1 – © Ipsos



Table des matières

03 Contexte et objectifs

04 Domaines d'évaluation

05 Aperçu de l'approche

06 Faits saillants

14 Recommandations

18 Résultats détaillés par volet

19 Point de vue du secteur

34 Projections des besoins en main-d'œuvre

40 Analyse des offres d'emploi

42 Marchés concurrents

50 Cerner les barrières à l'entrée et les possibilités

57 Annexe

Contexte et objectifs



L'absence d'un solide bassin de main-d'œuvre constitue un problème majeur auquel est confronté le secteur minier de l'Ontario. Il n'y a pas assez de travailleurs pour soutenir les activités actuelles ni pour accroître la production des minéraux et des métaux nécessaires pour répondre à la demande du 21^e siècle.

Ipsos et Prism ont été mandatés par l'Ontario Mining Association (OMA), en partenariat avec le programme gouvernemental Partenariats du marché du travail de l'Ontario (PMTO), pour recueillir des données afin de mieux comprendre les facteurs qui contribueront à bâtir et à maintenir une main-d'œuvre solide à court terme (2023-2030) :

- Principales tendances, barrières et possibilités
- Lacunes dans les compétences
- Public cible et messages clés

Le projet de recherche a pour objectif d'éclairer une campagne fondée sur des données de l'OMA, *This is Mine Life*, visant à changer les perceptions de l'exploitation minière en Ontario afin d'attirer les jeunes de la province vers les carrières dans le secteur.

Il a aussi pour objectif d'orienter et de soutenir les engagements du sixième pilier de la Stratégie ontarienne relative aux minéraux critiques 2022-2027 : Accroître la disponibilité en main-d'œuvre et former une main-d'œuvre qualifiée.

Domaines d'évaluation



Pour atteindre ces objectifs, le projet de recherche vise à aborder chacun des éléments suivants :

- **Les besoins à court terme en matière de talents et de compétences** dans l'état actuel du marché du travail dans le secteur minier, dans l'ensemble des activités minières actuelles en Ontario, et dans le secteur connexe de l'approvisionnement et des services;
- **Les tendances en matière d'offres d'emploi, la demande et l'offre de main-d'œuvre, ainsi que la formation et les compétences requises** pour répondre aux besoins actuels et globaux du secteur en matière de compétences;
- **Les barrières et les possibilités en matière de formation** pour répondre aux besoins actuels en matière d'emploi dans le secteur minier de l'Ontario;
- **La pénurie de travailleurs qualifiés et d'autres professionnels**, ainsi que les principaux facteurs de causalité;
- **Les barrières psychosociales et perceptuelles à l'entrée** ou au maintien dans le secteur minier et le secteur connexe de l'approvisionnement et des services;
- **Les barrières géographiques** au maintien d'une main-d'œuvre active et d'un bassin solide;
- **Les barrières systémiques à l'entrée et les possibilités** pour les Autochtones, les immigrants et les femmes afin d'accroître leur participation au sein du secteur minier et du secteur connexe de l'approvisionnement et des services;
- **Les tendances et les possibilités** pour améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de la main-d'œuvre.

Aperçu de l'approche



L'étude a été menée en plusieurs volets :

Volet	Approche
Projections des besoins en main-d'œuvre	Extrapoler les estimations de l'emploi annuel, des départs à la retraite et des besoins d'embauche globaux pour les activités minières actuelles en Ontario et le secteur connexe de l'approvisionnement et des services.
Analyse des offres d'emploi	Examiner un échantillon d'offres d'emploi de sociétés minières en Ontario. L'objectif de cette analyse est de déterminer le niveau d'expérience global ainsi que les compétences, les qualifications et les certifications particulières recherchées par les employeurs du secteur minier pour divers postes.
Marchés concurrents	Comparer les estimations des besoins en main-d'œuvre du secteur minier et d'autres secteurs en Ontario, qui emploient de nombreux travailleurs possédant des compétences transférables similaires.
Profil de scolarité et de formation	Profil du niveau de scolarité de la main-d'œuvre des mines et des carrières par type de qualification (diplôme collégial/universitaire, certification, etc.) et par catégorie de programme (matière).
Cerner les barrières à l'entrée et les possibilités	Mener un sondage en ligne auprès d'un échantillon représentatif d'Ontariens et auprès d'échantillons supplémentaires de jeunes (16 à 28 ans), de résidents du centre et du nord de l'Ontario et de résidents autochtones. Le sondage portait sur les motivations dans les décisions de carrière, la réputation du secteur minier, l'intérêt pour l'emploi dans le secteur minier, la détermination des facteurs de motivation ou des barrières à l'entrée/à la rétention, ainsi que les attitudes générales à l'égard de l'exploitation minière et de l'extraction de ressources.
Besoins émergents en matière de talents et de compétences	Organiser un atelier virtuel avec le comité des gestionnaires de mines de l'OMA pour recueillir les commentaires des membres sur les forces et les problèmes en matière de développement des talents.
Amélioration des messages de la campagne d'information	Procéder à une évaluation des concepts créatifs dans le cadre de groupes de discussion qualitatifs en ligne pour tester les messages/concepts de la campagne d'information.

Faits saillants

Les besoins en matière d'embauche, qui sont principalement attribuables aux départs à la retraite et à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée, seront difficiles à combler en raison des exigences uniques en matière de formation et de compétences.



Même si l'emploi dans le secteur minier de l'Ontario devrait être stable dans l'ensemble, les besoins en matière d'embauche augmentent en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, en particulier dans les postes d'échelons supérieurs.

Les professions aux exigences les plus élevées sont celles associées aux taux de retraite les plus élevés.

- Ce sont les emplois certifiés qui ont connu la plus forte croissance dans le secteur minier. Cependant, l'offre de travailleurs certifiés n'a pas suivi la demande et les qualifications professionnelles sont stables ou en baisse.
- Les postes de premier échelon dans le secteur ont également tendance à être des postes n'exigeant pas de titres de compétences.

En raison de la nature particulière des emplois dans le secteur minier, on estime qu'il est difficile de trouver des personnes compétentes et expérimentées pour occuper des postes de métier, de génie et de supervision de première ligne et de transférer des compétences vers d'autres postes dans le secteur.

- Il existe une plus grande demande pour certains postes qu'il n'y a de personnes disponibles pour les occuper, et les candidats semblent avoir un éventail de choix, ce qui signifie que les entreprises se disputent souvent les mêmes talents.

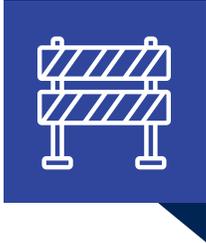
L'offre de formation minière dans les établissements d'enseignement postsecondaire est limitée.

- Dans la plupart des programmes d'études collégiales liés à des professions clés dans le secteur minier, les effectifs sont en baisse. Les programmes de formation minière sont généralement offerts dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Toutefois, ils ne sont pas proposés dans toutes les régions de la province et ils affichent des inscriptions en baisse ou ne sont plus offerts dans la même mesure que par le passé.

Les progrès technologiques provoquent des perturbations dans le secteur, mais ne règlent pas les problèmes à court terme.

- Les innovations technologiques transforment les compétences requises, ce qui entraîne un besoin croissant de personnes possédant des compétences techniques et une expertise en automatisation.
- Les programmes actuels ne répondent pas à ce besoin.

L'éloignement des activités minières exacerbe la concurrence pour un bassin de talents en diminution.



Le secteur minier est l'un des principaux employeurs dans le nord de l'Ontario, mais pas dans l'ensemble de l'Ontario. Il doit lutter pour attirer des travailleurs dans le nord de l'Ontario et rivaliser avec d'autres employeurs à des endroits plus accessibles.

À l'heure actuelle, le secteur minier emploie une proportion relativement faible de la main-d'œuvre qualifiée, ce qui signifie que les sociétés minières doivent rivaliser avec d'autres secteurs pour attirer des talents.

- Les travailleurs qualifiés sont ceux qui ont besoin d'un certificat ou d'un diplôme pour exercer leur profession, ainsi que d'expérience pour travailler de manière indépendante. Par conséquent, ils ne peuvent pas être embauchés dans d'autres postes.
- Plus de 80 % des emplois qualifiés dans le secteur minier sont basés dans le nord de l'Ontario, ce qui constitue un défi pour attirer des travailleurs dans la région.
- Le secteur minier est un acteur de premier plan dans le nord de l'Ontario, puisqu'il emploie plus du tiers de la main-d'œuvre. Toutefois, peu de travailleurs sont originaires de la région. Dans toutes les professions, le secteur minier doit rivaliser avec d'autres secteurs sans avoir l'avantage du terrain.

Les commissions du travail du nord de l'Ontario ont réitéré bon nombre des problèmes soulevés par le secteur et ont souligné les barrières que représente l'emplacement géographique des activités minières (c.-à-d. l'éloignement).

Les avantages concurrentiels des emplois dans le secteur minier comprennent un meilleur salaire et un coût de la vie inférieur



La rémunération et la formation professionnelle sont considérées comme des avantages concurrentiels clés. Les emplois dans le secteur minier sont considérablement mieux rémunérés que ceux dans les secteurs concurrents, et le coût de la vie est beaucoup plus bas dans le nord de l'Ontario que dans d'autres marchés.

Dans le secteur minier, le revenu d'emploi est supérieur à la moyenne pour chaque profession clé. Associé au faible coût de la vie dans les collectivités où les activités minières sont présentes, cela constitue un avantage clé pour attirer les talents dans le secteur.

- Les données du recensement soulignent que les emplois dans le secteur minier sont mieux rémunérés que ceux dans les secteurs concurrents, les écarts les plus marqués étant observés au chapitre des conducteurs de camions de transport, des soudeurs et des mécaniciens d'équipement lourd.
- Le coût de la vie est beaucoup plus faible dans le nord de l'Ontario qu'ailleurs. Le coût du logement est inférieur à la moyenne ontarienne et de 32 % à 36 % inférieur au loyer moyen de Toronto. Les produits alimentaires courants sont aussi généralement moins chers dans le nord de l'Ontario, à l'exception des services publics et d'Internet haute vitesse.

Le secteur minier a des besoins particuliers en matière de compétences par rapport aux secteurs concurrents qui recherchent des compétences similaires.

- Les emplois dans le secteur minier nécessitent des compétences particulières; les compétences en communication, le travail d'équipe, le dévouement et l'esprit d'initiative tendent à être privilégiés.
- Les autres compétences fréquemment mentionnées dans les offres d'emploi du secteur minier correspondent largement à celles recherchées par les entreprises non minières et portent principalement sur le diagnostic, le dépannage, la réparation et la communication.

Des progrès marqués ont été réalisés dans l'augmentation de la main-d'œuvre autochtone.



Grâce à l'étendue des progrès réalisés pour augmenter le nombre de travailleurs autochtones, les recrues potentielles peuvent se voir dans de nombreux postes.

Les travailleurs autochtones représentent une part de la main-d'œuvre supérieure à la moyenne dans de nombreux postes, notamment les gestionnaires des procédés, les conducteurs de camions de transport et les spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail.

- Au fil du temps, la taille de la main-d'œuvre autochtone a augmenté en proportion de la main-d'œuvre globale, les changements proportionnels les plus importants étant enregistrés dans les postes de soudeur, d'opérateur de procédés et de conducteur d'équipement lourd.

Le manque de diversité au sein du secteur minier présente des problèmes et des possibilités de recrutement.

- On constate un manque de modèles dans certains postes pour recruter des femmes et des personnes des minorités visibles.
- Les femmes et les personnes des minorités visibles sont bien représentées parmi les travailleurs diplômés, mais beaucoup moins parmi les autres travailleurs (p. ex. gestionnaires, travailleurs spécialisés, travailleurs qualifiés). Par conséquent, il peut être plus difficile pour celles qui possèdent le bagage requis de se voir travailler dans le secteur.

Les perceptions dépassées à l'égard du secteur minier sont considérées comme un obstacle majeur à la création d'un solide bassin de main-d'œuvre. Toutefois, la transition énergétique présente des possibilités.



En raison des perceptions stéréotypées à l'égard du secteur minier et d'un changement d'attitude générationnel, les entreprises du secteur ont plus de mal à attirer des travailleurs.

Les impressions à l'égard du secteur sont nettement plus mitigées comparativement aux autres secteurs, notamment l'agriculture, la fabrication et la construction, et un grand nombre de répondants en ont une connaissance limitée.

- Le secteur minier est considéré comme excellent en matière de développement économique et est fortement lié aux solutions énergétiques vertes. Cependant, les impressions en ce qui concerne les efforts de lutte contre le changement climatique, le respect des collectivités autochtones locales et la culture en milieu de travail sont plus négatives.
- L'exploitation minière est parfois dépeinte comme un secteur dangereux, dommageable pour l'environnement, exigeant en main-d'œuvre ou adapté uniquement à une certaine catégorie de travailleurs.

Malgré des impressions plus mitigées dans l'ensemble, la majorité des Ontariens sont optimistes quant à l'avenir du secteur minier en Ontario et s'entendent pour dire que les minéraux et les métaux sont essentiels aux solutions énergétiques à faibles émissions de carbone, que l'on doit trouver, développer et exploiter ces ressources et qu'ils souhaitent que l'Ontario devienne un chef de file mondial dans l'exploitation minière et la production de minéraux critiques.

- Les jeunes ont une impression plus positive du secteur pour ce qui est de certaines faiblesses, notamment les efforts de lutte contre le changement climatique, et sont plus ouverts à l'idée de déménager pour un meilleur emploi. Cependant, leur connaissance détaillée du secteur est plus limitée que celle dans d'autres groupes.
- Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont une impression plus positive de plusieurs aspects de l'exploitation minière et des emplois dans le secteur, notamment le lien avec la transition énergétique, et sont plus optimistes quant à l'avenir du secteur. Ils sont également plus ouverts à l'idée de déménager dans le nord de l'Ontario pour une meilleure possibilité d'emploi.

La connaissance des emplois dans le secteur est relativement faible



Les emplois dans le secteur minier sont perçus comme étant bien rémunérés, exigeants physiquement ou dangereux et offerts à des endroits moins recherchés, et nombreux sont les gens qui ont du mal à se voir dans le secteur.

Peu de répondants connaissent les emplois dans le secteur minier, et il y a un grand désir que le gouvernement en fasse davantage pour promouvoir le rôle du secteur minier et les possibilités d'emploi qui y sont offertes.

- Les jeunes, les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada sont particulièrement réceptifs à un changement de carrière et seraient plus motivés par la rémunération et la stabilité d'emploi, mais la mobilité dans le nord pose problème.
- Les travailleurs de la nouvelle génération font preuve de moins d'attachement et de loyauté envers les employeurs et accordent beaucoup d'importance aux salaires concurrentiels. Ils sont aussi plus disposés à envisager un changement d'emploi s'ils ne trouvent pas de possibilités qui correspondent à leurs attentes.

En matière de recrutement, il faut continuer de cibler surtout les groupes traditionnels, notamment les résidents autochtones et ceux du nord de l'Ontario, étant donné leur attitude plus réceptive et le fait qu'ils se trouvent à proximité des activités minières.

- Les résidents autochtones connaissent mieux les emplois dans le secteur et estiment que ce dernier offre une meilleure sécurité au travail que d'autres secteurs. La plupart d'entre eux envisageraient également de déménager pour occuper un emploi dans le nord de l'Ontario.
- Dans l'ensemble, les résidents du nord de l'Ontario ont une impression plus positive du secteur minier et d'une carrière dans le secteur. Ils ont toujours été et restent un groupe clé pour les efforts de recrutement.

Les solutions proposées visent à combler l'écart entre la réalité et les perceptions, à accroître la disponibilité de la formation et à cibler de nouveaux groupes dans le recrutement.



Le secteur souligne la nécessité d'accroître les communications pour contrer les perceptions négatives à l'égard du secteur et de cibler des groupes non traditionnels dans le recrutement. S'assurer qu'il y a assez de possibilités de formation et obtenir le soutien du gouvernement en ce sens constituent des besoins à long terme.

Les intervenants du secteur minier insistent fortement sur la nécessité d'accroître les communications afin de combler l'écart entre la réalité et les perceptions du public.

- Communiquer le « pourquoi de l'exploitation minière »; souligner la manière dont le secteur contribue à notre quotidien et bâtit l'économie.
- Lutter contre la disparité de genre dans le secteur et briser les stéréotypes – Démontrer que le secteur minier est ouvert à tous et ne se limite pas aux emplois à forte intensité de travail. Montrer à quel point le secteur est sûr grâce à la réglementation nécessaire et adéquate.
- Le soutien et le financement du gouvernement sont également considérés comme un facteur susceptible de favoriser une image positive du secteur minier.

Mettre davantage l'accent sur l'attraction des jeunes et des nouveaux arrivants est considéré comme un moyen important de freiner la réduction du bassin de talents.

- Mettre en valeur la diversité et l'équité dans les milieux de travail, ainsi que les programmes et les politiques inclusifs (c'est-à-dire des politiques sur les congés et sur les congés de maternité à l'intention des travailleuses).
- Être disposé à recruter et à perfectionner des talents plutôt que de rechercher des compétences précises (examiner les compétences transférables).

Les intervenants voient également des possibilités dans l'amélioration de la sensibilisation et de la formation.

- Il est reconnu qu'une formation spécialisée est nécessaire dans le secteur minier et que la scolarité et la formation jouent un rôle essentiel dans la création de la main-d'œuvre de demain. Le perfectionnement continu des compétences est également considéré comme important pour répondre aux besoins changeants du secteur.
- Il sera important d'exposer les jeunes au secteur de manière précoce, notamment en les éduquant sur l'exploitation minière et les possibilités de carrière dans le secteur, afin de favoriser l'acquisition de connaissances sur les métaux et les mines dès le plus jeune âge.
- Garantir l'accès aux possibilités de formation dans diverses régions et les promouvoir à partir du niveau secondaire pourrait améliorer les compétences de la main-d'œuvre actuelle et émergente. À long terme, il pourrait être bénéfique de revoir les programmes d'enseignement afin d'y inclure des compétences en matière d'exploitation minière et des cours dans ce domaine.

Recommendations

Recommandations pour la campagne d'information



Afin d'élargir le bassin de main-d'œuvre du secteur minier en Ontario, la campagne d'information doit cibler surtout les jeunes, les personnes de différentes origines ethniques et celles qui ne sont pas nées au Canada. Il faut aussi cibler les résidents autochtones et du nord de l'Ontario étant donné leur attitude plus réceptive à l'égard du secteur et le fait qu'ils se trouvent à proximité des activités minières. De plus, il faut profiter du fait que les élèves du secondaire dans le nord de l'Ontario ont maintenant accès à des programmes de base dans le domaine de l'exploitation minière.



Le message de la campagne devrait renforcer la connaissance des emplois dans le secteur et miser sur ses points forts, à savoir une bonne rémunération, la sécurité d'emploi et les possibilités de formation continue, qui constituent des aspirations clés au sein des groupes cibles. Il sera essentiel d'expliquer l'importance du secteur minier et de mettre en évidence le lien entre l'exploitation minière et les énergies vertes pour contrer les impressions négatives liées aux répercussions environnementales et répondre au vif désir de faire un travail qui passionne les personnes de ces groupes et qui a une incidence positive.



Les messages doivent également chercher à démontrer qu'il y a une place pour chacun dans le secteur minier et qu'il est possible de parvenir à une bonne conciliation travail-vie personnelle afin de répondre aux préoccupations concernant la culture en milieu de travail et aux perceptions stéréotypées du secteur. En cherchant à accroître la visibilité des parcours de carrière et en mettant l'accent sur les progrès réalisés dans le cas de la main-d'œuvre autochtone, on contribuera à créer des « modèles » pour les recrues potentielles et à atteindre l'objectif à long terme de créer une main-d'œuvre plus diversifiée.



Les emplois dans le secteur minier nécessitent des compétences plus spécialisées et pointues, et la campagne devra refléter le type de travailleurs que le secteur cherche à attirer. Notamment, on valorise la capacité de travailler de manière autonome pour régler des problèmes, de communiquer et de travailler en équipe, ainsi que la capacité de faire preuve d'un grand dévouement au travail et de comprendre les attentes du mode de vie minier.



Les meilleurs moyens de rejoindre les groupes cibles sont les plateformes en ligne comme Indeed, LinkedIn, Google et les médias sociaux. Les centres d'emploi, les services de placement et les salons de l'emploi sont d'autres moyens courants auxquels ces groupes ont recours pour se renseigner sur les possibilités d'emploi.

Recommandations pour le secteur



Le moment est bien choisi pour former les nouveaux travailleurs à l'interne, alors que le personnel chevronné est encore présent pour encadrer les nouvelles recrues. Le « chevauchement » des responsabilités représente peut-être un coût nécessaire pour assurer un niveau d'excellence continu pendant la période de transition.



Mieux faire connaître les avantages de travailler dans le secteur minier, comme un salaire nettement plus élevé et de meilleurs avantages sociaux dans une région de l'Ontario où le coût de la vie est plus faible. Répéter ces avantages dans les offres d'emploi et dans les communications publiques pour consolider la réputation du secteur en tant qu'employeur de choix. Il s'agit d'arguments particulièrement convaincants pour les jeunes familles qui ont du mal à accéder aux marchés immobiliers plus chers.



Selon une analyse des offres d'emploi en ligne, il arrive souvent que les entreprises n'indiquent pas les échelles salariales, même si ces dernières sont supérieures à la moyenne pour le poste annoncé. Même si cela pourrait affaiblir d'éventuelles négociations contractuelles, les entreprises devraient être fières de communiquer aux employés potentiels qu'elles sont des employeurs de choix dans un marché du travail concurrentiel.



Les effectifs des collèges et les données sur la certification montrent que, dans de nombreux métiers certifiés clés, l'offre n'a pas suivi la demande croissante des employeurs. Ces derniers devraient investir dans les domaines où ils constatent un besoin de main-d'œuvre à long terme (p. ex. en appuyant les formations d'apprenti ou en décernant des bourses aux personnes ayant une aptitude pour le travail et une affinité avec le style de vie).



Accroître la sensibilisation proactive au niveau postsecondaire sur les possibilités et les parcours de carrière dans le secteur minier. Il sera important de mettre l'accent sur la possibilité d'avancer et de recevoir une formation professionnelle et de tenir compte des progrès de la technologie et de l'automatisation qui créent de nouveaux profils d'emploi dans le secteur.

Recommandations pour le gouvernement de l'Ontario



Soutenir le secteur dans ses efforts de communication pour promouvoir son rôle et les possibilités d'emploi qu'il offre. Le gouvernement provincial est particulièrement bien placé pour renforcer les perceptions du secteur, car il constitue la source d'information la plus fiable parmi les personnes en quête d'un emploi (en particulier les jeunes).



Pour régler les problèmes liés au manque de réaction de l'offre dans les métiers et aux faibles niveaux d'inscription dans les programmes d'études postsecondaires concernés, cerner des mesures qui soutiennent le perfectionnement continu des compétences des travailleurs qualifiés clés et chercher à accroître l'offre de formation minière dans d'autres régions de la province.



La mobilité représente un enjeu structurel important pour répondre aux besoins en main-d'œuvre dans le secteur minier; il aura besoin d'aide pour promouvoir le nord de l'Ontario et le présenter comme un lieu de travail attrayant et un lieu de vie plus abordable que le sud de l'Ontario.



Envisager de revoir la réglementation relative à l'âge minimum requis pour travailler dans une mine (18 ans à l'heure actuelle). L'abaissement de l'âge minimum requis permettrait non seulement aux jeunes d'explorer plus tôt les possibilités d'emploi dans le secteur minier et de bénéficier d'un meilleur accès aux formations d'apprenti et aux stages coopératifs, mais aux employeurs d'accéder à un plus grand bassin de talents.



Réviser les programmes d'enseignement secondaire pour mettre à jour l'information transmise sur l'exploitation minière, dont l'utilisation de technologies de pointe et la raison d'être du secteur – contribution économique au Canada, approvisionnement sûr et éthique en matières premières et rôle en tant que fournisseur de matières essentielles à la transition énergétique verte. Envisager d'étendre la portée et les exigences de la formation minière de base dans les écoles secondaires ailleurs que dans le nord de l'Ontario et faire en sorte qu'elle soit proposée par les conseils scolaires de la région voisine du centre de l'Ontario.

Résultats détaillés par volet

Point de vue du secteur

Problèmes auxquels est confronté le secteur minier

Les intervenants soulignent de nombreux problèmes contextuels auxquels le secteur est confronté :



Perceptions stéréotypées à l'égard du secteur minier

- Selon ces perceptions, l'exploitation minière est parfois dépeinte comme un secteur dangereux, dommageable pour l'environnement, exigeant en main-d'œuvre ou adapté uniquement à une certaine catégorie de travailleurs.



Offre de cours de formation

- Les programmes de formation minière sont généralement offerts dans les établissements d'enseignement postsecondaire, mais ils ne sont pas proposés dans toutes les régions de la province (p. ex. sud de l'Ontario).
- Perceptions selon lesquelles les collèges et les universités abandonnent les programmes de formation minière.
- Il n'y a pas assez de sensibilisation au niveau postsecondaire sur les possibilités et les parcours de carrière dans le secteur minier.



Concurrence interne et externe

- Il existe une plus grande demande pour certains postes qu'il n'y a de personnes disponibles pour les occuper.
- Dans le secteur minier, les candidats semblent avoir un éventail de choix lorsqu'il s'agit de sélectionner des entreprises et des entrepreneurs pour lesquels travailler. En raison de l'écart entre l'offre et la demande, les entreprises se disputent souvent le même bassin de candidats afin de trouver et de retenir des talents.
- De plus, les talents sont parfois perdus au profit d'autres secteurs, notamment la technologie et le génie.

Les intervenants soulignent de nombreux problèmes contextuels auxquels le secteur est confronté :



Problèmes en matière de recrutement et de transfert de compétences

- Trouver des personnes compétentes et expérimentées pour occuper des postes de métier, de génie et de supervision de première ligne est considéré comme difficile.
- En raison de la nature particulière des emplois dans le secteur minier, on estime souvent qu'il est difficile de transférer des compétences vers d'autres postes dans le secteur.



Les progrès de la technologie et de l'automatisation créent de nouveaux profils d'emploi

- À mesure que le secteur se tourne vers l'automatisation, il existe un besoin croissant de personnes possédant des compétences techniques et une expertise en automatisation. Toutefois, il semble que les programmes actuels ne répondent pas à ce besoin.



Changement générationnel de valeurs

- Contrairement à ceux des générations antérieures, les travailleurs de la nouvelle génération font preuve de moins d'attachement et de loyauté envers les employeurs et accordent beaucoup d'importance aux salaires concurrentiels.
- Ils sont aussi plus disposés à envisager un changement d'emploi s'ils ne trouvent pas de possibilités qui correspondent à leurs attentes, ce qui rend difficile la rétention des talents.

En ce qui concerne l'attraction des talents, les intervenants estiment que le secteur peut offrir des emplois attrayants pour tous les niveaux de compétence et que les idées fausses sur le secteur représentent la plus grande barrière.

Facteurs

Offrir des **salaires concurrentiels** comparables à ceux offerts par d'autres acteurs du secteur.

Utiliser les réseaux d'étudiants disponibles pour les inciter à travailler dans les domaines concernés... cela les expose aussi à une option de carrière.

Le secteur présente des avantages sur le plan des horaires. Il est possible de travailler toute l'année ou encore de façon saisonnière dans le domaine de la construction.

Il est **possible de trouver un emploi dans le secteur sans suivre une formation spécialisée.**

En général, les sociétés minières ont **une réputation positive et solide dans les régions où elles sont présentes.**

Barrières

On considère que l'âge est une barrière et que le secteur n'est pas centré sur les jeunes.

Selon les **perceptions stéréotypées**, le secteur minier est dangereux et s'adresse à des travailleurs masculins dotés d'une grande force physique.

Il y a un **manque de connaissance de l'éventail de possibilités dans le secteur** AU-DELÀ du métier classique de « mineur ».

La capacité de visualiser ce à quoi ressemble l'exploitation minière peut être limitée aux personnes qui connaissent le secteur.

Il y a un **manque de sensibilisation/d'exposition** à l'exploitation minière chez les jeunes jusqu'à ce qu'ils entreprennent des études universitaires.

Le marché est axé sur les candidats en raison de la **concurrence.**

La **transférabilité des compétences d'autres secteurs** n'est pas simple.

Les intervenants ont tendance à se concentrer davantage sur les barrières que sur les facteurs de réétention des talents. Le marché du travail concurrentiel et le manque d'attachement à un seul employeur rendent la réétention difficile.



Facteurs

L'exposition à de nouvelles possibilités au sein des entreprises peut être stimulante et favoriser la réétention.



Barrières

Il y a trop de choix dans le secteur et de projets variés sur lesquels travailler.

Il n'y a pas assez de possibilités de travail à distance ou à domicile.

Les candidats souhaitent progresser plus rapidement dans leur carrière, ce qui est lié aux autres secteurs.

Il y a un grand nombre d'autres possibilités et secteurs.

Il existe une forte concurrence, particulièrement à Sudbury, ce qui rend difficile la réétention des talents.

Les régimes de pension à prestations déterminées (RPD) ne sont pas en phase avec le désir de changer de poste en cours de carrière; des régimes transférables seraient un avantage attrayant et favoriseraient la réétention des employés.

Encore une fois, les barrières au développement des talents sont étroitement liées au manque de loyauté envers les employeurs, au secteur et aux lieux de travail.



Facteurs

Des **programmes de génie et de formation** sont offerts pour le perfectionnement des compétences des employés.



Barrières

Il n'est pas possible de recruter des apprentis en raison du **manque de possibilités**.

Le secteur doit aussi composer avec le **défi posé par la cohabitation de travailleurs de différentes générations**, qui ont une éthique du travail, des attitudes et des attentes différentes.

Les travailleurs de la **nouvelle génération désirent déménager dans de nouveaux endroits**, puis revenir en ville. **Il s'agit d'un cercle sans fin**.

Les talents intermédiaires sont considérés comme difficiles à maintenir en poste, car ils sont moins fidèles et plus enclins à changer d'emploi pour obtenir une meilleure rémunération.

Il n'est pas possible de perfectionner les employés en raison du **manque de ressources**.

Dans leurs mots...



Nous devons en parler davantage au niveau postsecondaire, car bon nombre des postes de premier échelon exigent des études postsecondaires. Dans le cadre de mon travail, j'ai découvert qu'il est plus difficile d'inciter les jeunes à considérer des postes de première ligne qui nécessitent moins de formation que ceux qui exigent des études collégiales ou universitaires.



Les travailleurs de la nouvelle génération ne sont pas nécessairement aussi attachés à leurs employeurs que ceux des générations précédentes, qui faisaient preuve d'une grande loyauté et pouvaient travailler au même en droit pendant 30 ans.



Nous sommes en concurrence avec d'autres groupes du secteur, comme Technica, Sandvik, DMC et Glencore. Nous devons donc aller chercher des talents à l'extérieur de la ville ou de la province. Une personne qui exerce un métier d'électricien ne peut pas passer facilement à l'exploitation minière souterraine. C'est très différent.

Les commissions du travail voient plusieurs problèmes pour le secteur minier, mais aussi des solutions potentielles en mettant l'accent sur les jeunes et les nouveaux arrivants.



Les commissions du travail du nord de l'Ontario sont bien conscientes des postes vacants et des pénuries de main-d'œuvre, particulièrement chez les mécaniciens d'équipement lourd, les gens de métier et les mineurs qualifiés.



La géographie joue un rôle non seulement en raison de l'éloignement, mais aussi du manque de logements abordables et des perceptions négatives parmi les jeunes.



Les sociétés minières ont modifié leurs attentes à l'égard des recrues et considèrent désormais les jeunes et courtisent les nouveaux arrivants.



Les innovations technologiques transforment la logistique et les compétences requises de la part de la main-d'œuvre, mais elles ne règlent pas les problèmes à court terme.

Besoins émergents en matière de talents et de compétences

Besoins émergents en matière de talents et de compétences – Les nouvelles technologies perturbent le marché du travail minier.

Les progrès de la technologie et de l'automatisation créent de nouveaux profils d'emploi dans le secteur, ce qui entraîne un besoin de compétences en électricité, en contrôle de procédé, en instrumentation et en automatisation.

Les personnes ayant de l'expérience en électricité sont essentielles.

Cela va au-delà des compétences minières traditionnelles, ce qui marque un changement important dans le secteur. Comprend divers volets tels que le contrôle de procédé, l'automatisation et l'instrumentation.

La communication radio est un autre domaine où il existe une pénurie de main-d'œuvre.

Personnes qui ont une connaissance des radiofréquences, une formation ou une expérience en télécommunication, en électronique ou en communication.

Une expérience de travail autonome est également souhaitable.

Nécessaire pour les opérations de transport autonomes afin d'améliorer la sécurité dans les mines.

Le nombre des postes de soutien va aussi augmenter.

Comme les hygiénistes du travail et les professionnels en sécurité certifiés.

Travailleurs hybrides

Ceux qui peuvent accomplir aussi bien des tâches technologiques que des tâches manuelles.



Nous devons modifier les descriptions de poste actuelles, car elles ne tiennent pas vraiment compte de l'automatisation. Nous devons faire appel à de nombreux techniciens de fabricants de pièces d'origine pour perfectionner les compétences de notre main-d'œuvre actuelle en matière de boulonneuses et de foreuses Simba, notamment. Des choses pour lesquelles on avait l'habitude d'utiliser un marteau perforateur et que l'on fait maintenant d'une façon totalement différente. Le secteur minier a bien changé.



La demande pour certains postes de soutien va aussi croître et ces postes vont évoluer en parallèle avec le secteur, pas seulement sur le plan des aspects techniques ou des compétences fonctionnelles, mais aussi sur le plan du soutien, du soutien des services.

Ce qu'il faut faire selon le secteur

Les intervenants du secteur minier insistent fortement sur la nécessité d'accroître les communications afin de combler l'écart entre la réalité et les perceptions du public.

Communiquer le « pourquoi de l'exploitation minière »

1

- Souligner le rôle du secteur dans l'édification de l'économie et l'avancement du pays, ainsi que la manière dont il contribue à notre vie quotidienne. Présenter des exemples concrets qui pourraient toucher une corde sensible et susciter l'enthousiasme sur le terrain.
- Lutter contre la disparité de genre dans le secteur et les perceptions actuelles des emplois miniers. Briser les stéréotypes – Démontrer que le secteur minier est ouvert à tous et ne se limite pas aux emplois à forte intensité de travail.
- Montrer à quel point le secteur est sûr grâce à la réglementation nécessaire et adéquate.

Présenter une culture de travail, des politiques et des horaires renouvelés qui répondent à la demande de travail flexible et à distance, contrairement aux postes traditionnels dont les horaires étaient stricts et qui exigeaient une présence sur place.

2

- Mettre en valeur la diversité et l'équité dans les milieux de travail. Chercher à adopter des plans et des politiques qui sont inclusifs – il est question de politiques sur les congés et sur les congés de maternité à l'intention des travailleuses.
- Être disposé à recruter et à perfectionner des talents plutôt que de rechercher des compétences précises (examiner les compétences transférables).
- Offrir de la flexibilité, en permettant le travail à domicile ou en proposant des horaires variables.
- Gérer les conventions collectives qui semblent influencer la mobilité interne et la satisfaction au travail.
- Les changements apportés aux avantages sociaux et aux régimes de retraite ont aussi une incidence sur la rétention des employés.

Au-delà de la communication, les intervenants voient des possibilités dans la sensibilisation, la formation et le soutien du gouvernement.

3

Le rôle de la scolarité et de la formation dans la création de la main-d'œuvre de demain pour le secteur minier. Il est reconnu qu'une formation spécialisée est nécessaire dans le secteur minier.

- Éduquer les gens sur l'exploitation minière et les possibilités de carrière dans le secteur. Exposer les jeunes au secteur – Favoriser l'acquisition de connaissances sur les métaux et les mines dès le plus jeune âge (p. ex. au niveau primaire).
- Organiser des visites de mines pour les étudiants (et autres) afin qu'ils puissent comprendre la réalité du secteur minier.
- Étendre la sensibilisation aux élèves du secondaire pour faire connaître les possibilités dans le secteur minier.
- Garantir l'accès aux possibilités de formation dans diverses régions et les promouvoir à partir du niveau secondaire pourrait améliorer les compétences de la main-d'œuvre actuelle et émergente.
- Le perfectionnement continu des compétences est également considéré comme important pour répondre aux besoins changeants du secteur.

4

Enfin, le soutien du gouvernement est une autre des solutions proposées.

- Le soutien et le financement du gouvernement sont également considérés comme un facteur susceptible de favoriser une image positive du secteur minier.
- À long terme, il pourrait être bénéfique de revoir les programmes d'enseignement afin d'y inclure des compétences en matière d'exploitation minière et des cours dans ce domaine.

Dans leurs mots...



Il faut créer un scénario expliquant pourquoi le secteur minier est passionnant... Il faut commencer par cibler la jeune génération pour lui faire connaître le secteur.

Vous êtes dans la cabine d'un camion en train d'appuyer sur des boutons... Rendre le secteur plus attrayant à une proportion plus large de la population, aux femmes par exemple, pourrait contribuer à renforcer la main-d'œuvre.



Compte tenu de la nouvelle préférence des travailleurs pour le travail flexible et à distance, il pourrait s'avérer nécessaire de s'adapter à ces changements de culture afin d'attirer une main-d'œuvre diversifiée.



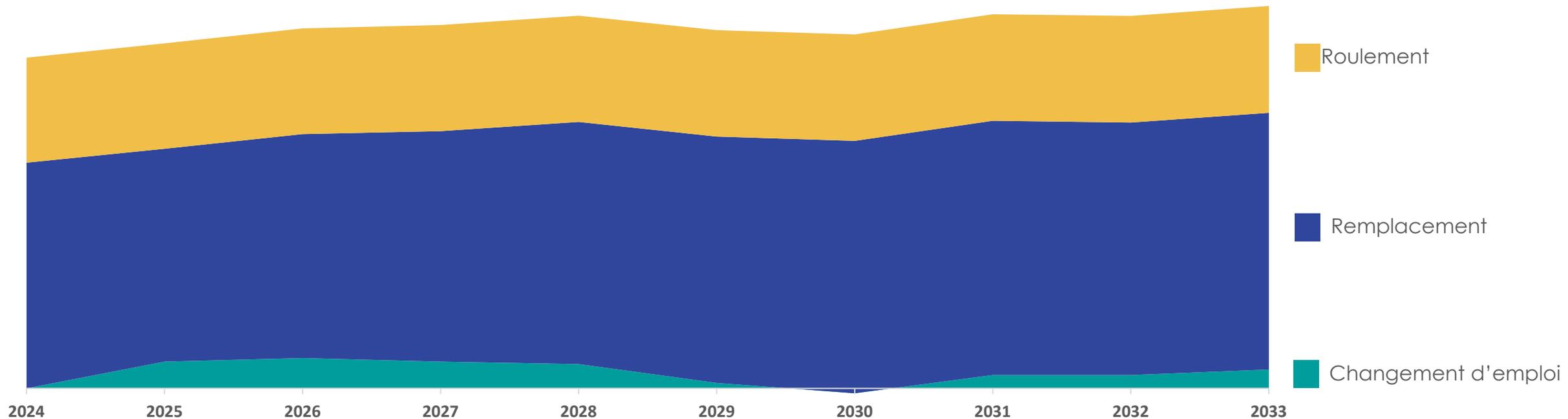
Nous avons beaucoup de radiocommunications, mais peu de travailleurs spécialisés dans ce domaine... Le nombre de personnes ayant une expérience de travail autonome est également très limité. Ces nouveaux rôles nécessitent des compétences spécialisées, ce qui crée un besoin pour des programmes d'études et de formation ciblés.

Projections des besoins en main- d'œuvre

Les besoins en matière d'embauche dans le secteur minier augmenteront malgré la croissance de la main-d'œuvre

Même si l'emploi dans le secteur minier de l'Ontario devrait être stable dans l'ensemble, les besoins en matière d'embauche augmentent en raison du vieillissement de la main-d'œuvre, en particulier dans les postes d'échelons supérieurs.

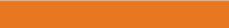
BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE DU SECTEUR MINIER EN ONTARIO



Les exigences en matière de scolarité et d'expérience compliquent la recherche d'employés

- Les postes associés aux taux de retraite les plus élevés sont ceux qui comportent le plus d'exigences. Il est donc plus difficile de trouver des employés pour occuper ces postes.
- Toutefois, les postes de premier échelon dans le secteur ont tendance à être des postes n'exigeant pas de titres de compétences.

Scolarité		Expérience	
	Diplôme		5 ans et plus
	Collège ou formation d'apprenti		Moins de 2 ans
	Aucune exigence fixe		

	Poste	Exigences	
		Scolarité	Expérience
Travailleurs qualifiés	Technologues et techniciens en chimie		
	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels		
	Grutiers		
	Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction		
	Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie		
	Conducteurs d'équipement lourd		
	Mécaniciens d'équipement lourd		
	Électriciens industriels		
	Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels		
	Spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail		
	Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines		
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser			
Diplômés	Vérificateurs financiers et comptables		
	Ingénieurs géologues		
	Géoscientifiques et océanographes		
	Arpenteurs-géomètres		
	Ingénieurs métallurgistes et des matériaux		
	Ingénieurs miniers		
Travailleurs spécialisés	Opérateurs de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais		
	Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais		
	Manœuvres des mines		
	Conducteurs de camions de transport		
Gestionnaires	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines		
	Directeurs de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche		
	Cadres supérieurs – secteurs public et privé		
	Surveillants dans la transformation des métaux et des minerais		
	Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières		

Ce sont les emplois certifiés qui ont connu la plus forte croissance dans le secteur minier, mais le recrutement de travailleurs qualifiés pose problème

À l'heure actuelle, le secteur minier emploie une proportion relativement faible de la main-d'œuvre qualifiée et doit rivaliser avec d'autres secteurs pour attirer des talents.

- Les travailleurs qualifiés sont ceux qui ont besoin d'un certificat ou d'un diplôme pour exercer leur profession, ainsi que d'expérience pour travailler de manière indépendante. Par conséquent, ils ne peuvent pas être embauchés dans d'autres postes.
- Plus de 80 % des emplois qualifiés dans le secteur minier sont basés dans le nord de l'Ontario, ce qui constitue un défi supplémentaire pour attirer des travailleurs dans la région.

	Poste	Proportion	Certifiés	Croissance sur 5 ans	55 ans et plus	Secteur minier	Nord de l'Ontario
Travailleurs qualifiés	Technologues et techniciens en chimie (CNP : 22100)	0,30 %	87 %	7,60 %	18,20 %	1,10 %	90,90 %
	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP : 72400)	6,20 %	90 %	-3,70 %	27 %	4,80 %	86,30 %
	Grutiers (CNP : 72500)	0,40 %	74 %	6,70 %	25 %	1,60 %	81,30 %
	Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction (CNP : 73402)	0,30 %	39 %	1,70 %		3,60 %	80 %
	Technologues et techniciens en géologie et en minéraux (CNP : 22101)	3,10 %	73 %	4,20 %	12,40 %	30,90 %	80,20 %
	Conducteurs d'équipement lourd (CNP : 73400)	4,60 %	36 %	-1,20 %	28,10 %	3,70 %	82,60 %
	Mécaniciens d'équipement lourd (CNP : 72401)	3,30 %	90 %	2,50 %	20,90 %	7,50 %	91,50 %
	Électriciens industriels (CNP : 72201)	2,50 %	96 %	5,80 %	24,70 %	5,60 %	85,60 %
	Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels (CNP : 22312)	0,50 %	100 %	-0,70 %	10,50 %	6,20 %	94,70 %
	Spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail (CNP : 22232)	0,80 %	69 %	5,10 %	17,20 %	2 %	79,30 %
	Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines (CNP : 83100)	19,50 %	44 %	8,30 %	20,70 %	67 %	91,20 %
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser (CNP : 72106)	1,30 %	76 %	0,20 %	23,50 %	0,80 %	92,20 %	

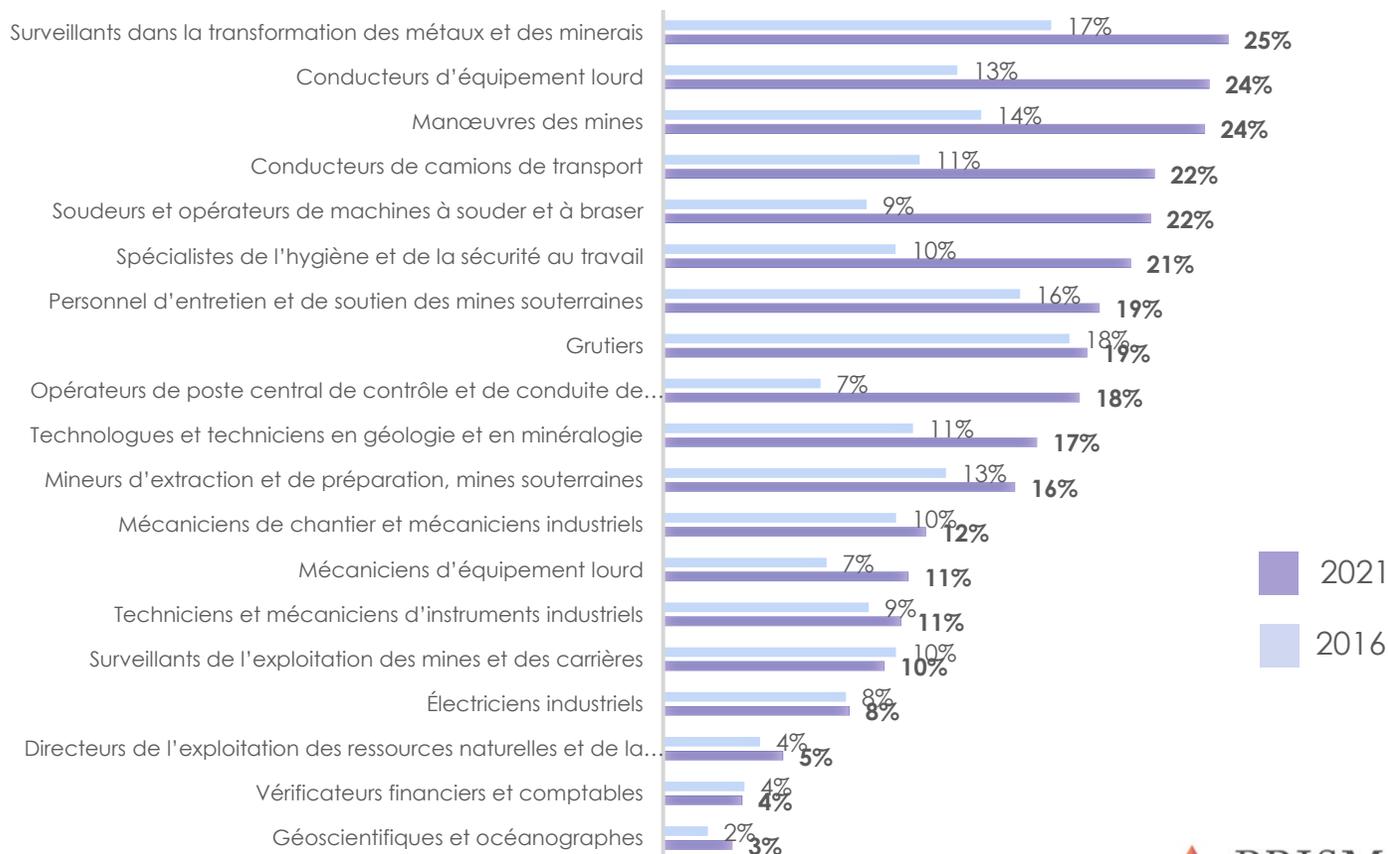
* Les cellules vides représentent les données supprimées en raison de la petite taille de l'échantillonnage.

La main-d'œuvre autochtone a augmenté

La taille de la main-d'œuvre autochtone a augmenté en proportion de la main-d'œuvre globale et représente une part supérieure à la moyenne dans de nombreuses professions minières.

PART DE LA MAIN-D'ŒUVRE QUI S'IDENTIFIE COMME AUTOCHTONE

- Les changements proportionnels les plus importants touchent les postes suivants :
 - Soudeurs (+13 pp)
 - Opérateurs de procédés (+11 pp)
 - Conducteurs d'équipement lourd (+11 pp)
- La part de la main-d'œuvre est supérieure à la moyenne dans de nombreuses professions :
 - Gestionnaires des procédés (+21 pp)
 - Conducteurs de camions de transport (+19 pp)
 - Spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail (+18 pp)



Le manque de diversité au sein du secteur minier présente des problèmes et des possibilités de recrutement

Grâce à l'étendue des progrès réalisés pour augmenter le nombre de travailleurs autochtones, les recrues potentielles peuvent se voir dans de nombreux postes.

- On constate un manque de modèles dans certains postes pour recruter des femmes et des membres des minorités visibles.

	Poste	Femmes	Autochtones	Minorités visibles
Travailleurs qualifiés	Technologues et techniciens en chimie	36 %	18 %	
	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	3 %	12 %	1 %
	Grutiers		19 %	
	Foreurs et dynamiteurs de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction			
	Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	20 %	17 %	7 %
	Conducteurs d'équipement lourd	7 %	24 %	
	Mécaniciens d'équipement lourd		11 %	
	Électriciens industriels	2 %	8 %	
	Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels		11 %	
	Spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail	45 %	21 %	7 %
	Mineurs d'extraction et de préparation, mines souterraines	4 %	16 %	1 %
Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser		22 %		
Diplômés	Vérificateurs financiers et comptables	49 %	4 %	40 %
	Ingénieurs géologues	29 %		43 %
	Géoscientifiques et océanographes	38 %	3 %	12 %
	Arpenteurs-géomètres			
	Ingénieurs métallurgistes et des matériaux	20 %		
	Ingénieurs miniers	17 %	3 %	25 %
Travailleurs spécialisés	Opérateurs de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais		18 %	
	Opérateurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais			
	Manceuvres des mines	9 %	24 %	3 %
	Conducteurs de camions de transport	10 %	22 %	3 %
	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	8 %	19 %	2 %
Gestionnaires	Directeurs de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	17 %	5 %	6 %
	Cadres supérieurs – secteurs public et privé	12 %		12 %
	Surveillants dans la transformation des métaux et des minerais		25 %	
	Surveillants de l'exploitation des mines et des carrières	4 %	10 %	1 %

Analyse des offres d'emploi

Les secteurs concurrents recherchent des compétences similaires, mais le secteur minier a des besoins particuliers

Les compétences fréquemment mentionnées dans les offres d'emploi du secteur minier correspondent largement à celles recherchées par des entreprises non minières.

- Dans un échantillon de 98 offres d'emploi de mécaniciens d'équipement lourd publiées en ligne par des sociétés minières, les compétences fréquemment mentionnées correspondent largement à celles recherchées par les sociétés non minières.
- Ces offres d'emploi affichent également des salaires moyens semblables (67 248 \$ dans le secteur minier par rapport à 66 582 \$ dans tous les secteurs), une tendance observée dans les offres d'emploi des professions minières. Cela est probablement attribuable à une pratique courante selon laquelle les sites d'offres d'emploi fournissent des estimations de salaire moyen arrondies au millier le plus près pour les postes pour lesquels aucun salaire n'est fourni; les salaires proposés par les sociétés minières sont nettement supérieurs à la moyenne lorsqu'ils ne sont pas arrondis au millier le plus près.

Mécaniciens d'équipement lourd :

Principales compétences dans les offres d'emploi

Compétence	Rang	Proportion
Diagnostic	1	89 %
Dépannage	2	56 %
Réparation	3	41 %
Communication	4	40 %
Dévouement	5	23 %
Électronique	6	19 %
Analyse	7	18 %
Encadrement	8	17 %
Fabrication	9	16 %
Soudure	9	16 %

- Voici les cinq compétences les plus susceptibles d'apparaître dans les offres d'emploi de mécaniciens d'équipement lourd du secteur minier par rapport aux offres d'emploi de tous les secteurs.
- Dans les offres d'emploi de mécaniciens lourds du secteur minier, on accorde plus d'importance aux compétences en dépannage et on met davantage l'accent sur les activités de réparation qui peuvent être effectuées sur place.
- Dans le cas des offres d'emploi de soudeur. Le secteur minier est 35 points de pourcentage plus susceptible d'exiger des compétences en fabrication.

Mécaniciens d'équipement lourd :

Facteurs de différenciation

Rang	Compétence	Minier	Tous	Écart
1	Réparation	41 %	18 %	22 %
2	Dépannage	56 %	39 %	17 %
3	Dévouement	23 %	7 %	16 %
4	Électronique	19 %	5 %	14 %
5	Communication	40 %	29 %	11 %

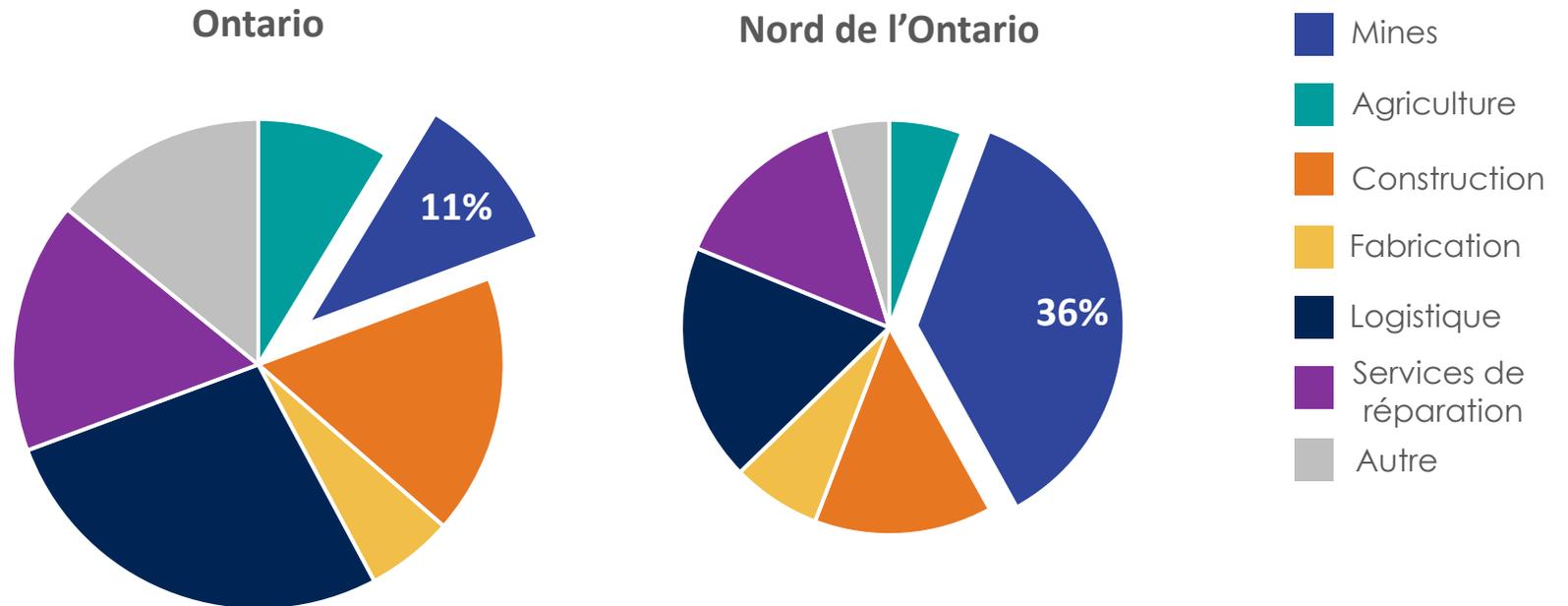
Marchés concurrents

Le secteur minier est un employeur de premier plan dans le nord, mais pas dans l'ensemble de l'Ontario

Le secteur minier est un acteur de premier plan dans le nord de l'Ontario, puisqu'il emploie plus du tiers de la main-d'œuvre. Toutefois, peu de travailleurs sont originaires de la région. Dans toutes les professions, le secteur minier doit rivaliser avec d'autres secteurs pour recruter des talents, et ce, sans avoir l'avantage du terrain.

MÉCANICIENS D'ÉQUIPEMENT LOURD PAR SECTEUR

- Les mécaniciens d'équipement lourd sont employés dans divers secteurs dans les domaines de l'extraction, de la production et de la logistique, ce qui exerce une pression concurrentielle sur le recrutement de travailleurs.
- Près de 90 % des mécaniciens d'équipement lourd minier travaillent dans le nord de l'Ontario, une région peu peuplée, et peu d'entre eux en sont originaires.



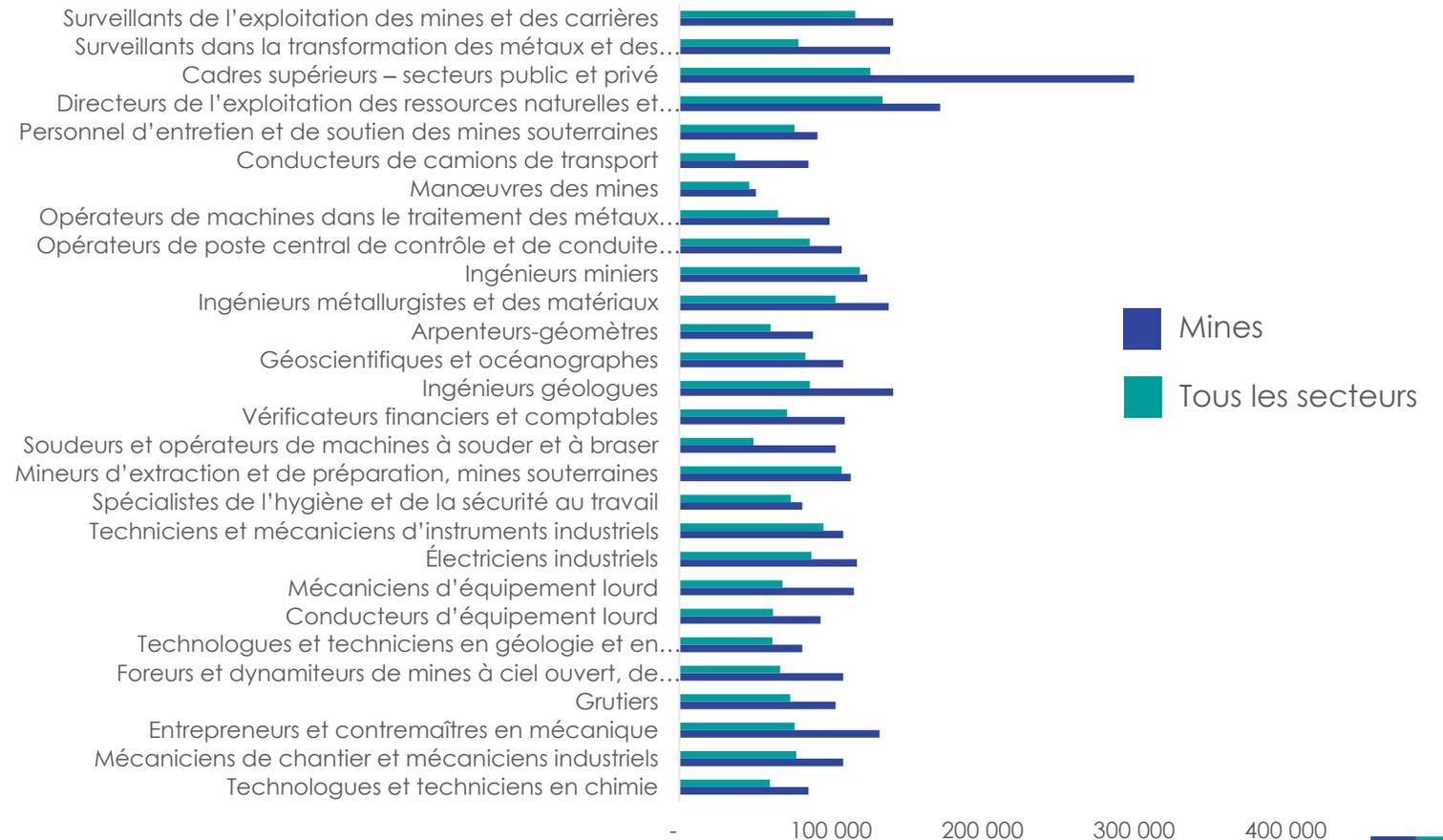
Les emplois dans le secteur minier sont mieux payés dans l'ensemble

Dans le secteur minier, le revenu d'emploi est supérieur à la moyenne pour chaque profession clé.

On observe des écarts extrêmes pour les professions suivantes :

- Conducteurs de camions de transport (85 000 \$ comparativement à 36 800 \$ dans tous les secteurs)
- Soudeurs (103 000 \$ comparativement à 48 800 \$ dans tous les secteurs)
- Mécaniciens d'équipement lourd (115 000 \$ comparativement à 68 000 \$ dans tous les secteurs)

REVENU D'EMPLOI MÉDIAN (\$ CA)

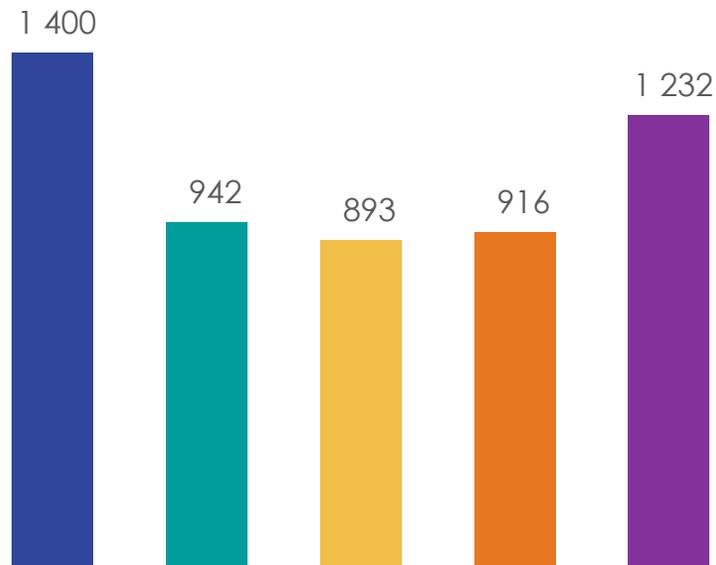


Dans le nord de l'Ontario, le coût de la vie est beaucoup plus bas qu'ailleurs

Le coût du logement dans le nord de l'Ontario est inférieur à la moyenne ontarienne; il est de 32 % à 36 % inférieur au loyer moyen de Toronto.

COÛT DE LOCATION MOYEN

■ Toronto ■ Thunder Bay ■ Sudbury ■ Cochrane (Timmins) ■ Ontario



- Les produits alimentaires courants coûtent généralement moins cher qu'ailleurs dans le nord de l'Ontario. La plupart des articles sont moins chers qu'ailleurs, à l'exception des services publics (31 % plus chers à Thunder Bay qu'à Toronto) et d'Internet haute vitesse (85 % plus cher à Thunder Bay).

PRIX MOYEN DES ALIMENTS

Aliments	Thunder Bay	Toronto	Écart
Lait (ordinaire) (1 L)	2,99 \$	3,74 \$	-20 %
Miche de pain blanc frais (500 g)	2,81 \$	3,57 \$	-21 %
Riz (blanc) (1 kg)	2,75 \$	4,58 \$	-40 %
Œufs (ordinaires) (12)	3,47 \$	4,40 \$	-21 %
Pommes (1 kg)	4,87 \$	5,55 \$	-12 %
Bananes (1 kg)	1,82 \$	1,67 \$	9 %
Oranges (1 kg)	4,16 \$	5,46 \$	-24 %
Tomates (1 kg)	4,84 \$	4,84 \$	0 %
Pommes de terre (1 kg)	3,40 \$	3,66 \$	-7 %
Oignons (1 kg)	2,92 \$	3,94 \$	-26 %

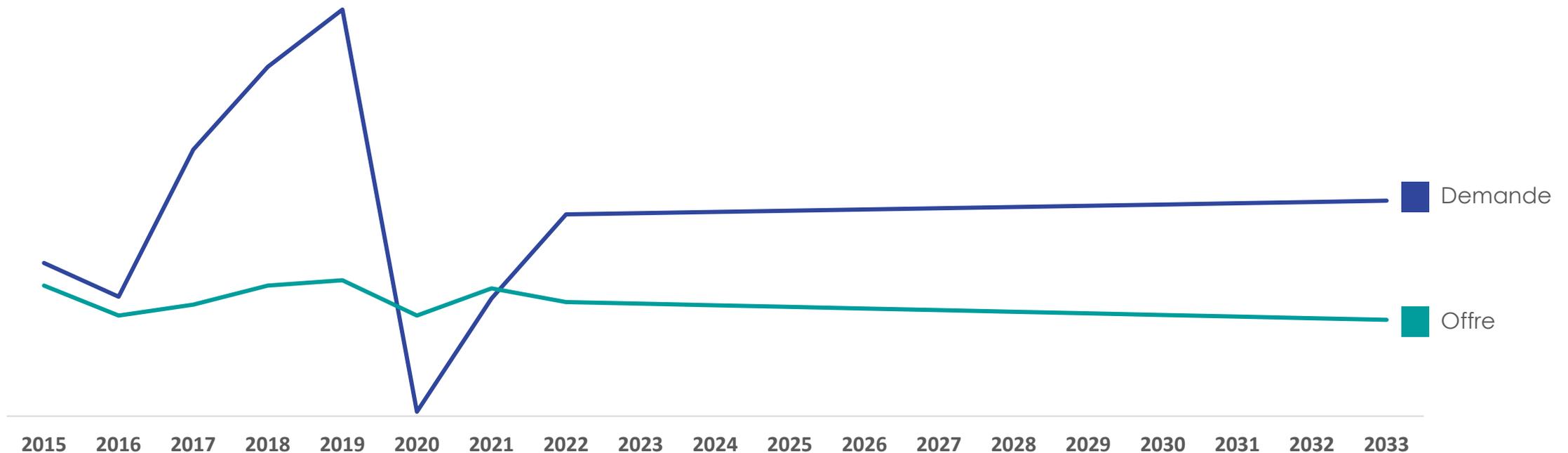
Profil de scolarité et de formation

Dans le cas des métiers, l'offre de travailleurs certifiés n'a pas suivi la demande

Les employeurs de tous les secteurs réagissent à cette tendance en trouvant des moyens d'utiliser des travailleurs moins spécialisés.

- Par exemple, la demande de mécaniciens d'équipement lourd a augmenté, mais les certifications ont suivi une tendance à la baisse. Ces chiffres sont valables pour tous les métiers pour lesquels il existe des données. Toutefois, à long terme, il faut que les lignes convergent.

DEMANDE DE MÉCANICIENS D'ÉQUIPEMENT LOURD ET CERTIFICATIONS

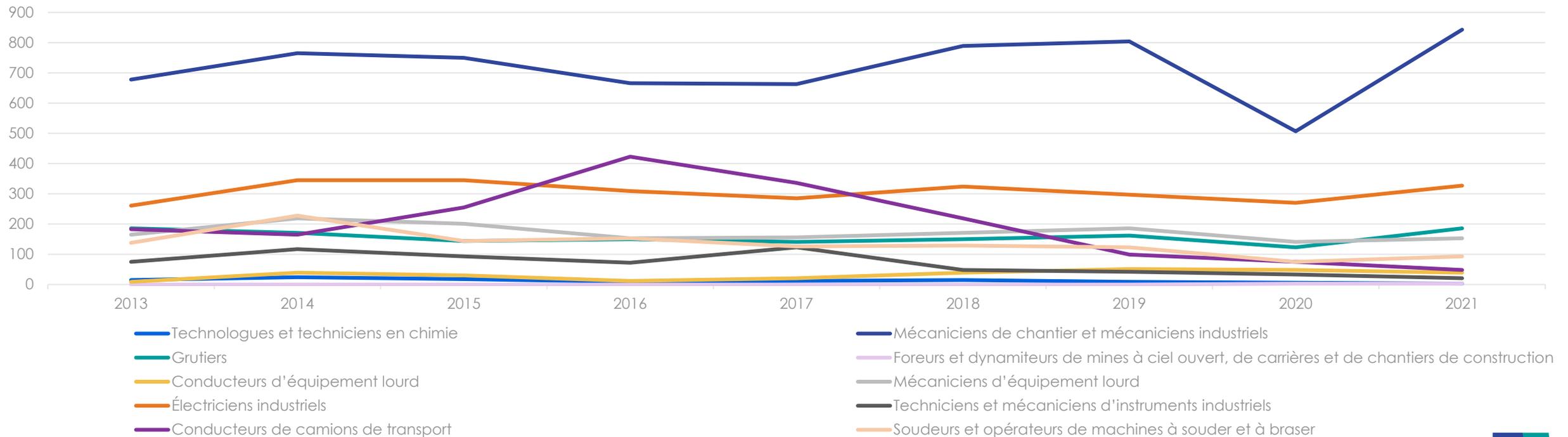


Les qualifications professionnelles sont stables ou en baisse

Les qualifications professionnelles pour la plupart des emplois certifiés sont stables ou en baisse.

- On note des exceptions positives dans le cas des conducteurs d'équipement lourd (croissance de 12 % du TCAM depuis 2014), des mécaniciens industriels (croissance de 6 % du TCAM depuis 2013) et des électriciens industriels (croissance de 4 % du TCAM).
- Bien qu'elles soient très demandées en ce moment, les certifications de mécaniciens d'équipements lourds ont culminé à 219 en 2014; en 2021, le nombre de nouvelles certifications s'élevait à seulement 153.

TRAVAILLEURS QUALIFIÉS EN ONTARIO PAR PROFESSION

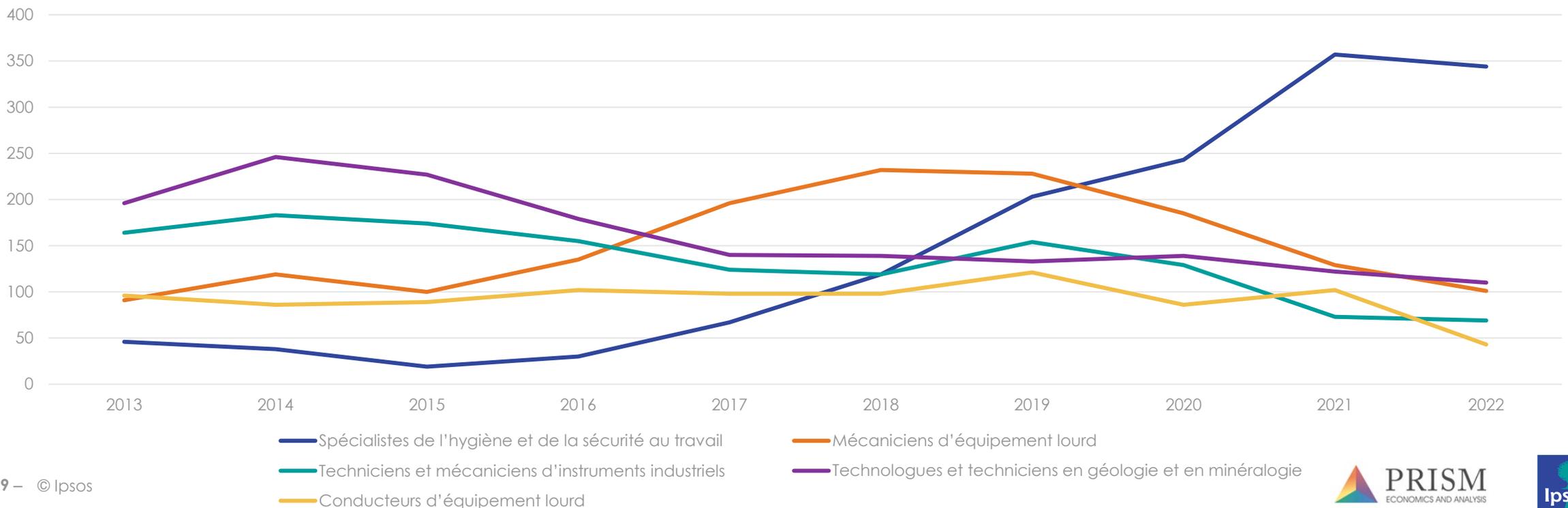


Les effectifs dans les programmes d'études collégiales sont en baisse

Dans la plupart des programmes d'études collégiales liés à des professions clés dans le secteur minier, les effectifs sont en baisse.

- Les programmes destinés aux mécaniciens industriels, aux techniciens en géologie et aux conducteurs d'équipement lourd affichaient un TCAM de -5 % ou moins au cours de cette période.
- L'exception concerne les spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail, dont les effectifs sont passés de 46 dans un

EFFECTIFS DES PROGRAMMES D'ÉTUDES COLLÉGIALES PAR TITRE DE COMPÉTENCE



Cerner les barrières à l'entrée et les possibilités

Perceptions à l'égard du secteur minier



Les perceptions sont relativement défavorables et entravées par une connaissance limitée. Le secteur minier est considéré comme excellent en matière de développement économique et est fortement lié aux solutions énergétiques vertes. Cependant, les impressions en ce qui concerne les efforts de lutte contre le changement climatique, le respect des collectivités autochtones locales et la culture en milieu de travail sont plus négatives.

- Les impressions à l'égard du secteur minier sont **nettement plus mitigées comparativement aux autres secteurs**, notamment l'agriculture, la fabrication et la construction, et **nombreuses sont les personnes qui ont une connaissance limitée** du rendement du secteur.
- Les forces comprennent **la contribution au développement économique, la proposition d'emplois stables et bien rémunérés, l'offre d'un large éventail d'emplois** et la production des matières premières nécessaires aux solutions énergétiques vertes.
- Les faiblesses relatives concernent principalement **le respect de l'environnement, les efforts de réduction des émissions et de lutte contre le changement climatique, le respect des collectivités autochtones locales et le maintien d'une saine culture en milieu de travail.**
- Malgré des impressions plus mitigées dans l'ensemble, **la majorité des répondants s'entendent pour dire que les minéraux et les métaux sont essentiels aux solutions énergétiques à faibles émissions de carbone**, que l'on doit trouver, développer et exploiter ces ressources dans la province et qu'ils souhaitent que l'Ontario devienne un chef de file mondial dans l'exploitation minière et la production de minéraux critiques.



Les jeunes Ontariens, les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont accordé au secteur des cotes plus positives pour ses efforts de lutte contre le changement climatique et sa contribution aux solutions énergétiques vertes. Cependant, les impressions des jeunes à l'égard du secteur ont tendance à être plus mitigées en raison d'une connaissance limitée (c'est-à-dire que la proportion des répondants qui disent qu'ils ne savent pas est plus élevée dans ce groupe).



Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont également une perception plus positive du secteur minier en Ontario et une impression plus positive pour ce qui est de la diversité de la main-d'œuvre, de la culture en milieu de travail, des possibilités d'avancement professionnel et du respect des collectivités locales.



Les résidents du nord de l'Ontario ont une impression plus positive à l'égard de pratiquement tous les aspects du secteur minier, tandis que les résidents du centre de l'Ontario ont une impression plus positive à l'égard de la création d'emplois stables et bien rémunérés.



Bien que leurs résultats soient cohérents dans l'ensemble, **les résidents autochtones** accordent des cotes plus positives à la diversité de la main-d'œuvre et plus faibles à la contribution au développement économique dans les lieux où le secteur est présent.

Aspirations professionnelles et impression des emplois dans le secteur minier (1/2)



La connaissance des emplois dans le secteur minier est limitée et considérablement inférieure comparativement aux secteurs concurrents. Les emplois dans le secteur minier sont considérés comme bien rémunérés, exigeants physiquement ou dangereux et offerts à des endroits moins recherchés, et nombreux sont les gens qui ont du mal à se voir, ou à voir des gens comme eux, dans le secteur.

- De l'avis des répondants, les aspects les plus importants d'une carrière sont de **jouir d'une sécurité financière, de gérer la conciliation travail-vie personnelle et de travailler dans un milieu positif et sûr où ils se sentent valorisés**. Faire un travail qui les passionne, continuer d'apprendre et travailler dans un endroit recherché sont aussi des aspects très importants.
- **La plupart des répondants n'ont pas une bonne connaissance des emplois dans le secteur minier.**
 - Les emplois dans le secteur minier sont perçus comme **englobant un large éventail de domaines, comme étant bien rémunérés et offrant de bons avantages sociaux**.
 - Cependant, les répondants perçoivent aussi les emplois miniers comme **exigeants physiquement et dangereux**, et ils ont des impressions plus mitigées sur le fait qu'**il existe des possibilités d'emploi aux endroits où ils souhaitent vivre**, qu'ils **voient des gens comme eux qui travaillent dans le secteur** et qu'un emploi dans le secteur minier **aidera à façonner un avenir sobre en carbone**.
 - **La plupart des répondants estiment que le secteur minier se situe dans la moyenne par rapport aux autres secteurs dans tous les domaines**. Toutefois, près de quatre répondants sur dix estiment que le secteur excelle en matière de rémunération et d'avantages sociaux, tandis qu'une proportion similaire pense qu'il y a plus de stress lié au travail dans le secteur. D'autres domaines dans lesquels le secteur affiche des résultats relativement supérieurs à ceux des autres secteurs sont la formation professionnelle, le rythme de travail et l'innovation.
- **Il y a un vif désir que le gouvernement en fasse davantage pour promouvoir le rôle du secteur minier et les possibilités d'emploi dans le secteur**. Le gouvernement provincial est particulièrement bien placé pour renforcer les perceptions du secteur, car il constitue la source d'information la plus fiable parmi les chercheurs d'emploi (en particulier les jeunes).

Aspirations professionnelles et impression des emplois dans le secteur minier (2/2)



Les jeunes ont plus tendance à accorder des cotes plus élevées au secteur minier pour sa contribution à la transition énergétique, la conciliation travail-vie personnelle et l'avancement professionnel. Toutefois, les impressions sont plus mitigées sur le fait que les emplois dans le secteur sont bien rémunérés, qu'ils offrent de bons avantages sociaux, que le secteur est en croissance en Ontario, qu'un emploi dans le secteur minier est un emploi d'avenir, que le secteur englobe un large éventail de domaines et qu'il utilise les technologies de pointe. Notamment, avoir des possibilités d'avancement, devenir riche, travailler avec un groupe diversifié de personnes et démarrer sa propre entreprise sont des objectifs de carrière plus importants pour ce groupe.



Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont une impression plus positive des emplois dans le secteur minier, parce qu'ils considèrent qu'il existe des possibilités d'emploi aux endroits où ils souhaitent vivre, qu'un emploi dans le secteur minier contribuera à un avenir sobre en carbone, que les emplois dans le secteur minier sont intéressants et gratifiants, qu'ils voient des gens comme eux qui travaillent dans le secteur et qu'un emploi dans le secteur minier est un emploi d'avenir. Ils ont aussi plus tendance à accorder des cotes plus élevées au secteur minier pour sa contribution à la transition énergétique, la diversité de la main-d'œuvre et l'avancement professionnel. Plusieurs objectifs et aspirations sont plus importants pour eux, notamment démarrer leur entreprise, contribuer à résoudre des enjeux sociaux ou environnementaux, travailler avec un groupe diversifié de personnes, devenir riche et avoir des possibilités d'avancement.

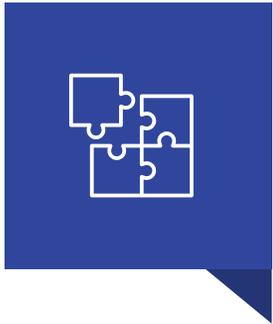


Les résidents du nord de l'Ontario connaissent beaucoup mieux les emplois dans le secteur minier et ont une impression plus positive à l'égard de pratiquement tous les aspects de l'emploi dans ce secteur, en particulier le fait qu'il est en croissance en Ontario, que les emplois y sont bien rémunérés et assortis de bons avantages sociaux, qu'ils voient des gens comme eux qui travaillent dans le secteur et qu'ils seraient fiers de dire qu'ils y travaillent.



Les résidents autochtones connaissent mieux les emplois dans le secteur minier, ont plus tendance à décrire un emploi dans ce secteur en termes positifs et d'accorder au secteur des cotes plus élevées qu'à d'autres secteurs pour ce qui est de la sécurité au travail.

Motivations pour envisager un emploi dans le secteur minier



Les jeunes, les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada sont particulièrement réceptifs à un changement de carrière et seraient plus motivés par la rémunération et la stabilité d'emploi, mais la mobilité dans le nord pose problème.

- La grande majorité des jeunes, des répondants de différentes origines ethniques et de ceux qui ne sont pas nés au Canada envisagerait de changer de carrière s'il existait de meilleures possibilités d'emploi ailleurs, et plus de quatre répondants sur dix aimeraient en savoir plus sur les carrières dans le secteur minier.
- Les principales motivations pour poursuivre une carrière dans le secteur minier sont **un salaire et des avantages sociaux concurrentiels, un emploi à temps plein prévisible et stable** et **des possibilités de formation professionnelle**.
- Le principal problème concerne **la mobilité et le déménagement dans le nord de l'Ontario**. En effet, relativement peu de répondants considèrent le travail dans des endroits ruraux ou éloignés comme un facteur de motivation.



Les jeunes, les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à être intéressés à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier et à envisager de déménager pour obtenir un meilleur emploi. Ils ont plus tendance à être prêts à envisager une carrière dans le secteur minier si le travail à temps partiel ou saisonnier est possible et si leur milieu de travail est diversifié.



Les jeunes accordent également plus d'importance à l'accès aux commodités du lieu de travail, tandis que **les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada** accordent également plus d'importance au travail dans un milieu à la fine pointe de la technologie, à l'avancement professionnel rapide et au fait de s'installer dans le nord de l'Ontario.



Les résidents autochtones ont plus tendance à manifester leur intérêt à en savoir plus sur les emplois dans le secteur minier et à envisager de déménager pour un meilleur emploi, et la majorité d'entre eux envisageraient précisément de s'installer dans le nord de l'Ontario.

Publics clés de la campagne d'information

Les jeunes, les personnes de différentes origines ethniques et celles qui ne sont pas nées au Canada représentent les meilleures occasions d'élargir le bassin de main-d'œuvre du secteur minier en Ontario. Il faut aussi continuer à mettre l'accent sur les résidents autochtones et les personnes qui résident dans le nord de l'Ontario, étant donné leur attitude plus réceptive et le fait qu'ils se trouvent à proximité des activités.



Les jeunes ont une impression plus positive du secteur pour ce qui est de certaines faiblesses, notamment les efforts de lutte contre le changement climatique, et sont plus ouverts à l'idée de déménager pour un meilleur emploi.

Cependant, leur connaissance détaillée du secteur est plus limitée que celle dans d'autres groupes.



Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont une impression plus positive de plusieurs aspects de l'exploitation minière et des emplois dans le secteur, notamment le lien avec la transition énergétique, et sont plus optimistes quant à l'avenir du secteur en Ontario. Ils sont également plus disposés à envisager de déménager pour un emploi, en particulier dans le nord de l'Ontario, et à estimer qu'il existe des emplois dans le secteur minier aux endroits où ils souhaitent vivre.



Les résidents autochtones connaissent mieux les emplois dans le secteur et estiment que ce dernier offre une meilleure sécurité au travail que d'autres secteurs. La plupart d'entre eux envisageraient également de déménager pour occuper un emploi dans le nord de l'Ontario.



Dans l'ensemble, **les résidents du nord de l'Ontario** ont une impression plus positive à l'égard du secteur minier et d'une carrière dans le secteur. Ils ont toujours été et restent un groupe clé pour les efforts de recrutement.

Messages clés de la campagne d'information



Chercher à renforcer la connaissance des emplois du secteur et à mettre en valeur ses forces, à savoir une bonne rémunération, la sécurité d'emploi et les possibilités de formation continue, qui constituent des objectifs clés pour ces groupes.



Expliquer l'importance du secteur minier et mettre en évidence le lien entre l'exploitation minière et les énergies vertes pour contrer les impressions négatives liées aux répercussions environnementales et répondre au vif désir de faire un travail qui les passionne et qui a une incidence positive.



Démontrer qu'il y a une place pour eux dans le secteur minier et que la conciliation travail-vie personnelle y est possible pour répondre aux préoccupations concernant la culture en milieu de travail et aux perceptions stéréotypées des emplois (c'est-à-dire physiques et dangereux).



Les meilleurs moyens de joindre les groupes cibles sont les plateformes en ligne comme Indeed, LinkedIn, Google et les médias sociaux. Les centres d'emploi, les services de placement et les salons de l'emploi sont d'autres moyens courants auxquels ces groupes ont recours pour se renseigner sur les possibilités d'emploi.

Annexe

Profil de scolarité et de formation

Effectifs des programmes d'études collégiales

NOC Title	Collège	Programme	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Technologues et techniciens en géologie et en minéralogie	Cambrian College	Technique en génie minier	10	0	13	21	32	49	38	35	32	20	
	Cambrian College	Technicien en génie minier	76	112	92	73	50	38	32	39	35	32	
	Cambrian College	Fondements de l'exploitation minière	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	
	Collège Boréal	Techniques du génie de construction – civil et minier	36	36	36	33	15	16	26	33	21	0	
	Confederation College	Techniques minières	25	29	13	0	12	0	0	0	0	0	
	Collège loyaliste	Technicien en levés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	
	Collège loyaliste	Technicien en génie de l'arpentage	17	16	17	20	15	12	18	17	15	0	
	Northern College	Technicien en génie minier	32	53	43	32	16	24	19	15	19	15	
	Sir Sandford Fleming College	Technicien en génie géologique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31
	Algonquin College	Radioprotection	32	22	19	30	39	0	0	0	0	0	
Spécialistes de l'hygiène et de la sécurité au travail	Cambrian College	Technicien en santé et sécurité au travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31	
	Conestoga College	Santé, sécurité et bien-être au travail	0	0	0	0	0	20	85	117	81	0	
	Conestoga College	Gestion de la santé et de la sécurité au travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	115	
	Durham College	Conformité en matière de santé, de sécurité et d'environnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	
	Georgian College	Gestion de la santé et de la sécurité au travail	14	16	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Humber College	Baccalauréat spécialisé en sciences de la santé (santé et mieux-être en milieu de travail)	0	0	0	0	0	47	65	85	109	0	
	Humber College	Conformité en matière de santé, de sécurité et d'environnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	
	Lambton College	Gestion de la santé et de la sécurité au travail	0	0	0	0	0	0	0	0	107	0	
	Lambton College	Technicien en santé et sécurité au travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	
	Collège loyaliste	Radioprotection	0	0	0	0	0	26	18	16	24	33	
	Seneca College	Technicien en santé et sécurité au travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55	
	Sir Sandford Fleming College	Conformité en matière de santé, de sécurité et d'environnement	0	0	0	0	28	26	35	25	36	30	
	Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Cambrian College	Technicien en génie de l'instrumentation – industriel	13	15	0	0	0	0	0	0	0	0
Confederation College		Technicien en génie de l'instrumentation et du contrôle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	
Lambton College		Technicien en génie de l'instrumentation – industriel	17	16	11	15	13	0	0	0	0	0	
Niagara College		Technicien en génie photonique	15	16	12	14	0	17	42	32	12	11	
Niagara College		Technique en génie photonique	61	59	75	67	54	52	46	29	29	24	
Northern College		Technicien en génie de l'instrumentation – industriel	28	37	42	30	20	17	29	28	17	0	
Sir Sandford Fleming College		Technicien en génie de l'instrumentation et du contrôle	30	40	34	29	37	33	37	40	15	0	
St. Lawrence College		Technicien en génie de l'instrumentation et du contrôle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	
Mécaniciens d'équipement lourd		Cambrian College	Technicien d'équipement lourd	36	47	32	53	122	154	161	141	101	90
		Collège Boréal	Technicien d'équipement lourd	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
	Conestoga College	Techniques d'équipement lourd	18	22	19	23	11	0	0	0	0	0	
	Northern College	Techniques d'équipement lourd	0	0	10	0	13	11	13	20	0	0	
	Sir Sandford Fleming College	Techniques d'équipement lourd	37	50	39	59	50	67	54	24	28	0	
Conducteurs d'équipement lourd	Conestoga College	Conduite d'équipement lourd de chantier	0	0	0	0	0	38	65	49	45	0	
	Conestoga College	Conducteur d'équipement lourd	39	40	49	40	38	0	0	0	0	0	
	Sir Sandford Fleming College	Conducteur d'équipement lourd	57	46	40	62	60	60	56	37	57	43	

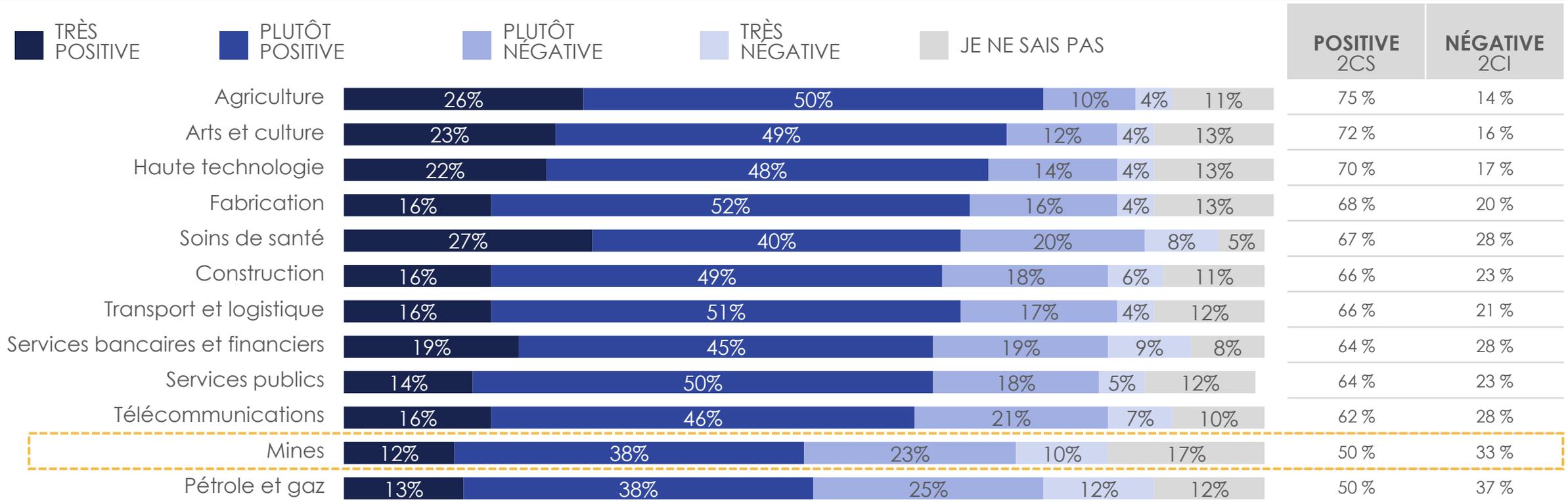
Sondage sur les perceptions

Perceptions à l'égard du secteur minier

Impression générale à l'égard des secteurs

Dans l'ensemble

- Dans une proportion de trois sur quatre, les Ontariens ont l'impression la plus positive du secteur de l'agriculture, suivi de ceux des arts et de la culture, de la haute technologie et de la fabrication. Près des deux tiers ont une impression positive des secteurs des soins de santé, de la construction, des transports et de la logistique, des services bancaires et financiers et des services publics, suivis de près par celui des télécommunications.
- Les impressions des Ontariens sont les plus mitigées en ce qui concerne les secteurs des mines et du pétrole et du gaz, et la moitié d'entre eux en ont une impression positive.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)
Q12. Quelle est votre impression générale des secteurs suivants?

Impression générale des secteurs

Par sous-groupe clé

- Les jeunes ont des impressions plus positives du secteur des soins de santé et des impressions plus négatives des secteurs de la fabrication, des mines, et du pétrole et du gaz.
- Les répondants qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance que les autres à avoir une impression positive de tous les secteurs, les écarts les plus marqués étant observés au chapitre des secteurs du pétrole et du gaz, des services bancaires et financiers, de la haute technologie et de la fabrication. De même, les répondants de différentes origines ethniques ont plus tendance à avoir une impression positive des secteurs des services bancaires et financiers, des soins de santé, de la haute technologie, du pétrole et du gaz ainsi que des télécommunications.
- Les résidents du nord de l'Ontario ont une impression beaucoup plus positive du secteur minier et, dans une moindre mesure, de celui de la construction.
- Les femmes ont plus tendance à dire qu'elles n'en savent pas assez pour se prononcer sur presque tous les secteurs. À l'exception du secteur minier, les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à dire qu'ils n'en savent pas assez pour se prononcer sur tous les secteurs.

Pourcentage positive (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Agriculture	75 %	72 %	79 %	79 %	70 %	77 %	79 %	77 %	74 %
Arts et culture	72 %	74 %	69 %	73 %	68 %	76 %	77 %	70 %	74 %
Haute technologie	70 %	68 %	63 %	59 %	60 %	79 %	81 %	75 %	65 %
Fabrication	68 %	62 %	66 %	71 %	57 %	72 %	77 %	74 %	62 %
Soins de santé	67 %	73 %	61 %	65 %	57 %	75 %	76 %	70 %	64 %
Construction	66 %	62 %	66 %	73 %	58 %	69 %	69 %	70 %	62 %
Transport et logistique	66 %	64 %	62 %	64 %	61 %	71 %	73 %	73 %	61 %
Services bancaires et financiers	64 %	65 %	58 %	54 %	50 %	71 %	75 %	68 %	59 %
Services publics	64 %	62 %	61 %	58 %	56 %	71 %	73 %	71 %	59 %
Télécommunications	62 %	59 %	61 %	52 %	55 %	70 %	71 %	65 %	59 %
Mines	50 %	44 %	49 %	64 %	53 %	53 %	55 %	57 %	44 %
Pétrole et gaz	50 %	44 %	47 %	50 %	39 %	58 %	63 %	57 %	45 %

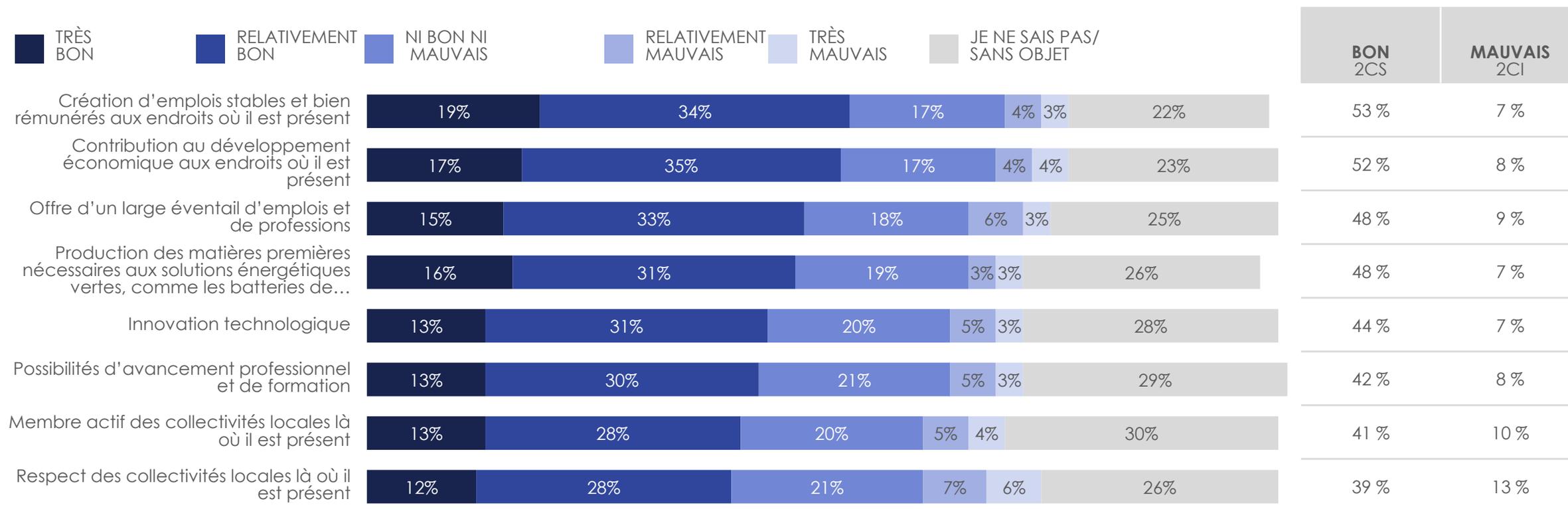
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q12. Quelle est votre impression générale des secteurs suivants?

Évaluation du rendement du secteur minier (1/2)

Dans l'ensemble

- Les impressions du secteur minier sont positives dans l'ensemble pour ce qui est de tous les aspects du rendement, mais une proportion appréciable de répondants (de 22 % à 41 %) n'en savent pas assez sur le secteur pour se prononcer à propos de chaque domaine.
- Le secteur obtient les meilleurs résultats au chapitre de la création d'emplois stables et bien rémunérés, de la contribution au développement économique, de l'offre d'un large éventail d'emplois et de la production des matières premières nécessaires aux solutions énergétiques vertes.

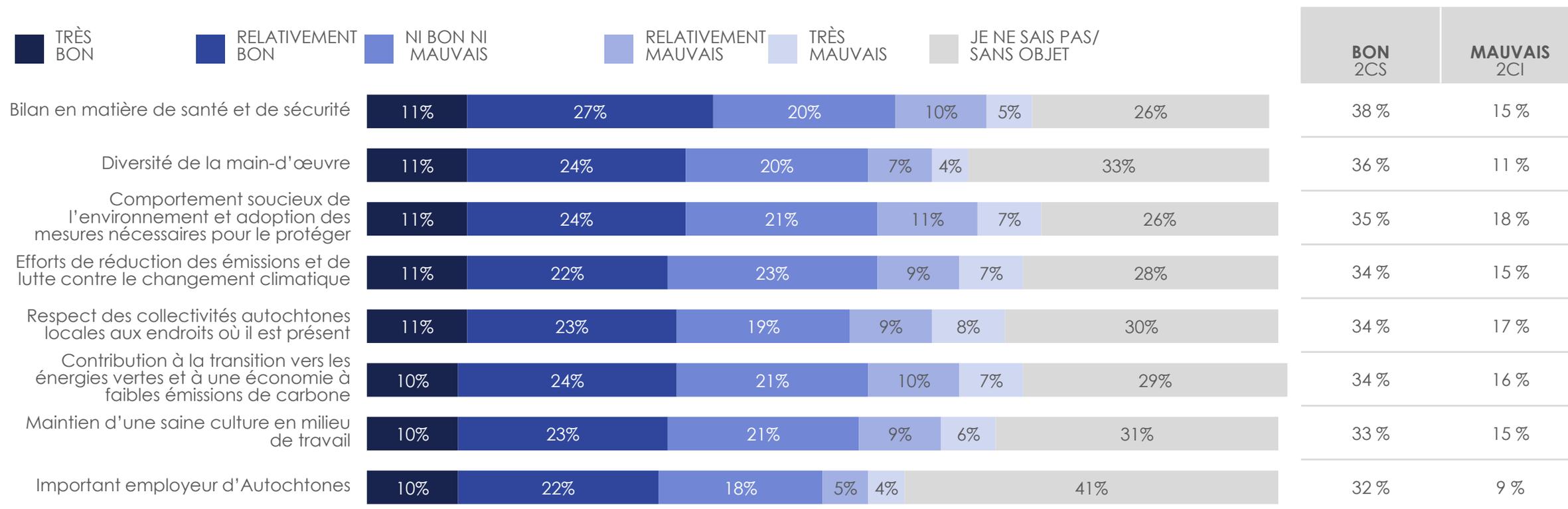


Base : Tous les répondants (n = 1 970)
 Q15. En ce qui concerne l'exploitation minière en particulier, comment évalueriez-vous le rendement de ce secteur dans chacun des domaines suivants? Veuillez fonder votre évaluation sur votre propre expérience, sur ce que vous avez vu ou entendu ou simplement sur votre impression générale.

Évaluation du rendement du secteur minier (2/2)

Dans l'ensemble

- Les cotes relatives aux impressions à l'égard du secteur minier sont les plus faibles (et les plus négatives) en ce qui concerne le respect de l'environnement, les efforts de réduction des émissions, la contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, ainsi que le respect des collectivités autochtones locales, le maintien d'une saine culture en milieu de travail et le fait d'être un important employeur d'Autochtones.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q15. En ce qui concerne l'exploitation minière en particulier, comment évalueriez-vous le rendement de ce secteur dans chacun des domaines suivants? Veuillez fonder votre évaluation sur votre propre expérience, sur ce que vous avez vu ou entendu ou simplement sur votre impression générale.

Évaluation du rendement du secteur minier

Par sous-groupe clé

- Les jeunes Ontariens (en particulier ceux de moins de 45 ans), les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à donner des cotes positives pour ce qui est du respect de l'environnement, des efforts de réduction des émissions et de la contribution à la transition vers les énergies vertes. Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont également plus tendance à accorder des cotes élevées au secteur en ce qui concerne la diversité de la main-d'œuvre, les possibilités d'avancement professionnel, le fait de respecter et d'être un membre actif des collectivités locales, y compris les collectivités autochtones, et le maintien d'une saine culture en milieu de travail.
- Les résidents du nord de l'Ontario ont plus tendance à avoir une impression positive du secteur minier dans pratiquement tous les domaines, tandis que les résidents du centre de l'Ontario accordent des cotes plus élevées pour ce qui est de la création d'emplois stables et bien rémunérés. Les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à accorder des cotes positives pour ce qui est de la diversité de la main-d'œuvre et moins tendance à accorder des cotes positives pour ce qui est de la contribution au développement économique aux endroits où le secteur est présent.

Pourcentage bon (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Création d'emplois stables et bien rémunérés aux endroits où il est présent	53 %	51 %	61 %	72 %	53 %	53 %	55 %	58 %	50 %
Contribution au développement économique aux endroits où il est présent	52 %	51 %	51 %	60 %	45 %	53 %	56 %	57 %	48 %
Offre d'un large éventail d'emplois et de professions	48 %	47 %	53 %	62 %	47 %	48 %	51 %	53 %	43 %
Production des matières premières nécessaires aux solutions énergétiques vertes, comme les batteries de véhicules électriques, les éoliennes et les panneaux solaires	48 %	47 %	47 %	49 %	42 %	51 %	55 %	55 %	41 %
Innovation technologique	44 %	45 %	41 %	54 %	45 %	44 %	48 %	51 %	38 %
Possibilités d'avancement professionnel et de formation	42 %	43 %	42 %	60 %	48 %	45 %	48 %	45 %	40 %
Membre actif des collectivités locales là où il est présent	41 %	40 %	34 %	52 %	43 %	45 %	48 %	44 %	38 %
Respect des collectivités locales là où il est présent	39 %	39 %	33 %	51 %	40 %	43 %	46 %	44 %	36 %
Bilan en matière de santé et de sécurité	38 %	36 %	35 %	49 %	35 %	42 %	45 %	44 %	33 %
Diversité de la main-d'œuvre	36 %	37 %	31 %	43 %	43 %	40 %	46 %	39 %	32 %
Comportement soucieux de l'environnement et adoption des mesures nécessaires pour le protéger	35 %	37 %	31 %	44 %	36 %	41 %	46 %	38 %	33 %
Efforts de réduction des émissions et de lutte contre le changement climatique	34 %	35 %	28 %	39 %	29 %	39 %	43 %	38 %	31 %
Respect des collectivités autochtones locales aux endroits où il est présent	34 %	36 %	28 %	41 %	33 %	40 %	45 %	40 %	29 %
Contribution à la transition vers les énergies vertes et à une économie à faibles émissions de carbone	34 %	37 %	27 %	37 %	31 %	39 %	43 %	39 %	30 %
Maintien d'une saine culture en milieu de travail	33 %	37 %	26 %	36 %	31 %	39 %	44 %	39 %	28 %
Important employeur d'Autochtones	32 %	32 %	22 %	39 %	34 %	37 %	42 %	38 %	26 %

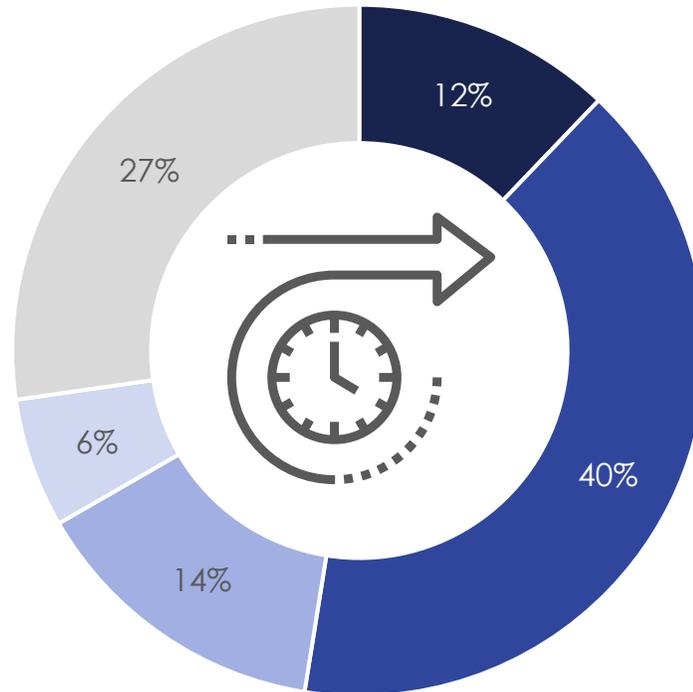
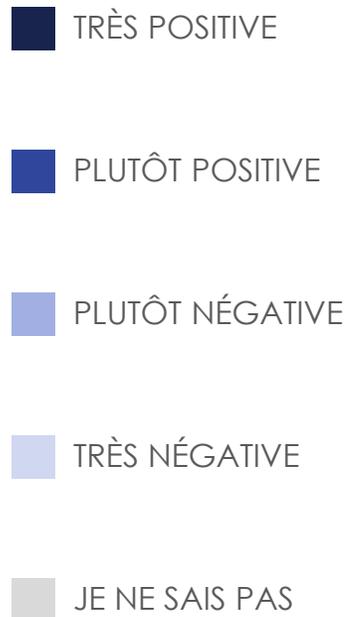
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q15. En ce qui concerne l'exploitation minière en particulier, comment évalueriez-vous le rendement de ce secteur dans chacun des domaines suivants? Veuillez fonder votre évaluation sur votre propre expérience, sur ce que vous avez vu ou entendu ou simplement sur votre impression générale.

Perspectives d'avenir du secteur minier en Ontario

Dans l'ensemble

- Un peu plus de la moitié des Ontariens ont une vision positive de l'avenir du secteur minier en Ontario, 12 % en ayant une vision très positive et quatre sur dix, plutôt positive. Deux répondants sur dix en ont une perception négative, tandis que plus d'un quart des répondants n'en savent pas assez sur le secteur pour se prononcer.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)
Q22. Quelle est votre perception de l'avenir du secteur minier en Ontario?

Perspectives d'avenir du secteur minier en Ontario

Par sous-groupe clé

- Les résidents du nord de l'Ontario, les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à avoir une perception très positive de l'avenir du secteur minier en Ontario, tandis que les jeunes et les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à en avoir une perception négative (toutefois, la plupart d'entre eux perçoivent l'avenir de façon positive).
- Les hommes ont plus tendance à avoir une perception plutôt positive, tandis que les femmes ont plus tendance à dire qu'elles n'en savent pas assez pour se prononcer.
- D'autres différences notables par sous-groupe incluent une perspective plus négative chez les répondants qui s'identifient comme LGBTQ2S+ (38 % comparativement à 20 % dans l'ensemble).

Pourcentage positive (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Positive (2CS)	53 %	46 %	51 %	65 %	56 %	59 %	62 %	60 %	46 %
Très positive	12 %	11 %	8 %	20 %	20 %	16 %	17 %	14 %	11 %
Plutôt positive	40 %	36 %	43 %	45 %	35 %	43 %	44 %	47 %	35 %
Négative (2CI)	20 %	25 %	19 %	14 %	27 %	20 %	19 %	19 %	20 %
Plutôt négative	14 %	17 %	16 %	11 %	20 %	15 %	13 %	14 %	14 %
Très négative	6 %	7 %	2 %	4 %	7 %	5 %	6 %	5 %	6 %
Je ne sais pas	27 %	29 %	30 %	21 %	17 %	21 %	19 %	20 %	34 %

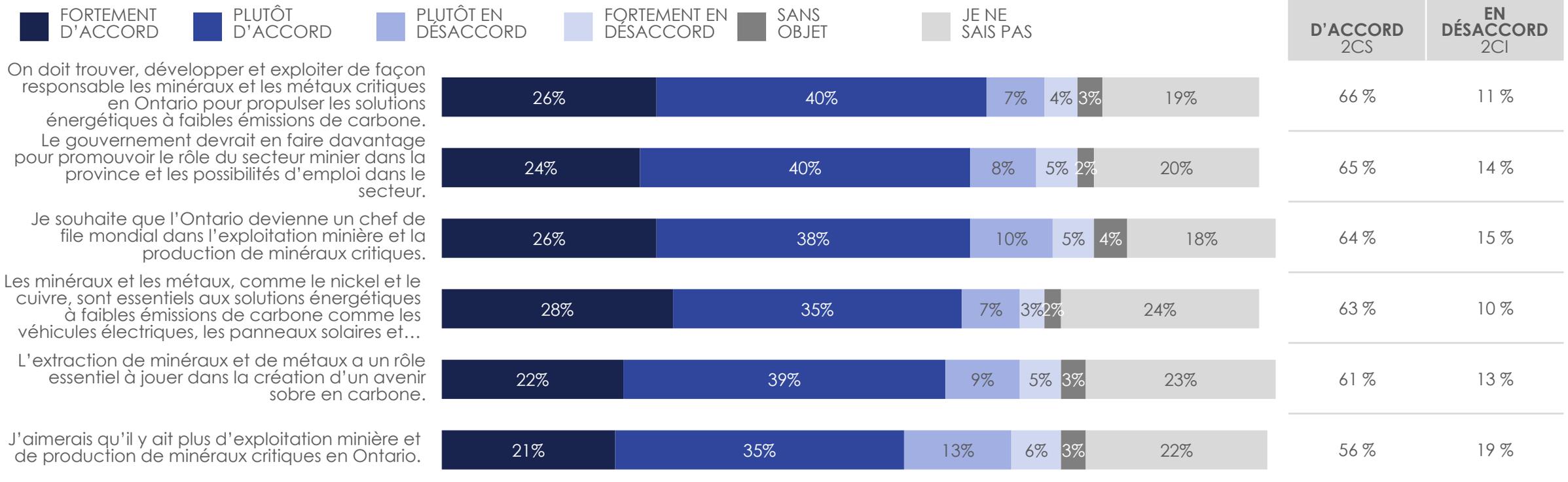
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q22. Quelle est votre perception de l'avenir du secteur minier en Ontario?

Attitudes générales à l'égard du secteur minier

Dans l'ensemble

- Dans une proportion d'environ deux sur trois, la grande majorité des Ontariens sont d'accord pour dire que l'on doit trouver, développer et exploiter les minéraux et les métaux essentiels en Ontario pour propulser les solutions énergétiques à faibles émissions de carbone, que le gouvernement devrait en faire davantage pour promouvoir le rôle du secteur minier et les possibilités d'emploi dans le secteur, qu'ils souhaitent que l'Ontario devienne un chef de file mondial dans l'exploitation minière et la production de métaux critiques, et que ces ressources sont essentielles aux solutions énergétiques à faibles émissions de carbone.
- Près de six répondants sur dix sont d'accord pour dire que l'extraction de minéraux et de métaux a un rôle essentiel à jouer dans la création d'un avenir sobre en carbone et qu'ils aimeraient qu'il y ait plus d'exploitation minière et de production de minéraux critiques en Ontario.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q23. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Attitudes générales à l'égard du secteur minier

Par sous-groupe clé

- Les répondants qui ne sont pas nés au Canada et les hommes ont plus tendance à d'être d'accord avec chaque énoncé, tandis que les jeunes et les femmes ont moins tendance à l'être (toutefois, la plupart accordent des cotes positives dans tous les domaines). Les résidents du nord de l'Ontario ont plus tendance à être d'accord pour dire qu'ils aimeraient qu'il y ait plus d'exploitation minière et de production de minéraux critiques en Ontario.
- Au nombre des autres différences notables par sous-groupe, mentionnons que les répondants qui s'identifient comme LGBTQ2S+ ont moins tendance à être d'accord pour dire que le gouvernement devrait en faire davantage pour promouvoir le secteur, qu'ils souhaitent que l'Ontario devienne un chef de file mondial dans l'exploitation minière et la production de minéraux critiques et qu'ils aimeraient qu'il y en ait plus en Ontario.

Pourcentage d'accord (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
On doit trouver, développer et exploiter de façon responsable les minéraux et les métaux critiques en Ontario pour propulser les solutions énergétiques à faibles émissions de carbone.	66 %	61 %	70 %	71 %	68 %	69 %	72 %	73 %	61 %
Le gouvernement devrait en faire davantage pour promouvoir le rôle du secteur minier dans la province et les possibilités d'emploi dans le secteur.	65 %	56 %	62 %	71 %	69 %	70 %	71 %	70 %	60 %
Je souhaite que l'Ontario devienne un chef de file mondial dans l'exploitation minière et la production de minéraux critiques.	64 %	52 %	65 %	70 %	63 %	67 %	70 %	71 %	59 %
Les minéraux et les métaux, comme le nickel et le cuivre, sont essentiels aux solutions énergétiques à faibles émissions de carbone comme les véhicules électriques, les panneaux solaires et les éoliennes.	63 %	57 %	68 %	66 %	68 %	68 %	69 %	71 %	57 %
L'extraction de minéraux et de métaux a un rôle essentiel à jouer dans la création d'un avenir sobre en carbone.	61 %	54 %	61 %	65 %	64 %	63 %	67 %	68 %	56 %
J'aimerais qu'il y ait plus d'exploitation minière et de production de minéraux critiques en Ontario.	56 %	46 %	57 %	65 %	59 %	56 %	59 %	64 %	49 %

Base : Tous les répondants (n = 1 970)

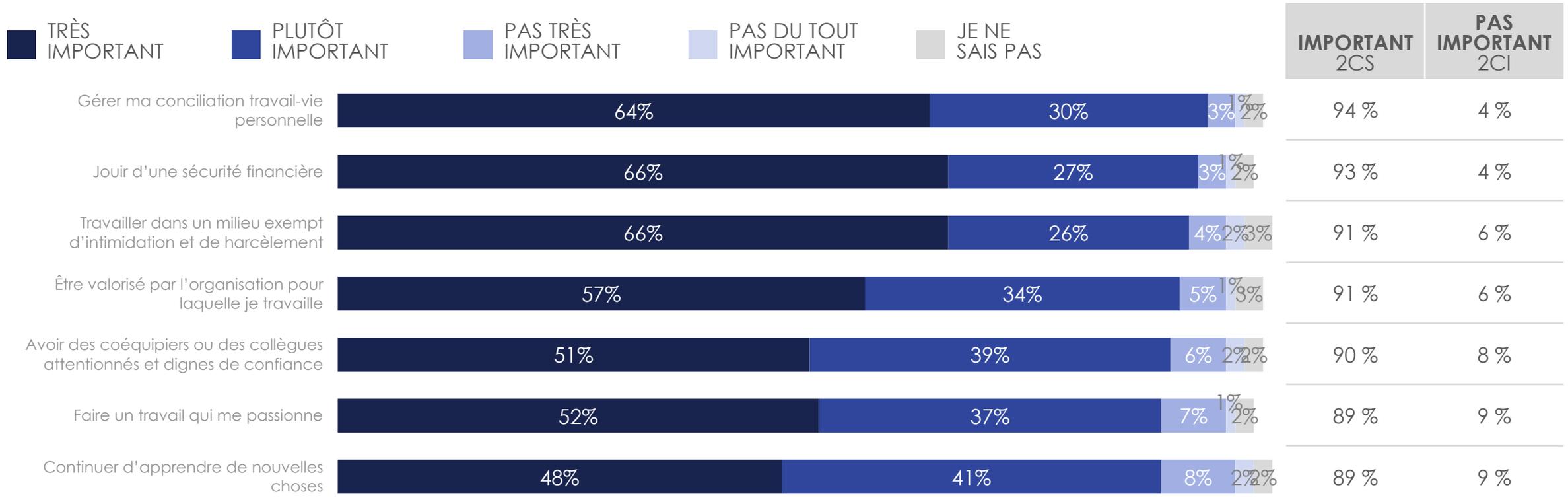
Q23. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Objectifs et attentes en matière de carrière

Objectifs et aspirations de carrière (1/3)

Dans l'ensemble

- Les objectifs et aspirations de carrière les plus importants des Ontariens comprennent : gérer la conciliation travail-vie personnelle, jouir d'une sécurité financière, travailler dans un milieu exempt d'intimidation et de harcèlement et être valorisé par l'organisation pour laquelle ils travaillent. Avoir des coéquipiers attentionnés, faire un travail qui les passionne, continuer d'apprendre de nouvelles choses et travailler à un endroit recherché font également partie des aspirations les plus importantes.



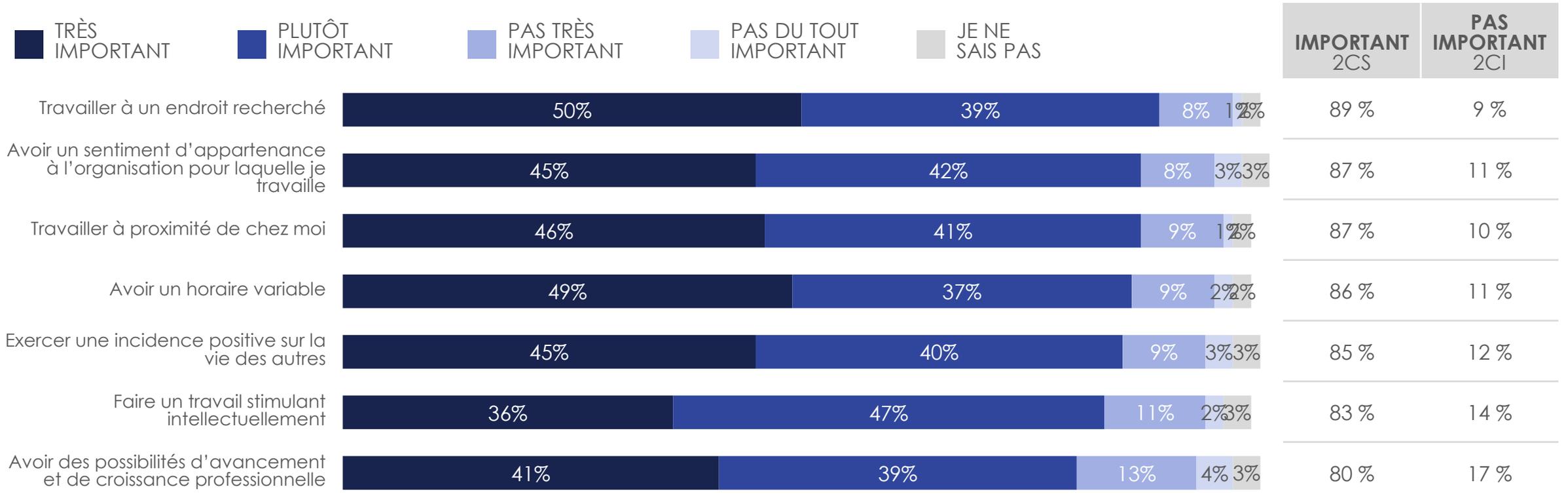
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q8. En ce qui concerne vos objectifs et vos aspirations de carrière, dans quelle mesure chacun des éléments suivants est-il important pour vous?

Objectifs et aspirations de carrière (2/3)

Dans l'ensemble

- Au nombre des autres objectifs et aspirations de carrière relativement importants figurent le fait d'avoir un sentiment d'appartenance, de travailler près de chez soi, d'avoir un horaire variable, d'exercer une incidence positive sur la vie des autres, de faire un travail stimulant intellectuellement et d'avoir des possibilités d'avancement.



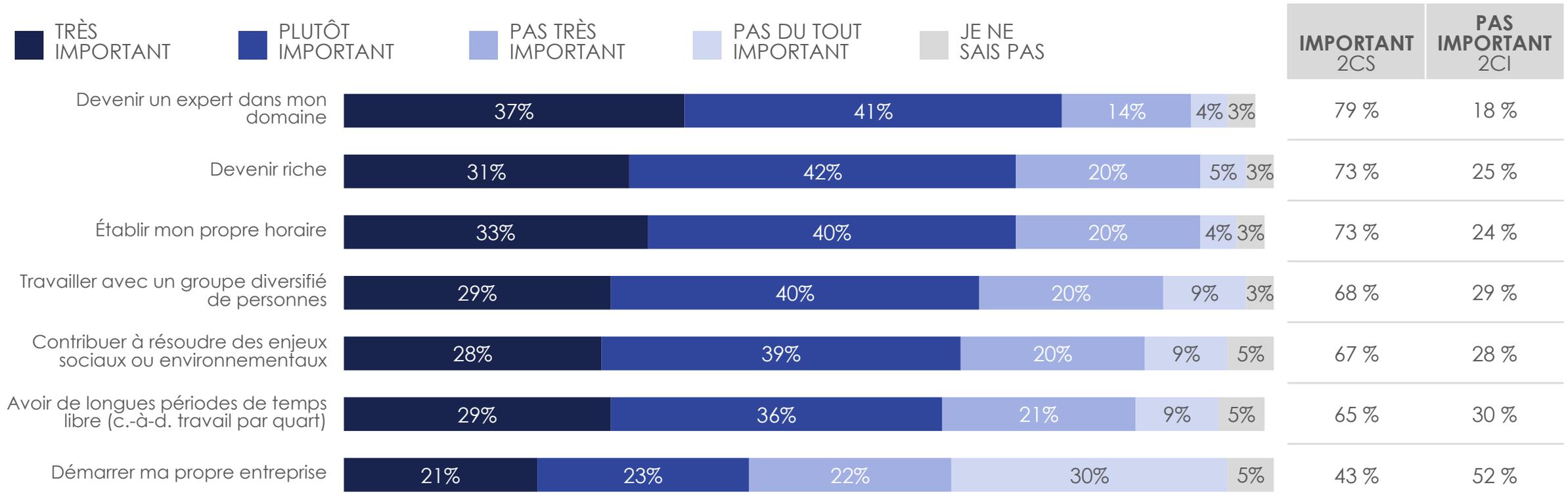
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q8. En ce qui concerne vos objectifs et vos aspirations de carrière, dans quelle mesure chacun des éléments suivants est-il important pour vous?

Objectifs et aspirations de carrière (3/3)

Dans l'ensemble

- Au nombre des objectifs et aspirations un peu moins importants, mentionnons devenir un expert dans mon domaine, devenir riche, établir mon propre horaire, travailler avec un groupe diversifié de personnes, contribuer à résoudre des enjeux sociaux ou environnementaux et avoir de longues périodes de temps libre.
- Démarrer sa propre entreprise est de loin l'objectif le moins important.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q8. En ce qui concerne vos objectifs et vos aspirations de carrière, dans quelle mesure chacun des éléments suivants est-il important pour vous?

Objectifs et aspirations de carrière (1/2)

Par sous-groupe clé

- Les jeunes ont plus tendance à affirmer qu'avoir des possibilités d'avancement, devenir riche, travailler avec un groupe diversifié de personnes et démarrer leur propre entreprise sont des objectifs et des aspirations de carrière importants.
- Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à dire que plusieurs objectifs et aspirations sont importants pour eux, les écarts les plus marqués étant observés pour ce qui est de démarrer sa propre entreprise, de contribuer à résoudre des enjeux sociaux ou environnementaux, de travailler avec un groupe diversifié de personnes, de devenir riche et d'avoir des possibilités d'avancement.
- Les femmes ont plus tendance à dire que plusieurs objectifs et aspirations sont importants pour elles, les écarts les plus importants étant observés pour ce qui est de travailler avec un groupe diversifié de personnes, de travailler dans un cadre exempt d'intimidation et de harcèlement et de faire un travail qui les passionne. De leur côté, les hommes ont plus tendance à dire que démarrer leur propre entreprise est un objectif et une aspiration importants.
- Les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à dire qu'ils ne savent pas, mais parmi ceux qui se prononcent, les résultats sont similaires aux résultats dans l'ensemble.

Pourcentage important (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Gérer ma conciliation travail-vie personnelle	94 %	92 %	95 %	91 %	81 %	95 %	95 %	92 %	95 %
Jouir d'une sécurité financière	93 %	93 %	94 %	93 %	81 %	96 %	96 %	92 %	95 %
Travailler dans un milieu exempt d'intimidation et de harcèlement	91 %	91 %	90 %	90 %	78 %	95 %	95 %	88 %	94 %
Être valorisé par l'organisation pour laquelle je travaille	91 %	89 %	91 %	92 %	82 %	92 %	93 %	89 %	93 %
Avoir des coéquipiers ou des collègues attentionnés et dignes de confiance	90 %	91 %	85 %	90 %	82 %	91 %	92 %	87 %	92 %
Faire un travail qui me passionne	89 %	89 %	89 %	89 %	79 %	93 %	95 %	86 %	92 %
Continuer d'apprendre de nouvelles choses	89 %	88 %	89 %	90 %	80 %	89 %	91 %	86 %	91 %
Travailler à un endroit recherché	89 %	87 %	89 %	87 %	80 %	92 %	91 %	87 %	91 %
Avoir un sentiment d'appartenance à l'organisation pour laquelle je travaille	87 %	85 %	86 %	88 %	79 %	89 %	91 %	84 %	89 %
Travailler à proximité de chez moi	87 %	83 %	86 %	85 %	78 %	86 %	86 %	86 %	89 %

Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q8. En ce qui concerne vos objectifs et vos aspirations de carrière, dans quelle mesure chacun des éléments suivants est-il important pour vous?

Objectifs et aspirations de carrière (2/2)

Par sous-groupe clé

Pourcentage important (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Avoir un horaire variable	86 %	86 %	85 %	82 %	75 %	92 %	92 %	84 %	88 %
Exercer une incidence positive sur la vie des autres	85 %	85 %	86 %	88 %	76 %	87 %	91 %	83 %	87 %
Faire un travail stimulant intellectuellement	83 %	80 %	82 %	83 %	68 %	87 %	92 %	84 %	83 %
Avoir des possibilités d'avancement et de croissance professionnelle	80 %	88 %	78 %	79 %	74 %	90 %	90 %	79 %	81 %
Devenir un expert dans mon domaine	79 %	81 %	72 %	80 %	65 %	86 %	89 %	78 %	79 %
Devenir riche	73 %	81 %	62 %	67 %	61 %	83 %	85 %	74 %	72 %
Établir mon propre horaire	73 %	70 %	73 %	64 %	67 %	77 %	80 %	73 %	73 %
Travailler avec un groupe diversifié de personnes	68 %	74 %	62 %	62 %	65 %	79 %	80 %	63 %	74 %
Contribuer à résoudre des enjeux sociaux ou environnementaux	67 %	70 %	63 %	63 %	66 %	79 %	82 %	65 %	69 %
Avoir de longues périodes de temps libre (c.-à-d. travail par quart)	65 %	68 %	63 %	61 %	61 %	71 %	71 %	67 %	64 %
Démarrer ma propre entreprise	43 %	49 %	30 %	33 %	41 %	56 %	62 %	49 %	38 %

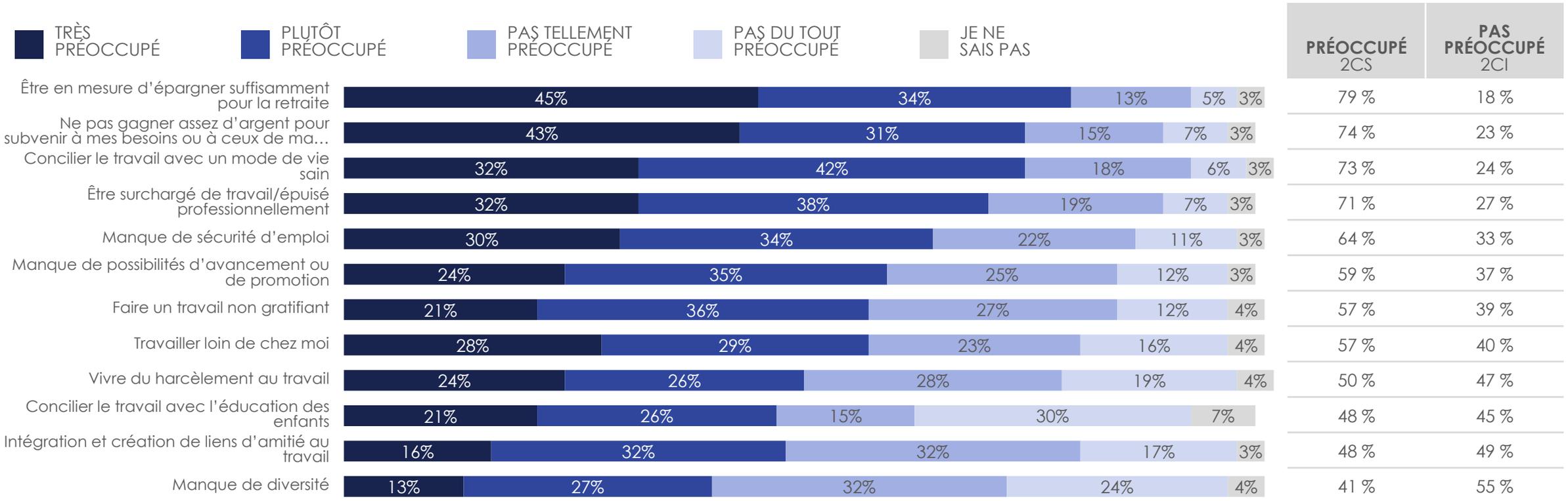
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q8. En ce qui concerne vos objectifs et vos aspirations de carrière, dans quelle mesure chacun des éléments suivants est-il important pour vous?

Préoccupations concernant les problèmes au cours de la carrière

Dans l'ensemble

- Les problèmes les plus préoccupants que les Ontariens peuvent rencontrer au cours de leur carrière sont le fait d'être en mesure d'épargner suffisamment pour la retraite, le fait de ne pas gagner suffisamment d'argent pour subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille, le fait de concilier le travail avec un mode de vie sain et le fait d'être surchargé de travail. Les autres préoccupations majeures comprennent le manque de sécurité d'emploi, le manque de possibilités d'avancement, le fait de faire un travail non gratifiant ou le fait de travailler loin de chez soi.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q9. Dans quelle mesure êtes-vous préoccupé à la perspective de rencontrer les types de problèmes suivants au cours de votre carrière?

Préoccupations concernant les problèmes au cours de la carrière

Par sous-groupe clé

- Les jeunes ont plus tendance à se dire préoccupés par plusieurs problèmes potentiels, les écarts les plus marqués étant observés au chapitre du manque de possibilités d'avancement, du manque de diversité, de l'intégration et de la création de liens d'amitié au travail, du harcèlement et de la conciliation du travail avec l'éducation des enfants.
- Les répondants de différentes origines ethniques ou ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à se dire préoccupés par plusieurs problèmes potentiels, les écarts les plus marqués étant observés au chapitre du manque de possibilités d'avancement, du manque de sécurité d'emploi, du manque de diversité, de la conciliation du travail avec l'éducation des enfants et du harcèlement au travail.
- Les femmes ont plus tendance à se dire préoccupées par le surmenage, par le fait de ne pas gagner suffisamment d'argent pour subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille, par le fait de concilier le travail avec un mode de vie sain, par le fait d'être en mesure d'épargner suffisamment pour la retraite et par le harcèlement au travail.
- Les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à dire qu'ils ne savent le pas, mais parmi ceux qui se prononcent, les résultats sont similaires aux résultats dans l'ensemble.

Pourcentage préoccupé (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Être en mesure d'épargner suffisamment pour la retraite	79 %	79 %	78 %	79 %	67 %	85 %	87 %	75 %	82 %
Ne pas gagner assez d'argent pour subvenir à mes besoins ou à ceux de ma famille	74 %	81 %	74 %	70 %	66 %	84 %	85 %	69 %	79 %
Concilier le travail avec un mode de vie sain	73 %	78 %	70 %	69 %	60 %	83 %	83 %	68 %	79 %
Être surchargé de travail/épuisé professionnellement	71 %	78 %	71 %	67 %	62 %	82 %	79 %	66 %	75 %
Manque de sécurité d'emploi	64 %	73 %	60 %	54 %	59 %	80 %	80 %	63 %	65 %
Manque de possibilités d'avancement ou de promotion	59 %	74 %	56 %	48 %	53 %	76 %	76 %	59 %	60 %
Faire un travail non gratifiant	57 %	63 %	53 %	45 %	47 %	68 %	71 %	56 %	58 %
Travailler loin de chez moi	57 %	61 %	50 %	45 %	48 %	67 %	73 %	57 %	56 %
Vivre du harcèlement au travail	50 %	60 %	46 %	44 %	45 %	64 %	68 %	46 %	53 %
Concilier le travail avec l'éducation des enfants	48 %	57 %	43 %	39 %	42 %	63 %	68 %	48 %	48 %
Intégration et création de liens d'amitié au travail	48 %	60 %	41 %	39 %	42 %	62 %	63 %	47 %	49 %
Manque de diversité	41 %	54 %	34 %	29 %	38 %	56 %	56 %	39 %	42 %

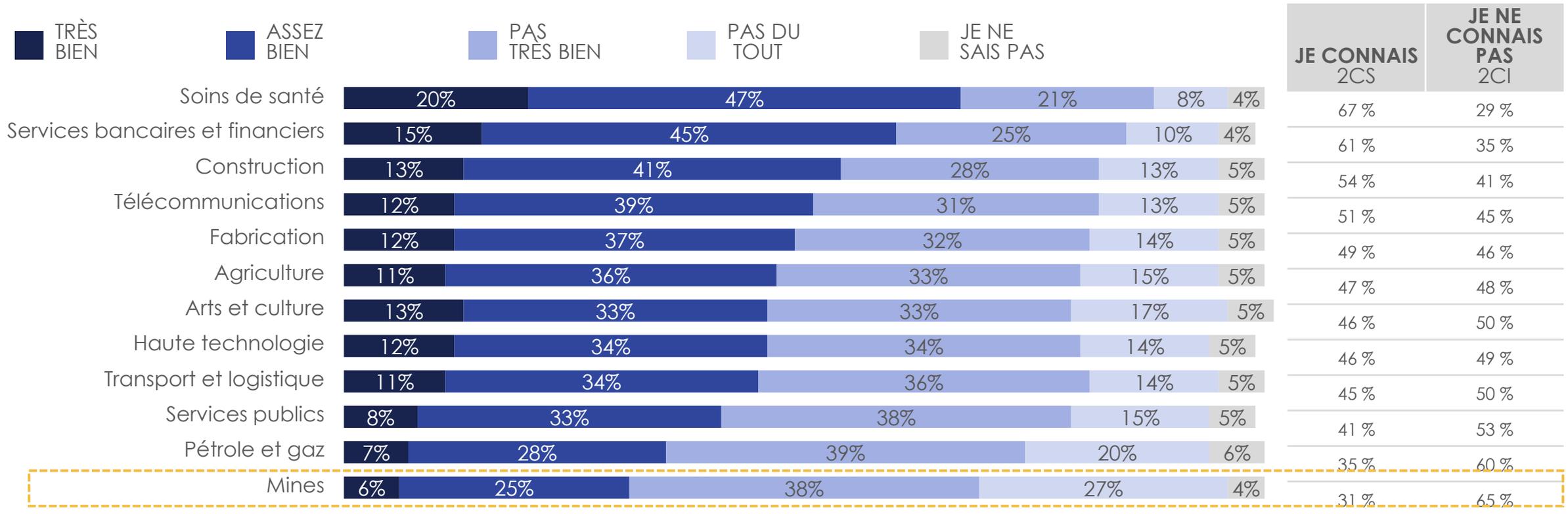
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q9. Dans quelle mesure êtes-vous préoccupé à la perspective de rencontrer les types de problèmes suivants au cours de votre carrière?

Connaissance des emplois dans chaque secteur

Dans l'ensemble

- Dans une proportion de deux sur trois, les Ontariens ont le plus tendance à dire qu'ils connaissent les emplois dans le secteur des soins de santé, suivi du secteur des services bancaires et financiers. Près de la moitié des répondants connaissent les emplois dans les secteurs de la construction, des télécommunications et de la fabrication.
- Dans une proportion d'environ un tiers, les répondants connaissent le moins les emplois dans les secteurs des mines et du pétrole et du gaz.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q13. Dans quelle mesure connaissez-vous les types de carrières et d'emplois qui existent dans chacun des secteurs suivants?

Connaissance des emplois dans chaque secteur

Par sous-groupe clé

- Les jeunes ont plus tendance à affirmer qu'ils connaissent les emplois dans les secteurs des arts et de la culture, des soins de santé, ainsi que du pétrole et du gaz.
- Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à connaître les emplois dans la plupart des secteurs, les écarts les plus marqués étant observés au chapitre des secteurs de la haute technologie, des télécommunications et des arts et de la culture.
- Les résidents du nord de l'Ontario ont beaucoup plus tendance à connaître les emplois dans le secteur minier et, dans une moindre mesure, dans celui de la construction, tandis que les résidents du centre de l'Ontario ont plus tendance à connaître les emplois dans les secteurs de la fabrication, de l'agriculture et de la construction. Les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à connaître les emplois dans le secteur minier.
- Les hommes ont plus tendance à dire qu'ils connaissent les emplois dans la plupart des secteurs, à l'exception des soins de santé et des arts et de la culture, que les femmes connaissent mieux.

Pourcentage je connais bien (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Soins de santé	67 %	72 %	69 %	68 %	64 %	69 %	69 %	63 %	72 %
Services bancaires et financiers	61 %	65 %	58 %	55 %	56 %	68 %	69 %	60 %	62 %
Construction	54 %	54 %	61 %	59 %	51 %	56 %	55 %	56 %	52 %
Télécommunications	51 %	49 %	49 %	42 %	44 %	63 %	65 %	54 %	47 %
Fabrication	49 %	46 %	61 %	44 %	46 %	55 %	59 %	58 %	41 %
Agriculture	47 %	49 %	54 %	44 %	50 %	47 %	48 %	48 %	47 %
Arts et culture	46 %	59 %	40 %	35 %	49 %	57 %	55 %	42 %	48 %
Haute technologie	46 %	49 %	40 %	30 %	45 %	59 %	62 %	52 %	41 %
Transport et logistique	45 %	48 %	48 %	41 %	48 %	51 %	54 %	51 %	40 %
Services publics	41 %	43 %	45 %	38 %	44 %	48 %	50 %	46 %	37 %
Pétrole et gaz	35 %	39 %	34 %	34 %	37 %	42 %	43 %	41 %	28 %
Mines	31 %	32 %	27 %	44 %	47 %	36 %	35 %	37 %	26 %

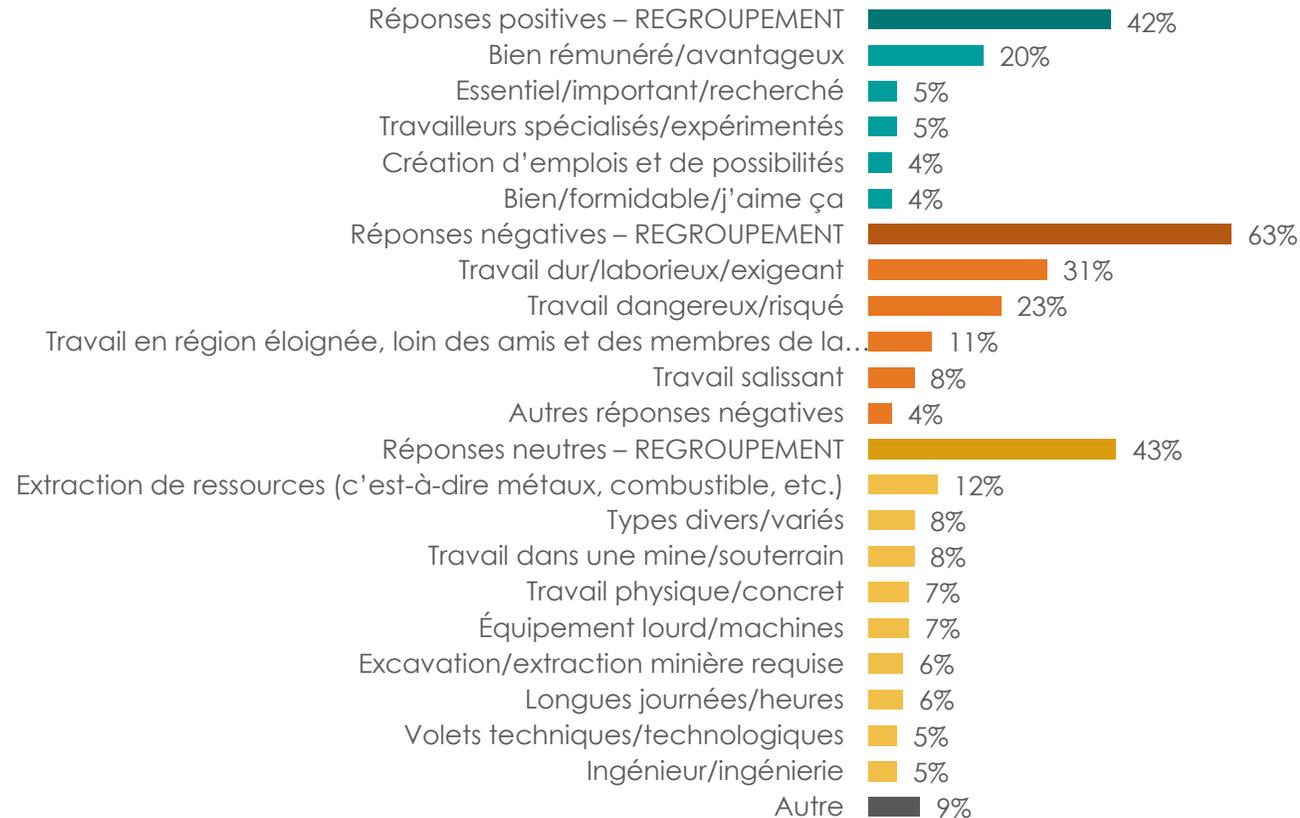
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q13. Dans quelle mesure connaissez-vous les types de carrières et d'emplois qui existent dans chacun des secteurs suivants?

Impression à l'égard des emplois dans le secteur minier

Dans l'ensemble

- De façon spontanée, la plupart des répondants qui connaissent les emplois dans le secteur minier les décriraient en termes négatifs, notamment comme étant durs, laborieux ou exigeants, dangereux ou risqués, situés en région éloignée, loin de la famille et des amis, et salissants. Les commentaires positifs les plus courants portent sur le fait que ce sont des emplois bien rémunérés, essentiels et spécialisés. Les emplois dans le secteur sont également considérés comme incluant des types d'emploi divers/variés et étant principalement souterrains (c'est-à-dire dans des mines).



Base : Répondants qui connaissent les emplois du secteur minier, excluant ceux qui ne répondent pas (n = 458) * Les réponses mentionnées par moins de 4 % des répondants ne sont pas présentées.
Q14. Dans vos propres mots, comment décririez-vous les emplois dans le secteur minier?

Impression à l'égard des emplois dans le secteur minier (1/2)

Par sous-groupe clé

- Les résidents du nord de l'Ontario et, dans une moindre mesure, les répondants qui s'identifient comme Autochtones et les résidents du centre de l'Ontario ont plus tendance à décrire les emplois dans le secteur minier en termes positifs. Les résidents du nord de l'Ontario ont plus tendance à les considérer comme étant bien rémunérés et comme créant des emplois et des possibilités. Les résidents du centre de l'Ontario ont aussi plus tendance à les considérer comme étant bien rémunérés, et les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à en avoir une opinion positive dans l'ensemble (c'est-à-dire bonne ou excellente).
- Les femmes ont plus tendance à considérer les emplois dans le secteur minier comme situés en région éloignée, loin des amis et des membres de leur famille, et salissants.
- Fait à noter, les jeunes ont moins tendance à qualifier les emplois dans le secteur minier comme bien rémunérés.

	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 458)	(n = 136)	(n = 50)	(n = 102)	(n = 103)	(n = 168)	(n = 111)	(n = 242)	(n = 212)
Réponses positives – REGROUPEMENT	42 %	38 %	47 %	57 %	50 %	42 %	41 %	40 %	44 %
Bien rémunéré/avantageux	20 %	12 %	32 %	33 %	27 %	18 %	14 %	21 %	19 %
Essentiel/important/recherché	5 %	8 %	2 %	5 %	9 %	8 %	8 %	4 %	6 %
Travailleurs spécialisés/expérimentés	5 %	4 %	5 %	8 %	1 %	5 %	8 %	4 %	7 %
Création d'emplois et de possibilités	4 %	3 %	1 %	12 %	4 %	4 %	4 %	3 %	5 %
Bon/formidable/j'aime ça	4 %	8 %	5 %	5 %	12 %	4 %	3 %	5 %	3 %
Réponses négatives – REGROUPEMENT	63 %	55 %	62 %	57 %	60 %	56 %	54 %	59 %	67 %
Travail dur/laborieux/exigeant	31 %	29 %	21 %	20 %	40 %	31 %	27 %	31 %	30 %
Travail dangereux/risqué	23 %	20 %	26 %	26 %	17 %	19 %	21 %	22 %	25 %
Travail en région éloignée, loin des amis et des membres de la famille	11 %	9 %	8 %	15 %	10 %	8 %	5 %	7 %	16 %
Travail salissant	8 %	5 %	16 %	5 %	5 %	5 %	2 %	4 %	14 %
Autres réponses négatives	4 %	4 %	4 %	8 %	8 %	3 %	2 %	5 %	4 %

Base : Répondants qui connaissent les emplois du secteur minier, excluant ceux qui ne répondent pas (n = 458) * Les réponses mentionnées par moins de 4 % des répondants ne sont pas présentées.
Q14. Dans vos propres mots, comment décririez-vous les emplois dans le secteur minier?

Impression à l'égard des emplois dans le secteur minier (2/2)

Par sous-groupe clé

- Les répondants qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à décrire les emplois dans le secteur minier en termes neutres, y compris en ce qui concerne le lien avec l'extraction des ressources et la profession d'ingénieur.

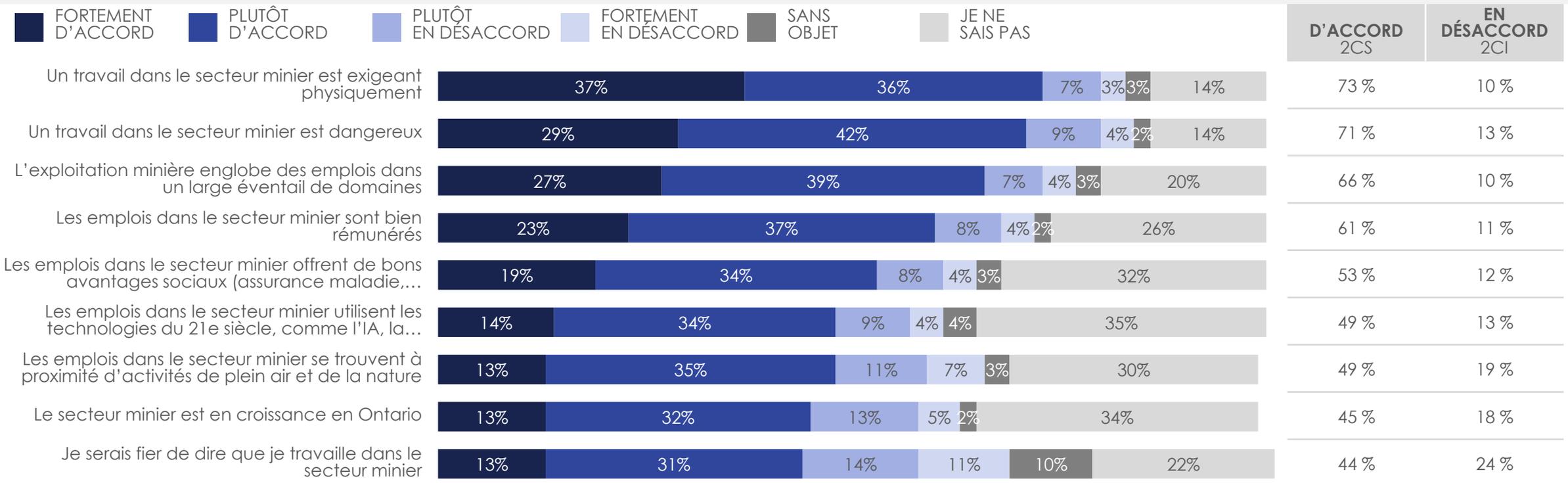
	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 458)	(n = 136)	(n = 50)	(n = 102)	(n = 103)	(n = 168)	(n = 111)	(n = 242)	(n = 212)
Opinion neutre – REGROUPEMENT	43 %	41 %	47 %	39 %	26 %	48 %	51 %	44 %	42 %
Extraction de ressources (c'est-à-dire métaux, combustible, etc.)	12 %	16 %	17 %	6 %	7 %	17 %	23 %	13 %	12 %
Types divers/variés	8 %	8 %	12 %	8 %	2 %	7 %	10 %	11 %	4 %
Travail dans une mine/souterrain	8 %	12 %	10 %	12 %	3 %	8 %	8 %	8 %	8 %
Travail physique/concret	7 %	11 %	4 %	5 %	3 %	6 %	11 %	7 %	6 %
Équipement lourd/machines	7 %	8 %	10 %	6 %	5 %	8 %	11 %	9 %	4 %
Excavation/extraction minière requise	6 %	4 %	9 %	9 %	2 %	7 %	9 %	8 %	3 %
Longues journées/heures	6 %	4 %	12 %	9 %	6 %	4 %	1 %	4 %	8 %
Volets techniques/technologiques	5 %	11 %	-	5 %	3 %	7 %	7 %	5 %	5 %
Ingénieur/ingénierie	5 %	3 %	2 %	4 %	-	2 %	9 %	5 %	4 %
Autre	9 %	3 %	11 %	14 %	5 %	7 %	10 %	11 %	7 %

Base : Répondants qui connaissent les emplois du secteur minier, excluant ceux qui ne répondent pas (n = 458) * Les réponses mentionnées par moins de 4 % des répondants ne sont pas présentées.
Q14. Dans vos propres mots, comment décririez-vous les emplois dans le secteur minier?

Impression à l'égard des emplois dans le secteur minier (1/2)

Dans l'ensemble

- Dans une proportion de plus de sept sur dix, les Ontariens ont le plus tendance à considérer les emplois dans le secteur minier comme exigeants physiquement et dangereux. Les deux tiers des répondants sont d'accord pour dire que l'exploitation minière englobe des emplois dans un large éventail de domaines, six répondants sur dix sont d'avis que les emplois dans le secteur minier sont bien rémunérés, et près de la moitié estiment qu'ils offrent de bons avantages sociaux, utilisent les technologies du 21^e siècle et se trouvent à proximité d'activités de plein air et de la nature.
- Comme on l'a observé dans le cas d'autres mesures liées au secteur minier, une proportion considérable de répondants déclare ne pas en savoir assez pour se prononcer.



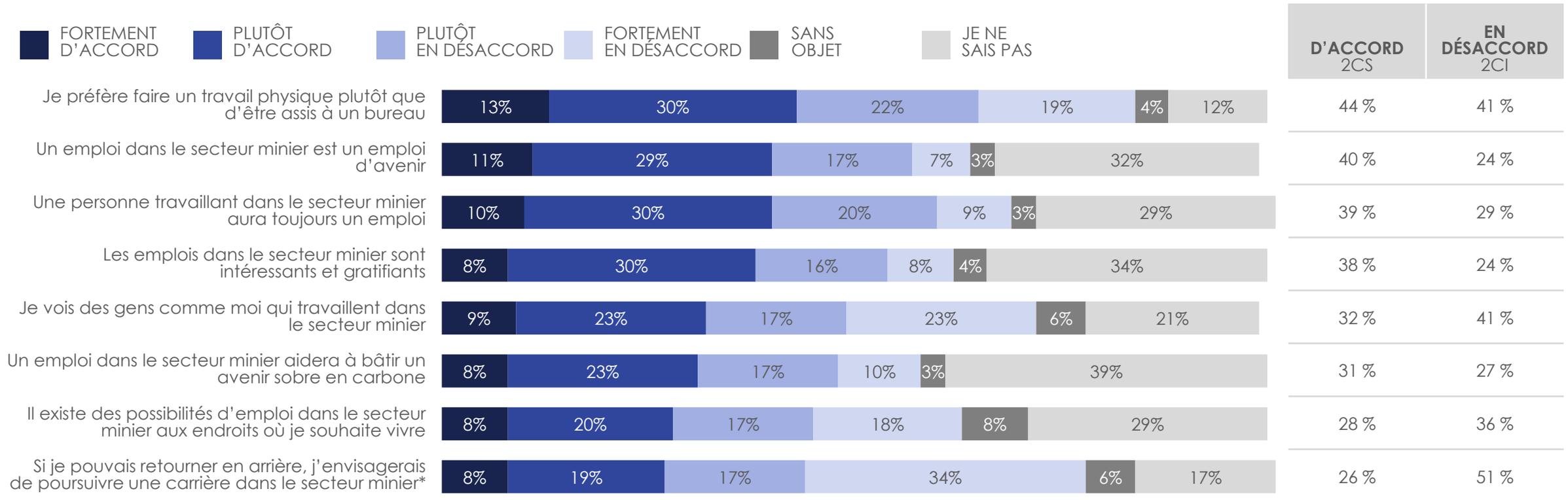
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q16. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Impression à l'égard des emplois dans le secteur minier (2/2)

Dans l'ensemble

- Les Ontariens ont moins tendance à être d'accord (et plus tendance à être en désaccord) pour dire qu'ils envisageraient une carrière dans le secteur minier s'ils pouvaient revenir en arrière, qu'il existe des possibilités d'emploi aux endroits où ils souhaitent vivre, qu'ils voient des gens comme eux qui travaillent dans le secteur minier et qu'un emploi dans le secteur minier contribuera à bâtir un avenir sobre en carbone.



Base : Tous les répondants (n = 1 970) * Question posée aux employés à temps plein, aux employés à temps partiel et aux travailleurs autonomes (n = 1 516)
Q16. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Impression à l'égard des emplois dans le secteur minier (1/2)

Par sous-groupe clé

- Les résidents du nord de l'Ontario et les hommes ont plus tendance à être d'accord avec pratiquement tous les aspects positifs des emplois dans le secteur minier, en particulier le fait que le secteur est en croissance en Ontario, que les emplois dans le secteur sont bien rémunérés, qu'ils offrent de bons avantages sociaux, qu'ils voient des gens comme eux qui travaillent dans le secteur et qu'ils seraient fiers de dire qu'ils travaillent dans le secteur.
- Les répondants de différentes origines ethniques ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à être d'accord pour dire qu'ils envisageraient une carrière dans le secteur minier s'ils pouvaient revenir en arrière, qu'il existe des possibilités d'emploi aux endroits où ils souhaitent vivre, qu'un emploi dans le secteur minier contribuera à bâtir un avenir sobre en carbone, que les emplois dans le secteur minier sont intéressants et gratifiants, qu'ils voient des gens comme eux qui travaillent dans le secteur minier et qu'un emploi dans ce secteur est un emploi d'avenir. Les répondants qui ne sont pas nés au Canada ont également plus tendance à être d'accord pour dire qu'ils offrent de bons avantages sociaux et qu'une personne travaillant dans le secteur minier aura toujours un emploi.
- Les jeunes ont moins tendance à être d'accord pour dire que les emplois dans le secteur minier sont bien rémunérés, qu'ils offrent de bons avantages sociaux, que le secteur est en croissance en Ontario, qu'un emploi dans le secteur minier est un emploi d'avenir, que le secteur englobe un large éventail de domaines et qu'il utilise les technologies de pointe.

Pourcentage d'accord (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Un travail dans le secteur minier est exigeant physiquement	73 %	71 %	77 %	76 %	70 %	72 %	73 %	75 %	72 %
Un travail dans les mines est dangereux	71 %	69 %	72 %	77 %	70 %	75 %	71 %	72 %	70 %
L'exploitation minière englobe des emplois dans un large éventail de domaines	66 %	59 %	69 %	74 %	63 %	67 %	66 %	71 %	62 %
Les emplois dans le secteur minier sont bien rémunérés	61 %	52 %	64 %	80 %	65 %	62 %	61 %	68 %	54 %
Les emplois dans le secteur minier offrent de bons avantages sociaux	53 %	47 %	55 %	68 %	53 %	55 %	58 %	60 %	47 %
Les emplois dans le secteur minier utilisent les technologies du 21 ^e siècle, comme l'IA, la robotique et l'automatisation	49 %	44 %	47 %	49 %	45 %	51 %	51 %	56 %	42 %
Les emplois dans le secteur minier se trouvent à proximité d'activités de plein air et de la nature	49 %	50 %	49 %	53 %	47 %	50 %	47 %	57 %	41 %
Le secteur minier est en croissance en Ontario	45 %	40 %	44 %	66 %	46 %	48 %	48 %	51 %	41 %
Je serais fier de dire que je travaille dans le secteur minier	44 %	40 %	43 %	56 %	48 %	48 %	47 %	54 %	36 %
Je préfère faire un travail physique plutôt que d'être assis à un bureau	44 %	41 %	49 %	52 %	46 %	44 %	44 %	47 %	41 %

Base : Tous les répondants (n = 1 970) * Question posée : aux employés à temps plein, aux employés à temps partiel et aux travailleurs autonomes (n = 1 516)

Q16. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Impression à l'égard des emplois dans le secteur minier (2/2)

Par sous-groupe clé

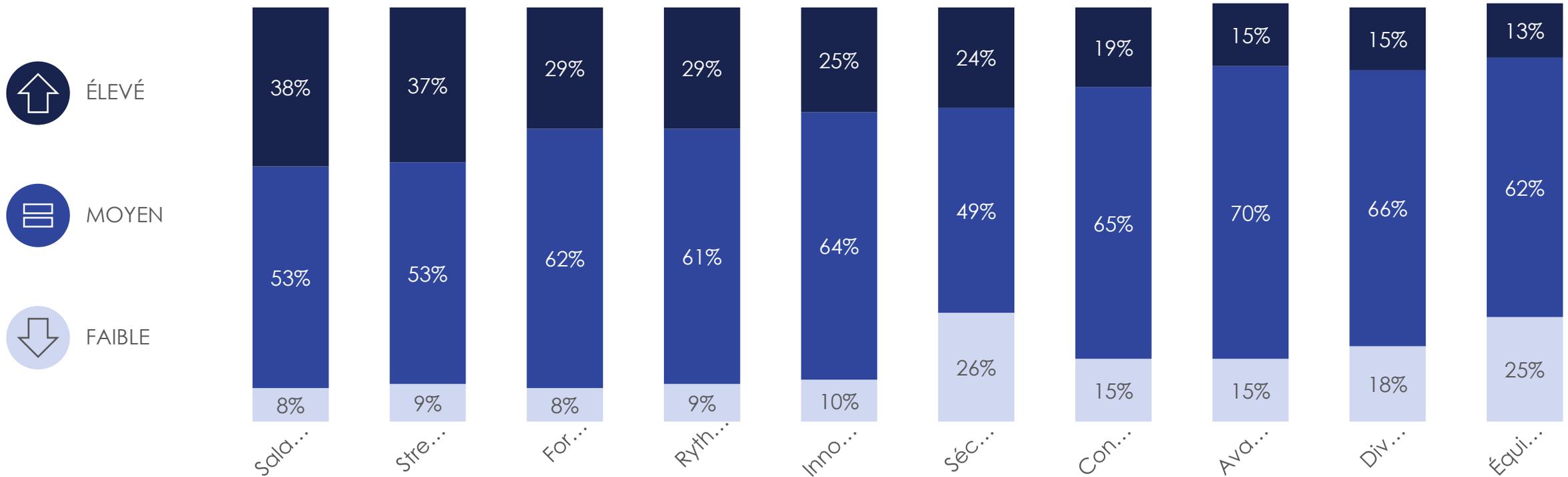
Pourcentage d'accord (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Un emploi dans le secteur minier est un emploi d'avenir	40 %	36 %	40 %	49 %	43 %	45 %	45 %	45 %	36 %
Une personne travaillant dans le secteur minier aura toujours un emploi	39 %	41 %	42 %	40 %	35 %	43 %	47 %	45 %	35 %
Les emplois dans le secteur minier sont intéressants et gratifiants	38 %	35 %	34 %	46 %	40 %	44 %	45 %	44 %	34 %
Je vois des gens comme moi qui travaillent dans le secteur minier	32 %	31 %	29 %	46 %	37 %	37 %	39 %	39 %	25 %
Un emploi dans le secteur minier aidera à bâtir un avenir sobre en carbone	31 %	33 %	25 %	31 %	32 %	38 %	38 %	35 %	27 %
Il existe des possibilités d'emploi dans le secteur minier aux endroits où je souhaite vivre	28 %	28 %	21 %	38 %	34 %	36 %	38 %	35 %	22 %
Si je pouvais retourner en arrière, j'envisagerais de poursuivre une carrière dans le secteur minier*	26 %	30 %	21 %	27 %	33 %	36 %	35 %	32 %	20 %

Base : Tous les répondants (n = 1 970) * Question posée aux employés à temps plein, aux employés à temps partiel et aux travailleurs autonomes (n = 1 516)
 Q16. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Classement relatif du secteur minier

Dans l'ensemble

- La plupart des Ontariens estiment que le secteur minier se situe dans la moyenne par rapport aux autres secteurs dans tous les domaines.
- Le secteur minier a tendance à obtenir de meilleures cotes que les autres secteurs en ce qui concerne le salaire et les avantages sociaux, le stress lié au travail et, dans une moindre mesure, la formation professionnelle, le rythme de travail et l'innovation. Le secteur a le plus tendance à récolter des cotes plus faibles que d'autres pour ce qui est de la sécurité au travail et de la conciliation travail-vie personnelle.
- Fait à noter, les impressions sont plus mitigées quant à la contribution à la transition énergétique, à l'avancement professionnel et à la diversité de la main-d'œuvre.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q18. Pour chacun des éléments suivants, quel terme – « faible », « moyen » ou « élevé » – décrit le mieux le secteur minier par rapport aux autres secteurs?

Classement relatif du secteur minier

Par sous-groupe clé

- Les résidents du nord de l'Ontario ont plus tendance à accorder des cotes plus élevées au secteur en ce qui concerne le salaire et les avantages sociaux, la formation professionnelle, la sécurité au travail et l'avancement professionnel.
- Les jeunes ont plus tendance à accorder des cotes plus élevées au secteur minier pour sa contribution à la transition énergétique, la conciliation travail-vie personnelle et l'avancement professionnel, mais ont moins tendance à le faire pour ce qui est du salaire et des avantages sociaux.
- De même, les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à accorder des cotes plus élevées au secteur pour sa contribution à la transition énergétique, la diversité de la main-d'œuvre et l'avancement professionnel. Les répondants de différentes origines ethniques ont aussi plus tendance à accorder des cotes plus élevées au secteur en ce qui concerne la conciliation travail-vie personnelle.
- Les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à accorder des cotes plus élevées au secteur minier en ce qui concerne la sécurité au travail.

Pourcentage cote élevée	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Salaire et avantages sociaux	38 %	34 %	40 %	55 %	42 %	37 %	35 %	41 %	36 %
Stress lié à l'emploi	37 %	41 %	36 %	36 %	38 %	41 %	39 %	36 %	38 %
Formation professionnelle	29 %	33 %	26 %	40 %	30 %	30 %	31 %	29 %	30 %
Rythme de travail	29 %	31 %	35 %	32 %	34 %	31 %	27 %	31 %	27 %
Innovation	25 %	24 %	26 %	28 %	21 %	27 %	25 %	27 %	24 %
Sécurité au travail	24 %	22 %	28 %	33 %	31 %	22 %	20 %	23 %	24 %
Contribution à la transition énergétique	19 %	24 %	19 %	13 %	16 %	25 %	24 %	21 %	18 %
Avancement professionnel	15 %	18 %	12 %	21 %	15 %	19 %	19 %	17 %	13 %
Diversité de la main-d'œuvre	15 %	17 %	10 %	14 %	13 %	20 %	20 %	16 %	13 %
Conciliation travail-vie personnelle	13 %	15 %	13 %	11 %	14 %	17 %	15 %	13 %	12 %

Base : Tous les répondants (n = 1 970)

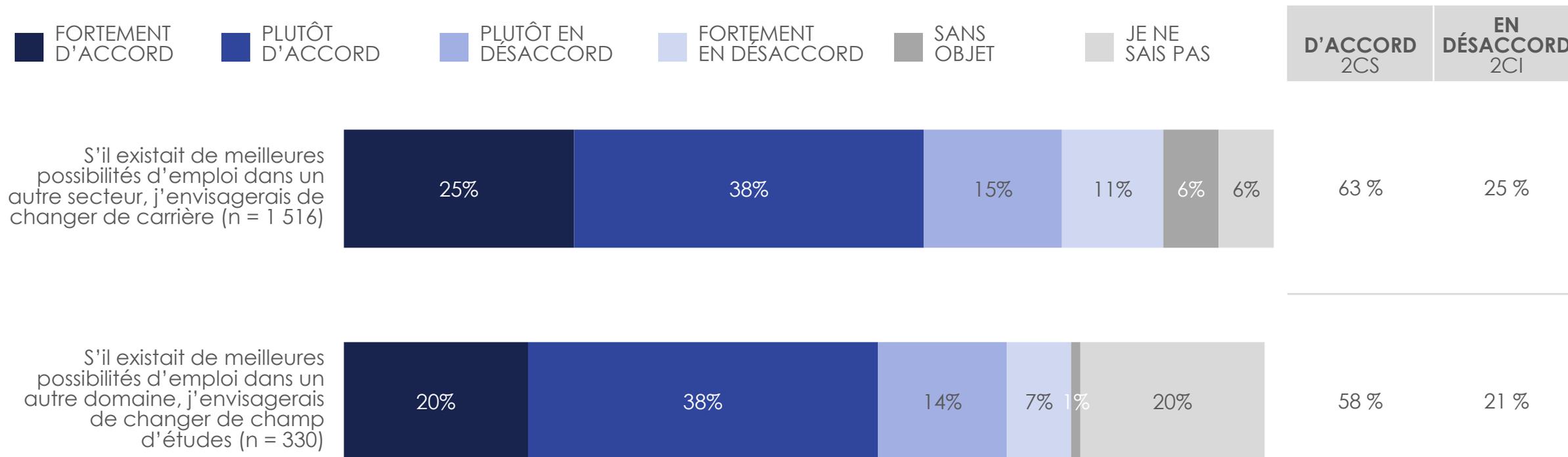
Q18. Pour chacun des éléments suivants, quel terme – « faible », « moyen » ou « élevé » – décrit le mieux le secteur minier par rapport aux autres secteurs?

Motivations pour envisager un emploi dans le secteur minier

Réceptivité au changement pour un meilleur emploi

Dans l'ensemble

- Les deux tiers des répondants qui occupent actuellement un emploi envisageraient de changer de carrière s'il existait de meilleures possibilités d'emploi dans un autre secteur, tandis qu'un nombre légèrement moins élevé d'étudiants à temps plein envisageraient de changer de champ d'études s'il existait de meilleures possibilités d'emploi dans un autre domaine.



Base : Varie selon l'énoncé
 Q10. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.

Réceptivité au changement pour un meilleur emploi

Par sous-groupe clé

- Les jeunes, les répondants qui ne sont pas nés au Canada et ceux de différentes origines ethniques qui occupent actuellement un emploi ont plus tendance à dire qu'ils envisageraient de changer de carrière s'il existait de meilleures possibilités d'emploi dans un autre secteur.
- Les étudiants à temps plein qui résident dans le nord de l'Ontario et les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à dire qu'ils ne savent pas (cependant, parmi ceux qui ont répondu, les résultats sont similaires aux résultats dans l'ensemble).

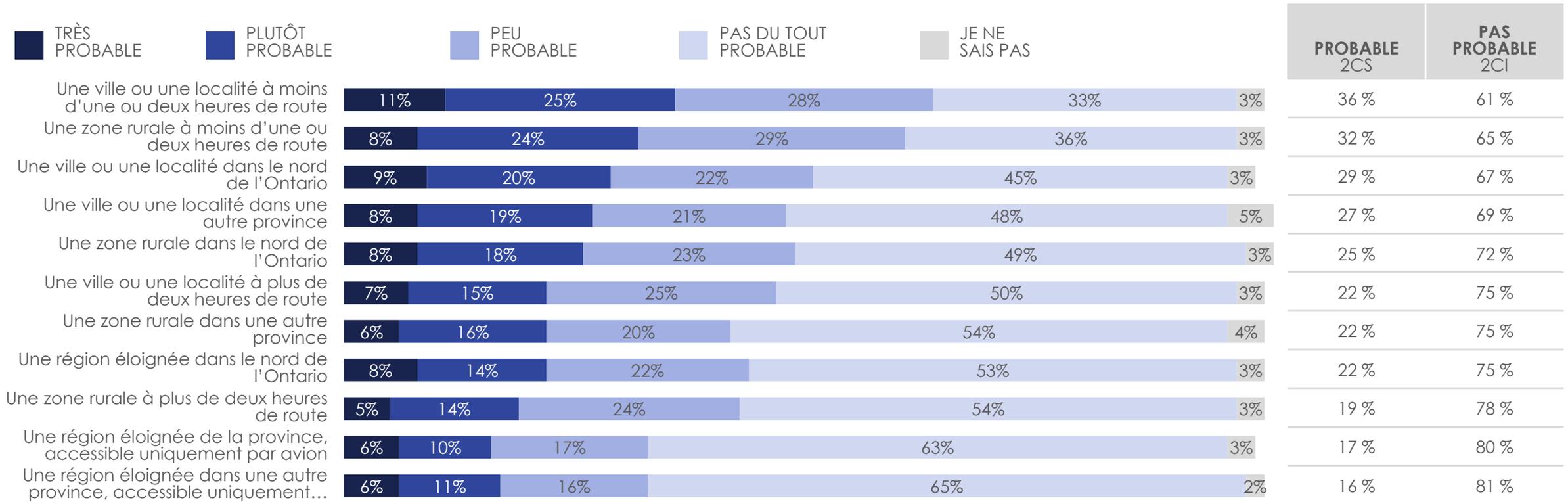
Pourcentage d'accord (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
Base : Employés à temps plein, employés à temps partiel ou travailleurs autonomes	(n = 1 516)	(n = 391)	(n = 194)	(n = 237)	(n = 221)	(n = 472)	(n = 324)	(n = 673)	(n = 831)
S'il existait de meilleures possibilités d'emploi dans un autre secteur, j'envisagerais de changer de carrière	63 %	78 %	60 %	58 %	65 %	78 %	74 %	65 %	61 %
Base : Étudiants à temps plein, étudiants qui travaillent à temps plein ou étudiants qui travaillent à temps partiel	(n = 330)	(n = 197)	(n = 28)	(n = 46)	(n = 72)	(n = 145)	(n = 77)	(n = 114)	(n = 208)
S'il existait de meilleures possibilités d'emploi dans un autre domaine, j'envisagerais de changer de champ d'études	58 %	58 %	65 %	22 %	23 %	70 %	68 %	56 %	59 %

Base : Varie selon l'énoncé
Q10. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.

Probabilité d'envisager de déménager pour saisir des possibilités d'emploi

Dans l'ensemble

- La majorité des Ontariens déclarent qu'il est peu probable qu'ils envisagent de déménager si une meilleure possibilité d'emploi se présentait à l'un des endroits mentionnés.
- Dans une proportion de près de quatre sur dix, les Ontariens sont les plus réceptifs à l'idée de déménager dans une ville ou une localité à moins d'une ou deux heures de route (36 %), dans une zone rurale à moins d'une ou deux heures de route (32 %), dans une ville ou une localité dans le nord de l'Ontario (29 %), dans une ville ou une localité dans une autre province (27 %) ou dans une zone rurale dans le nord de l'Ontario (25 %).



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q11. Si une meilleure possibilité d'emploi se présentait, dans quelle mesure serait-il probable que vous envisagiez de déménager à chacun des endroits suivants?

Probabilité d'envisager de déménager pour un emploi

Par sous-groupe clé

- Les jeunes, les répondants qui s'identifient comme Autochtones, les répondants qui ne sont pas nés au Canada et ceux de différentes origines ethniques ont plus tendance à être prêts à envisager de déménager à tous les endroits potentiels si une meilleure possibilité d'emploi se présentait.
- Chez les jeunes, les écarts les plus marqués sont observés pour une ville ou une localité à moins d'une ou deux heures de route, une zone rurale à moins d'une ou deux heures de route, une ville ou une localité dans une autre province, une région éloignée dans le nord de l'Ontario et une ville ou une localité à plus de deux heures de route. Chez les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada, les écarts les plus marqués sont observés pour une ville ou une localité à moins d'une ou deux heures de route, une ville ou une localité dans une autre province, une zone rurale à moins d'une ou deux heures de route et une ville ou une localité dans le nord de l'Ontario. Chez les répondants qui s'identifient comme Autochtones, les écarts les plus marqués sont observés pour tous les endroits dans le nord de l'Ontario.

Pourcentage probable (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Une ville ou une localité à moins d'une ou deux heures de route	36 %	53 %	33 %	26 %	44 %	53 %	50 %	39 %	34 %
Une zone rurale à moins d'une ou deux heures de route	32 %	45 %	39 %	28 %	43 %	43 %	40 %	35 %	30 %
Une ville ou une localité dans le nord de l'Ontario	29 %	38 %	23 %	52 %	44 %	39 %	38 %	32 %	27 %
Une ville ou une localité dans une autre province	27 %	39 %	18 %	18 %	31 %	41 %	37 %	28 %	25 %
Une zone rurale dans le nord de l'Ontario	25 %	34 %	19 %	45 %	40 %	33 %	33 %	28 %	23 %
Une ville ou une localité à plus de deux heures de route	22 %	32 %	13 %	16 %	27 %	31 %	30 %	24 %	21 %
Une zone rurale dans une autre province	22 %	30 %	14 %	13 %	30 %	31 %	31 %	24 %	20 %
Une région éloignée dans le nord de l'Ontario	22 %	33 %	18 %	30 %	35 %	30 %	29 %	24 %	20 %
Une zone rurale à plus de deux heures de route	19 %	26 %	13 %	14 %	26 %	25 %	24 %	22 %	17 %
Une région éloignée de la province, accessible uniquement par avion	17 %	26 %	13 %	15 %	22 %	24 %	24 %	20 %	14 %
Une région éloignée dans une autre province, accessible uniquement par avion	16 %	25 %	12 %	14 %	23 %	23 %	23 %	19 %	14 %

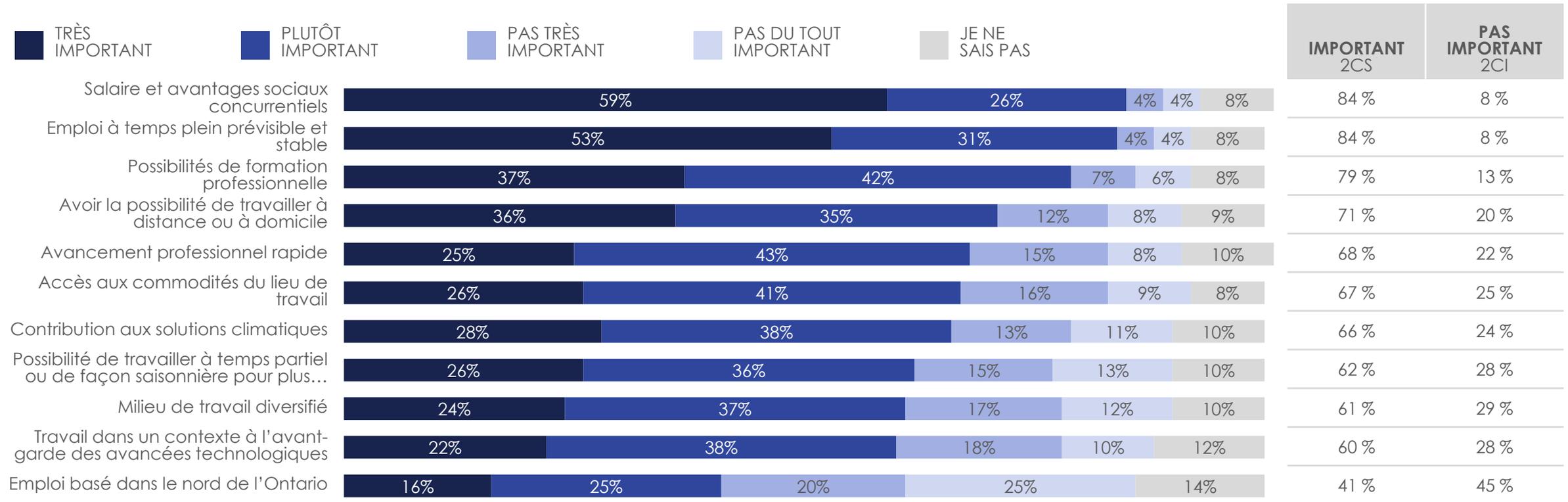
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q11. Si une meilleure possibilité d'emploi se présentait, dans quelle mesure serait-il probable que vous envisagiez de déménager à chacun des endroits suivants?

Motivations à poursuivre une carrière dans le secteur minier

Dans l'ensemble

- De loin, les aspects les plus importants pour envisager une carrière dans le secteur minier sont un salaire et des avantages sociaux concurrentiels, un emploi à temps plein prévisible et stable, ainsi que des possibilités de formation professionnelle. Au nombre des autres aspects considérés comme plus importants, mentionnons la possibilité de travailler à distance, l'avancement professionnel rapide, l'accès aux commodités du lieu de travail et la contribution aux solutions climatiques.
- L'aspect le moins important est le fait que l'emploi soit basé dans le nord de l'Ontario.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q17. Si vous envisagiez de changer d'emploi, dans quelle mesure chacun des éléments suivants serait-il important, c'est-à-dire qu'il vous inciterait à poursuivre une carrière dans le secteur minier?/Dans quelle mesure chacun des éléments suivants serait-il important, c'est-à-dire qu'il vous inciterait à poursuivre une carrière dans le secteur minier?/À votre avis, dans quelle mesure chacun des éléments suivants serait-il important pour votre enfant, c'est-à-dire qu'il l'inciterait à poursuivre une carrière dans le secteur minier?

Motivations à poursuivre une carrière dans le secteur minier

Par sous-groupe clé

- Les jeunes ont plus tendance à accorder de l'importance à un milieu de travail diversifié, à la possibilité de travailler à temps partiel ou de façon saisonnière et à l'accès aux commodités du lieu de travail.
- Les résidents du nord de l'Ontario ont plus tendance à juger important le fait que l'emploi soit basé dans le nord de l'Ontario (en particulier) et que le salaire et les avantages sociaux soient concurrentiels. Les répondants qui s'identifient comme Autochtones accordent également plus d'importance au fait que l'emploi soit basé dans le nord de l'Ontario.
- Les répondants de groupes racialisés et les répondants qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à considérer que la plupart des aspects sont importants, les écarts les plus marqués étant observés au chapitre de la possibilité de travailler à temps partiel ou de façon saisonnière, du milieu de travail diversifié, du travail dans un contexte à l'avant-garde des avancées technologiques, de la progression de carrière rapide et du fait que l'emploi soit basé dans le nord de l'Ontario.

Pourcentage important (2CS)	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Salaires et avantages sociaux concurrentiels	84 %	80 %	89 %	91 %	74 %	87 %	87 %	87 %	83 %
Emploi à temps plein prévisible et stable	84 %	82 %	88 %	89 %	75 %	85 %	86 %	86 %	83 %
Possibilités de formation professionnelle	79 %	77 %	79 %	85 %	74 %	84 %	85 %	81 %	77 %
Avoir la possibilité de travailler à distance ou à domicile	71 %	73 %	73 %	67 %	65 %	76 %	77 %	71 %	71 %
Avancement professionnel rapide	68 %	72 %	68 %	69 %	66 %	78 %	79 %	70 %	66 %
Accès aux commodités du lieu de travail	67 %	72 %	66 %	69 %	63 %	76 %	79 %	68 %	66 %
Contribution aux solutions climatiques	66 %	67 %	60 %	70 %	64 %	74 %	75 %	65 %	67 %
Possibilité de travailler à temps partiel ou de façon saisonnière pour plus de flexibilité	62 %	68 %	59 %	65 %	64 %	74 %	75 %	63 %	61 %
Milieu de travail diversifié	61 %	67 %	58 %	60 %	63 %	73 %	73 %	60 %	63 %
Travail dans un contexte à l'avant-garde des avancées technologiques	60 %	60 %	55 %	56 %	58 %	72 %	73 %	65 %	56 %
Emploi basé dans le nord de l'Ontario	41 %	43 %	34 %	70 %	50 %	49 %	53 %	43 %	39 %

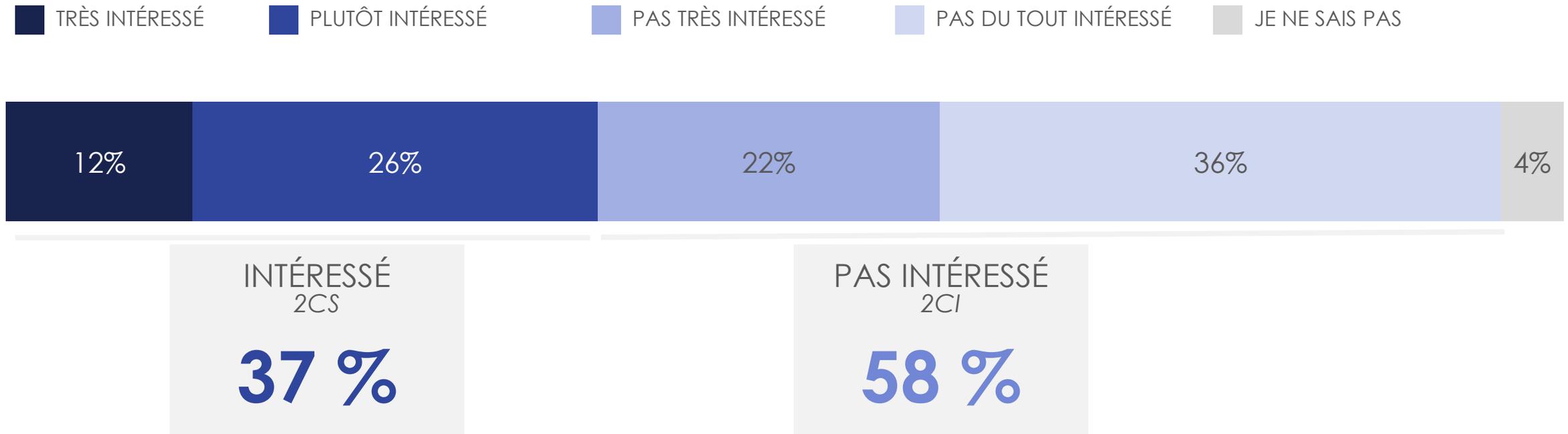
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q17. Si vous envisagiez de changer d'emploi, dans quelle mesure chacun des éléments suivants serait-il important, c'est-à-dire qu'il vous inciterait à poursuivre une carrière dans le secteur minier?/Dans quelle mesure chacun des éléments suivants serait-il important, c'est-à-dire qu'il vous inciterait à poursuivre une carrière dans le secteur minier?/À votre avis, dans quelle mesure chacun des éléments suivants serait-il important pour votre enfant, c'est-à-dire qu'il l'inciterait à poursuivre une carrière dans le secteur minier?

Intérêt à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier

Dans l'ensemble

- Près de quatre répondants sur dix sont intéressés à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier, 12 % étant très intéressés et environ un quart, plutôt intéressés. Six répondants sur dix déclarent ne pas être intéressés, et un peu plus du tiers n'est pas du tout intéressé et environ deux sur dix, pas très intéressés.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q19. Dans quelle mesure seriez-vous intéressé à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier?

Intérêt à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier

Par sous-groupe clé

- Les répondants de différentes origines ethniques, ceux qui ne sont pas nés au Canada et, dans une moindre mesure, les jeunes Ontariens (en particulier ceux de moins de 45 ans), les répondants qui s'identifient comme Autochtones et les hommes ont plus tendance à être intéressés à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier.

	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Intéressé (2CS)	37 %	41 %	34 %	36 %	44 %	50 %	50 %	43 %	32 %
Très intéressé	12 %	13 %	12 %	12 %	20 %	18 %	19 %	13 %	10 %
Plutôt intéressé	26 %	27 %	22 %	25 %	24 %	33 %	31 %	30 %	22 %
Pas intéressé (2CI)	58 %	53 %	60 %	59 %	54 %	46 %	45 %	53 %	63 %
Pas très intéressé	22 %	21 %	25 %	25 %	24 %	23 %	22 %	23 %	21 %
Pas du tout intéressé	36 %	33 %	35 %	34 %	30 %	24 %	24 %	30 %	42 %
Je ne sais pas	4 %	6 %	6 %	5 %	2 %	3 %	4 %	4 %	5 %

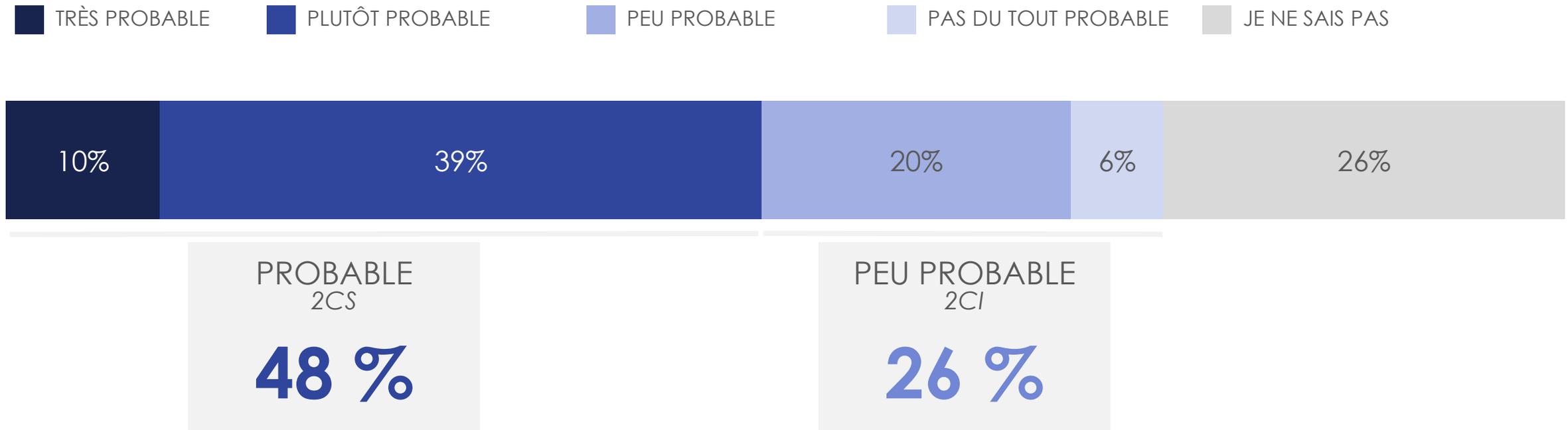
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q19. Dans quelle mesure seriez-vous intéressé à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier?

Probabilité de poursuivre une carrière dans le secteur minier

Dans l'ensemble

- Parmi les étudiants (ou les parents de jeunes de 16 ou 17 ans) qui sont intéressés à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier, la moitié indique qu'il est probable qu'ils envisagent une carrière dans ce secteur, 10 % indiquent que c'est très probable et quatre sur dix, plutôt probable. Un quart d'entre eux ne sont pas susceptibles d'envisager une carrière dans le secteur, tandis que la même proportion n'en sait pas assez pour se prononcer.



Base : Étudiants (ou parents de jeunes de 16 ou 17 ans) intéressés à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier (n = 186)

Q20. Dans quelle mesure est-il probable que vous envisagiez de poursuivre une carrière dans le secteur minier?/Dans quelle mesure est-il probable que votre enfant envisage de poursuivre une carrière dans le secteur minier?

Probabilité de poursuivre une carrière dans le secteur minier

Par sous-groupe clé

- Les résidents du nord de l'Ontario et les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à dire qu'ils ne savent pas s'ils envisageraient de poursuivre une carrière dans le secteur minier (cependant, parmi ceux qui ont répondu, les résultats sont similaires ou supérieurs aux résultats dans l'ensemble).

	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 186)	(n = 73)	(n = 13)	(n = 39)	(n = 64)	(n = 81)	(n = 52)	(n = 87)	(n = 95)
Probable (2CS)	48 %	42 %	51 %	13 %	23 %	62 %	58 %	51 %	46 %
Très probable	10 %	11 %	18 %	6 %	6 %	14 %	13 %	5 %	13 %
Plutôt probable	39 %	31 %	33 %	8 %	17 %	49 %	45 %	45 %	34 %
Peu probable (2CI)	26 %	47 %	30 %	18 %	6 %	23 %	24 %	20 %	32 %
Peu probable	20 %	32 %	19 %	12 %	6 %	18 %	16 %	18 %	21 %
Pas du tout probable	6 %	15 %	11 %	6 %	0 %	5 %	8 %	2 %	10 %
Je ne sais pas	26 %	11 %	19 %	69 %	71 %	15 %	18 %	30 %	22 %

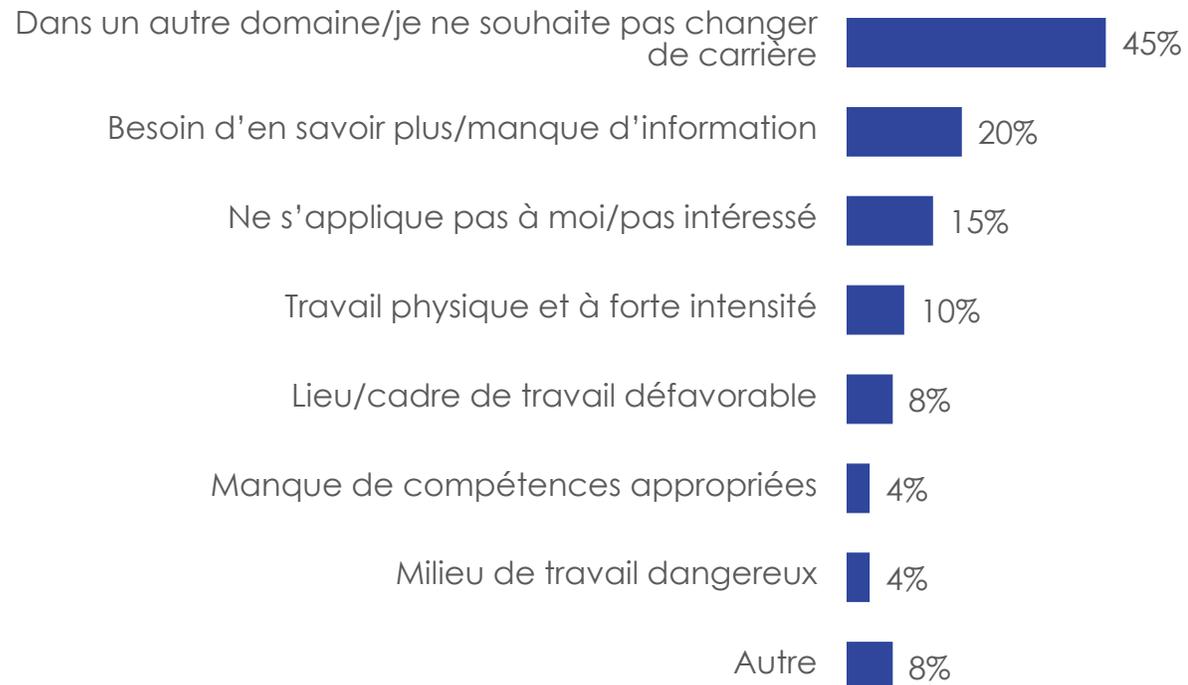
Base : Étudiants (ou parents de jeunes de 16 ou 17 ans) intéressés à en savoir plus sur les possibilités de carrière dans le secteur minier (n = 186)

Q20. Dans quelle mesure est-il probable que vous envisagiez de poursuivre une carrière dans le secteur minier?/Dans quelle mesure est-il probable que votre enfant envisage de poursuivre une carrière dans le secteur minier?

Raisons de ne pas poursuivre une carrière dans le secteur minier

Dans l'ensemble

- En ce qui concerne ceux qui indiquent qu'il n'est pas probable qu'ils envisagent une carrière dans le secteur minier, la raison la plus courante est de loin le fait qu'ils ne souhaitent pas changer de carrière. Au nombre des autres raisons courantes, mentionnons la nécessité d'en savoir plus, le fait qu'ils ne sont tout simplement pas intéressés et le fait qu'ils considèrent les emplois dans le secteur minier comme étant physiques et à forte intensité de travail.



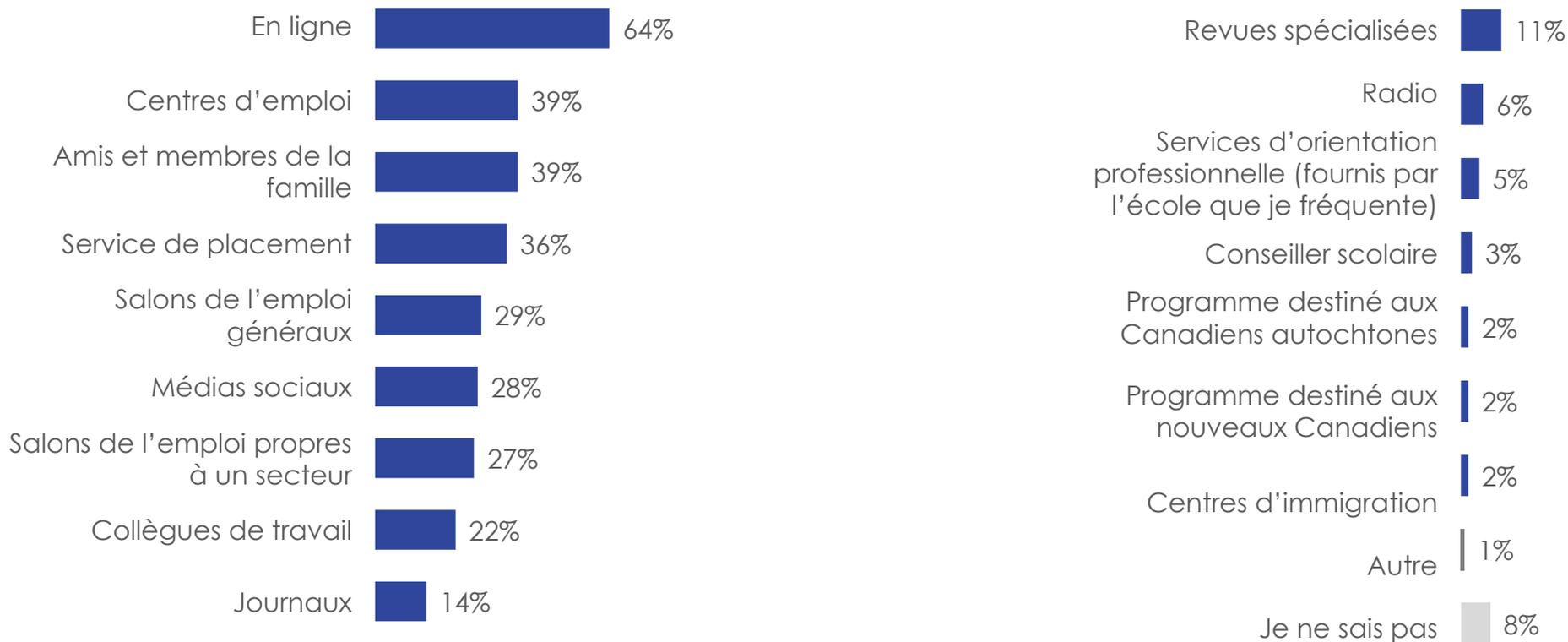
Base : Les étudiants qui disent qu'il est peu probable qu'ils envisagent de poursuivre une carrière dans le secteur minier, à l'exclusion de ceux qui n'ont pas répondu (n = 42).
Q21. Pourquoi est-il peu probable que vous envisagiez de poursuivre une carrière dans le secteur minier?/Pourquoi pensez-vous qu'il est peu probable que votre enfant envisage de poursuivre une carrière dans le secteur minier?

Communications

Sources pour la recherche de possibilités d'emploi

Dans l'ensemble

- Les sources en ligne sont de loin les plus courantes vers lesquelles les Ontariens se tournent pour rechercher des possibilités d'emploi, suivies des centres d'emploi, des amis et des membres de la famille, et des services de placement. Les autres sources les plus courantes sont les salons de l'emploi généraux, les médias sociaux et les salons de l'emploi propres à un secteur.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q24. Si vous aviez à rechercher des possibilités d'emploi dans le futur, vers quelle source vous tourneriez-vous? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Sources pour la recherche de possibilités d'emploi

Par sous-groupe clé

- Les jeunes ont plus tendance à mentionner les médias sociaux et les services d'orientation professionnelle comme sources vers lesquelles ils se tourneraient pour rechercher des possibilités d'emploi.
- Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à rechercher des possibilités d'emploi dans les salons de l'emploi généraux, les services de placement et les centres d'emploi. Les répondants de différentes origines ethniques ont également plus tendance à mentionner Internet et les médias sociaux.

	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
En ligne	64 %	66 %	65 %	68 %	70 %	70 %	67 %	60 %	68 %
Centres d'emploi	39 %	34 %	40 %	42 %	38 %	46 %	45 %	39 %	39 %
Amis et membres de la famille	39 %	41 %	44 %	43 %	33 %	41 %	39 %	38 %	40 %
Service de placement	36 %	32 %	31 %	35 %	31 %	41 %	41 %	37 %	35 %
Salons de l'emploi généraux	29 %	31 %	28 %	33 %	24 %	38 %	34 %	31 %	27 %
Médias sociaux	28 %	39 %	28 %	26 %	25 %	37 %	31 %	25 %	30 %
Salons de l'emploi propres à un secteur	27 %	25 %	26 %	28 %	22 %	28 %	27 %	28 %	25 %
Collègues de travail	22 %	19 %	19 %	20 %	17 %	19 %	22 %	23 %	21 %
Journaux	14 %	10 %	16 %	15 %	11 %	15 %	14 %	15 %	13 %
Revue spécialisées	11 %	7 %	10 %	12 %	9 %	10 %	11 %	14 %	8 %
Radio	6 %	6 %	6 %	7 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %
Services d'orientation professionnelle (fournis par l'école que je fréquente)	5 %	14 %	6 %	1 %	1 %	8 %	5 %	4 %	6 %
Conseiller scolaire	3 %	7 %	3 %	2 %	2 %	5 %	3 %	2 %	4 %
Programme destiné aux Canadiens autochtones	2 %	1 %	1 %	2 %	27 %	4 %	-	2 %	2 %
Programme destiné aux nouveaux Canadiens	2 %	3 %	1 %	-	-	4 %	6 %	2 %	2 %
Centres d'immigration	2 %	3 %	1 %	1 %	-	6 %	8 %	2 %	2 %
Autre	1 %	1 %	2 %	4 %	5 %	-	1 %	1 %	1 %
Je ne sais pas	8 %	9 %	12 %	7 %	6 %	4 %	6 %	7 %	9 %

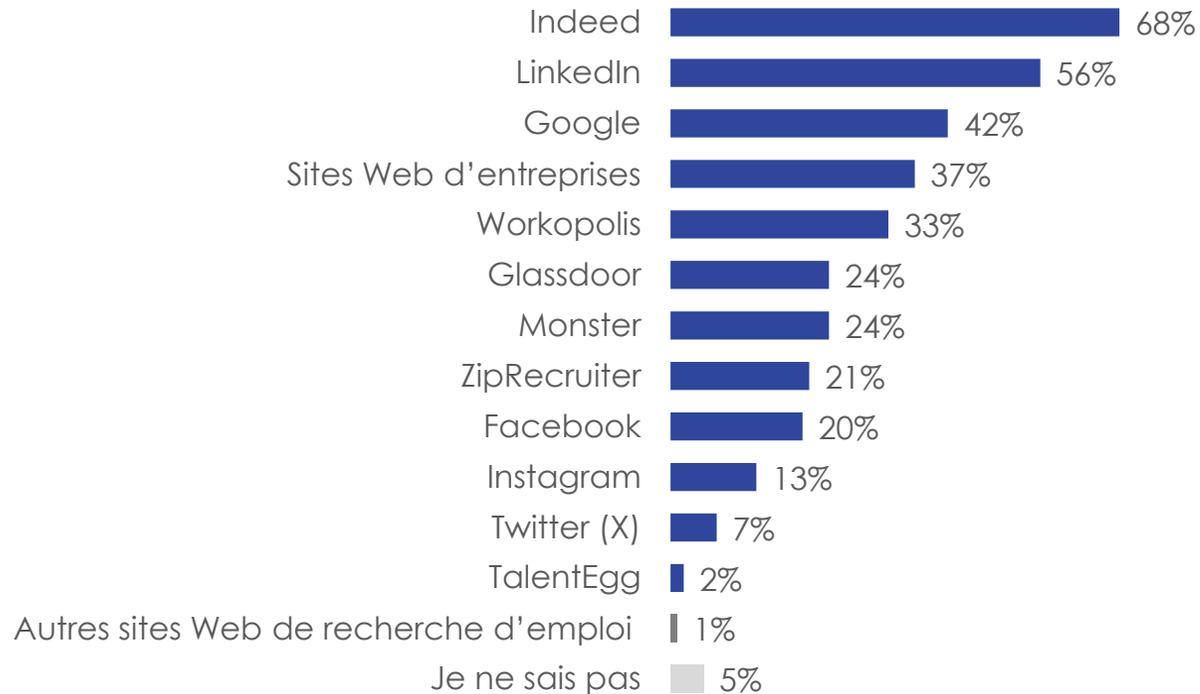
Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q24. Si vous aviez à rechercher des possibilités d'emploi dans le futur, vers quelle source vous tourneriez-vous? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Sites Web et pages de médias sociaux pour la recherche d'emploi

Dans l'ensemble

- Pour les répondants qui rechercheraient des possibilités d'emploi en ligne ou sur les réseaux sociaux, la source la plus courante est Indeed, suivie de LinkedIn. Les autres sources les plus courantes sont Google, les sites Web de certaines entreprises et Workopolis.



Base : Répondants qui utiliseraient Internet ou les médias sociaux pour une future recherche d'emploi (n = 1 451)

Q25. Lesquels des sites Web ou des pages de médias sociaux suivants, visiteriez-vous si vous cherchiez un emploi? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Sites Web et pages de médias sociaux pour la recherche d'emploi

Par sous-groupe clé

- Les jeunes ont plus tendance à mentionner des sites Web ou des pages de médias sociaux précis, comme Indeed, LinkedIn, Google, Glassdoor, Instagram et Twitter (X).
- Les répondants de différentes origines ethniques et ceux qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à dire qu'ils utiliseraient LinkedIn, Google, Glassdoor et Instagram.
- Les résidents du centre de l'Ontario et les femmes ont plus tendance à mentionner Indeed.

	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 451)	(n = 505)	(n = 181)	(n = 212)	(n = 213)	(n = 534)	(n = 341)	(n = 574)	(n = 857)
Indeed	68 %	78 %	75 %	62 %	49 %	71 %	68 %	62 %	72 %
LinkedIn	56 %	67 %	51 %	39 %	41 %	66 %	68 %	58 %	55 %
Google	42 %	56 %	37 %	44 %	38 %	48 %	46 %	41 %	42 %
Sites Web d'entreprises	37 %	41 %	35 %	37 %	27 %	40 %	36 %	35 %	38 %
Workopolis	33 %	16 %	33 %	21 %	20 %	33 %	34 %	37 %	31 %
Glassdoor	24 %	30 %	15 %	13 %	12 %	31 %	30 %	23 %	24 %
Monster	24 %	13 %	19 %	13 %	22 %	27 %	28 %	29 %	21 %
ZipRecruiter	21 %	22 %	21 %	18 %	15 %	24 %	24 %	26 %	17 %
Facebook	20 %	22 %	22 %	26 %	22 %	22 %	24 %	19 %	21 %
Instagram	13 %	24 %	9 %	10 %	14 %	17 %	19 %	12 %	15 %
Twitter (X)	7 %	11 %	5 %	5 %	7 %	8 %	8 %	6 %	7 %
TalentEgg	2 %	3 %	2 %	-	3 %	3 %	4 %	3 %	2 %
Autres sites Web de recherche d'emploi	1 %	1 %	1 %	-	1 %	1 %	-	-	1 %
Je ne sais pas	5 %	1 %	5 %	12 %	29 %	2 %	2 %	6 %	4 %

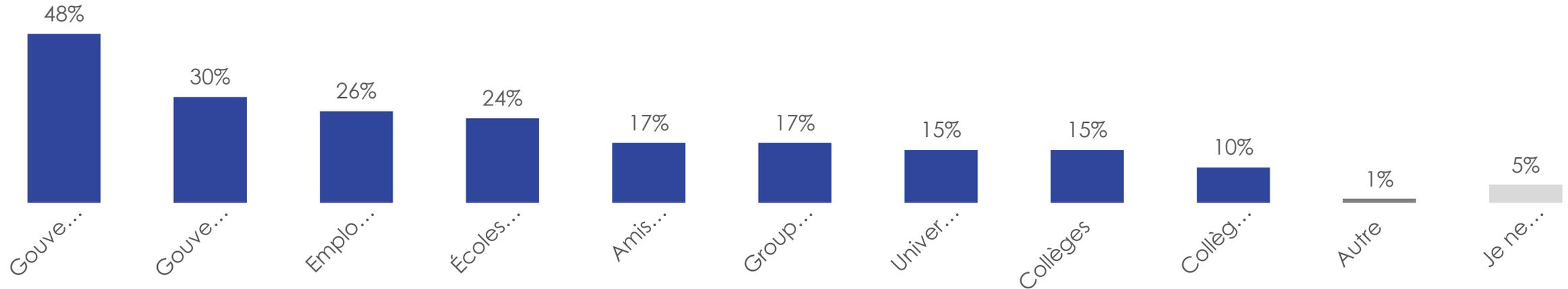
Base : Répondants qui utiliseraient Internet ou les médias sociaux pour une future recherche d'emploi (n = 1 451)

Q25. Lesquels des sites Web ou des pages de médias sociaux suivants, visiteriez-vous si vous cherchiez un emploi? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Sources fiables de renseignements sur les carrières et les possibilités d'emploi

Dans l'ensemble

- Près de la moitié des Ontariens ont plus tendance à dire qu'ils font confiance au gouvernement provincial pour ce qui est des renseignements sur les carrières et les possibilités d'emploi. Trois répondants sur dix font confiance au gouvernement fédéral, tandis que près du quart fait confiance aux employeurs et aux écoles de métiers.



Base : Tous les répondants (n = 1 970)

Q26. Lorsque vous cherchez à obtenir des renseignements sur les carrières et les possibilités d'emploi, à qui faites-vous confiance? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Sources fiables de renseignements sur les carrières et les possibilités d'emploi

Par sous-groupe clé

- Les jeunes ont plus tendance à faire confiance à la plupart des sources de renseignements sur les carrières et les possibilités d'emploi, mais ils ont moins tendance à faire confiance à leurs amis, à leur famille et aux écoles de métiers.
- Les répondants de différentes origines ethniques ont plus tendance à faire confiance aux renseignements provenant du gouvernement fédéral ou provincial, des groupes de ressources humaines du secteur et des employeurs.
- Les répondants qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à faire confiance au gouvernement fédéral, aux groupes de ressources humaines du secteur, aux universités et aux collègues.
- Les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont moins tendance à faire confiance aux renseignements provenant du gouvernement provincial, des écoles de métiers et des groupes de ressources humaines du secteur.
- Les femmes ont plus tendance à faire confiance aux renseignements provenant du gouvernement provincial, des employeurs et de leurs collègues, tandis que les hommes ont plus tendance à faire confiance aux amis, à la famille et aux collègues.

	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 970)	(n = 671)	(n = 244)	(n = 270)	(n = 263)	(n = 680)	(n = 453)	(n = 831)	(n = 1 114)
Gouvernement provincial	48 %	57 %	54 %	46 %	40 %	55 %	51 %	42 %	54 %
Gouvernement fédéral	30 %	41 %	27 %	33 %	31 %	37 %	34 %	28 %	32 %
Employeurs	26 %	30 %	25 %	28 %	22 %	31 %	27 %	24 %	28 %
Écoles de métiers	24 %	12 %	24 %	16 %	16 %	26 %	26 %	25 %	23 %
Amis et membres de la famille	17 %	9 %	14 %	10 %	18 %	21 %	21 %	20 %	15 %
Groupes de ressources humaines du secteur	17 %	22 %	11 %	10 %	10 %	24 %	22 %	16 %	18 %
Universités	15 %	16 %	16 %	20 %	18 %	17 %	18 %	13 %	16 %
Collèges	15 %	16 %	15 %	13 %	12 %	19 %	18 %	18 %	13 %
Collègues	10 %	18 %	7 %	8 %	11 %	13 %	14 %	8 %	11 %
Autre	1 %	1 %	1 %	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Je ne sais pas	5 %	9 %	4 %	4 %	6 %	6 %	4 %	4 %	5 %

Base : Tous les répondants (n = 1 970)

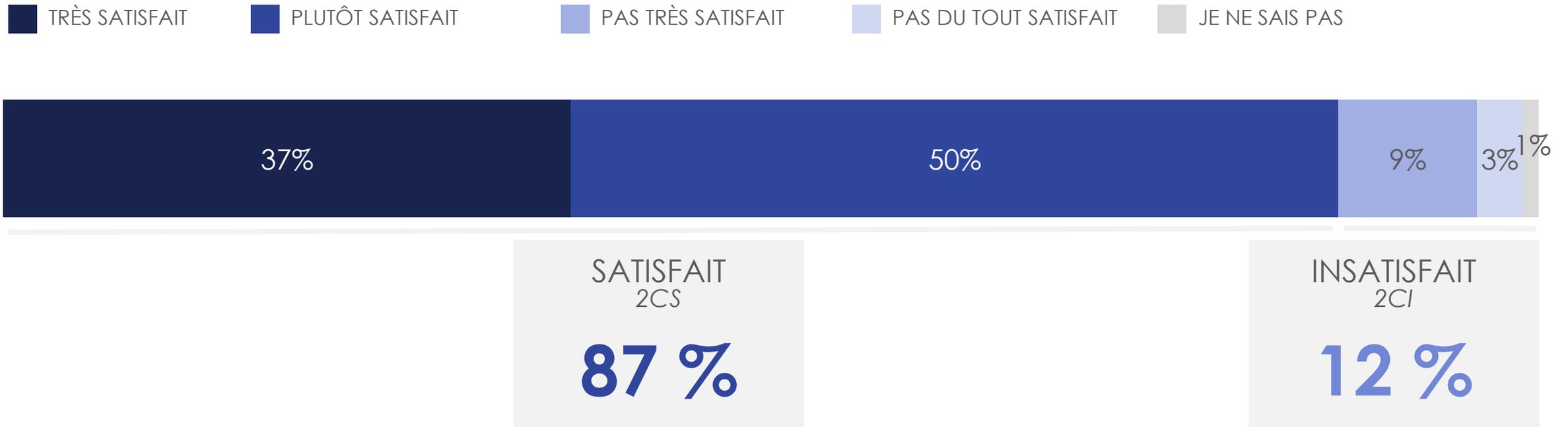
Q26. Lorsque vous cherchez à obtenir des renseignements sur les carrières et les possibilités d'emploi, à qui faites-vous confiance? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Situation d'emploi/carrière actuelle

Satisfaction actuelle au travail

Dans l'ensemble

- Près de neuf employés ontariens sur dix se disent satisfaits de leur emploi actuel, 37 % se déclarant très satisfaits et la moitié, plutôt satisfaits. Seuls 12 % se disent insatisfaits de leur emploi actuel, dont 9 % pas très satisfaits et 3 %, pas du tout satisfaits.



Base : Employés à temps plein, employés à temps partiel, travailleurs autonomes ou étudiants qui travaillent à temps plein (n = 1 533)
Q5. Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel?

Satisfaction actuelle au travail

Par sous-groupe clé

- Les jeunes et les répondants de différentes origines ethniques ont moins tendance à être très satisfaits de leur emploi actuel (28 % et 30 % respectivement, par rapport à 37 % dans l'ensemble) et plus tendance à être insatisfaits (19 % et 16 % respectivement, par rapport à 12 % des Ontariens), tandis que les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont moins tendance à être plutôt satisfaits (40 % par rapport à 50 % dans l'ensemble).
- Les résidents du centre et du nord de l'Ontario, ainsi que les hommes et les femmes expriment des niveaux de satisfaction au travail qui sont similaires aux résultats dans l'ensemble.
- Au nombre des autres différences notables par sous-groupe, on note une satisfaction plus faible chez les répondants qui s'identifient comme LGBTQ2S+ (79 % comparativement à 87 % dans l'ensemble).

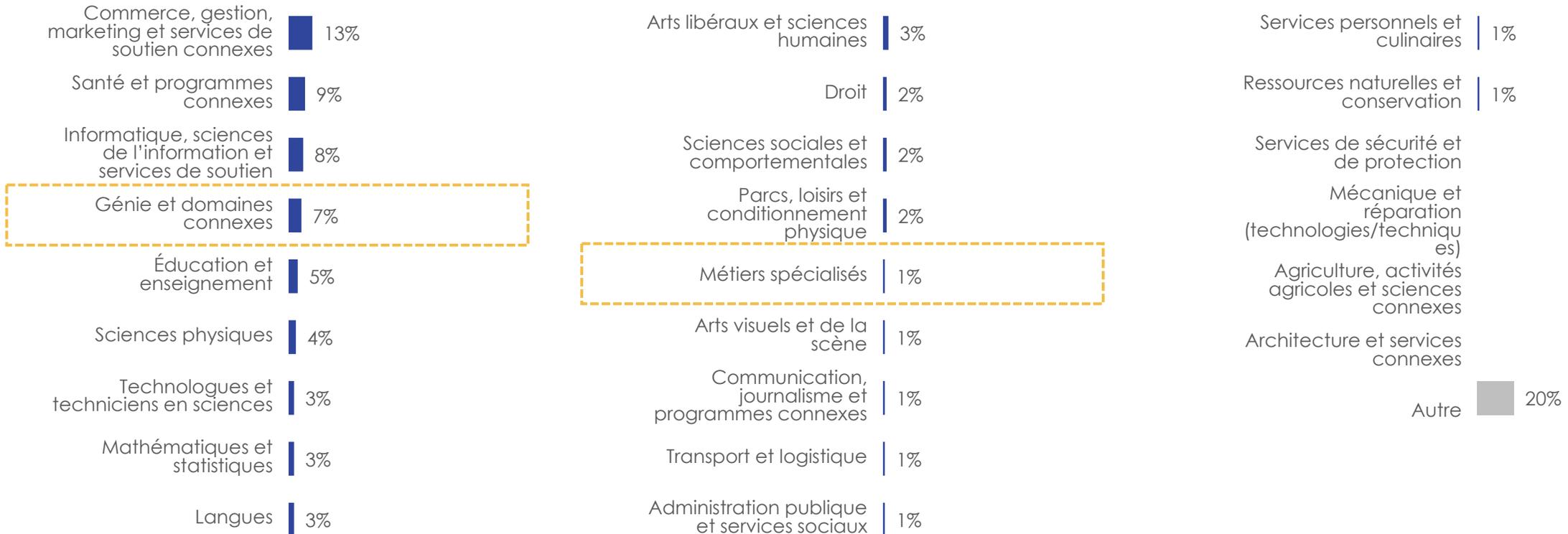
	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 1 533)	(n = 400)	(n = 194)	(n = 240)	(n = 225)	(n = 481)	(n = 330)	(n = 679)	(n = 842)
Satisfait (2CS)	87 %	79 %	84 %	87 %	81 %	83 %	88 %	88 %	86 %
Très satisfait	37 %	28 %	39 %	38 %	40 %	30 %	30 %	37 %	37 %
Plutôt satisfait	50 %	51 %	45 %	48 %	40 %	54 %	58 %	51 %	49 %
Insatisfait (regr.)	12 %	19 %	15 %	11 %	13 %	16 %	12 %	11 %	13 %
Pas très satisfait	9 %	15 %	10 %	8 %	10 %	12 %	10 %	8 %	9 %
Pas du tout satisfait	3 %	4 %	5 %	3 %	3 %	4 %	2 %	3 %	4 %
Je ne sais pas	1 %	2 %	-	2 %	6 %	-	-	1 %	1 %

Base : Employés à temps plein, employés à temps partiel, travailleurs autonomes ou étudiants qui travaillent à temps plein (n = 1 533)
Q5. Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel?

Champ d'études actuel

Dans l'ensemble

- Les répondants qui sont aux études à temps plein mentionnent un vaste éventail de disciplines, les plus courantes étant le commerce, la gestion, le marketing et les services de soutien connexes (13 %), les soins de santé (9 %), l'informatique et les sciences de l'information (8 %), le génie et les domaines connexes (7 %), et l'éducation et l'enseignement (5 %). Seulement 1 % des répondants indiquent apprendre un métier spécialisé.



Base : Étudiants (n = 330)
Q6. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre champ d'études actuel?

Champ d'études actuel

Par sous-groupe clé

- Les étudiants qui ne sont pas nés au Canada ont plus tendance à étudier en commerce et en informatique. Malgré la petite taille de l'échantillonnage, les étudiants du centre de l'Ontario ont un peu plus tendance que l'ensemble des étudiants de l'Ontario à suivre une formation dans un métier spécialisé.
- Les résidents du nord de l'Ontario et les répondants qui s'identifient comme Autochtones ont plus tendance à dire qu'ils ne savent le pas (cependant, parmi ceux qui ont répondu, les résultats sont similaires aux résultats dans l'ensemble).

	TOTAL	Jeunes de 16 à 28 ans	Centre de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Autochtones	Différentes origines ethniques	Ne sont pas nés au Canada	Hommes	Femmes
	(n = 330)	(n = 197)	(n = 28*)	(n = 46)	(n = 72)	(n = 145)	(n = 77)	(n = 114)	(n = 208)
Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes	13 %	14 %	14 %	-	3 %	17 %	22 %	14 %	12 %
Santé et programmes connexes	9 %	12 %	17 %	9 %	1 %	12 %	9 %	7 %	10 %
Informatique, sciences de l'information et services de soutien	8 %	8 %	10 %	1 %	6 %	15 %	19 %	7 %	8 %
Génie et domaines connexes	7 %	7 %	2 %	3 %	5 %	11 %	12 %	13 %	4 %
Éducation et enseignement	5 %	9 %	-	3 %	1 %	2 %	4 %	1 %	8 %
Sciences physiques	4 %	2 %	4 %	9 %	1 %	4 %	1 %	2 %	5 %
Technologues et techniciens en sciences	3 %	2 %	-	-	-	4 %	-	3 %	3 %
Mathématiques et statistiques	3 %	2 %	-	4 %	-	-	-	2 %	3 %
Langues	3 %	1 %	-	-	-	3 %	4 %	2 %	3 %
Arts libéraux et sciences humaines	3 %	6 %	-	-	1 %	4 %	5 %	1 %	3 %
Droit	2 %	5 %	-	-	-	1 %	-	1 %	3 %
Sciences sociales et comportementales	2 %	4 %	3 %	-	1 %	1 %	-	1 %	2 %
Parcs, loisirs et conditionnement physique	2 %	1 %	4 %	-	-	1 %	-	3 %	1 %
Métiers spécialisés	1 %	*	17 %	4 %	2 %	1 %	-	3 %	1 %
Arts visuels et de la scène	1 %	3 %	1 %	-	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Communication, journalisme et programmes connexes	1 %	-	-	-	-	2 %	3 %	2 %	-
Transport et logistique	1 %	2 %	-	-	-	-	3 %	-	1 %
Administration publique et services sociaux	1 %	1 %	-	1 %	2 %	2 %	1 %	2 %	*
Services personnels et culinaires	1 %	1 %	-	-	-	1 %	-	1 %	1 %
Ressources naturelles et conservation	1 %	1 %	-	-	-	-	2 %	2 %	*
Autre	20 %	18 %	26 %	6 %	5 %	15 %	13 %	19 %	21 %

Base : Étudiants (n = 330)

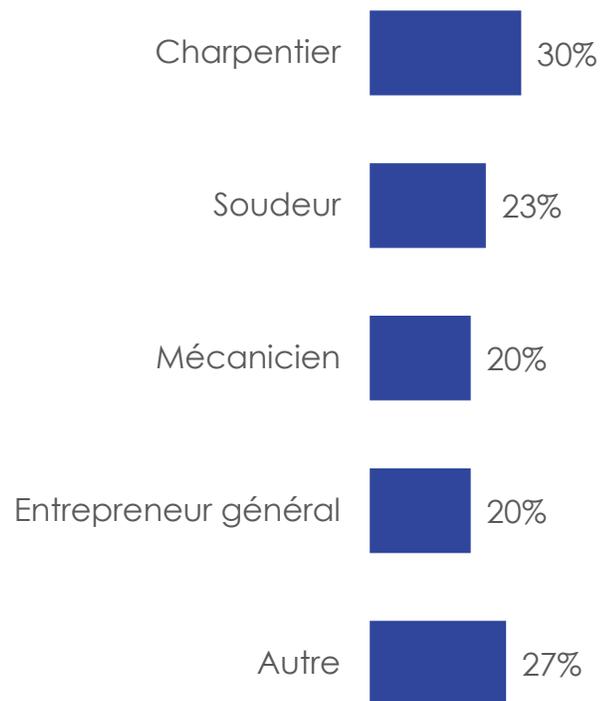
Q6. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre champ d'études actuel?

* Mise en garde : Données provenant d'un échantillon de moins de 30 répondants.

Métiers spécialisés étudiés

Dans l'ensemble

- En raison de la très petite taille de l'échantillonnage, les résultats doivent être interprétés avec prudence.



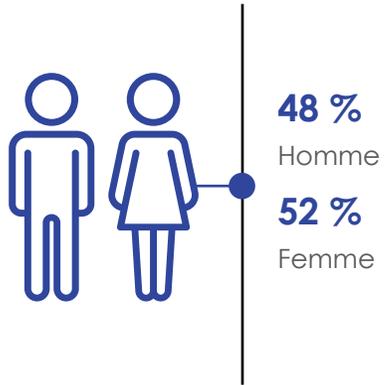
Base : Apprennent un métier spécialisé (n = 7**) ** Échantillonnage de très petite taille
Q7. Lequel des métiers spécialisés suivants apprenez-vous actuellement?

Données démographiques

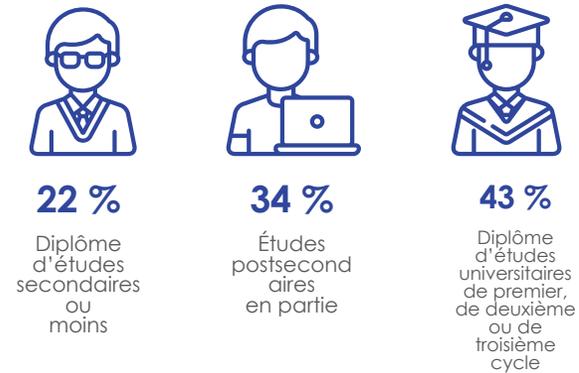
Données démographiques (1/2)



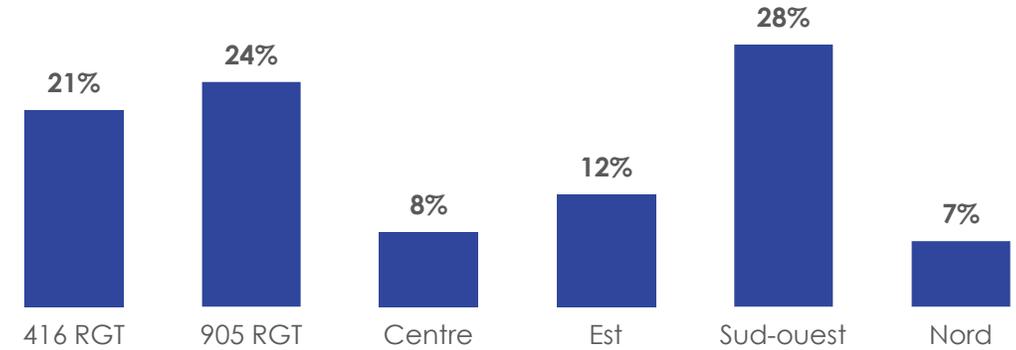
GENRE



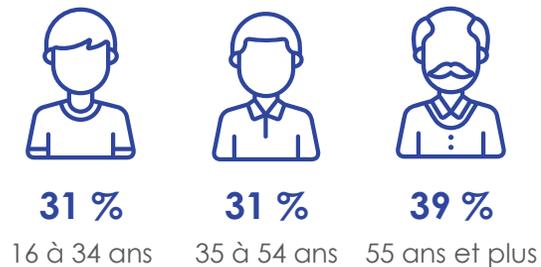
SCOLARITÉ



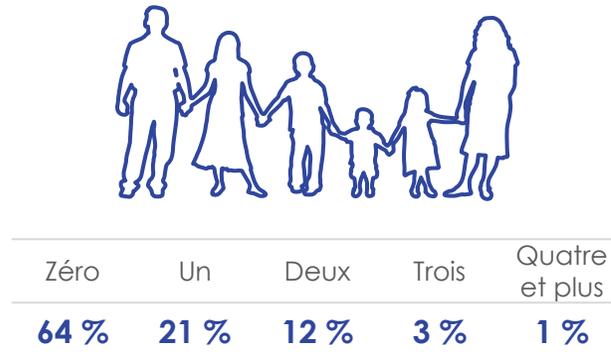
RÉGION



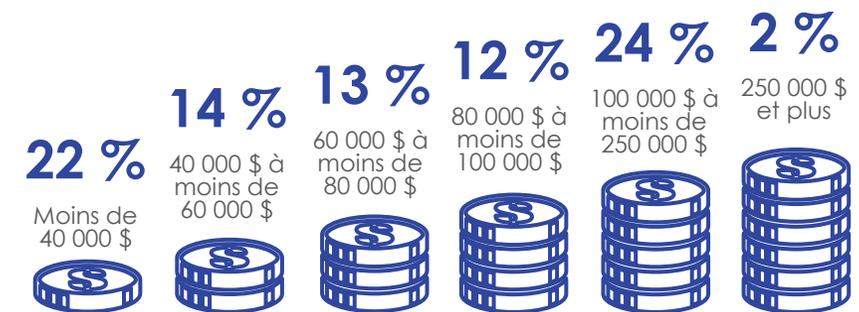
ÂGE



ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS DANS LE FOYER



REVENU DU FOYER



Données démographiques (2/2)

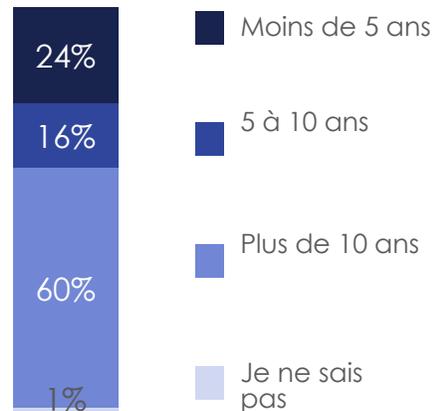


NÉ AU CANADA?

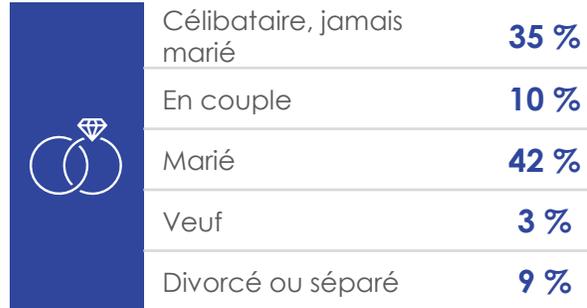


TEMPS PASSÉ AU CANADA

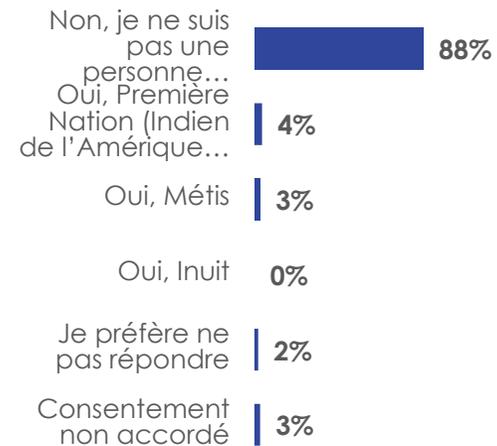
Parmi les répondants qui ne sont pas nés au Canada



SITUATION MATRIMONIALE



STATUT D'AUTOCHTONE



SITUATION D'EMPLOI

