

PLAN STRATÉGIQUE 2025-2029

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.

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.

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



NOS OBJECTIFS STRATÉGIQUES



Être la principale source d'information fiable sur le marché du travail pour le secteur minier canadien.



Faire connaître davantage les carrières dans l'industrie minière canadienne et accroître l'accès à celles-ci.



Favoriser des milieux de travail respectueux et inclusifs dans l'industrie minière canadienne.



Veiller à ce que la formation et les compétences soient adaptées aux besoins de l'industrie, et qu'elles soient reconnues.



Collaborer avec des partenaires pour relever les défis du marché du travail dans l'industrie minière canadienne.

LES DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Vieillesse de la main-d'œuvre et hausse des départs à la retraite conjugués à une diminution du nombre de nouveaux venus dans l'industrie.
- Diminution des inscriptions dans les programmes d'études postsecondaires liés au secteur minier.
- Taux de chômage bas dans l'industrie minière et taux de postes vacants supérieur à la moyenne.
- Difficultés persistantes à attirer et à maintenir en poste les jeunes et les membres des groupes sous-représentés.