

ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE : REMETTRE EN QUESTION
LES PERCEPTIONS DES JEUNES ; SOUTIEN GOUVERNEMENTAL
POUR LES APPRENTIS ET LES EMPLOYEURS



Le projet est le fruit d'une collaboration entre la Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi, Prism Economics and Analysis et l'Automotive Policy Research Centre.

Octobre 2021

CE RAPPORT a été préparé pour le projet d'information sur le marché du travail (IMT) dans l'industrie automobile.

L'objectif du projet d'IMT dans l'industrie automobile est d'aider les intervenants à mieux comprendre ce marché du travail. Le projet permettra de réaliser des analyses et des prévisions validées par l'industrie de l'offre et de la demande de travailleurs, par régions et par professions, ainsi que des profils de compétences pour les métiers spécialisés et d'autres professions clés de l'industrie automobile, à l'intention notamment des entreprises d'assemblage d'automobiles, des fabricants de pièces et des entreprises technologiques qui approvisionnent l'industrie. Il permettra également de scruter diverses tendances du marché du travail dans l'industrie, en plus de faciliter les discussions entre intervenants sur la façon de pallier les pénuries de compétences prévues et de relever d'autres défis dans ce marché. On attend pour résultat une IMT régionale enrichie qui aidera les maisons d'enseignement, les employeurs, les décideurs et d'autres intervenants à prendre des mesures concrètes pour pallier ces pénuries et pour relever ces défis.

Ce projet est financé par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles du gouvernement du Canada. Les opinions et interprétations dans cette publication sont celles de l'auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

(FOCAL) Initiative : futureautolabourforce.ca

Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi : cstec.ca

Prism Economics and Analysis : prismeconomics.com

Automotive Policy Research Centre : automotivepolicy.ca

Juin 2020



TABLE DES MATIÈRES

Introduction, [page 3](#)

Section 1 : Constatations des groupes de discussion, [page 4](#)

Section 2 : Ce qu'en dit l'initiative FOCAL, [page 11](#)

Section 3 : Liste des programmes, [page 16](#)

Conclusion, [page 25](#)

Références [Page 26](#)

INTRODUCTION

Le secteur de la production automobile a dû relever d'importants défis pour attirer et retenir de jeunes travailleurs dans les métiers spécialisés. Les recherches antérieures menées par l'initiative FOCAL, notamment nos [*prévisions sur le marché du travail*](#) et deux de nos rapports sur les tendances : [*L'emploi pour les jeunes dans l'industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs*](#) et [*Analyse du recours aux intermédiaires : augmentation du nombre de travailleurs qualifiés dans la construction automobile*](#), ont mis en évidence les pénuries actuelles de jeunes travailleurs qualifiés pour combler les postes dans ces domaines.

Ces rapports énoncent également certaines des raisons possibles pour lesquelles le secteur doit relever ces défis. Aux yeux de la population générale, les enjeux comprenaient les perceptions négatives des industries, les préoccupations au sujet de la conciliation travail-vie personnelle, la crainte de délocalisation d'emplois et les préoccupations au sujet de la sécurité d'emploi. Parmi les employeurs, certains problèmes ont été soulevés, notamment les faibles taux de formation parmi les entreprises qui ont recours à des apprentis, les difficultés à s'orienter dans le système d'apprentissage, les faibles taux d'achèvement parmi les apprentis ainsi que les difficultés à rivaliser avec les grandes entreprises et les employeurs d'autres secteurs pour trouver les apprentis nécessaires. Les recherches ont permis de constater que ces enjeux ainsi que d'autres, propres au secteur, étaient particulièrement présents chez les petites et moyennes entreprises (PME).

Pour compléter et valider davantage ces constatations, les responsables de l'initiative FOCAL ont retenu les services de The Vector Research and

Development (Vector) pour mener une série de groupes de discussion. Les résultats de ces groupes de discussion ont renforcé les préoccupations au sujet de l'orientation que prend l'engagement des jeunes dans les métiers spécialisés et du secteur de la production automobile, lesquelles ont déjà été cernées au cours des recherches du projet FOCAL. Le présent texte fait état des résultats de ces groupes de discussion et donne un bref aperçu des programmes mis en place par les gouvernements fédéral et provincial de l'Ontario pour appuyer le processus d'apprentissage.

SECTION 1 : CONSTATATIONS DES GROUPES DE DISCUSSION

Les groupes de discussion

Vector, avec l'aide du personnel de l'initiative FOCAL, a mis sur pied deux groupes de discussion sur les attitudes des jeunes à l'égard des métiers spécialisés, de l'emploi dans le secteur de la production automobile et du processus d'apprentissage connexe.

Les groupes de discussion ont été organisés les 7 et 8 juillet 2021. Le premier groupe était composé de jeunes âgés de 16 à 19 ans et le second, de 20 à 24 ans. Les deux groupes comprenaient autant de femmes que d'hommes. Les 20 participants provenaient de régions de la province où la fabrication automobile est relativement concentrée. Les jeunes qui avaient des liens directs avec le secteur de la production automobile ont été exclus du processus.

Dans les groupes de discussion, les participants devaient exprimer leurs réflexions et leurs opinions sur l'emploi et les carrières dans le secteur

de la production automobile, leurs connaissances du système d'apprentissage en Ontario et la mesure dans laquelle l'un ou l'autre des facteurs avait influencé leur plan de carrière.

Comme c'est le cas généralement, la recherche portant sur les groupes de discussion est qualitative. Par conséquent, elle diffère de la recherche quantitative comme les sondages utilisant des échantillons aléatoires ou des sondages conçus pour mesurer l'opinion publique. Les résultats des groupes de discussion sont traités comme « exploratoires » et ne peuvent être étendus à l'ensemble de la population. Cependant, la recherche fondée sur les groupes de discussion est largement utilisée pour générer des idées et des réflexions. Les résultats de ces deux groupes de discussion tendent à rejoindre ceux qui ont été résumés dans des recherches antérieures de l'initiative FOCAL. Les participants aux groupes de discussion ont donné des réponses qui correspondent en grande partie aux études antérieures citées par l'initiative FOCAL et ont conclu que les jeunes sont préoccupés par la sécurité d'emploi et la conciliation travail-vie personnelle dans le secteur de la fabrication en général, et dans le secteur de la production automobile en particulier. Ces résultats indiquent que le secteur éprouve des difficultés à sensibiliser les jeunes aux possibilités qui leur sont offertes par l'industrie, et que ce défi perdurera.

Enjeux constants liés à l'image du secteur

Les perceptions exprimées par les participants dans le cadre des récents groupes de discussion abordent les défis constants dans le recrutement de jeunes pour des emplois dans les métiers spécialisés et le secteur de la production automobile.

Lorsqu'ils devaient exprimer leur avis sur la nature du travail dans les secteurs de la fabrication de pièces et de l'assemblage de véhicules, bon nombre des commentaires étaient négatifs. Les participants ont décrit

les postes possibles avec des termes comme « ennuyeux », « sale » et « difficile ». Ils se sont également dits préoccupés par le fait que les tâches qui leur seraient assignées seraient répétitives et ne leur permettraient pas de s'épanouir.

De plus, ces perceptions semblaient être considérées comme faisant partie intégrante du travail lui-même. Certains participants, bien qu'ils soient conscients de l'existence de bons régimes d'avantages sociaux dans le cadre de leur travail, semblaient les percevoir comme une nécessité pour attirer des travailleurs qui, autrement, n'accepteraient pas d'emploi dans le secteur, plutôt que comme une partie positive des emplois en soi. Cette façon de penser s'est étendue aux avis sur la réussite ultime du recrutement. Bien qu'ils soient généralement peu informés au sujet de l'apprentissage, les participants ont dit croire que le manque d'intérêt pour les métiers spécialisés et les carrières dans le secteur de la production automobile était attribuable à la nature peu attrayante des emplois eux-mêmes plutôt qu'à la désinformation ou au manque de compréhension.

Le travail en tant que « col bleu » et la masculinité des professions ont également été des préoccupations soulevées par les participants. De plus, des stéréotypes voulant que les métiers spécialisés soient réservés à des personnes qui n'ont pas la capacité de fréquenter le collège ou l'université, plutôt que de représenter un parcours différent, mais égal, ont été présentés. Dans l'ensemble, la croyance selon laquelle il s'agissait d'emplois pour « d'autres personnes » semblait omniprésente.

Ces impressions accompagnaient les points de vue exprimés par les participants aux groupes de discussion, selon lesquels les emplois dans le secteur de la production automobile et les métiers spécialisés étaient de moindre importance. Les participants accordaient davantage d'importance aux emplois qui donnent « un sens » plutôt que « seulement » un chèque de paie. Selon les participants, ce « sens »

renvoie à un sentiment d'épanouissement personnel qui va au-delà de la rétribution financière de services fournis. Les participants les plus jeunes des groupes de discussion étaient d'avis que, malgré leur abondance, ces emplois ne constituaient pas un choix optimal et devraient donc être laissés de côté.

Faible sensibilisation

La faible sensibilisation générale à l'égard des emplois dans le secteur de la production automobile et des métiers spécialisés a également été ciblée comme un problème au sein des groupes de discussion. La plupart des participants ne savaient pas que le système d'apprentissage constituait une solution de rechange aux études postsecondaires, ou détenaient des informations erronées à ce sujet. De plus, aucun des participants n'a pu expliquer facilement comment il orienterait un ami qui souhaiterait devenir apprenti ou personne de métier.

Les participants ont tous affirmé que leurs écoles, leurs cours d'exploration de carrière et leurs conseillers d'orientation offraient peu ou pas d'information sur l'apprentissage. Les participants ont également cité les parents comme sources potentielles d'information sur le sujet, mais ils ont aussi indiqué que la plupart d'entre eux n'ont jamais mentionné les métiers spécialisés ou que ces derniers n'ont jamais fait l'objet de discussions.

Les participants n'avaient pas non plus conscience de l'ampleur des possibilités d'emploi qu'offrent les programmes d'apprentissage. Ils ne se rendaient pas non plus compte de la richesse des choix distincts qui s'offraient à eux, considérant les postes comme interchangeable sans apprécier ni comprendre pleinement les possibilités de spécialisation.

Ce manque de sensibilisation a peut-être contribué aux stéréotypes sur l'emploi dans les métiers spécialisés du secteur de la production automobile. Comme cela a été mentionné dans la section précédente, les participants aux groupes de discussion semblent avoir, dans l'ensemble, une perception négative du secteur, malgré un manque de connaissances avoué sur le sujet. L'idée que les carrières dans les métiers spécialisés n'offrent pas suffisamment de « sens » ou qu'elles sont synonymes d'un travail presque exclusivement désagréable ne semble pas être le résultat d'un engagement profond avec les professions, mais plutôt des impressions générales et non éclairées.

Si ces attitudes sont le résultat d'une mauvaise information, il est alors possible de modifier ces impressions. Les participants aux groupes de discussion ont mentionné que le fait de recevoir davantage de renseignements sur l'apprentissage, surtout au début de leurs études, était un moyen de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes.

L'université ou rien

Les participants aux groupes de discussion se sont montrés très transparents quant au fait qu'ils se sentaient poussés à étudier à l'université ou au collège, plutôt que de choisir d'autres cheminements d'études. Un participant a exprimé ce qui semblait être un consensus, à savoir que ses parents considéraient la fréquentation de l'université comme la seule option valable pour la formation ou les études postsecondaires.

Les écoles fréquentées par les participants aux groupes de discussion ont été décrites comme étant tout aussi directes quant aux préférences annoncées. Les participants ont aussi expliqué que les conseillers d'orientation favorisaient presque exclusivement les études universitaires et collégiales, et n'abordaient que rarement,

voire jamais, la question des autres parcours offerts. Ils ont également indiqué que les cours d'exploration de carrière au niveau secondaire fonctionnaient de la même façon, les professeurs consacrant la majorité du temps et des ressources à discuter des études universitaires et collégiales. Ils ont ajouté que les avantages de l'apprentissage ou d'une carrière dans les métiers spécialisés n'ont été mentionnés que de façon anecdotique ou pas du tout.

Les participants aux groupes de discussion ont également reconnu que la société accorde une grande importance aux études universitaires et collégiales ainsi qu'aux emplois qu'elles permettent d'occuper comparativement aux métiers spécialisés et aux programmes d'apprentissage. Il semble que les participants aient ressenti une pression persistante pour fréquenter un établissement postsecondaire et qu'ils se soient sentis encouragés à éviter explicitement les métiers spécialisés et le système d'apprentissage.

La nécessité de sensibiliser

Les participants ont indiqué qu'ils s'attendaient à ce que les employeurs et les établissements éventuels viennent à leur rencontre et leur expliquent les possibilités plutôt que d'avoir à chercher eux-mêmes ces renseignements. Il a été mentionné que les collèges et les universités sont déjà prolifiques dans leurs efforts de sensibilisation, ce qui n'est pas le cas des représentants des métiers spécialisés et des secteurs de la production automobile. Cet élément, combiné à l'observation déjà mentionnée selon laquelle ni les écoles ni les parents ne sont susceptibles d'initier les jeunes générations aux métiers spécialisés, constitue une préoccupation pour les efforts de recrutement à venir.

Recommandations de Vector

Dans son rapport, Vector formule plusieurs recommandations à l'initiative FOCAL. Dans l'ensemble, la société de recherche insiste sur l'importance de tendre la main aux moins de 25 ans. Elle préconise de repenser la façon traditionnelle de pourvoir les postes. Plus précisément, plutôt que d'afficher les postes et d'attendre qu'ils soient comblés, elle recommande que les employeurs du secteur recherchent plus activement des personnes dès l'école secondaire afin de repérer de jeunes talents et de les recruter. Vector recommande également d'étendre ces efforts aux parents, en expliquant que, comme les conseillers en d'orientation et les enseignants expriment leurs propres préférences en matière d'orientation des élèves, les employeurs doivent passer à l'action pour créer leurs propres liens avec les parents des élèves.

Vector recommande également que les employeurs et les compagnons prennent des mesures pour véhiculer une image plus conforme aux sensibilités de la génération Z. La société recommande d'inviter les étudiants à rendre visite aux employeurs et à assister à des événements sociaux qui peuvent permettre aux jeunes générations d'apprendre à connaître les employeurs du secteur et les possibilités d'emploi qu'ils proposent. Ce genre d'initiatives de sensibilisation peut contribuer à dissiper les préjugés négatifs au sujet des métiers spécialisés dans le secteur de la production automobile.

La société Vector recommande également que les employeurs s'appuient davantage sur le « bouche à oreille » et tiennent compte de l'influence qu'il exerce sur les décisions de carrière. La société propose l'idée d'engager à la fois des gens de métier qualifiés à la retraite et des employés de métiers spécialisés actuels comme ambassadeurs de l'industrie et sources de nouvelles idées de sensibilisation pour l'avenir.

Le personnel de l'initiative FOCAL n'a pas consulté l'industrie au sujet de ces recommandations et les a intégrées dans le présent rapport uniquement pour en informer le lecteur. L'initiative FOCAL se contente de faire rapport et ne prend pas position au sujet de ces recommandations.

SECTION 2 : CE QU'EN DIT L'INITIATIVE FOCAL

Impressions générales

Les résultats des groupes de discussion correspondent à ceux des autres recherches de l'initiative FOCAL. Selon le rapport de l'initiative, intitulé *L'emploi pour les jeunes dans l'industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs, l'écart marqué dans le recrutement au sein du secteur de la production automobile et le système d'apprentissage constituent des préoccupations évidentes pour les employeurs du secteur.*

Ces défis existent malgré le fait que les salaires des personnes qui travaillent dans les métiers spécialisés du secteur de la production automobile sont meilleurs que ceux de la population générale de la même tranche d'âge, à court terme, comme le démontrent les recherches de l'initiative FOCAL. Selon le rapport susmentionné, « le salaire moyen des jeunes en fabrication de véhicules l'emporte de beaucoup sur celui des jeunes de toutes les industries et du secteur manufacturier. Le salaire moyen des jeunes en fabrication de pièces aussi est supérieur à celui des jeunes de l'ensemble du secteur manufacturier. » Dans la conclusion de *l'Examen portant sur*

l'évolution des milieux de travail, publié par le ministère du Travail de l'Ontario, les auteurs indiquaient également que les jeunes travaillant dans le secteur de la fabrication automobile étaient près de deux fois plus susceptibles d'avoir un emploi à temps plein que les jeunes travaillant dans d'autres industries en 2017. Cette observation est remarquable parce qu'elle suggère que, malgré l'existence d'un incitatif économique évident comme la rémunération supérieure, il est encore difficile d'attirer les jeunes dans le secteur.

Le rapport *L'emploi pour les jeunes dans l'industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs* cite d'autres recherches sur les attitudes à l'égard du secteur, tant chez les jeunes que chez les personnes plus âgées. Parmi ces attitudes, il était question de l'accent mis sur l'enseignement postsecondaire, ce qui était également répandu dans la population générale, comme l'ont signalé les participants aux groupes de discussion. Selon une étude commandée par la Chambre de commerce de l'Ontario (CCO) et citée dans le rapport de l'initiative FOCAL, seulement 26 % des jeunes de 13 à 24 ans envisageaient de suivre des études menant à des métiers spécialisés.

L'observation selon laquelle la proportion de jeunes travaillant dans la production automobile est inférieure à celle des jeunes dans l'ensemble de la population est également préoccupante. Selon les données recueillies par la Coalition canadienne de la formation professionnelle et de l'emploi puis présentées dans le rapport de l'initiative FOCAL intitulé *L'emploi pour les jeunes dans l'industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs*, bien que 14 % de la main-d'œuvre ontarienne ait entre 15 et 24 ans, seulement 10 % des travailleurs de la fabrication de véhicules

automobiles et 9 % seulement des travailleurs de la fabrication de pièces font partie de cette tranche d'âge.

Les perceptions liées à la faible diversité de l'industrie exprimées par les participants aux groupes de discussion n'étaient pas fondamentalement erronées. Le rapport *Analyse du recours aux intermédiaires : augmentation du nombre de travailleurs qualifiés dans la construction automobile* a révélé que les groupes racialisés et les femmes étaient sous-représentés dans le système d'apprentissage et le secteur de la production automobile. Les difficultés à retenir les membres de ces groupes dans les programmes d'apprentissage ainsi que dans le secteur de la production automobile en général ont été citées comme des enjeux dans le présent document.

Les enjeux liés à l'image du secteur mentionnés par les participants aux groupes de discussion se reflétaient également dans la population générale, comme l'indique le rapport *L'emploi pour les jeunes dans l'industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs*. Les croyances selon lesquelles le travail manufacturier en particulier est « de faible technicité » et implique des tâches répétitives avec une faible stimulation mentale étaient la norme dans un sondage cité dans ce rapport. Une majorité de répondants à l'enquête citée ont également indiqué qu'ils préféreraient que leurs enfants ne fassent pas carrière dans le secteur et une proportion encore plus grande de ceux qui ont participé à l'enquête avait l'impression que les écoles n'encourageaient pas les enfants à faire carrière dans le domaine. Les majorités étaient également d'avis que les emplois dans le secteur de la production automobile n'étaient pas stables, et une quasi-majorité avait le sentiment que le secteur déclinerait au cours des 10 prochaines années.

Il est probable que le fait d'avoir des pairs qui travaillent dans le secteur de l'automobile a une influence sur les attitudes à son égard et sur les perspectives d'emploi qu'il offre. Selon la recherche menée par l'initiative FOCAL dans son rapport *L'emploi pour les jeunes dans l'industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs*, il est de plus en plus improbable que les jeunes rencontrent des pairs qui travaillent dans l'industrie automobile. Le document de l'initiative FOCAL cite des recherches montrant qu'en 2016, alors que le secteur de la fabrication automobile employait seulement 11 000 travailleurs de moins de 25 ans en Ontario, le secteur de la restauration en employait plus de 200 000.

Intermédiaires

Les intermédiaires offrent la possibilité de contribuer à résoudre bon nombre des enjeux cernés. Dans son rapport *Analyse du recours aux intermédiaires : augmentation du nombre de travailleurs qualifiés dans la construction automobile*, l'initiative FOCAL a présenté plusieurs exemples d'intermédiaires qui ont contribué à revitaliser les systèmes d'apprentissage dans les secteurs où ils se sont installés.

On a constaté que les intermédiaires avaient divers effets positifs sur ceux qui les utilisaient. Parmi ces répercussions, mentionnons la promotion de la diversité, la réduction des taux de décrochage, le soutien à la sensibilisation, l'aide à surmonter la bureaucratie entourant le système d'apprentissage, le soutien aux entreprises ayant des apprentis concernés et le soutien à la formation de ces apprentis.

Ces avantages, entre autres, des organismes intermédiaires dépendent du contexte législatif et économique dans lequel ils exercent leurs activités. Cependant, il y a lieu d'être optimiste. Au

moment de la rédaction du présent rapport, le gouvernement du Canada étudiait des demandes dans le cadre du programme Service d'apprentissage, qui vise à créer un système intermédiaire au Canada pour appuyer les métiers spécialisés.

Programmes existants appuyant l'apprentissage

Bien qu'une grande partie de ce rapport ait porté sur les défis liés à la promotion de l'emploi dans le secteur de la production automobile et dans les métiers spécialisés, il est également important de cerner les efforts déployés en vue de promouvoir l'apprentissage. L'introduction éventuelle d'intermédiaires ne représente que l'une des nombreuses façons d'aider les intervenants qui exercent dans le milieu de l'apprentissage. Comme le montrent ce rapport et les efforts déployés par des organismes comme l'initiative FOCAL, les problèmes auxquels font face les intervenants des systèmes d'apprentissage et des métiers spécialisés sont de mieux en mieux compris. Des éléments de preuve donnent également à penser que les efforts déployés pour renverser les tendances négatives sont couronnés de succès. Selon le rapport *L'emploi pour les jeunes dans l'industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs*, le pourcentage de jeunes dans la main-d'œuvre automobile est passé de 6 % à 10 % au cours de la dernière décennie. Une augmentation a également été documentée dans l'industrie canadienne de fabrication de pièces. À l'appui de ces tendances positives, il existe un éventail de plus en plus diversifié de programmes et d'initiatives visant à appuyer les entreprises et les particuliers qui font partie du processus d'apprentissage à toutes les étapes. Une liste de ces programmes administrés par les gouvernements fédéral et provincial de l'Ontario se trouve ci-dessous.

SECTION 3: LISTE DES PROGRAMMES

Liste des programmes de soutien à l'apprentissage (gouvernement du Canada)					
Nom du programme	Bénéficiaire	Type de prestation	Description	Admissibilité	Prestation potentielle totale
<i>Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis</i>	Employeur	Crédit d'impôt	<p>Un crédit d'impôt à l'investissement non remboursable égal à 10 % du salaire et du traitement admissibles payables aux apprentis admissibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le crédit maximal qu'un employeur peut demander est de 2 000 \$ par année pour chaque apprenti admissible ; Un employeur est admissible s'il embauche un apprenti admissible. 	<p>Un apprenti admissible est une personne qui exerce un métier prescrit au cours des deux premières années de son contrat d'apprenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ce contrat doit être enregistré auprès d'un gouvernement fédéral, provincial ou territorial dans le cadre d'un programme d'apprentis établi pour agréer des personnes de métier ou leur octroyer une licence ; Un métier prescrit comprend les métiers présentement désignés comme des métiers Sceau rouge. <p>Tout crédit non utilisé peut être reporté aux 20 années suivantes.</p>	2 000 \$ par apprenti admissible
<i>Programme Service d'apprentissage</i>	Employeur	Financement/soutien	<p>Des intermédiaires sont sélectionnés pour fournir un montant de 5 000 \$ pour l'embauche d'un nouvel apprenti de première année dans des métiers désignés Sceau rouge ou en construction.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ce montant est doublé si l'apprenti appartient à un groupe clé suivant : les femmes, les Autochtones, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap, les communautés racialisées (y compris les Canadiens noirs), les membres de la communauté LGBTQ2+. <p>Les intermédiaires aideront également les petites et moyennes entreprises à accroître leur participation aux programmes d'apprentissage.</p>	<p>Un organisme admissible doit appartenir à l'une des catégories suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> un syndicat représentant les travailleurs des métiers désignés Sceau rouge ou un organisme gérant des fonds de formation pour les travailleurs des métiers désignés Sceau rouge ; un organisme à but non lucratif ; un organisme à but lucratif ; un organisme autochtone ; un gouvernement provincial et territorial, incluant les institutions, organismes et les sociétés d'État. <p>L'organisme doit également respecter les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> être en activité depuis au moins cinq ans ; avoir des réseaux déjà établis avec des PME qui emploient actuellement des compagnons dans les métiers désignés Sceau rouge ou en construction ; avoir acquis de l'expérience en gestion financière au cours des 5 dernières années ; s'engager à agir comme intermédiaire jusqu'au 31 mars 2024. 	5 000 \$ à 10 000 \$ Autre soutien

<p><i>Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti</i></p>	<p>Apprenti</p>	<p>Subvention</p>	<p>Une subvention unique de 2 000 \$ pour un apprenti qui a :</p> <ul style="list-style-type: none"> réussi son programme d'apprentissage ; et obtenu son certificat de compagnon dans un métier désigné Sceau rouge. 	<p>Le demandeur doit avoir terminé avec succès son programme d'apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le demandeur doit être : <ul style="list-style-type: none"> un citoyen canadien, un résident permanent, une personne protégée ; Le demandeur doit également respecter les critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> démontrer son inscription au programme et l'achèvement de ce dernier au moyen des <i>documents justificatifs</i> de la SAFA provinciale, être un compagnon certifié qui a terminé son apprentissage dans <i>un métier désigné Sceau rouge</i> ; Le demandeur ne doit pas être : <ul style="list-style-type: none"> un élève d'une école secondaire. <p>Pendant ses études, le demandeur doit être :</p> <ul style="list-style-type: none"> soit un apprenti inscrit qui suit un programme d'apprentissage pour les adultes ; soit un apprenti inscrit qui suit un programme de perfectionnement professionnel ; soit un apprenti du Québec qui suit une formation professionnelle. <p>Les demandes doivent être présentées dans les 12 mois suivant la progression de l'apprenti.</p>	<p>2 000 \$</p>
<p><i>Subvention incitative aux apprentis</i></p>	<p>Apprenti</p>	<p>Subvention</p>	<p>Subvention de 1 000 \$ par niveau versée aux apprentis inscrits.</p> <ul style="list-style-type: none"> La première année ou le premier niveau d'apprentissage doit être terminé avant qu'un employeur puisse présenter une demande de SIA. <p>La subvention peut être demandée jusqu'à deux fois pendant la formation (2 000 \$).</p> <ul style="list-style-type: none"> La deuxième demande peut être présentée après l'achèvement de la deuxième année ou du deuxième niveau de formation. <p>La valeur de cette subvention est triplée pour les apprentis qui s'identifient comme des femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 000 \$ par année ou niveau terminé. 	<p>Cette subvention ne s'applique qu'aux personnes qui sont en train de terminer un apprentissage menant à un métier désigné Sceau rouge.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le demandeur doit être : <ul style="list-style-type: none"> un citoyen canadien, un résident permanent, une personne protégée ; Le demandeur doit également respecter les critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> démontrer son inscription au programme et l'achèvement de ce dernier au moyen des <i>documents justificatifs</i> de la SIA provinciale, être inscrit auprès d'une autorité provinciale/territoriale en matière 	<p>2 000 \$ ou 6 000 \$</p>

			6 000 \$ pour les deux périodes pendant lesquelles les demandes peuvent être présentées.	<p>d'apprentissage à titre d'apprenti dans <i>un métier désigné Sceau rouge</i> ;</p> <ul style="list-style-type: none"> Le demandeur ne doit pas être : <ul style="list-style-type: none"> un élève d'une école secondaire. <p>Pendant ses études, le demandeur doit être :</p> <ul style="list-style-type: none"> soit un apprenti inscrit qui suit un programme d'apprentissage pour les adultes ; soit un apprenti inscrit qui suit un programme de perfectionnement professionnel ; soit un apprenti du Québec qui suit une formation professionnelle. <p>Les demandes doivent être présentées dans les 12 mois suivant la progression de l'apprenti.</p>	
<i>Prêt canadien aux apprentis</i>	Apprenti	Prêt	<p>Prêt maximal de 4 000 \$, exempt d'intérêt, par période de formation technique. Il peut être utilisé pour payer les droits de scolarité, des outils, de l'équipement et les frais de subsistance, pour remplacer le salaire auquel un apprenti aura renoncé, ou afin de pourvoir aux besoins de sa famille.</p> <ul style="list-style-type: none"> L'apprenti ne sera tenu d'amorcer le remboursement de son prêt canadien aux apprentis qu'après avoir terminé ou abandonné son programme de formation d'apprenti ; les intérêts ne commenceront à s'accumuler qu'à partir de ce moment-là ; Les paiements peuvent également être modifiés dans le cadre du Programme d'aide au remboursement en fonction de circonstances personnelles : <ul style="list-style-type: none"> Aucun remboursement n'est exigé tant que le revenu n'atteint pas 25 000 \$ (le montant varie en fonction de la taille du ménage). <p>Le prêt est accessible pour un maximum de cinq périodes de formation technique.</p> <p>La période d'exemption d'intérêts et de paiements peut</p>	<p>L'apprenti doit faire partie d'un programme d'apprentissage d'un métier désigné Sceau rouge.</p> <p>L'apprenti doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> être un citoyen canadien, un résident permanent ou une personne protégée ; être inscrit dans une formation technique dans le cadre de congés d'études continus ou une formation technique équivalente à temps plein auprès d'un fournisseur approuvé de formation technique ; passer avec succès une vérification de solvabilité. <p>Les apprentis ne sont pas admissibles au prêt dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Ils sont étudiants dans une école secondaire ; Ils sont apprentis inscrits au Québec ; Ils reçoivent un prêt d'études canadien pour la même formation technique ; Ils ont été informés qu'ils ne pouvaient pas recevoir un prêt canadien aux apprentis ou un prêt d'études canadien ; Ils ont déjà reçu du financement pour cinq périodes de formation technique ; Ils ont déjà bénéficié de six années d'exemption d'intérêt. 	4 000 \$ par période de formation

			durer jusqu'à six ans, tant que l'apprenti demeure inscrit à un programme d'apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge.	
<i>Déduction pour outils</i>	Apprenti	Déduction	<p>La déduction maximale pour outils admissibles est le montant le moins élevé parmi les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1) 500 \$; • 2) le montant, s'il y a lieu, déterminé au moyen de la formule <ul style="list-style-type: none"> ○ $A - 1\,245 \\$ où <p>A = le montant le moins élevé parmi les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) le coût total des outils admissibles que vous avez achetés en 2020 ; <p>et</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) votre revenu d'emploi pour l'année à titre de personne de métier <p>plus le montant reçu en 2020 dans le cadre des programmes Subvention incitative aux apprentis et Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti ;</p> <p>moins le montant du paiement en trop qui a dû être remboursé en 2020 dans le cadre des programmes Subvention incitative aux apprentis et Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti.</p>	Le demandeur doit avoir été une personne de métier au cours de l'année pour laquelle il demande la déduction d'impôt.

Nom du programme	Bénéficiaire	Type de prestation	Description	Admissibilité	Prestation potentielle totale
<i>Programme d'incitatif à la réussite</i>	Employeur	Subvention	<p>Une subvention de 1 000 \$ versée pour chaque niveau de formation en classe réussi par l'apprenti, quel que soit le financement de l'employeur pour la formation en classe.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les employeurs peuvent recevoir la subvention pour un maximum de trois niveaux d'achèvement, totalisant 3 000 \$ de subvention. <p>Un paiement supplémentaire de 1 000 \$ lorsque l'apprenti obtient la certification la plus élevée dans son métier (c.-à-d. un certificat d'apprentissage ou un certificat de qualification).</p> <p>Jalon du programme d'incitatif à la réussite : Formation en classe de niveau 1 Montant de l'incitatif : 1 000 \$ Période d'inscription minimale obligatoire de l'apprenti : 12 mois</p> <p>Jalon du programme d'incitatif à la réussite : Formation en classe de niveau 2 Montant de l'incitatif : 1 000 \$ Période d'inscription minimale obligatoire de l'apprenti : 18 mois</p> <p>Jalon du programme d'incitatif à la réussite : Formation en classe de niveau 3 Montant de l'incitatif : 1 000 \$ Période d'inscription minimale obligatoire de l'apprenti : 24 mois</p> <p>Jalon du programme d'incitatif à la réussite : Certification la plus élevée dans le métier Montant de l'incitatif : 1 000 \$ Période d'inscription minimale obligatoire de l'apprenti : S.O.</p>	<p>Un employeur doit respecter les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> être une société ou une entreprise non constituée en personne morale qui est assujettie à l'impôt sur le revenu en Ontario ; avoir un numéro d'entreprise fédéral ou de l'Ontario ; avoir une adresse ou un lieu de travail permanent en Ontario ; être un parrain en apprentissage approuvé par le Ministère ; avoir enregistré un contrat d'apprentissage conclu avec un apprenti dans un métier prescrit réglementé en vertu de la Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage, cet apprenti devant avoir terminé un niveau de formation en classe ou obtenu la certification la plus élevée pour ce métier. <p>De plus, les parrains doivent avoir conclu un contrat d'apprentissage enregistré avec l'apprenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'une durée minimale de 30 jours ; dans les 30 jours suivant la date de début de la formation en classe ; dans le cadre duquel l'apprenti est inscrit au programme de formation sur le métier en question (c.-à-d. selon la date d'inscription initiale au programme de l'apprenti) pendant la période minimale obligatoire pour chaque jalon applicable. <p>Les subventions dans le cadre du programme d'incitatif à la réussite peuvent également être distribuées au moyen de groupes parrains.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les groupes parrains doivent soumettre une demande unique au programme ; Les groupes parrains doivent verser les fonds fournis par le programme aux employeurs des apprentis concernés. 	4 000 \$

<p><i>Prime à la signature à l'intention des employeurs pour l'apprentissage</i></p>	<p>Employeur</p>	<p>Subvention</p>	<p>Subvention de 2 000 \$ versée à un employeur en deux versements échelonnés à six mois d'intervalle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La première tranche de 1 000 \$ est accordée au moment de l'inscription du candidat à titre d'apprenti. • Le deuxième montant de 1 000 \$ est accordé six mois plus tard, si l'apprenti a continué sa formation et a conservé son travail avec le même employeur. 	<p>Un employeur intéressé doit communiquer avec son bureau local d'Emploi Ontario pour obtenir des détails précis, car cette mesure incitative est octroyée au cas par cas.</p> <p>La prime est généralement offerte aux apprentis signataires qui n'ont pas satisfait à tous les critères nécessaires à leur apprentissage au moment de la signature.</p> <ul style="list-style-type: none"> • P. ex., un candidat qui n'a pas encore terminé ses études secondaires, alors que l'apprentissage exige un diplôme d'études secondaires. <p>Cette subvention est très rarement demandée et est principalement utilisée par les gens de métier de la construction.</p>	<p>Entre 1 000 \$ et 2 000 \$</p>
<p><i>Programme de subventions de parrainage collectif</i></p>	<p>Employeur</p>	<p>Subvention</p>	<p>Une subvention pouvant atteindre 1 000 000 \$ pour les groupes d'employeurs qui se réunissent pour parrainer, embaucher et former des apprentis.</p> <p>Les subventions sont accordées sur une période maximale de trois ans.</p>	<p>Le terme « parrain » signifie une personne qui a reçu l'approbation du Ministère pour conclure un contrat d'apprentissage enregistré avec un apprenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'est pas nécessaire que le parrain soit le fournisseur direct de la formation, mais il doit, à titre de parrain, s'assurer que la formation appropriée a été dispensée et réussie. <p>Un parrain collectif est un parrain composé de deux personnes ou plus qui forment un groupe dont le but est d'agir comme un parrain unique pour fournir collectivement à des apprentis une formation comportant un plus large éventail de compétences et d'expériences.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les personnes qui participent à une entente de parrainage collectif partagent la gestion de l'apprentissage et la responsabilité de la formation. <p>Afin d'être admissible, un parrain collectif doit respecter les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être une entité juridique autorisée à exercer ses activités dans la province de l'Ontario ; • respecter l'ensemble des lois en vigueur ; • mettre en place des normes de sécurité appropriées sur le lieu de travail ; • fournir au Ministère une preuve de couverture d'assurance responsabilité civile générale. <p>Pour bénéficier d'un financement, les demandeurs doivent démontrer de quelle façon les fonds de la subvention soutiendront :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'élaboration et la mise en œuvre d'une éventuelle entente de parrainage collectif ; • l'élargissement des programmes et services actuellement fournis par un nouveau parrain collectif ou un parrain collectif existant. 	<p>1 000 000 \$ répartis parmi les participants.</p>

<p><i>Fonds Prêt à l'emploi — projets liés à l'automobile (non actif actuellement)</i></p>	<p>Employeur</p>	<p>Subvention</p>	<p>Une subvention de 3 000 \$ ou de 5 000 \$ à un employeur qui embauche un apprenti récemment diplômé ou un étudiant actuel d'une université ou d'un collège pour un poste dans un secteur lié à l'automobile qui offrira un apprentissage par l'expérience et durera au moins 10 semaines.</p> <p>Le montant en dollars dépend du statut de personne en situation de handicap ou non du demandeur.</p>	<p>Un demandeur doit satisfaire aux exigences suivantes pour être admissible à la subvention Fonds Prêt à l'emploi pour les projets liés à l'automobile.</p> <p>Les employeurs doivent respecter les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être un fabricant faisant partie de la chaîne d'approvisionnement des équipementiers automobiles (une entreprise doit tirer au moins 50 % de ses revenus totaux du secteur de l'approvisionnement automobile) ; • être un fabricant du secteur de la fabrication de pointe (une entreprise doit tirer au moins 30 % de ses revenus totaux du secteur de l'approvisionnement automobile) ; • fournir des placements structurés et ciblés aux participants ; • être situé en Ontario. <p>L'expérience de travail doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • se dérouler dans un lieu de travail ou un lieu de travail simulé ; • exposer l'étudiant ou le nouveau diplômé aux exigences authentiques de l'emploi qui améliorent ses aptitudes interpersonnelles et sa préparation à l'emploi, en plus de faciliter la transition vers le marché du travail ; • être structurée de façon à offrir des activités utiles et pertinentes ; • faire appel à l'application des connaissances acquises dans le cadre des programmes collégiaux ou universitaires et des compétences relatives à l'employabilité ; • inclure l'autoévaluation de l'étudiant et son évaluation du rendement et des résultats d'apprentissage par l'employeur, l'université ou le collège ; • compter pour les crédits de cours, l'obtention d'un titre de compétence, OU est officiellement reconnue par le 	<p>3 000 \$ ou 5 000 \$</p>

				<p>collège ou l'université comme répondant aux critères d'expérience antérieure.</p> <p>Voici des exemples d'apprentissage par l'expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> • apprentissage ; • spectacles et productions artistiques ; • camps de formation/marathons de programmation ; • placements cliniques ; • stages coopératifs ; • placements sur le terrain ; • incubateurs et accélérateurs ; • projets de recherche parrainés par l'industrie ; • observation au poste de travail ; • exercice professionnel obligatoire ; • stages ; • apprentissage par le service ; • simulations en milieu de travail ; • programmes travail-études. 	
<p><i>Prime à l'achèvement de la formation d'apprenti (dans un métier non désigné Sceau rouge)</i></p>	Apprenti	Subvention	<p>Une subvention unique de 2 000 \$ pour un apprenti qui a :</p> <ul style="list-style-type: none"> • réussi son programme d'apprentissage ; et • obtenu son certificat de compagnon dans un métier désigné Sceau rouge. 	<p>Un demandeur doit avoir terminé un programme d'apprentissage dans un métier non désigné Sceau rouge.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le demandeur doit être : <ul style="list-style-type: none"> ○ un citoyen canadien, ○ un résident permanent, ○ une personne protégée ; • Le demandeur doit également respecter les critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ démontrer son inscription au programme et l'achèvement de ce dernier au moyen des documents justificatifs de la SAFA provinciale, ○ être un compagnon certifié qui a terminé son apprentissage dans un métier désigné Sceau rouge. • Le demandeur ne doit pas être : <ul style="list-style-type: none"> ○ un élève d'une école secondaire. <p>Pendant ses études, le demandeur doit être :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit un apprenti inscrit qui suit un programme d'apprentissage pour les adultes ; • soit un apprenti inscrit qui suit un programme de perfectionnement professionnel ; • soit un apprenti du Québec qui suit une formation professionnelle. <p>Les demandes doivent être présentées dans les 12 mois suivant la progression de l'apprenti.</p>	2 000 \$

<i>Bourse d'apprentissage</i>	Apprenti	Subvention	<p>Subvention de 1 000 \$ versée à un apprenti qui a quitté l'école avant d'avoir terminé les études nécessaires pour exercer un métier inscrit.</p> <ul style="list-style-type: none"> Versée après avoir terminé le rattrapage scolaire nécessaire et trouvé un poste d'apprenti. 	<p>Un apprenti intéressé doit communiquer avec son bureau local d'Emploi Ontario pour obtenir des détails précis, car cette mesure incitative est octroyée au cas par cas.</p> <p>Cette subvention est très rarement demandée et est principalement utilisée par les gens de métier de la construction.</p>	1 000 \$
<i>Subvention pour l'apprentissage</i>	Apprenti	Subvention	<p>Une subvention de 3 600 \$ pour aider les apprentis qui suivent un programme d'apprentissage à temps plein et qui ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi.</p> <p>La demande de subvention est envoyée à l'apprenti par le ministère du Travail après l'achèvement d'un niveau de formation en classe.</p>	<p>Pour être admissible, l'apprenti doit respecter les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> assister aux cours à temps plein ; avoir réussi le niveau d'instruction en classe dans un établissement approuvé ; être inscrit comme apprenti au Ministère. 	3 600 \$
<i>Subvention pour les outils</i>	Apprenti	Subvention	<p>La Subvention pour les outils est une subvention non remboursable offerte aux apprentis pour l'achat des outils en fonction du métier et du secteur choisis par l'apprenti.</p> <p>Secteur du métier : Force motrice Montant fourni en dollars : 1 000 \$</p> <p>Secteur du métier : Construction Montant fourni en dollars : 600 \$</p> <p>Secteur du métier : Industrie Montant fourni en dollars : 600 \$</p> <p>Secteur du métier : Services Montant fourni en dollars : 400 \$</p>	<p>Les demandeurs doivent respecter les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> avoir terminé une formation de niveau 1 en classe, ou en avoir été exempté ; disposer d'un contrat d'apprentissage enregistré ; être inscrit à titre d'apprenti depuis au moins 12 mois. 	Entre 400 \$ et 1 000 \$

CONCLUSION

D'après les résultats des groupes de discussion et des recherches antérieures menées par l'initiative FOCAL, il semble probable que, sans changements ou interventions majeurs, les enjeux de sous-recrutement des jeunes dans les métiers spécialisés du secteur de la production automobile persisteront.

Les employeurs, comme l'a révélé l'initiative FOCAL au cours de la vaste consultation menée auprès des intervenants du secteur au cours des trois dernières années, s'inquiètent de leur capacité de répondre à la demande future de travailleurs dans les métiers spécialisés. D'après les recherches de l'initiative FOCAL et de nos groupes de discussion, l'anxiété ressentie par les employeurs est bien fondée. La reconnaissance croissante de la problématique par les gouvernements fédéral et provinciaux a stimulé la création et l'expansion de certains programme

s visant à aborder le problème, ce qui est une source d'optimisme.

Cependant, des efforts considérables et prolongés de la part de tous les intervenants seront nécessaires pour vraiment s'attaquer à ce problème dans les années à venir pour ce secteur très important de l'économie canadienne.

RÉFÉRENCES

Initiative FOCAL, L'emploi pour les jeunes dans l'industrie automobile canadienne — Présentation générale des caractéristiques démographiques, des attitudes et des observations des employeurs, juin 2020.

Initiative FOCAL, Analyse du recours aux intermédiaires : augmentation du nombre de travailleurs qualifiés dans la construction automobile, mai 2020.

Sondage Vector, Young Ontarians Talk About Jobs in the Vehicle and Parts Industries, juillet 2021.