

Programme Équiper la relève – Guide du candidat

Table des matières

À propos du Conseil RHIM	2
À propos d'Équiper la relève	2
Accroître les possibilités d'apprentissage intégré en milieu de travail offertes par les employeurs	2
Apprentissage intégré en milieu de travail.....	2
Critères d'admissibilité pour les employeurs	3
Critères d'admissibilité pour les participants	3
Occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail admissibles.....	3
Combinaison avec d'autres programmes publics.....	3
Foire aux questions à propos d'Équiper la relève.....	4
Comment se déroule le processus?.....	4
Comment l'employeur soumet-il la demande du programme Équiper la relève?.....	5
Quand l'employeur peut-il soumettre une demande?.....	6
Comment un employeur calcule-t-il les stages jugés « nouveaux nets »?	6
Quels sont les critères d'approbation des demandes du Conseil RHIM?	6
Le financement est-il approuvé automatiquement avec la demande?.....	7
Combien d'argent mon organisation recevra-t-elle?	7
Qui recrute et embauche l'étudiant participant au programme?	7
Les étudiants occupant un poste d'apprenti sont-ils admissibles à une subvention?	7
Les postes d'apprenti ne sont pas admissibles à une subvention salariale en vertu de ce programme	7
Le stage doit-il être un critère d'obtention du diplôme pour l'étudiant? Qu'en est-il s'il s'agit d'une activité facultative (cours, formation sur le terrain, étude de cas) qui fait partie du programme, mais qui n'est pas obligatoire pour l'obtention du diplôme?	7
Quelle formation supplémentaire est requise par Équiper la relève?	8
Quels renseignements dois-je fournir pendant et après le programme d'occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail?	8

À propos du Conseil RHIM

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM) est la source d'information sur le marché du travail pour l'industrie minière au Canada. Cet organisme sans but lucratif, indépendant stimule la collaboration entre les sociétés d'exploitation et d'exploration minière, les syndicats, les sous-traitants, les établissements d'enseignement, les associations minières et les groupes autochtones. Il cherche également à cerner et à relever les défis du secteur canadien des minéraux et des métaux sur le plan des ressources humaines et de la main-d'œuvre.

À propos d'Équiper la relève

Le programme Équiper la relève du Conseil RHIM vise à favoriser un changement systémique en harmonisant la formation axée sur les compétences des étudiants de niveau postsecondaire avec les exigences de l'industrie grâce à des occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail offertes par les employeurs de l'industrie minière.

Financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants d'Emploi et Développement social Canada, Équiper la relève aide les étudiants à acquérir des compétences et de l'expérience grâce à l'apprentissage intégré en milieu de travail afin de faciliter leur transition vers un emploi à long terme dans le secteur minier ou des études supérieures après l'obtention de leur diplôme. Bien que le programme Équiper la relève soit ouvert à tous les étudiants admissibles, il encourage également la participation de groupes sous-représentés comme les femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM), les peuples Autochtones, les personnes handicapées, les nouveaux immigrants, les étudiants de première année postsecondaire et les membres de minorités visibles. Le nombre de subventions de stage disponibles chaque année dépend du financement des programmes fédéraux.

Accroître les possibilités d'apprentissage intégré en milieu de travail offertes par les employeurs

L'un des principaux résultats du programme Équiper la relève du Conseil RHIM est d'accroître le nombre d'occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail offertes aux étudiants de niveau postsecondaire dans le cadre de leur parcours académique d'acquisition de compétences.

Les employeurs qui peuvent démontrer une augmentation des occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail par rapport à l'année précédant leur première participation au Programme de stages pratiques pour étudiants du gouvernement fédéral (année de référence) seront admissibles à une subvention salariale. Seuls les stages d'apprentissage intégré en milieu de travail « nouveaux nets » supplémentaires, au cours de l'année de référence, seront admissibles à la subvention.

Apprentissage intégré en milieu de travail

L'apprentissage intégré en milieu de travail désigne une variété d'occasions d'apprentissage, sur place ou à distance, qui comprennent une expérience de travail structurée, des stages coopératifs, des stages en entreprise, des stages pratiques ou des projets appliqués qui aident les employeurs à résoudre certains problèmes. Toutes les occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail doivent répondre aux exigences de réussite de l'étudiant. Les postes d'apprenti ne sont pas admissibles à la subvention salariale.

Critères d'admissibilité pour les employeurs

Les employeurs doivent appartenir à des intérêts canadiens ou posséder une filiale canadienne et faire partie des secteurs de l'exploration et de l'exploitation minières dans l'une des catégories suivantes :

- Petites, moyennes ou grandes entreprises;
- Organismes sans but lucratif.

Veuillez noter que depuis le 1^{er} mai 2022, les établissements d'enseignement postsecondaire ne sont plus des employeurs admissibles.

Critères d'admissibilité pour les participants

Les étudiants participants doivent satisfaire à toutes les exigences d'admissibilité suivantes :

- Être inscrit à un programme postsecondaire à temps plein ou à temps partiel dans un établissement d'enseignement postsecondaire canadien.
- Être citoyen canadien ou résident permanent ou avoir la qualité de réfugié au titre de la loi.
- Être légalement autorisé à travailler au Canada en vertu des lois et des règlements de la province ou du territoire où ils vivent.
- Étudier dans des domaines applicables au secteur minier, y compris les programmes STIM, les affaires et d'autres programmes liés à l'exploitation minière.

Les étudiants étrangers ne sont pas considérés comme des participants admissibles au programme de subvention salariale d'Équiper la relève.

Occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail admissibles

Pour être admissible à une subvention salariale, l'occasion d'apprentissage intégré en milieu de travail offerte doit satisfaire à toutes les exigences d'admissibilité suivantes :

- Être un poste rémunéré offrant une expérience de travail pertinente et enrichissante aux étudiants dans le cadre d'un programme postsecondaire.
- S'ajouter au nombre d'occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail offertes par l'employeur au cours de l'année précédant sa première participation au Programme de stages pratiques pour étudiants (stages jugés « nouveaux nets »). **Voir les détails ci-dessous.**
- Faire partie des exigences d'obtention du diplôme du programme (les cours obligatoires et facultatifs ayant un volet d'apprentissage intégré en milieu de travail sont admissibles).
- Embauché entre le 1^{er} avril et le 31 mars de l'année fiscale en cours.
- Relèver du domaine des STIM ou des affaires.
- Avoir lieu au Canada.

Combinaison avec d'autres programmes publics

- Un financement partiel provincial, territorial ou municipal est permis conjointement avec le Programme de stages pratiques pour étudiants du gouvernement du Canada. Toutefois, seuls les fonds de sources non gouvernementales sont admissibles. Par exemple, un poste payé subventionné à 60 % par un gouvernement provincial n'est admissible qu'à une subvention calculée à partir des 40 % restants versés par l'employeur.
- La combinaison d'une subvention salariale du programme Équiper la relève avec des programmes de financement fédéraux n'est pas admissible.

Foire aux questions à propos d'Équiper la relève

Comment se déroule le processus?

Le processus du programme Équiper la relève comporte les étapes suivantes :

- | | | |
|------------------|---|---|
| Étape 1 | Revue des ressources
Équiper la relève | <p>Un employeur consulte le site Web Équiper la relève du Conseil RHiM et consulte le guide du candidat pour vérifier son admissibilité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Détermination de sa propre admissibilité et reconnaissance du processus de calcul des stages jugés « nouveaux nets » |
| Étape 2 | Présentation de la demande
(phase I) | <p>L'employeur confirme son admissibilité et soumet une demande au moyen du formulaire de demande en ligne Équiper la relève du Conseil RHiM en fournissant les renseignements ci-dessous.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordonnées de l'employeur et de l'entreprise • Titre de poste et conditions de travail du stage • Attestation des stages jugés « nouveaux nets » de l'entreprise • Calcul des stages jugés « nouveaux nets » : <ul style="list-style-type: none"> ○ Année de la première participation de l'entreprise au Programme de stages pratiques pour étudiants ○ Nombre de stages offerts au cours de l'année précédant la participation au Programme de stages pratiques pour étudiants (référence) ○ Nombre de stages que l'entreprise entend pourvoir durant l'exercice en cours <p>La différence entre le nombre de stages constitue votre nombre de stages jugés « nouveaux nets ».</p> |
| Étape 3 | Examen préliminaire | <p>Le personnel du programme Équiper la relève du Conseil RHiM examine la demande de l'employeur et le calcul du nombre de stages jugés « nouveaux nets » et communique les prochaines étapes.</p> |
| Étape 4 : | Présentation de la demande
(phase II) | <p>Une fois la première phase de la présentation de la demande autorisée, l'employeur est invité à soumettre les renseignements suivants au moyen d'un lien vers le portail en ligne des employeurs du Conseil RHiM dans les 30 jours qui suivent :</p> |

- Entente de l'employeur signée comprenant :
 - Annexe A : Coûts de l'occasion d'apprentissage intégré en milieu de travail pour l'employeur
 - Annexe B : Description de l'occasion d'apprentissage intégré en milieu de travail approuvée, de la durée et du calendrier de paiement
- Formulaire de renseignements sur le participant signé

Étape 5 :	Formation	L'étudiant et son superviseur immédiat sont invités à suivre les formations sur l'équité entre les sexes dans l'industrie minière (projet ESIM), de sensibilisation aux cultures autochtones, la sensibilisation interculturelle et sur la Formation en ligne sur les préjugés, la discrimination systémique et la lutte contre le racisme avant la fin du stage.
Étape 6	Surveillance	Le personnel du programme Équiper la relève du Conseil RHIM assure le suivi périodique de l'expérience de travail du participant en lui demandant de répondre à un court questionnaire ou de remplir un rapport d'étape.
Étape 7 :	Facturation	La subvention salariale totale est versée à la fin du stage ou une fois que le seuil de contribution de l'employeur a été atteint, que les exigences de l'entente de l'employeur ont été respectées et que les documents suivants ont été reçus : • Formulaire de dépôt direct • Relevé de paie et/ou relevé d'emploi du participant • Facture comprenant les détails suivants • Rémunération totale (salaire, autres formes de rémunération, charges sociales de l'employeur et avantages sociaux applicables) versée au participant • Période/durée de l'occasion d'apprentissage intégré en milieu de travail • Total des autres montants et sources de financement externes
Étape 8 :	Sondage après le stage	L'étudiant et son superviseur remplissent un sondage après le stage pour évaluer leur expérience relative au programme.

Comment l'employeur soumet-il la demande du programme Équiper la relève?

Le formulaire de demande est disponible sur le [site Web du Conseil RHiM](#).

Le processus de demande compte deux phases. À la première phase, l'employeur présente une demande préliminaire en ligne. Le Conseil RHiM examinera les renseignements fournis dans la demande. Si la demande est approuvée, l'employeur sera invité à remplir la deuxième phase de sa demande en fournissant des renseignements plus détaillés sur le poste, la description du poste et le salaire du participant avant de recevoir la confirmation du financement.

Les employeurs peuvent soumettre une demande pour plusieurs stages et devront indiquer le nombre de stages associés à chaque titre de poste.

Les employeurs de plus grande envergure exploitant plusieurs établissements doivent soumettre des demandes distinctes pour chaque établissement.

Quand l'employeur peut-il soumettre une demande?

Les employeurs sont invités à soumettre leurs demandes tout au long de l'exercice financier du Conseil RHIM (du 1^{er} avril au 31 mars).

Les demandes ne peuvent être présentées après la fin du stage.

Comment un employeur calcule-t-il les stages jugés « nouveaux nets »?

Étape	Indiquez l'exercice financier au cours duquel votre entreprise a reçu son premier financement dans le cadre du Programme de stages pratiques pour étudiants.
Étape	- Indiquez le nombre d'étudiants embauchés par votre entreprise au cours de l'exercice précédent. - Cet exercice constitue votre année de référence.
Étape	Indiquez le nombre de stages étudiants que vous entendez pourvoir durant l'exercice en cours.
Étape	- Calculez la différence en soustrayant la valeur de référence des stages de cette année. - Ce chiffre constitue le nombre de stages jugés « nouveaux nets ». Par exemple, l'« employeur X » embauchera 10 étudiants durant l'exercice en cours. - L'employeur X a participé pour la première fois au programme Équiper la relève durant l'exercice 2018. - En 2017, l'« employeur X » a embauché 3 étudiants. - Le nombre de stages jugés « nouveaux nets » de l'employeur X est de 7 ($10 - 3 = 7$). L'employeur est admissible à sept subventions salariales du programme Équiper la relève durant l'exercice en cours.
Remarque importante	- Pour les employeurs qui ont obtenu du financement dans le cadre du programme Équiper la relève pour la première fois en 2021, utilisez le plus petit nombre de stages étudiants rémunérés en 2019 ou en 2020. - Si vous n'avez jamais participé au programme Équiper la relève, votre valeur de référence est le nombre d'étudiants que vous avez embauchés en stage l'an dernier.

Quels sont les critères d'approbation des demandes du Conseil RHIM?

Si le nombre de demandes de stage dépasse la capacité de financement du Conseil RHIM, les **critères de sélection** suivants seront appliqués :

- Nouveaux employeurs et organisations d'embauche qui n'ont jamais participé au programme Équiper la relève.
- Stages d'apprentissage intégré en milieu de travail offerts par de petites entreprises (moins de 100 employés) et moyennes entreprises (100 à 499 employés).

- Stages d'apprentissage intégré en milieu de travail offerts dans des régions comptant une faible participation au programme Équiper la relève (p. ex., stages à l'extérieur de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et du Québec).
- Limite de dix stages « nouveaux nets » par employeur (lieu de travail) en 2025-2026 dans le cadre du programme Équiper la relève (maximum total de 30 par employeur).

En parallèle, le Conseil RHIM conservera une liste d'attente d'employeurs qui souhaitent offrir des stages à rappeler si des fonds supplémentaires se libèrent.

Le financement est-il approuvé automatiquement avec la demande?

Le financement sera versé et confirmé une fois que nous aurons reçu les ententes dûment complétées et signées, et les formulaires de renseignement sur le participant.

Combien d'argent mon organisation recevra-t-elle?

Un employeur peut recevoir un montant maximal de 7 000 \$, soit 70 % de la rémunération des participants aux occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail issus des groupes sous-représentés (femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques, membres des peuples autochtones, personnes handicapées, nouveaux immigrants, étudiants de première année postsecondaire et membres des minorités visibles).

Un employeur peut recevoir un montant maximal de 5 000 \$, soit 50 % de la rémunération des participants pour tous les autres participants aux occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail.

L'exercice financier du Conseil RHIM se déroule du 1^{er} avril au 31 mars. Les employeurs ayant des stages en vigueur à la fin de l'exercice du Conseil RHIM devront fournir au Conseil un rapprochement des fonds de stage dépensés au 31 mars.

Qui recrute et embauche l'étudiant participant au programme?

L'employeur est responsable du recrutement, des entrevues et de la sélection des participants. Les étudiants participants doivent avoir un rapport employeur/employé avec l'organisation d'embauche.

Les étudiants étrangers ne sont pas admissibles au programme de subvention salariale d'Équiper la relève.

Les étudiants occupant un poste d'apprenti sont-ils admissibles à une subvention?

Les postes d'apprenti ne sont pas admissibles à une subvention salariale en vertu de ce programme.

Le stage doit-il être un critère d'obtention du diplôme pour l'étudiant? Qu'en est-il s'il s'agit d'une activité facultative (cours, formation sur le terrain, étude de cas) qui fait partie du programme, mais qui n'est pas obligatoire pour l'obtention du diplôme?

Le stage d'apprentissage intégré en milieu de travail doit compter en tant que critère d'obtention du diplôme du programme. Cela inclut des cours facultatifs (crédités) qui comportent un aspect lié au stage et administré par un employeur, comme des programmes d'alternance travail-études, des stages en entreprise, des stages pratiques ou des projets appliqués.

Quelle formation supplémentaire est requise par Équiper la relève?

Tous les étudiants et leurs superviseurs immédiats doivent suivre la formation suivante :

Projet Pour une équité entre les sexes dans l'industrie minière (module 1 seulement) : Fournit aux sociétés minières des outils élaborés par l'industrie qui aident à éliminer les obstacles systémiques à l'inclusion des femmes en milieu de travail. (Durée approximative de 20 minutes)

Sensibilisation interculturelle (modules 1 et 2) Met l'accent sur les compétences interculturelles essentielles pour répondre aux besoins en constante évolution de notre industrie, et les stratégies pour attirer, intégrer et maintenir en poste une main-d'œuvre plus diversifiée. (Durée approximative de 20 minutes)

Sensibilisation aux cultures autochtones : Vise à aider les personnes de divers milieux culturels à mieux comprendre l'histoire des peuples autochtones du Canada et à établir des relations respectueuses entre les cultures. (Durée approximative de 60 minutes)

Formation en ligne sur les préjugés, la discrimination systémique et la lutte contre le racisme : Promouvoir l'inclusion, l'équité, l'anti-racisme et la réconciliation pour garantir que les milieux de travail miniers soient accueillants, justes, respectueux et sécuritaires pour tous les employés.

Un lien vers la formation en ligne sera envoyé par courriel à l'étudiant et à son superviseur pendant le stage.

Quels renseignements dois-je fournir pendant et après le programme d'occasions d'apprentissage intégré en milieu de travail?

L'employeur et l'étudiant seront tous deux invités à remplir un sondage d'évaluation après le stage et à participer à l'évaluation du programme.

L'employeur devra répondre à un court questionnaire ou remplir un rapport d'étape pendant le stage.

L'équipe Équiper la relève peut vous aider tout au long du processus de subvention salariale.

Écrivez-nous à wagesubsidies@mihr.ca.