

Guide du candidat et foire aux questions Programme de stages dans l'industrie minière canadienne (PSIMC)

Aperçu du PSIMC

Le Programme de stages dans l'industrie minière canadienne est une composante cruciale de la Stratégie de développement des compétences dans l'industrie minière canadienne (SDCIMC). Il offre des subventions salariales pouvant atteindre 70 % du salaire d'un participant, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ (jusqu'à 15 000 \$ pour les groupes en quête d'équité*) aux organisations d'embauche qui proposent des expériences de travail valorisantes qui permettent aux participants de mettre en pratique les nouvelles aptitudes et compétences acquises dans le cadre d'une formation professionnelle récente et pertinente.

Critères d'admissibilité pour les organisations d'embauche :

Les organisations d'embauche 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

Veuillez noter que les entrepreneurs qui offrent aux participants des occasions d'emploi pour mettre en pratique les aptitudes et compétences nouvellement acquises dans le cadre d'une formation professionnelle récente et pertinente doivent fournir la preuve qu'ils ont été engagés pour effectuer des travaux dans une mine ou un chantier.

Critères d'admissibilité pour les participants :

Le participant doit satisfaire à toutes les exigences d'admissibilité suivantes :

- Avoir suivi une formation en classe ou une orientation récente et pertinente avant d'être embauché pour un emploi.
- 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 pertinent.
- Avoir un rapport employeur/employé avec l'organisation d'embauche.

Possibilités d'emploi admissibles :

Pour être admissible à une subvention salariale, la possibilité d'emploi doit satisfaire aux critères d'admissibilité suivants :

- Le stagiaire doit occuper un poste d'exploitation ou de production dans un chantier ou une mine en exploitation.
- Nouveaux travailleurs: l'organisation d'embauche offre aux nouveaux talents l'occasion de mettre en pratique les aptitudes et les compétences nouvellement acquises découlant d'une formation professionnelle récente et pertinente.



o OU

 Travailleurs actuels : l'organisation d'embauche offre aux travailleurs actuels des occasions de perfectionner leurs compétences et d'explorer de nouvelles possibilités de carrière afin de mettre en pratique les aptitudes et les compétences nouvellement acquises découlant d'une formation professionnelle récente et pertinente.

Comment se déroule le processus de demande?

Le PSIMC comprend les étapes suivantes :

Étape 1 – Demande (phase 1)

L'employeur devra fournir les renseignements suivants :

- La profession visée par l'emploi.
- Le nombre de emplois offerts.
- L'endroit où l'emploi aura lieu.
- La formation que le participant a suivie avant l'emploi.
- L'organisme de formation, l'établissement d'enseignement ou l'organisation d'embauche qui offre la formation.
- Une description des tâches et des responsabilités du stagiaire.
- Les dates de début et de fin d'emploi.

<u>Étape 2 – Examen préliminaire</u>

Le Conseil RHiM examinera la demande initiale et communiquera l'approbation ou le refus.

<u>Étape 3 – Demande (phase 2)</u>

Une fois la demande acceptée à la phase 1, l'organisation d'embauche est invitée à soumettre les renseignements suivants au moyen d'une invitation sur le portail en ligne du Conseil RHiM :

- Entente de l'organisation d'embauche signée, y compris :
 - o Annexe A : Formulaire de renseignements sur le salaire du participant
 - Annexe B: Examen des tâches et responsabilités soumises dans la demande initiale
- Formulaire de renseignements sur le participant signé

Étape 4 – Formation

Le participant 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 et sur la sensibilisation interculturelle avant la fin d'emploi.

<u>Étape 5 – Surveillance à mi-parcours et facturation</u>

Le participant et son supérieur immédiat seront invités à répondre à un court sondage pour faire le suivi de l'expérience de travail et des progrès du participant.

À mi-parcours et une fois que le Conseil RHiM aura reçu les relevés de rémunération et une facture à l'appui démontrant que le participant a reçu la moitié de la rémunération totale indiquée dans le



formulaire de renseignements sur le salaire du participant, l'organisation d'embauche recevra 50 % de la subvention salariale.

Étape 6 – Fin d'emploi et facture finale

Au cours du dernier mois d'emploi, le participant et son superviseur immédiat devront répondre à un bref sondage de départ pour évaluer leur expérience du programme.

Une fois que le participant aura reçu sa dernière paye pour l'emploi, et que le Conseil RHiM aura reçu les relevés de rémunération et une facture à l'appui démontrant que le participant a reçu la rémunération totale indiquée dans le formulaire de renseignements sur le salaire du participant, l'organisation d'embauche recevra les 50 % restants de la subvention salariale.

Quand une organisation d'embauche peut-elle poser sa candidature?

Les organisations d'embauche sont invitées à soumettre des demandes de façon continue, mais celles-ci ne seront acceptées que si les participants sont embauchés pour leur emploi après le 7 novembre 2022.

Comment l'organisation d'embauche soumet-elle la demande au PSIMC?

Le formulaire de demande est disponible sur le <u>site Web du Conseil RHiM</u>.

Les organisations d'embauche qui offrent plusieurs possibilités d'emplois dans la même profession ou des professions différentes ou qui offrent des emplois dans le même chantier ou dans des chantiers différents peuvent soumettre leur candidature dans une seule et même demande. Il sera nécessaire d'indiquer clairement le nombre d'emplois, de lieux de travail, de tâches et de responsabilités pour chaque profession.

Le processus de demande compte deux phases. À la première phase, l'organisation d'embauche présente une demande préliminaire en ligne. Le Conseil RHiM examinera les renseignements fournis dans la demande. Si la demande est approuvée, l'organisation d'embauche sera invitée à compléter la deuxième phase de sa demande en fournissant les détails sur le salaire de chaque participant avant de recevoir la confirmation du financement.

Quel sera le délai de traitement de ma demande initiale?

Le Conseil RHiM examinera les demandes et enverra par courriel une décision sur l'admissibilité dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Si la demande est incomplète ou imprécise, le Conseil RHiM demandera, par courriel, de plus amples renseignements.

Le financement est-il approuvé automatiquement avec la demande de la phase 1?

Le financement sera attribué et confirmé une fois que le Conseil RHiM aura reçu le formulaire de renseignements sur le participant et le formulaire de renseignements sur le salaire du participant signés par l'employeur.

Combien d'argent une organisation d'embauche recevra-t-elle?

L'organisation d'embauche est admissible à recevoir un montant maximal de 15 000 \$, soit 70 % de la rémunération totale du participant issu de groupes en quête d'équité* (femmes, personnes handicapées, Autochtones, communautés racisées, nouveaux arrivants et communautés 2ELGBTQQIA).



Une organisation d'embauche peut recevoir un montant maximal de 10 000 \$, soit 70 % de la rémunération du participant pour tous les autres participants.

Le montant de la subvention salariale est calculé selon la formule suivante :

Coût total de la rémunération du participant (salaire brut total + charges sociales de l'employeur – autres fonds fédéraux) x 70 %, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ (15 000 \$ pour les groupes en quête d'équité).

Quelle est la durée d'emploi?

Idéalement, l'emploi devrait être de 1 000 heures afin que le participant ait travaillé le nombre minimal d'heures requis pour obtenir la reconnaissance professionnelle de niveau 1 du Programme de reconnaissance professionnelle de l'industrie minière canadienne (PRPIMC) du Conseil RHiM. Des exceptions seront faites pour des emplois plus courts.

En quoi consistent l'évaluation de mi-parcours et l'évaluation à la fin d'emploi?

Les évaluations porteront notamment sur ce qui suit :

- La transition positive vers le marché du travail offerte par la formation.
- L'acquisition de l'expérience de travail que l'organisation d'embauche s'est engagée à fournir.
- Le niveau de satisfaction à l'égard d'emploi.
- La rétroaction sur l'emploi.
- L'offre d'un emploi continu à la fin d'emploi (sondage final seulement).

Le participant doit-il obtenir sa reconnaissance professionnelle en vertu du PRPIMC du Conseil RHiM d'ici la fin d'emploi ou peu après celui-ci?

L'objectif est que le participant travaille à l'obtention de sa reconnaissance professionnelle dans le cadre du PRPIMC du Conseil RHiM. Toutefois, l'obtention de la reconnaissance professionnelle à la fin d'emploi est facultative.

Comment un participant peut-il obtenir sa reconnaissance professionnelle après son emploi?

Les participants peuvent obtenir leur reconnaissance professionnelle de deux façons :

- Des évaluateurs en milieu de travail (EMT) formés évaluent sur place les compétences, les connaissances et l'expérience des travailleurs au moyen d'un processus d'évaluation axé sur les compétences.
- Les travailleurs documentent leurs propres compétences, connaissances et expériences, et fournissent trois références professionnelles. Cette documentation est évaluée par un comité d'examen composé de trois experts en la matière qui doivent prendre une décision unanime sur la reconnaissance professionnelle.

Visitez le site https://mihr.ca/fr/ ou envoyez un courriel à l'adresse wagesubsidies@mihr.ca pour présenter une demande ou en apprendre davantage sur la subvention salariale du PSIMC.