

CALENDRIER DES ÉTAPES

1992 Demande de création d'un Conseil des RH : L'Accord du Conseil de direction de l'initiative minière de Whitehorse

L'industrie minière cherchait à élaborer une nouvelle vision stratégique et à trouver des solutions pour le 21^e siècle. Lors de sa conférence annuelle tenue à Whitehorse en septembre 1992, l'Association minière du Canada (AMC) a présenté aux ministres des Mines de tous les gouvernements en place la proposition d'un processus réunissant de multiples parties prenantes. Ces ministres sont devenus les coparrains et les administrateurs du processus, auquel participaient l'industrie minière, les gouvernements en place, les syndicats ouvriers, les peuples autochtones et la communauté environnementale. La vision stratégique pour une industrie minière saine de l'Accord qui en a découlé comprenait de nombreux appels à l'action, y compris la création d'un conseil chargé de poursuivre les initiatives en matière de RH.¹

1996 Le Conseil est constitué en société

Explorer de nouveaux horizons, un rapport commandé par un comité mixte composé de représentants du patronat et des syndicats, a recommandé la mise sur pied d'un conseil de l'industrie minière pour régler les enjeux en matière de RH à l'échelle du secteur. À la suite de ce rapport et de l'Accord du Conseil de direction, l'AMC et trois syndicats du secteur minier² ont mis sur pied le Conseil canadien d'adaptation et de formation de l'industrie minière (CAFIM), un conseil du travail mixte sur les affaires commerciales pour l'industrie minière financé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

Mandat du CAFIM

Permettre aux sociétés minières, aux syndicats et aux employés canadiens de mettre en commun leur expertise, leurs ressources et leur expérience afin d'améliorer la qualité, la rentabilité et la disponibilité de la formation et de maximiser les compétences, la capacité à s'adapter et l'employabilité des travailleurs de l'industrie minière.

2002 Des changements au niveau du financement fédéral entraînent l'examen des priorités de l'industrie en matière de RH

RHDC a établi des critères précis pour déterminer les niveaux de financement de son Programme des conseils sectoriels et a cessé de financer les activités de développement de la formation du CAFIM ainsi que le Programme Perspectives-Jeunesse, ce qui a incité le CAFIM à entreprendre un processus pour reconformer les priorités de l'industrie en matière de RH.

2005 L'examen des priorités en matière de RH mène à une étude sectorielle

Financé par RHDC, le CAFIM a mené une étude sectorielle exhaustive sur les enjeux et les défis en matière de RH auxquels l'industrie sera confrontée à court et à long terme. L'étude **Prospecter l'avenir – Relever le défi des ressources humaines dans l'industrie canadienne des minéraux** et des métaux a souligné que l'industrie devait faire une meilleure utilisation de toutes les sources potentielles de ressources humaines, y compris les jeunes, les femmes, les Autochtones et les nouveaux arrivants. Cette étude a également souligné la nécessité de coordonner les efforts pour définir les compétences précises nécessaires afin de créer des outils pour assurer une main-d'oeuvre qualifiée, ainsi que le besoin continu de l'expertise du CAFIM pour relever les défis en matière de ressources humaines dans l'industrie minière.

1 https://www.mcan.gc.ca/science-data/science-research/earth-sciences/earth-sciences-resources/earth-sciences-federal-programs/initiative-mini-ere-de-whitehorse/8699?_ga=2.55710382.405125718.1629399042-1699776586.1629399042

2 Les Métallurgistes unis d'Amérique, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et le Syndicat des travailleurs canadiens de l'automobile.

2006

Le CAFIM devient le Conseil RHIM

En se fondant sur les conclusions de l'étude sectorielle, le CAFIM a entrepris un processus de planification stratégique qui a donné lieu à un nouveau mandat, à une orientation future et au nom du Conseil : Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), entré en vigueur en février 2006.

Mandat du Conseil RHIM

Le conseil RHIM est un catalyseur et un chef de file de l'industrie qui supervise la collaboration entre les principales communautés d'intérêts du secteur minier canadien afin de cerner les occasions et les défis émergents en matière de ressources humaines, d'élaborer des solutions ciblées et de faciliter leur mise en oeuvre.

2011

Évolution du modèle d'affaires

Le gouvernement fédéral a annoncé d'importants changements au financement des conseils sectoriels, principalement l'abolition du Programme des conseils sectoriels. Le Conseil RHIM a de nouveau entrepris un processus afin de revalider les enjeux en matière de RH de l'industrie, y compris l'exploration de divers modèles d'affaires pour soutenir financièrement le Conseil.

Le Conseil RHIM a également entrepris des projets de recherche personnalisés. Le Programme de reconnaissance professionnelle de l'industrie minière canadienne (PRPIMC) a été lancé lors d'un gala organisé par l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM). Le programme L'Essentiel des mines : Formation sur l'employabilité destinée aux Autochtones, a été mis sur pied en partenariat avec l'Assemblée des Premières Nations (APN). L'Essentiel des mines aide les entreprises et les communautés à répondre à leurs besoins en matière d'emploi en enseignant les compétences essentielles et les compétences préparatoires au travail nécessaires pour décrocher un emploi dans l'industrie minière canadienne.

2012

L'industrie s'engage à soutenir le Conseil

Le Conseil RHIM a obtenu un financement annuel de l'AMC pour soutenir ses activités essentielles. Cette contribution annuelle a été mise à profit afin d'obtenir plusieurs ententes de financement de projets auprès de divers ministères au cours des 10 prochaines années.

Le Conseil RHIM a signé un contrat de licence avec le gouvernement du Nunavut afin de sensibiliser aux profils de carrière au Nunavut, Explorez vos ressources.

2013

Voies de transition entre l'éducation et l'emploi

Le Conseil RHIM a organisé le Forum sur l'éducation autochtone dans le secteur minier afin d'améliorer les voies de transition entre l'éducation et l'emploi. Environ 150 représentants d'organisations autochtones, du gouvernement, du secteur de l'éducation et du secteur de l'exploitation et de l'exploration minières ont participé à l'événement de réseautage stratégique et culturellement adapté.

2014

Le Programme d'appui aux initiatives sectorielles soutient les programmes clés

Avec l'abolition du Programme des conseils sectoriels, Emploi et Développement social Canada (EDSC – anciennement RHDC) a annoncé la création du Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS) et a financé deux des domaines d'activités prioritaires du Conseil : 1) la recherche et l'information sur le marché du travail et 2) l'élaboration des normes professionnelles canadiennes (NPC), de la certification et de la formation.

En collaboration avec l'industrie, le Conseil RHIM a élaboré et mis à jour des NPC pour sept principales professions du secteur minier : mineur/mineuse de fond, mineur/mineuse de surface, opérateur/opératrice dans le traitement de minerais, foreur/foreuse au diamant, formateur/formatrice de l'industrie, opérateur/opératrice de treuil et superviseur/superviseure de premier niveau. Le Conseil RHIM a examiné et révisé ses règlements administratifs et a élaboré un système de suivi et d'examen pour le PRPIMC axé sur les activités du programme, tant au sein du Conseil lui-même que dans les établissements désignés du PRPIMC. Le Conseil a également établi une compétence commune; la formation professionnelle de formateurs/formatrices de l'industrie et de foreurs/foreuses au diamant.

2015

Expansion du programme et reconnaissance professionnelle du 1000e travailleur de l'industrie minière

Le Conseil RHIM, ayant réussi à diversifier son financement, a commencé à lancer des programmes élargis. Le projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière (projet ESIM) a été lancé, fournissant aux sociétés minières des outils éprouvés, élaborés par l'industrie, pour les aider à éliminer les obstacles systémiques à l'inclusion des femmes en milieu de travail.

Le Conseil RHIM a également célébré la reconnaissance professionnelle du 1000^e travailleur de l'industrie minière dans le cadre du PRPIMC, au moyen d'une campagne de sensibilisation médiatique.

2016

Renforcement des effectifs de l'industrie minière : remédier aux lacunes en matière de compétences

Pour aider le secteur à combler les pénuries de compétences et de main-d'oeuvre, le programme de recherche Renforcer les effectifs de l'industrie minière – Pratiques d'inclusion du Conseil RHiM a étudié les obstacles à l'emploi rencontrés par des groupes culturels particuliers dans le secteur minier, et les stratégies pour motiver ces groupes de travailleurs.

Le Conseil RHiM a également organisé son premier Salon de l'emploi virtuel, élaboré 50 profils d'emploi pour les chercheurs d'emploi et lancé ENSEMBLE, le Réseau canadien de la diversité de l'industrie minière, un réseau social virtuel et gratuit de professionnels qui souhaitent soutenir et promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'industrie minière canadienne.

2017

De nouveaux programmes soutiennent les étudiants et les jeunes aptes à l'emploi

Financé en partie par le gouvernement du Canada dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants, le programme Équiper la relève du Conseil RHiM a été lancé afin de réunir les intervenants de l'industrie et de créer 1 000 occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail qui permettront aux étudiants de niveau postsecondaire de mieux se positionner pour décrocher un emploi dans leur domaine d'études. Le programme Équiper la relève permet de verser une subvention salariale aux employeurs de l'industrie minière qui créent de nouvelles occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail, comme des programmes d'alternance travail-études, des stages, des stages pratiques, des projets appliqués, des projets cadres et des concours d'études de cas.

Grâce à un financement du Programme de stages en sciences et technologie (PSST) de Ressources naturelles Canada, le Conseil RHiM a lancé le programme d'emplois verts pour aider les jeunes aptes à l'emploi à acquérir une expérience de travail pertinente et enrichissante dans l'industrie minière grâce à des stages rémunérés ou à des occasions de formation axés sur les technologies et les innovations propres, et qui, en fin de compte, présentent un avantage environnemental pour le Canada.

2018

De nouveaux programmes favorisent la formation professionnelle et l'intégration dans l'industrie minière

Deux nouveaux programmes ont été mis en oeuvre pour favoriser la formation et le perfectionnement professionnels. Le programme Mines de potentiel a été conçu à partir des mêmes bases que le programme de formation L'Essentiel des mines afin d'offrir aux femmes, aux jeunes et aux nouveaux arrivants un programme de formation sur les compétences essentielles et préparatoires au travail reconnu par l'industrie. Le Réseau d'immigrants professionnels du secteur minier (M-PIN), quant à lui, a mis en relation les employeurs du secteur minier ontarien, des professionnels formés à l'étranger et les organismes d'aide aux immigrants afin de contribuer à l'amélioration de l'intégration des nouveaux Canadiens à l'industrie minière de l'Ontario.

2019

Revitalisation du plan stratégique pour 2019-2024

Le conseil d'administration du Conseil RHiM a approuvé un nouveau plan stratégique pour l'organisme à la suite de consultations importantes avec le secteur minier.

Notre mission

Faciliter la collaboration dans l'ensemble du secteur minier canadien afin de comprendre les tendances du marché, de cibler les possibilités et d'élaborer des solutions.

Notre vision

Une main-d'oeuvre canadienne inclusive, qualifiée et durable de l'industrie minière qui anticipe la volatilité et l'innovation et qui s'y adapte.

Nos valeurs

Collaboration | Engagement | Inclusion | Efficacité | Respect | Intégrité | Connaissances

Nos priorités stratégiques

Information sur le marché du travail | Inclusion, diversité et perfectionnement professionnel | Normes professionnelles canadiennes et perfectionnement de la main-d'oeuvre | Mobilisation des intervenants et partenariats

2020

L'industrie minière s'engage à garantir l'équité, la diversité et l'inclusion

L'Association minière du Canada (AMC) et ses membres, qui comprennent 45 des principales sociétés minières du Canada, ainsi que le Conseil RHiM, se sont engagés à atteindre plusieurs objectifs clairs visant à éliminer la discrimination, le racisme et le sexisme dans le secteur minier canadien.

Le Conseil RHiM a ensuite lancé le programme de formation sur la sensibilisation interculturelle pour mieux faire comprendre aux intervenants de l'industrie minière la valeur des milieux de travail inclusifs et diversifiés, favoriser le changement et encourager l'intégration professionnelle d'un plus grand nombre d'immigrants dans le secteur.

En réponse à la pandémie de COVID-19, le Conseil RHiM a mené une étude pour illustrer les effets à court et à long terme de la pandémie sur le marché du travail dans l'industrie minière, à décrire la réaction initiale de cette industrie et à identifier les segments de la main-d'oeuvre qui ont été particulièrement touchés.

2021

Relever les défis actuels et futurs du marché du travail dans l'industrie minière

En tant que source fiable d'information sur le marché du travail (IMT) dans l'industrie minière, le Conseil RHiM a lancé un tableau de bord interactif relatif au marché du travail pour communiquer l'IMT à jour aux intervenants de l'industrie minière canadienne.

En réponse à l'appel à l'action 92 iii de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada, le Conseil RHiM a lancé une formation en ligne sur la sensibilisation aux cultures autochtones qui présente les peuples, les valeurs, l'histoire et les expériences autochtones pour favoriser la compréhension et les relations respectueuses entre les cultures et ainsi soutenir la réconciliation au sein des communautés ainsi que dans le milieu de travail et la chaîne d'approvisionnement de l'industrie minière. Dans un deuxième volet de la réponse de l'industrie à l'appel à l'action 92 iii, le Conseil RHiM élabore une norme de formation sur l'inclusion des Autochtones pour répondre au besoin de formation axée sur les compétences interculturelles, la résolution de conflits, les droits de la personne et la lutte contre le racisme. La norme fait l'objet d'un essai pilote en 2021.

Une nouvelle campagne de sensibilisation aux carrières dans l'industrie minière, ***Nous avons besoin de l'industrie minière. L'industrie minière a besoin de vous.***, a été lancée pour faire connaître l'industrie minière, en faire une carrière de choix pour les étudiants et soutenir le leadership du secteur minier canadien en matière de ressources humaines.

Pour appuyer la campagne, le Conseil RHiM, l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE) et l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM) ont organisé conjointement un Salon de l'emploi virtuel sous le thème de la campagne.

Le Conseil RHiM a également dévoilé un programme de bourses destiné aux étudiants de niveau postsecondaire inscrits à des programmes liés au secteur minier afin de célébrer son 25^e anniversaire et de soutenir la campagne de sensibilisation aux carrières. Pendant cinq ans, le Conseil RHiM versera 10 bourses d'études de 2 500 \$, pour un total de 25 000 \$. Les candidats doivent soumettre une courte vidéo sous le thème ***J'ai choisi l'industrie minière. L'industrie minière m'a choisi.***, en lien avec la campagne de sensibilisation aux carrières ***Nous avons besoin de l'industrie minière.*** L'industrie minière a besoin de vous.

Au cours de ses 25 années de service, le Conseil RHiM a géré avec succès plus de 30 projets financés par divers ministères fédéraux. En 2021, le Conseil RHiM a soumis une proposition de projet triennal à Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour continuer à cerner, à prévoir et à régler les enjeux de ressources humaines et de compétences dans le secteur minier. Le projet proposé par le Conseil RHiM vise à relever les défis du marché du travail de l'industrie minière au moyen d'une information sur le marché du travail dans le secteur minier canadien, d'une stratégie nationale de développement des compétences et de solutions en matière d'équité, d'inclusion et de diversité.

2022

Financement sans précédent en grâce au Programme de solutions pour la main d'œuvre sectorielle

Emploi et Développement social Canada (EDC) a annoncé le lancement du Programme de solutions pour la main d'œuvre sectorielle, qui prévoit un nouveau financement important pour les activités visant à attirer, à recruter et à former une main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne diversifiée, qualifiée et fiable à l'appui du rôle de l'industrie dans la construction d'une économie propre.

Le projet Compétences et solutions stratégiques du secteur minier pour créer une économie propre (M4S) du Conseil RHiM se divisait en cinq sous-projets principaux visant à relever les défis du marché du travail et à faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion (DEI) et la réconciliation dans le secteur. Le projet a été appuyé par les principales parties prenantes de l'industrie minière au Canada, y compris l'Association minière du Canada (AMC), l'Association canadienne de forage au diamant (CDDA), l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM), l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE), la Mining Suppliers Trade Association (MSTA) et le Centre of Training Excellence in Mining (CTEM).

D'un montant de 17 millions de dollars, les fonds ont été alloués à des activités de projet qui appuient l'élaboration d'informations sur le marché du travail, la création d'initiatives de sensibilisation aux carrières et de participation professionnelle dans l'industrie minière, l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et d'initiatives à l'appui d'une stratégie nationale de développement des compétences dans l'industrie minière et la création et la diffusion de ressources et de formation sur l'EDI dans le secteur minier. Ils ont également été affectés à des ressources de soutien à la gouvernance, à la gestion de projet et à la mobilisation de l'industrie sur une période de 21 mois. Grâce à ces fonds, le Conseil RHiM a fourni un financement direct de 10 millions de dollars aux parties prenantes de l'industrie sous la forme de formation en classe et de soutien au perfectionnement des compétences.

2023

Activités réalisées dans le cadre du projet Compétences et solutions stratégiques du secteur minier pour créer une économie propre (M4S)

Le Conseil RHiM a publié deux rapports de recherche qui analysent le resserrement aigu du marché du travail depuis la pandémie de COVID-19 et ses liens avec la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne. Le rapport **Aperçu de l'industrie minière canadienne 2023** porte sur les conditions actuelles du marché du travail au sein de l'industrie minière canadienne et cible les principaux domaines où elle pourrait devoir relever des défis en matière d'effectifs au cours de la prochaine décennie. Le rapport **État du marché du travail dans l'industrie minière canadienne 2023** dresse un portrait de la main-d'œuvre et de ses caractéristiques, relève les principales tendances dans des domaines importants comme l'équité et la diversité, et cerne les vulnérabilités de la main-d'œuvre face à l'évolution des tendances en matière de technologie et de demande. Un troisième rapport, **De la salle de classe à la mine : Examen des possibilités d'études postsecondaires dans le secteur minier au Canada 2023**, explore la relation complexe entre l'industrie minière canadienne et le milieu de l'enseignement postsecondaire en s'appuyant sur des données accessibles au public ainsi que sur les recherches primaires du Conseil RHiM.

Par l'entremise du projet M4S, le Programme de stages pratiques dans l'industrie minière canadienne (PSIMC) du Conseil RHiM a octroyé 425 subventions salariales d'un maximum de 15 000 \$ chacune aux employeurs qui proposent des stages valorisants aux travailleurs dans des postes de soutien, d'exploitation et de production. Ces stages permettent aux travailleuses et travailleurs de mettre en pratique les aptitudes et compétences acquises lors d'une formation professionnelle récente et pertinente, et leur donnent l'occasion d'obtenir une reconnaissance professionnelle dans le cadre du PRPIMC du Conseil RHiM - reconnaissance qui confirme l'expérience de la personne et facilite son avancement professionnel.

L'AMC a annoncé la publication d'un tout nouveau protocole **Vers le développement minier durable (TSM)** pour l'amélioration du rendement en matière d'EDI, parallèlement à une importante mise à jour du **Protocole TSM sur la sécurité, la santé et le respect en milieu de travail**. Ces ouvrages amélioreront la transparence et le rendement de l'industrie minière, en plus de permettre au secteur d'attirer et de retenir les talents nécessaires pour relever les défis complexes d'aujourd'hui.

Pour aider les parties prenantes du secteur à mettre en œuvre le protocole révisé et celui paru récemment, le Conseil RHiM a entrepris plusieurs activités dans le cadre de son **projet M4S**, notamment :

- Élaboration de programmes de formation en ligne sur les préjugés conscients et inconscients, la discrimination systémique et la lutte contre le racisme, ainsi qu'une actualisation du cours en ligne Pour une équité entre les genres dans l'industrie minière, pour accroître la compréhension de la diversité de genres.
- Élaboration du **rapport** sur le programme Milieux de travail sécuritaires pour tous (qui analyse les obligations, les risques et les possibilités en lien avec la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence dans le secteur minier au Canada), d'une **infographie** faisant un survol des cadres législatifs et de ressources éducatives, y compris des affiches, cartes postales et autocollants à l'usage des employeurs.

Parallèlement au projet M4S, le Conseil RHiM a réalisé les priorités stratégiques prévues pour la dernière année de son plan stratégique. Les rapports **Aperçu de l'industrie minière canadienne 2024** et **Groupes en quête d'équité dans l'industrie minière canadienne 2024** ont présenté les résultats d'analyses menées à l'aide du modèle prévisionnel reconnu du Conseil RHiM en matière d'IMT et portant sur les pénuries de main-d'œuvre, les obstacles à l'emploi et les objectifs en matière de diversité. De plus, le Conseil a lancé le nouveau tableau de bord **Analyse de la main-d'œuvre de l'industrie minière canadienne**, qui permet aux parties prenantes de cerner les possibilités et les difficultés pour l'embauche de certaines professions, et a publié une analyse contextuelle dans le document **Soutien à l'intégration des nouveaux arrivants dans le secteur minier canadien**. Une recherche menée en partenariat avec la **Saskatchewan Mining Association**, et financée par ses contributions, a donné lieu à la publication du rapport **Saskatchewan Mining Labour Market Analysis 2024**, qui montrait que le secteur minier de la province est à même de maintenir une croissance à long terme.

En mars, le Conseil RHiM a organisé un forum des RH à Toronto pour tenter de trouver des solutions à la pénurie de main-d'œuvre et de compétences à laquelle fait face l'industrie. On y a discuté des principaux obstacles à la résolution de la crise des talents; des mesures à la disposition des entreprises pour faire croître le marché du travail local; de la façon dont l'industrie et le milieu universitaire peuvent collaborer davantage pour favoriser l'inscription, le perfectionnement des compétences et l'obtention du diplôme; et d'une coalition pancanadienne visant à mieux adapter l'enseignement aux besoins de l'industrie et à mobiliser les jeunes et les groupes sous-représentés.

Pour attirer la prochaine génération dans l'industrie minière, le Conseil RHiM a publié le document **Carrières dans l'industrie minière : une ressource pédagogique** destiné au personnel enseignant de la 7^e à la 10^e année. Il propose 12 plans de cours pour familiariser les élèves avec le travail dans le secteur minier canadien. Le Conseil a également investi 2 millions de dollars dans le cadre de son projet M4S afin d'offrir des bourses d'études ponctuelles aux étudiants de niveau postsecondaire inscrits à des programmes liés au secteur minier à l'automne 2023 et à l'hiver 2024. Huit universités, sept collèges et six établissements de formation ont profité de ce programme, soutenant ainsi plus de 700 étudiants dans leur parcours vers une carrière gratifiante dans le secteur minier. Les montants approuvés sont de l'ordre de : 100 000 \$ pour les universités Queen's, Laval, McGill, de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, Thompson Rivers et Polytechnique, de 70 000 \$ pour l'Université de Toronto et de 35 000 \$ pour l'Université de la Saskatchewan.

Pour favoriser le changement systémique et l'innovation, le Conseil RHiM a produit une **Trousse d'outils en matière d'EDI pour les sociétés minières**, qui se compose d'une série de guides, d'outils et de rapports sur l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies d'EDI. Cette trousse aide les sociétés minières à passer de l'idéation à la mise en œuvre, puis à évaluer les stratégies et à en rendre compte.

Le 2000^e certificat du PRPMC a été remis en août à Cameron Harris, employé de New Gold Inc., lors d'une cérémonie à la mine New Afton de New Gold Inc., près de Kamloops, en Colombie-Britannique. « L'atteinte du 2 000^e certificat de reconnaissance professionnelle démontre comment les personnes et les organisations sont déterminées à établir et à reconnaître les normes de l'industrie, a déclaré M. Harris.

Le projet du Conseil RHiM *Changer la culture : favoriser la participation et la prospérité des femmes au sein de l'industrie minière* a reçu un financement de 770 000 \$ sur deux ans et demi de la part de Femmes et égalité des genres Canada. Ce projet vise à éliminer les obstacles systémiques en aidant les sociétés minières à améliorer leurs politiques et leurs pratiques, en vue de créer des cultures d'entreprise plus inclusives qui répondent mieux aux besoins des femmes et, du même souffle, sensibiliser toute l'industrie à l'égalité des sexes afin de créer les changements nécessaires pour accroître la participation des femmes.

Le Conseil RHiM, en partenariat avec la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur, a élaboré un nouveau programme de formation sur les compétences numériques essentielles pour le personnel de production et d'exploitation dans le but de préparer les nouveaux talents et les travailleurs actuels à l'évolution du paysage de l'innovation dans l'industrie minière. Ce programme a été financé par Rehausser vos Compétences [plateforme lancée par Palette Skills] et par le gouvernement du Canada.

2025

Renouvellement du plan stratégique pour 2025-2029

Le conseil d'administration du Conseil RHIM a approuvé un nouveau plan stratégique qui orientera les activités l'organisme au cours des cinq prochaines années.

Notre mission

Favoriser la collaboration au sein du secteur minier canadien relativement à l'analyse et à la diffusion d'information sur le marché du travail, et développer des solutions concrètes aux défis de l'industrie en matière de ressources humaines.

Notre vision

Une main-d'œuvre canadienne inclusive, qualifiée et durable de l'industrie minière qui anticipe la volatilité et l'innovation et qui s'y adapte.

Nos valeurs

Inclusion – Favoriser un environnement inclusif qui respecte et valorise la diversité des points de vue et des cultures au sein du secteur minier canadien.

Collaboration – Assurer une communication efficace et cultiver les relations avec les parties prenantes et les communautés d'intérêts pour rester au fait de leurs besoins, promouvoir des approches collaboratives sensibles à toutes les opinions et ainsi accroître l'efficacité des programmes du Conseil RHIM.

Intégrité – Respecter les normes éthiques et professionnelles les plus élevées en plaçant l'honnêteté, l'intégrité et la confiance au cœur de toutes les relations individuelles et organisationnelles.

Nos priorités stratégiques

Information sur le marché du travail | Développement de carrière | Milieux de travail respectueux et inclusifs | Perfectionnement et reconnaissance des compétences | Collaboration et partenariats

Le Conseil RHIM se réjouit à l'idée de mener de nombreuses autres années de recherches sur les tendances du marché travail, de cerner les possibilités et d'élaborer des solutions



CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE

