



Métiers spécialisés en demande à Sarnia Lambton:
Résultats des consultations, des entrevues et des sondages
en ligne

Février 2020



Remerciements

Nous tenons à remercier tous ceux qui ont fourni leur temps, leurs idées et leur expertise à la préparation du présent rapport: les employeurs, les propriétaires d'entreprises et les dirigeants des organisations qui ont pris le temps de participer à nos projets de recherche en répondant à nos sondages et en participant à nos consultations. Cette recherche n'aurait pas pu avoir lieu sans votre soutien.

Les résultats de ce rapport sont basés sur une recherche de quatre secteurs (Force motrice, Service, Construction et Industriel) grâce à des groupes de discussion, de consultations individuelles (en personne et par téléphone) et un sondage en ligne.

Pour obtenir des données, nous avons approché les syndicats et associations, l'industrie, les compagnies syndiquées, les grandes compagnies et les petites et moyennes entreprises. Nous avons aussi contacté autant d'employeurs et types d'entreprises possibles. Finalement les résultats sont basés sur 115 engagements de leur part. Nous avons aussi incorporé au rapport des ressources des gouvernements du Canada et de l'Ontario.

La CDMOSL ne fait aucune représentation ni garantie expresse ou tacite de l'exactitude ou l'exhaustivité des données citées. En publiant ce matériel, CDMOSL n'assume aucune responsabilité.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur toutes les publications de CDMOSL. Pour des renseignements, prière de contacter:

Mikelle Bryson-Campbell, Directrice générale intérimaire
Commission de développement de la main-d'œuvre de Sarnia Lambton
St. Clair Corporate Centre
265 rue Front Nord, Bureau 504
Sarnia, Ontario N7T 7X1
(519) 332-0000
info@slwdb.org

Les opinions émises dans cette publication sont celles de la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton et ne représentent pas celles de la Province. Le gouvernement de l'Ontario et ses agences ne sont aucunement liés par les recommandations du présent document.



Ce projet est financé en partie par les gouvernements du Canada et de l'Ontario

Table des matières

Remerciements.....	1
Objectif et contexte	3
Partie 1: Qu'est-ce qu'un métier spécialisé?.....	3
Qu'est-ce qu'un apprentissage?	4
Les Chemins vers l'apprentissage.....	4
Apprentissage au secondaire.....	4
Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)	4
Programme Majeur Haute Spécialisation (PMHS).....	4
Programme à double reconnaissance de crédits (PDRC).....	4
Apprentissage au collège	5
Parrainage directement d'un employeur	5
Syndicats locaux	5
Changements récents dans les métiers spécialisés et l'apprentissage.	5
Partie 2: Les métiers spécialisés à Sarnia Lambton	6
Craintes pour l'avenir des métiers spécialisés	6
Offre et demande.....	6
Âge des manoeuvres	7
Intérêt dans les métiers spécialisés.....	7
Salaires.....	7
Le rôle du changement technologique	7
Métiers spécialisés en demande	8
Le modèle d'apprentissage	8
Conclusion	9
Appendice 1: Syndicats locaux et Contacts courriel.....	10
Appendice 2: Liens Web des incitatifs wt autres soutiens pour les employeurs et apprentis.....	11

Objectif et contexte

Il y a présentement beaucoup de discussions publiques au sujet de la demande croissante pour des travailleurs de métiers spécialisés en Ontario. Les employeurs canadiens ont de la difficulté à trouver les compétences dont ils ont besoin sur le marché du travail d'aujourd'hui et de combler des postes dans les métiers spécialisés. Bien que les statistiques sont disponibles aux niveaux provinciaux et fédéral, il est bon de comprendre les conditions du marché du travail des métiers spécialisés au niveau local.

En mai 2019, la Commission de développement de la main-d'oeuvre de Sarnia Lambton a reçu des fonds du ministère du Travail, de la Formation et du développement des Compétences (MTFDC) pour mobiliser la Communauté locale sur le sujet des métiers spécialisés en demande. L'objectif de la recherche était d'examiner si les employeurs locaux connaissaient des difficultés à recruter, former et retenir les apprentis et manœuvres et d'étudier comment les employeurs traitent la demande pour des travailleurs de métiers spécialisés. L'information recueillie dans la communauté aidera à savoir comment le gouvernement, l'industrie et les communautés locales travaillent ensemble pour soutenir la croissance des entreprises et la compétitivité de l'industrie.

La partie 1 du rapport est dédiée à la description de ce que l'apprentissage implique et le processus à suivre pour commencer un apprentissage. La partie 2 se concentre sur les résultats du projet de recherche sur les métiers spécialisés en demande à Sarnia-Lambton. Les appendices fournissent des renseignements sur les noms des syndicats locaux ainsi que sur les liens des ressources financières disponibles pour les employeurs et les apprentis.

Partie 1: Qu'est-ce qu'un métier spécialisé?

Un métier spécialisé réfère à un métier d'apprentissage présentement réglementé selon la loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage. Il y a 144 métiers spécialisés en Ontario comprenant quatre secteurs: Force motive, Service, Construction et Industriel. Une liste complète de tous les métiers réglementés en Ontario se trouve à: <https://www.ontario.ca/page/list-skilled-trades-ontario>. De plus, les entreprises demandent souvent des travailleurs de métiers qui possèdent des compétences de métiers spécialisés qui ne tombent pas dans les 144 métiers spécialisés, mais forment un combinaison de plusieurs métiers spécialisés.

Il y a des emplois à Sarnia Lambton qui nécessitent des compétences et qui demandent une formation spéciale, mais qui ne tombent pas nécessairement dans un des 144 métiers réglementés en Ontario. Une personne peut s'inscrire comme apprenti d'un métier spécialisé qui rencontre le mieux les exigences de l'emploi, mais qui utilisera et pratiquera d'autres compétences requises. Exemple: Mécanicien en Chauffage, Ventilation et Climatisation (CVC) n'est pas un métier enseigné, mais c'est le titre d'un emploi. Habituellement, les employeurs embauchent un apprenti mécanicien en réfrigération, systèmes de climatisation, un ferblantier pour ce poste. Un préposé aux services de soutien à la personne est aussi un titre de poste, mais pas un métier.

Qu'est-ce qu'un apprentissage?

Un apprentissage est une formation formelle pour ceux qui veulent faire carrière dans les métiers spécialisés qui comprend à la fois de la formation au travail et de l'enseignement en salle de classe dans un collège ou dans un centre syndical. En tant qu'apprenti, vous apprenez un métier spécialisé d'un travailleur expérimenté tout en étant payé. Pour la plupart des métiers, vous travaillez pour un an à temps plein ou partiel et ensuite vous étudiez en salle de classe pour une durée de huit à douze mois. Cette formation prend entre deux à cinq ans pour devenir un apprenti parce que vous devez acquérir les compétences requises selon une période de temps et compléter les cours requis en salle de classe et les examens.

Les Chemins vers l'apprentissage

Apprentissage au secondaire

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO)

PAJO est un programme de passage de l'école au travail qui permet aux étudiants de onzième année ou douzième année de devenir un compagnon certifié et de travailler tout en complétant un diplôme d'études secondaires. PAJO est dirigé par le conseiller pédagogique, les professeurs coop et celui des études technologiques. Les étudiants doivent avoir complété au moins 16 crédits et être inscrits pour prendre du coop pour obtenir un placement. Des renseignements supplémentaires sont disponibles sur le site Web PAJO: <https://oyap.com/en/>

Programme Majeur Haute Spécialisation (PMHS)

Ce programme permet aux étudiants de compléter un groupe spécifique de huit à dix cours dans des domaines choisis conformes à leurs objectifs post-secondaires à long terme. Les étudiants peuvent obtenir des crédits sur le terrain, certifications industriels incluant premiers soins, RCP et acquérir des compétences importantes au travail par le biais des placements coop. Les programmes PMHS sont différents parmi les conseils scolaires et les écoles secondaires individuellement. Ils peuvent comprendre: Agriculture, Construction, Énergie, Santé, Bien-être, Tourisme, Horticulture et Paysage, Informatique et Technologie de la communication Fabrication et Transport. Renseignements supplémentaires sur le site Web de chaque école.

Programme à double reconnaissance de crédits (PDRC)

Les programmes DRC offrent des possibilités aux étudiants du secondaire d'étudier au Lambton College alors qu'ils sont encore au secondaire. Ils comprennent: Introduction à CVC (tôlerie, réfrigération et climatisation, installation au gaz et chauffage), introduction aux installations électriques, techniques de coupe de cheveux, techniques de boulangerie, soutien aux personnes ayant des déficiences développementales, horticulture – arboriculture et pratiques de scies à chaîne, achat d'outils et techniques de rénovation. Renseignements disponibles à:

https://www.lambtoncollege.ca/SCWI/Dual_Credit_Program/

Apprentissage au collège

Une personne peut s'inscrire à un programme de formation pré-apprentissage ou compléter un programme lié à un métier spécialisé. Le Lambton College offre un programme d'une année pré-métier et technologie. Les étudiants se familiarisent avec les carrières de métiers spécialisés et les programmes de deux et trois ans pour augmenter leurs connaissances et compétences en chimie et en mathématiques. Certains employeurs recrutent directement de ces programmes comme Opérateur de procédés de raffinerie, chimiques et liquides, Technicien en instrumentation et contrôle, Mécanicien industriel de chantier et le programme Technicien mécanique en entretien industriel. (une combinaison des programmes diplôme/apprentissage). Renseignements supplémentaires à:

https://www.lambtoncollege.ca/Admissions/How_to_Apply/Apprentices/

Parrainage directement d'un employeur

Un personne peut aussi commencer un apprentissage en cherchant un parrain employeur. Des ressources communautaires existent pour soutenir cet engagement comme le Guichet Emploi (<https://on.jobbank.gc.ca/home>), les bureaux locaux d'Emploi Ontario, les syndicats et les associations de métiers et les tableaux d'emploi communautaires. Une fois accepté par un parrain, l'apprenti s'inscrit au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences. Pour ceux qui n'ont pas 18 ans, un formulaire papier est requis. Pour ceux âgés de 18 ans et plus, ils peuvent avoir accès à un formulaire en ligne à: <https://www.eoss.tcu.gov.on.ca/AOL/training/prerequisites>. Une fois accepté, l'apprenti doit s'inscrire à l'Ordre des métiers de l'Ontario. Ils recevront alors un accord d'apprentissage détaillant les droits et responsabilités de l'apprenti et de l'employeur.

Syndicats locaux

Une personne peut directement faire une demande à un des syndicats de métiers locaux (voir la liste à l'Appendice 1). Les compagnies qui ont une convention syndicale, vont chercher des personnes de métiers chez les syndicats. Des métiers peuvent être à la fois syndiqués ou pas. Exemple: une personne intéressée à devenir un briqueteur-maçon peut faire une demande pour un emploi chez un employeur non syndiqué ou demander d'être acceptée dans le syndicat des briqueteurs et des carrelleurs du syndicat local 23.

Changements récents dans les métiers spécialisés et l'apprentissage.

Antérieurement, les apprentis inscrits à l'Ordre des métiers en commençant leur apprentissage avec les apprentis et les apprentis parrainés (propriétaires d'entreprises locaux, syndicats et autres) se rapportaient et payaient les cotisations de membre.

Au moment du présent rapport, l'Ordre des métiers de l'Ontario connaît une période de transition et une nouvelle structure pour le système des métiers spécialisés et de l'apprentissage est en train d'être mise en œuvre. La loi sur la modernisation des métiers spécialisés et de l'apprentissage, adoptée le 29 mai 2019 a établi un nouveau cadres législatif pour gouverner la pratique des métiers spécialisés et la formation de l'apprentissage ainsi que la certification.

L'Ordre des métiers de l'Ontario continue à émettre des certificats de métiers spécialisés et de collecter les cotisations selon une nouvelle structure de paiement. En avril 2019, les cotisations de membre des apprentis ont été éliminées et celles des manouvres ont été réduites de 50%. Plus de renseignements à: <https://www.collegeoftrades.ca/membership/become-a-member/classes-of-members-fees>

Au moment de ce rapport, les apprentis et leurs parrains se rapportent directement au MTFDC. Pour les renseignements à date, allez sur le site Web: <https://www.ontario.ca/page/skilled-trades>.

Partie 2: Les métiers spécialisés à Sarnia Lambton

Pour avoir un aperçu sur les métiers spécialisés en demande à Sarnia Lambton, 115 employeurs des secteurs Force motrice, Service, Construction et Industriel ont été recrutés pour prendre part à une étude. En tout, 95 entrevues et 20 sondages en ligne ont été faits entre août et janvier 2020. On a questionné les employeurs sur trois domaines clés: les importants problèmes qui affectent les métiers spécialisés à Sarnia-Lambton; les problèmes liés au recrutement et à la rétention, et ceux concernant le recrutement et la rétention et les stratégies pour soutenir le recrutement de nouveaux apprentis et manœuvres ainsi que l'amélioration de la formation d'apprentissage. Les réponses ont été étudiées afin de déterminer les thèmes clés ou les catégories qui concernaient les employeurs. En général, selon eux, les problèmes qui affectent les métiers spécialisés peuvent être groupés en deux larges catégories : craintes pour l'avenir des métiers spécialisés et l'impact du changement technologique.

Craintes pour l'avenir des métiers spécialisés

Offre et demande

Dans les quatre secteurs, les employeurs ont affirmé de façon constante qu'il y aura une pénurie de travailleurs de métiers spécialisés au cours des cinq prochaines années et plus et qu'ils craignent pour l'avenir de ces métiers. Les employeurs ont mentionné la croissance substantielle de l'économie de Sarnia-Lambton due aux expansions majeures dans l'industrie pétrochimique et les besoins supplémentaires en logement pour la population vieillissante. Ces projets associés aux interruptions pour l'entretien des usines créeront des opportunités d'emploi pour ces métiers.

En plus de ces besoins locaux, il y aura aussi une demande pour des travailleurs de métiers spécialisés pour des projets hors de Sarnia Lambton. Exemple: les projets de Ontario Power Generation (OPG) comme celui de la rénovation de Darlington et celui de Bruce Power ainsi que la construction du pont international Gordie Howe à Windsor. Les employeurs locaux indiquent que ces projets pourraient aussi contribuer à une pénurie de travailleurs de ces métiers.

Âge des manoeuvres

Beaucoup d'employeurs ont déclaré que l'âge moyen des manoeuvres est plus élevé que jamais et plusieurs approchent de la retraite. Ceux qui ont de la difficulté à trouver des travailleurs qualifiés craignent que le problème deviendra pire alors que plusieurs partiront à la retraite.

Les retraites à venir et l'entrée de jeunes apprentis a créé un écart d'expérience. Comme il faut trois à cinq ans pour obtenir une licence dans un métier spécialisé, les employeurs craignent que leurs manoeuvres prendront leur retraite avant que les apprentis soient bien formés.

Intérêt dans les métiers spécialisés

La plupart des employeurs sont d'avis qu'il y a de façon générale un manque d'intérêt à choisir les métiers spécialisés de nos jours et une perception négative de ceux-ci. Ils ont mentionné plusieurs raisons: une pauvre connaissance des compétences requises pour un métier spécifique spécialisé, la demande physique de certains métiers spécialisés, un manque d'opportunités pour les étudiants de pouvoir pratiquer les métiers à l'école et une méconnaissance des excellents salaires et les possibilités de carrière.

Salaires

Les employeurs non syndiqués ont déclaré connaître des problèmes pour faire concurrence aux salaires plus élevés et aux bénéfices que les syndicats peuvent offrir. Par conséquent, les apprentis tendent à aller du côté des syndicats. Ceci crée des difficultés aux compagnies non syndiqués pour attirer de nouveaux apprentis et des travailleurs de métiers spécialisés.

Le rôle du changement technologique

L'effet du changement technologique dépend du secteur, du métier spécifique et de la taille de la compagnie. Dans les secteurs de la Force motrice et industriel, les employeurs ont souligné plusieurs nouvelles technologies qui ont de façon extensive changé la nature et le cadre de leur travail. Exemple: dans le passé, un nouveau scanner diagnostique créa le besoin d'avoir une connaissance des ordinateurs et créa des procédés plus efficaces pour balayer un moteur d'automobile. Ainsi, surtout du secteur Force motrice, les employeurs ont mentionné que les nouveaux apprentis devraient avoir des aptitudes technologiques pour exceller.

Les employeurs du secteur de la Construction ont déclaré qu'il était plus facile pour eux de s'adapter aux changements technologiques. Exemple: l'arrivée du GPS pour les opérateurs d'équipement lourd et l'usage de tablettes pour mettre en marche les ouvrages.

Dans le secteur Service, il y a eu très peu d'avancements technologiques récents. Certains restaurants avaient adopté l'usage de tablettes pour améliorer le système de commandes et ainsi être plus rapide pour envoyer aux assistants cuisiniers/chefs les commandes de repas.

En général, les petites compagnies de tous les secteurs ont affirmé que les améliorations ou les remplacements dans le but d'être technologiquement plus avancé n'étaient pas possibles à cause des coûts et de la formation nécessaire.

Métiers spécialisés en demande

Les employeurs des quatre secteurs ont spécifiquement mentionné plusieurs métiers qu'ils considèrent les plus en demande à Sarnia-Lambton. Comme noté dans le Tableau 1 ci-dessous, selon le secteur et la taille de l'entreprise (avec un syndicat ou pas), la pénurie de travailleurs de métiers spécialisés était plus substantielle. Les petits employeurs étaient portés à mentionner un plus grand besoin pour des travailleurs de métiers spécialisés et peu de possibilités d'embaucher des apprentis. Certaines plus importantes entreprises, surtout celles ayant une présence syndicale, ont déclaré que la pénurie pourrait être moins dommageable pour leurs entreprises. Les employeurs ont mentionné que la pénurie de travailleurs de métiers spécialisés aurait moins d'effets sur les entreprises avec une présence syndicale parce qu'ils peuvent faire appel à des travailleurs qualifiés hors de la province lorsque les besoins sont grands.

Tableau 1: Métiers spécialisés en demande par secteur

Secteur	Métiers en demande
Force motrice	Technicien en collision et en carrosserie automobile, Technicien en carrosserie, Technicien en service automobile, Technicien en équipement lourd et Mécanicien en moteur marin.
Service	Assistant cuisinier, Chef, Travailleuse enfance et jeunesse, Coiffeurs.
Construction	Opérateurs équipement lourd (Opérateurs bulldozer, excavatrice, tractopelle rétrocaveuse et grue automotrice), Manoeuvre (Finisseur de béton et Manoeuvre en construction), Charpentier, Électricien, Tuyauteur, Monteur d'appareil de chauffage; Soudeur de pipeline et Chaudronnier construction et soudeurs chaudronnier, Mécaniciens industriels de chantier, Plombiers, Charpentiers, Peintre, Briqueteurs-Maçons, Calorifugeurs
Industriel	Operateurs de procédés: Raffineries, Chimiques et Liquides, Technicien en instrumentation et Contrôle, Mécaniciens industriels de chantier, Monteurs de charpentes en acier, Soudeurs, Monteurs-Ajusteurs de charpente métallique.

Le modèle d'apprentissage

La plupart des employeurs ont réalisé qu'il pouvaient créer de la valeur en offrant de l'apprentissage pour la croissance économique. Dans les secteurs Force motrice, Construction, et Industriel, la majorité des employeurs ont dans le passé ou présentement parrainé des apprentis. Dans le secteur Service, seulement trois des vingt-neuf employeurs ont parrainés un apprenti dans le passé (aucun présentement).

Les employeurs ont noté plusieurs obstacles qui peuvent être liés à la pénurie d'apprentis. Plusieurs de ceux-ci pensent qu'il y a plusieurs raisons pour expliquer pourquoi moins de jeunes choisissent les métiers: méconnaissance du procédé de l'apprentissage et des soutiens financiers disponibles pour les employeurs et les apprentis (voir Appendice 2 pour les liens concernant les soutiens mathématiques et littéraires pour les apprentis). Autres obstacles; concurrence pour des apprentis de la part des plus grandes entreprises surtout celles ayant une présence syndicale, crainte des examens, problèmes de langue et de

compétences en mathématiques et littéracie requises pour la formation en classe et un manque de locaux pour la formation de certains métiers. Plusieurs stratégies ont été mentionnées pour améliorer cette situation. Les employeurs ont mis en avant l'importance des organisations locales qui peuvent soutenir la littéracie des apprentis. Pour réduire l'anxiété causée par les examens du Sceau rouge, on a suggéré que ceux-ci se tiennent dans les salles de classe des apprentis. Finalement, les employeurs ont insisté sur l'importance d'augmenter le nombre des endroits de formation pour attirer et retenir les jeunes.

Les employeurs ont aussi mis en relief le fait que certains propriétaires de petites entreprises pourraient cesser de parrainer un apprenti à cause de l'engagement important en temps qui peut les éloigner de leur travail. Ils ont déclaré que si les propriétaires d'entreprises étaient conscients des bienfaits d'avoir un apprenti sur place qui réduira à l'avenir leur propre charge de travail, développer une relation avec un nouvel employé, partager leur grande expérience et les soutiens financiers disponibles, ils pourraient accepter de parrainer plus d'apprentis. Certains employeurs ont déclaré que les sessions actuelles de 8 semaines, effectuées trois fois sur quatre années pour former un manoeuvre pouvaient être difficiles à gérer pour certains employeurs, surtout en périodes occupées. D'autres employeurs ont mentionné que réduire les restrictions d'inscriptions permettrait à plus d'apprentis de commencer de la formation. Des employeurs du secteur industriel ont mentionné que la formation pour certains métiers pourrait être associée à un programme mécanicien/machiniste. En associant ces deux programmes, les apprentis disposeraient de plus d'options et rencontrant mieux les besoins des employeurs du secteur.

De façon générale, les employeurs ont déclaré qu'une fois les apprentis inscrits dans le programme d'apprentissage, ils tendent à compléter la formation en autant que le travail est soutenu et qu'une voie vers de l'avancement et des promotions est possible. Si les apprentis n'ont pas suffisamment d'heures de travail, ils pourraient quitter avant d'avoir terminé leur apprentissage, croyant qu'ils n'accumuleront pas assez d'heures pour devenir un manoeuvre autorisé.

Conclusion

Des 115 employeurs qui ont pris part à cette recherche, la majorité ont déclaré qu'il y avait un très grand besoin de travailleurs de métiers spécialisés à Sarnia Lambton. Les employeurs pensent que la pénurie actuelle va continuer et probablement augmenter au cours des cinq prochaines années alors que la main-d'œuvre actuelle prendra leur retraite et que les grands projets iront de l'avant.

Il faut attirer des jeunes vers les métiers spécialisés pour vaincre cette pénurie. Des stratégies pour ce faire ont été identifiées comme une meilleure promotion de ces métiers et une promotion des opportunités présentes de faire carrière dans ces métiers. D'autres stratégies tournent autour d'une meilleure promotion des ressources financières disponibles et plus d'endroits de formation pour attirer et retenir les jeunes.

Malgré les problèmes, le modèle d'apprentissage est vu comme une bonne façon d'apprendre grâce à l'équilibre de formation au travail et à l'école. Le modèle est jugé comme une bonne approche pour augmenter le nombre de travailleurs de métiers spécialisés. L'enseignement doit se rapporter au travail d'une entreprise. Les apprentis sont la base de toutes les expansions parce qu'ils permettent à une entreprise de croître de l'intérieur et retenir les employés.

Appendice 1: Syndicats locaux et Contacts courriel

Chaudronniers: Syndicat local No. 128 Courriel: dquinn@ibblocal128.org	Mécaniciens industriels: Syndicat local No. 1592 courriel: dmcintosh@millwrightont.com
Briqueleur et carreleurs: Syndicat local No. 23 Courriel: brickandtile@bellnet.ca	Opérateurs-ingénieurs: Syndicat local No. 793 Courriel: sbooze@iuoelocal793.org
Charpentiers: Syndicat local No. 1256 Email: bob@carpentersunionsarnia.com	Peintres: Conseil de district 46, Syndicat local No. 1494-1590 Courriel: sarnia@1590.iupat.org
Finisseurs de béton: Syndicat local No. 598 Courriel: tmollica@local598.ca	Plâtriers: Syndicat local 124 Courriel: local124@idirect.com
Electriciens: Syndicat local No. 530 Courriel: frank@lu530.com	Tuyauteurs: Syndicat local No. 663 Courriel: rtius@local663.com
Calorifugeurs: Syndicat local No. 95 Courriel: john.swart@insulators95.com	Ferblantiers: Syndicat local No. 235 Courriel: mike@smw235.com
Monteurs de charpentes d'acier: Syndicat local No. 700 Courriel: dsmith@iw700.com	Teamsters: Syndicat local No. 879 Courriel: dhogan@teamsters879.ca
Manoeuvres: Syndicat local No. 1089 Courriel: dani@liuna1089.org	

Source: Sarnia Construction Association Annuaire des membres et des métiers 2019/2020

Appendice 2: Liens Web des incitatifs wt autres soutiens pour les employeurs et apprentis

Incitatifs pour employeur

1. **Apprentissage Complété Employeur Prime** – Comment se qualifier et faire une demande d'apprentissage ainsi qu'une liste complète des 27 admissibles métiers - <https://www.ontario.ca/page/hire-apprentice#section-0>.
2. **Apprentissage Création d'emploi Crédit d'impôt** – Apprentissage doit être un métier désigné Sceau rouge - <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/about-your-tax-return/tax-return/completing-a-tax-return/deductions-credits-expenses/line-41200-investment-tax-credit/apprenticeship-job-creation-tax-credit.html>

Incitatifs pour apprenti

1. **Starting an Apprenticeship** - Ressources pour apprentis incluant les conditions d'admissibilité et les procédures de demande - <https://www.ontario.ca/page/start-apprenticeship#section-4>
2. **Terminant un apprentissage** – Étapes pour compléter un programme d'apprentissage, Renseignements sur les prêts pour achat d'outils et la prime pour achèvement d'un apprentissage (non désignés métiers Sceau rouge jusqu'à 2 000\$) - <https://www.ontario.ca/page/finish-apprenticeship#section-4>
3. **Prêt canadien aux apprentis** – Soutien financier pour terminer un apprentissage (pour métiers Sceau rouge jusqu'à 4 000\$ en prêts) - <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/apprentices/grants.html>
4. **Subvention aux apprentis pour femmes** – Renseignements sur les subventions pour femmes dans les métiers Sceau rouge ou les femmes sont-sous représentés (jusqu'à 6 000\$) - <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/apprentices/grants.html>

Assurance emploi

1. Financement provincial pour la formation d'apprentissage en salle de classe (jusqu'à 1 500\$) - <https://www.ontario.ca/page/start-apprenticeship>
2. Soutien du gouvernement fédéral durant la formation d'apprentissage en salle de classe - <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/apprentices/ei-apprentices.html>

Soutien mathématiques et littéracie pour les apprentis

1. Organization for Literacy in Lambton - www.readsarnia.com
180 College Avenue N., Room 103, Sarnia, ON N7T 7X2 Phone: 519-332-4876
2. Lambton-Kent District School Board - <http://www.lkdsb.net>
Alternative and Continuing Education Centre
660 Oakdale Avenue, Room 30, Sarnia, ON N7V 2A9 Phone: 519-383-8787, Ext. 4
3. Lambton College - www.lambtoncollege.ca/upgrading
1457 London Rd., Sarnia, ON N7S 6K4 Phone: 519-542-7751 Ext. 3535
4. Aamjiwnaang First Nation Administration Office, 978 Tashmoo Avenue, Sarnia, ON Phone (519) 336 – 8410