

MANUEL DES RESSOURCES DE L'EMPLOYEUR

« Guide pour construire votre main-d'œuvre de l'avenir »



Publication du Comité de formation du Nord Supérieur

Adaptation pour Thunder Bay et la région
Juin 2008

Les organismes suivants ont contribué à l'élaboration de ce manuel :



Idée originale, conception et autorisation de reproduire ce manuel sont fournies
par Crescive Corporation

MANUEL DES RESSOURCES DE L'EMPLOYEUR

« *Guide pour construire votre main-d'œuvre de l'avenir* »

TABLE DES MATIÈRES

EMPLOYEURS DEMANDÉS - PARTAGEZ VOTRE EXPÉRIENCE	2
Qu'est-ce que Passeport pour la prospérité (PP)?	
Aider les élèves à bénéficier aux employeurs	
Occasions pour les employeurs – à court, à moyen et à long terme	
Registre des employeurs	
PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF	7
Qu'est-ce que l'enseignement coopératif?	
Rôles et responsabilités	
Que dire de l'assurance?	
PROGRAMME D'APPRENTISSAGE POUR LES JEUNES DE L'ONTARIO (PAJO)	11
Qu'est-ce que l'apprentissage?	
Qu'est-ce que le PAJO?	
Avantages du PAJO	
Démarrage – Comment initier un employeur/appariement d'élèves	
Rôles et responsabilités	
Foire aux questions	
INCITATIFS DES EMPLOYEURS POUR LA FORMATION D'APPRENTIS	15
Prime à la signature à l'intention des employeurs	
Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage	
Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis	
PERSONNES-RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS	17
Services de l'enseignement coopératif	
Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario	
Bureaux de Connexion emploi	
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités	

INTRODUCTION

Les élèves des écoles secondaires du Nord-Ouest de l'Ontario constituent la réserve de talents futurs de la région. Les employeurs jouent un rôle plus grand que jamais dans la préparation de ces élèves pour l'avenir, offrant des possibilités d'acquérir de l'expérience de travail.

La recherche montre que les jeunes ont les meilleurs services s'il y a un apprentissage structuré tant à l'école que dans un milieu de travail. Cela réduit le taux de décrochage, car les jeunes bénéficient d'une approche différente pour acquérir des compétences utiles. Il est alors possible d'acquérir des compétences réelles qui répondent à la demande du marché du travail. Les programmes d'acquisition d'expérience au travail reposent sur le principe que les études sont grandement améliorées lorsque les notions présentées en classe sont périodiquement utilisées, testées et observées par des élèves placés dans des situations de travail valables.

Les programmes liés à l'expérience acquise au travail offrent aux élèves une façon formidable d'acquérir de l'expérience pratique dans un milieu de travail. Ils relient ainsi les études scolaires et l'exposition à une carrière dans un secteur connexe. La théorie enseignée en classe est intégrée dans des expériences d'apprentissage dans la collectivité, que ce soit par des échanges en classe, des visites de lieux de travail, des placements de l'enseignement coopératif ou d'autres formes d'expérience de travail. Par ces occasions, les élèves des écoles secondaires ont la chance de se servir de compétences nécessaires dans le véritable monde du travail et de perfectionner ces compétences. Ce sont des façons extraordinaires d'acquérir une précieuse expérience de travail, tout en se préparant à obtenir leur diplôme d'études secondaires!

Afin de répondre à la demande grandissante de placements pour les élèves, il faut davantage d'employeurs pour fournir des expériences d'apprentissage pratiques. En travaillant ensemble, les employeurs et les écoles peuvent garantir aux élèves qu'ils perfectionneront les compétences, attitudes et connaissances nécessaires à la réussite future.



EMPLOYEURS INTÉRESSÉS DEMANDÉS PARTAGE VOTRE EXPÉRIENCE

Qu'est-ce que Passeport pour la prospérité (PP)?

PP est une campagne provinciale du ministère de l'Éducation, conçue pour sensibiliser davantage les employeurs à l'idée d'offrir aux élèves du secondaire des possibilités d'acquérir de l'expérience de travail. Cette campagne est un effort de recrutement piloté par des employeurs en vue de fournir aux élèves des occasions d'explorer les options professionnelles et d'ajouter à leurs compétences et à leur expérience en milieu de travail.

Le comité régional de PP comprend des représentants des organismes suivants :

- *Conseil scolaire du district de Lakehead*
- *Conseil scolaire catholique du district de Thunder Bay*
- *Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales*
- *Superior-Greenstone District School Board*
- *Ministère de l'Éducation de l'Ontario*
- *Service d'emploi des jeunes (SEJ)*
- *Chambre de commerce de Thunder Bay*
- *Comité de formation du Nord Supérieur*

AIDER LES ÉLÈVES À BÉNÉFICIER AUX EMPLOYEURS

Les élèves se tournent vers les écoles, où ils ont de l'enseignement relatif aux compétences scolaires et aux milieux de travail. Les élèves se tournent vers les employeurs afin d'avoir une occasion de se mettre à l'épreuve dans un véritable contexte de travail. Il y a divers avantages pour les employeurs offrant des expériences de travail à des élèves :

Élargissement de la réserve de talents

- Des expériences de travail créent des travailleurs mieux préparés et réduisent les efforts chronophages et coûteux de recrutement, d'embauchage et de formation.
- Des expériences de travail amélioreront l'éthique du travail chez les élèves et offriront des leçons précieuses, notamment la fierté du travail bien fait, la ponctualité, la fiabilité et l'honnêteté.

Bon sens économique

- L'expérience de travail donne aux employeurs une occasion de dépister des employés potentiels.
- Fournir aux élèves de l'expérience de travail aide à promouvoir une variété d'options professionnelles. Cela enrichit aussi la réserve des travailleurs qualifiés dans les secteurs où il y a pénurie.

Collectivités plus fortes, écoles supérieures

- Lorsque les employeurs forment équipe avec les écoles, l'échange d'information et d'expertise aide à intégrer l'apprentissage en classe et au travail.
- Les élèves bénéficient de la collaboration des employeurs avec les écoles. Les partenariats inspirent un fort sentiment d'appartenance à la collectivité.

Stimulation du niveau de satisfaction des employés

- Les employés qui travaillent avec les élèves acquièrent de nouvelles compétences interpersonnelles et en direction des autres.
- Les expériences de travail renforcent l'engagement d'une entreprise en ce qui concerne la collectivité et ses jeunes.

Au bout du compte, lorsque les élèves réussissent leur transition de l'école vers le travail, c'est bon pour nous tous – notre société, notre économie, nos lieux de travail et, surtout, nos élèves!

OCCASIONS POUR LES EMPLOYEURS

À titre d'employeur, vous pouvez offrir aux élèves diverses expériences de travail. Les programmes varient, depuis des activités à court terme d'une , voire d'un semestre.

Niveau de participation	Activité de l'employeur
<p>COURT TERME De quelques heures à une journée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Échanges sur les carrières • Salons/jours des carrières • Visites de lieux de travail et d'industries
<p>MOYEN TERME D'un jour à quatre semaines</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observation d'employé au travail – un élève observe un travailleur dans son milieu de travail <i>Durée : de 1/2 journée à trois jours</i> • Partage de poste – un élève observe un élève de l'enseignement coopératif dans son milieu de travail <i>Durée : de 1/2 journée à un jour</i> • Expérience de travail – les élèves peuvent participer lorsqu'ils sont inscrits à un cours qui comporte un élément d'expérience de travail <i>Durée : d'une à quatre semaines</i>
<p>PLUS LONG TERME Une session ou un semestre complet, jusqu'à deux ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enseignement coopératif – intègre la théorie en classe et l'expérience d'apprentissage dans un lieu de travail auquel s'intéresse un élève, afin de lui permettre d'enrichir ses connaissances et compétences acquises dans un cours connexe <i>Durée : une session ou un semestre complet</i> • Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) – les élèves du secondaire peuvent y être inscrits comme apprentis et accumuler des heures pour un apprentissage, tout en poursuivant leurs études secondaires <i>Durée : varie, mais ordinairement pas moins de deux ans (3 ou 4 semestres pendant les 11e et 12e années)</i> • Transitions école-travail – une combinaison d'enseignement en classe et au travail, qui comporte une variété d'occasions d'apprendre, ce qui est axé sur l'arrivée des élèves sur le marché du travail directement après leurs études secondaires <i>Durée : varie, mais ordinairement pas moins de deux ans (3 ou 4 semestres pendant les 11e et 12e années)</i> • Majeure haute spécialisation - les élèves s'efforcent d'accumuler un ensemble de crédits et d'agrèments, tout en acquérant de l'expérience relative à un certain domaine. Cela les prépare à la destination postsecondaire de leur choix (formation d'apprenti, programme collégial ou universitaire, lieu de travail) <i>Durée : pas moins de deux ans (3 ou 4 semestres pendant les 11e et 12e années)</i>

Visitez www.employerregistry.ca et inscrivez votre entreprise pour une des possibilités ci-dessus!

Approche de collaboration pour l'apprentissage par l'expérience dans la province

Vision

Principale connexion en ligne pour les employeurs et où ils expriment leur intérêt pour l'apprentissage par l'expérience.

Mission

- Brancher les employeurs des collectivités de l'Ontario avec les personnes et les organismes qui peuvent les aider à trouver ou à renforcer la façon de participer aux programmes existants et nouveaux d'apprentissage par l'expérience.
- Offrir aux prestataires de Passeport pour la prospérité, aux enseignants et aux autres administrateurs des outils rapides, accessibles et utiles pour la gestion, le développement et le suivi avec les employeurs locaux.
- Fournir une plateforme à une collectivité bilingue qui mette l'accent sur des programmes tels que Majeure haute spécialisation, ce qui permettra de partager les ressources entre les éducateurs et à promouvoir les programmes locaux dans la province.



The screenshot shows the homepage of the Employer Registry. The header includes the logo and the text "Connecting Employers & Tomorrow's Workforce". A navigation menu contains links for HOME, ABOUT, NEWS, CONTACT, FAQ, FRANÇAIS, and LOGIN. A prominent "start now!" button is in the top right. Below the header, there is a registration form with fields for BUSINESS NAME, FIRST NAME, LAST NAME, PHONE, EXT, and EMAIL, followed by a "Next" button. A "Registration only takes a minute" message is displayed above the form. A welcome message states: "WELCOME to Ontario's free online community connecting employers and tomorrow's workforce. Across the province, businesses can use this system to connect with students via a range of learning opportunities coordinated by Educators and Passport to Prosperity Coordinators. YOU CAN help extend learning beyond the classroom -- Ontario's youth are counting on it!" Below this, there are instructions for employers and educators. At the bottom, five icons represent different user groups: EMPLOYERS (Help students explore the world of work), EDUCATORS (Find opportunities for your students), PASSPORT TO PROSPERITY (Create new industry and education partnerships), REGISTER ASSOCIATION (Learn how you can get involved), and STUDENTS & PARENTS (Extend learning beyond the classroom). The footer includes the copyright notice: © 2008 - 2010 Industry Migration Council.

Élément du projet

- **Base de données provinciale** d'employeurs qui participent ou s'intéressent à l'apprentissage par l'expérience, base de données qui est gérée par les coordonnateurs et les éducateurs de Passeport pour la prospérité dans les collectivités locales.
- **Lieux d'information locaux** qui font connaître les activités et succès locaux et permettent de partager des ressources en matière d'éducation et d'information.

Avantages de recourir à EmployerRegistry.ca

Pour les employeurs

- Point de départ pour participer à l'apprentissage par l'expérience.
- Possibilité d'offrir facilement aux élèves de nouvelles sortes de possibilités d'apprentissage ainsi que de gérer les possibilités existantes.
- Précision immédiate obtenue d'un point de contact unique localement.
- Possibilité d'accéder à de l'information à jour sur les programmes d'apprentissage en Ontario.
- Forum permettant de faire ressortir leur aide dans la détermination de la main-d'œuvre de demain.

Pour les associations industrielles/conseils sectoriels

- Collectivité en ligne et intuitive, qui permet de partager facilement les ressources et les occasions de partenariats relatives à l'apprentissage par l'expérience, aux progrès en éducation et en information sur les RH.
- Connexions en une étape avec les employeurs de la province.
- Système pour livrer des messages portant sur des nouvelles et de l'information ciblées provenant du ministère de l'Éducation et de partenaires de l'éducation de l'Ontario

Pour les enseignants

- Niveau sans précédent d'accès à une variété supérieure d'information utile des employeurs, ce qui offre de nouvelles possibilités à leurs élèves.
- Base de données compatible pour toutes les collectivités, qui fonctionne comme point central de connexion pour leurs élèves.
- Possibilité de télécharger et de partager des histoires de réussites d'élèves et d'employeurs, puis de partager des ressources avec d'autres enseignants.
- Système où l'accent a été fortement mis sur la convivialité et sur la réponse aux besoins quotidiens de l'apprentissage par l'expérience.

Pour les élèves et les parents

- Zone riche en ressources qui a pour objet de répondre aux questions sur les occasions d'apprentissage.
- Sites locaux où sont exposées des histoires de réussite, présentant le point de vue d'élèves et d'employeurs.
- Connexions intelligentes et contextuelles avec d'autres ressources provinciales importantes telles que Passeport-compétences de l'Ontario.
- Ressource facile à utiliser et qui sert à se tenir au courant des dernières nouvelles, de l'information sur l'apprentissage par l'expérience et de l'éducation aux niveaux local et provincial.

PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

Qu'est-ce que l'enseignement coopératif?

« L'enseignement coopératif est une expérience d'apprentissage planifiée pour laquelle des crédits sont accordés et qui intègre la théorie étudiée en classe et les expériences d'apprentissage au travail; il permet donc aux élèves de se servir de leurs connaissances et de les perfectionner, soit celles qu'ils ont acquises dans un programme d'études connexes ou dans un cours conçu localement. » (trad. libre)

- Ministère de l'éducation, *Éducation coopérative et autres formes d'apprentissage par l'expérience : Politiques et procédures pour les écoles secondaires de l'Ontario, 2000, p.*

Avant chaque placement d'enseignement coopératif, les élèves qui participent obtiennent de l'orientation, où il est question de préparation à l'emploi. Ils prennent connaissance des exigences en matière de santé et de sécurité, et ce, avant de se rendre à un lieu de travail. Après le début du placement, les élèves rencontrent régulièrement un enseignant du système coopératif lors d'une séance de groupe, afin de réfléchir sur ce qu'ils apprennent au travail.

L'enseignement coopératif est un partenariat entre les mondes de l'éducation et des affaires; il comprend les élèves, les employeurs, les enseignants et les parents.

Rôles et responsabilités

Un placement coopératif réussi dépend de la participation et de l'appui complets des partenaires suivants : l'élève, le parent, l'employeur et l'enseignant du système coopératif. Ci-dessous sont décrites leurs responsabilités.

Responsabilités de l'élève

- Se conformer à la réglementation de l'employeur.
- Prévenir aussi tôt que possible l'employeur et l'école d'une absence au travail par suite de maladie ou d'une circonstance urgente.
- Se présenter chez l'employeur comme prévu dans l'Accord sur la formation pratique et assister à toutes les séances à l'école, conformément au calendrier des activités de l'enseignement coopératif.
- Être honnête, ponctuel, courtois et coopératif.
- Faire toutes les activités prévues dans le plan d'apprentissage du placement personnel (PAPP).
- Prévenir l'enseignant et/ou le formateur de tout problème relié à sa participation à l'enseignement coopératif.
- Fournir son propre transport.
- Préparer une modification de l'accord sur la formation pratique lorsqu'il y a du travail après les heures régulières assignées.

Responsabilités de l'employeur/superviseur au travail

- Interviewer l'élève afin de s'assurer que le placement est approprié et répond aux besoins de l'élève.
- Préparer avec l'élève et/ou l'enseignant l'Accord sur la formation pratique/contrat de formation pratique, l'énoncé sur la confidentialité et la confirmation de couverture d'assurance.

- Signer avant le début du placement, le formulaire de l'Accord sur la formation pratique. (Il s'agit d'un formulaire relatif à la couverture de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, pendant que l'élève se trouve sur les lieux du travail.)
- Offrir de l'orientation et une formation sur la santé et la sécurité au travail, puis des directives pour le comportement acceptable ainsi que la tenue de travail adéquate.
- Voir à ce que l'élève ait des instructions claires et des précisions au sujet des tâches assignées.
- Coopérer avec l'enseignant à élaborer un plan d'apprentissage du placement personnel (PAPP).
- Donner des instructions à l'élève, le superviser et l'évaluer, conformément au PAPP. Veiller à ce que l'élève ait la chance d'atteindre les objectifs et de faire les activités de l'apprentissage que prévoit le PAPP.
- Aider l'élève à développer des compétences améliorant l'employabilité et à prendre des décisions éclairées quant à la carrière et à l'éducation.
- Rencontrer l'enseignant afin de parler du rendement de l'élève et remplir tous les formulaires d'évaluation.
- Prévenir l'enseignant des accidents, absences ou problèmes liés à la participation de l'élève sur les lieux du travail.

Responsabilités de l'enseignant du système coopératif

- Aider au recrutement ainsi qu'à la sélection de laboratoires de formation appropriés et créer une évaluation antérieure au placement.
- Informer les employeurs et/ou les superviseurs du placement de leurs rôles et responsabilités, avant le placement de l'élève à son travail.
- Concevoir un plan d'apprentissage du placement personnel pour chaque élève, en consultation avec celui-ci, le superviseur au travail et l'enseignant du cours connexe, afin de décrire les tâches à exécuter au travail et les attentes du programme d'études.
- Donner des instructions et de l'information générale sur la santé et la sécurité, sur la couverture de l'assurance, à la fois pour les élèves et pour les employeurs.
- Organiser et animer des séances d'orientation antérieures au placement, afin de préparer les élèves pour les lieux de travail.
- Surveiller les élèves, faire les rapports et évaluer le rendement des élèves.
- Visiter régulièrement les lieux du travail afin d'évaluer l'apprentissage de l'élève.
- Travailler avec les élèves et les superviseurs au travail, veillant à ce que l'on s'occupe immédiatement des problèmes.

Responsabilités du parent/tuteur

- Consentir à la participation de leur fille et de leur fils au programme d'enseignement coopératif.
- Encourager la présence régulière à l'entreprise de formation ainsi qu'à l'école.
- Favoriser la discussion sur les expériences d'apprentissage.
- Veiller à ce qu'il y ait une couverture d'assurance adéquate pour leur fille ou leur fils, y compris une assurance-accidents pour élève, au besoin; fournir le matériel de sécurité personnelle, selon les besoins

Que dire de l'assurance?

Assurance contre les accidents du travail pour les élèves des programmes de formation pratique

(L'information suivante provient de Note Politique/Programmes n° 76A, ministère de l'Éducation de l'Ontario)

Les élèves participant à des placements non payés d'enseignement coopératif sont couverts par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Afin qu'il y ait assurance contre les accidents du travail, le formulaire de l'*Accord sur la formation pratique doit être rempli* par les parties en cause, avant que l'élève commence sa formation. La signature de l'élève doit paraître sur le formulaire de l'Accord sur la formation pratique, ce qui indique le consentement aux conditions de la couverture prévue dans l'Accord. Le consentement d'un parent ou d'un tuteur est également requis si un élève à moins de 18 ans.

Conditions de la couverture

Les élèves sont couverts en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* pendant la durée de leurs devoirs comme stagiaire au laboratoire de formation, sous la supervision d'un formateur. Les élèves sont couverts lorsqu'ils ont un placement qui n'est pas obligatoirement couvert par la *sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (p. ex., les banques), car, à cette fin, ils sont considérés comme employés du ministère de l'Éducation. Les élèves sont couverts pendant qu'ils voyagent pour leur travail à l'entreprise de formation, mais ils ne le sont pas lorsqu'ils se rendent au laboratoire de formation ou en reviennent.

Conformément aux règles de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, les accidents du travail doivent être rapportés immédiatement à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Assurance responsabilité – Qui est couvert ?

(L'information suivante vient de l'Ontario School Board Insurance Exchange - Risk Management Advisory C-3)

L'assurance responsabilité du conseil scolaire protège les élèves, les employeurs et le personnel du conseil pendant que les élèves sont engagés dans un programme d'enseignement coopératif spécifié, une expérience de travail, l'observation d'employés au travail ou dans « Invitons nos jeunes au travail ».

Si un employeur fait participer un élève à des travaux ou activités qui se trouvent à l'extérieur du programme, la couverture n'est pas élargie. Par exemple, un employeur peut embaucher un élève de l'enseignement coopératif afin qu'il travaille après les heures. Puisque cette activité ne fait pas partie du programme d'enseignement coopératif, il n'y a pas de couverture par l'assurance responsabilité du conseil scolaire.

Couverture d'automobile n'appartenant pas à l'élève, aux fins de l'enseignement coopératif

A) TRAVAIL DANS UNE AUTOMOBILE N'APPARTENANT PAS À L'ÉLÈVE

L'élève sera protégé contre un accident ou un dommage attribuable à la négligence à un véhicule ne lui appartenant pas (à savoir, appartenant au conseil scolaire, à l'employeur, aux parents ou à un autre membre de la famille de l'élève) pendant qu'il travaille avec ce véhicule, la franchise étant de 250 \$.

B) CONDUITE D'UNE AUTOMOBILE N'APPARTENANT PAS À L'ÉLÈVE

La couverture pour la responsabilité civile (blessure aux autres ou dommage à la propriété

des autres) ET la couverture pour un dommage matériel au véhicule conduit par un élève NE SONT PAS offertes aux élèves des programmes de formation pratique. Conduire un véhicule d'employeur ou de client est considéré comme conduire pour les affaires de l'employeur. L'enseignant du système coopératif et l'employeur devraient comprendre clairement ce fait et voir à ce que l'élève soit assuré par la police d'assurance responsabilité civile automobile de l'employeur.

Domage à la propriété de l'employeur

La police de responsabilité civile du conseil scolaire couvre les élèves qui endommagent la propriété confiée à leurs soins, garde ou contrôle, et ce, pendant qu'ils participent à une expérience de travail, et la franchise est de 100 \$. Il faut noter que qu'il n'y a PAS de couverture pour un dommage intentionnel, s'il y a malhonnêteté de l'élève ou des erreurs et omissions.

Conseil de gestion du risque pour les employeurs

- Les élèves des placements de l'enseignement coopératif, ou lors d'autres affectations, ne devraient pas être autorisés à conduire un type quelconque de véhicule motorisé.
- Les employeurs devraient savoir que s'ils permettent aux élèves de conduire leurs véhicules, alors tout dommage à un véhicule doit être couvert par l'assurance automobile du propriétaire ou de l'employeur.
- Les employeurs sont responsables de la supervision des élèves en formation, tant pour la protection des élèves que pour la protection de l'employeur.
- Les élèves doivent recevoir de l'enseignant et de l'employeur des instructions relatives aux problèmes de santé et de sécurité, puis recevoir une formation générale portant sur la sécurité ainsi qu'une formation propre à l'emploi. Il faut insister sur le recours à l'équipement protecteur et sur la réglementation en matière de sécurité. Il faut s'occuper de la réglementation de la santé et de la sécurité, puis la respecter.

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE POUR LES JEUNES DE L'ONTARIO (PAJO)

Qu'est-ce que l'apprentissage?

L'apprentissage est une formation pratique pour les personnes qui aiment apprendre sur le tas. Cette formation permet d'accéder à des emplois bien rémunérés qui demandent un niveau de compétence élevé, du jugement et de la créativité. Les apprentis sont payés et ils acquièrent également de l'expérience de travail; de plus leur salaire augmente avec leur niveau de compétences.

Environ 90 p. 100 de la formation d'apprenti est offerte au travail par les employeurs ou les commanditaires qui forment en fonction des normes de compétences et de sécurité déterminées par l'industrie. Le reste comprend de l'enseignement en classe qui porte sur la théorie, ce qui s'obtient ordinairement à un collège communautaire local ou est offert par un autre établissement de formation.

Pour devenir un apprenti, une personne doit trouver un employeur qui accepte de la former. De tels emplois sont rarement annoncés et, plutôt, les employeurs préfèrent se fier au bouche à oreille lorsqu'il s'agit d'attirer des postulants. Les personnes qui veulent devenir des apprentis font habituellement une demande directe à un employeur, à un syndicat ou à un comité local d'apprentissage.

Après l'embauchage, il sera demandé à beaucoup d'apprentis, en raison de leurs compétences, de former de nouveaux apprentis, ou ils auront des occasions de diriger des exploitations, de lancer leur propre entreprise ou bien de se servir de leur expérience comme base d'études techniques ou de génie dans un collège ou une université.

Qu'est-ce que le PAJO?

Le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) ouvre la porte de l'apprentissage pour un large éventail de carrières excitantes. Si les élèves commencent la 11e année et ont au moins 16 ans, ils peuvent préparer une carrière dans un métier spécialisé à titre d'apprenti enregistré, et ce, tout en terminant leurs études en vue de leur diplôme d'études secondaires de l'Ontario (DESP), puis, un jour, devenir des travailleurs qualifiés et agréés ou bien des compagnons d'apprentissage.

Le PAJO aide les jeunes à obtenir des placements de formation par apprentissage dans plus de 140 métiers spécialisés. Les élèves s'inscrivent comme apprentis et commencent leur formation officielle tout en étudiant encore à l'école secondaire. Avec un diplôme ainsi que les compétences pour exécuter le travail, ces élèves jouissent alors d'un gros avantage.

Conditions d'admissibilité

Il faut de l'intérêt, une aptitude spécifique, des compétences et une fierté du travail au moment d'opter pour un métier spécialisé. Parmi les récompenses se trouvent une bonne carrière et un avenir formidable. Si un élève veut se qualifier pour le PAJO, il lui faut ceci :

- Avoir 16 ans lorsque débute le placement de l'enseignement coopératif.
- Avoir obtenu 16 crédits d'école secondaire.
- Avoir fait preuve d'assiduité à l'école.
- Faire preuve d'un intérêt sincère pour le métier spécialisé et d'aptitude connexe.
- Afficher de la courtoisie, une attitude positive et responsable, une éthique de travail solide

Avantages du PAJO pour un employeur

- Excellente source d'employés potentiels ayant les compétences techniques.
- Réponse à la pénurie de personnel dans les métiers spécialisés.
- Contribution au développement des attitudes positives et des compétences des élèves du PAJO.
- Formation d'apprentis fait preuve de leadership dans le monde des affaires.
- Amélioration de la communication entre les mondes des affaires et de l'éducation.
- Offre de formation systématique en vue de produire des employés mieux informés et plus productifs.
- Source de moins de roulement du personnel – les apprentis sont plus engagés et loyaux au regard de l'employeur et du métier.
- Durée de la formation demande un engagement à long terme au nom de l'employé.
- Réduction des coûts de formation.
- Employés acquièrent des habiletés pour la supervision, car ils jouent le rôle de superviseur pour les élèves.
- Possibilité d'attirer de meilleurs postulants et amélioration des relations employeur-employé.

Démarrage... à titre d'employeur

1. Vous avez décidé de faire l'essai du PAJO! Excellent! Appelez votre service local d'enseignement coopératif ou le coordonnateur du PAJO, et l'un ou l'autre vous guidera.
2. Votre coordonnateur du PAJO vous présentera des élèves vaillants, dévoués que vous pourrez interviewer.
3. Donnez à un élève une chance en lui fournissant une expérience non rémunérée d'enseignement coopératif.
4. Cette approche fonctionne! Maintenant, vous pouvez inscrire votre élève à titre d'apprenti.

Rôles et responsabilités

Responsabilités de l'élève

Les élèves doivent traiter l'expérience de travail comme un véritable emploi (à savoir, être ponctuel, se vêtir adéquatement, s'en tenir aux heures des pauses/repas, etc.). Il faut traiter avec respect les employeurs et les collègues de travail et suivre les instructions données. Les élèves signent une entente de confidentialité avant de commencer et sont mis au courant du sérieux de la nature de cette question. Si l'arrangement ne fonctionne pas, l'employeur peut y mettre un terme en tout temps.

L'enseignant du système coopératif prendra des arrangements afin de visiter régulièrement le lieu du travail au cours du semestre et demandera à l'employeur d'évaluer le travail de l'élève.

Responsabilités de l'employeur/superviseur au travail

- Offrir un milieu de travail sécuritaire et partager l'expertise avec les élèves.
- Fournir aux élèves une formation générale en sécurité et propre à l'emploi.
- Guider l'élève dans son apprentissage par de la supervision sur place par un compagnon d'apprentissage qualifié.

- Fournir aux élèves inscrits comme apprenti du PAJO un milieu de travail où l'on se concentre sur l'acquisition des connaissances et de la formation, veillant à ce que les normes du métier soient introduites pendant le placement
- Aider l'enseignant et l'élève à relever les heures de celui-ci qui comptent pour son apprentissage.
- Approuver les compétences au regard des normes de formation de l'élève, au fur et à mesure qu'elles sont atteintes.
- Travailler avec l'enseignant du système coopératif, veillant à ce que toutes les procédures soient correctement suivies et communiquant avec l'école afin de résoudre les difficultés pouvant apparaître.
- S'engager à employer l'élève jusqu'à ce qu'il achève son apprentissage (pourvu que l'élève ait fait ses preuves, devienne apprenti et continue de répondre aux normes de l'employeur).

Foire aux questions

Q : Est-ce que les élèves du PAJO sont couverts par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail?

R : Oui le ministère de l'Éducation couvre l'élève par l'entremise de la CSPAAT. Lorsque l'élève est inscrit comme apprenti et RÉMUNÉRÉ, l'employeur fournit la protection de la CSPAAT. Cette couverture est documentée sous la forme d'Accord sur la formation pratique (AFP), laquelle est signée par l'employeur, l'élève et l'enseignant, avant que l'élève commence le travail.

Q : Est-ce que les élèves sont payés pour leur formation d'apprentis?

R : Selon la Loi sur les normes d'emploi, les élèves du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario qui participent à la formation en cours d'emploi n'ont pas à être rémunérés pour les heures travaillées qui sont rattachées à des crédits d'école secondaire. Les heures travaillées qui ne sont pas liées à l'Accord sur la formation pratique (pour lesquelles il n'y a pas de crédit) seraient des heures rémunérées.

Q : À titre d'employeur, comment est-ce que je choisis l'employé qui formera l'élève?

R : La sélection dépend de la connaissance de votre personnel, de l'employé qui conviendrait le mieux pour ce rôle. Le coordonnateur du PAJO ou l'enseignant du système coopératif pourrait vous aider à prendre cette décision.

Q : Suis-je obligé d'accepter un élève après l'entrevue?

R : C'est l'employeur qui décide ultimement. L'élève doit répondre aux critères de l'employeur relatifs aux employés potentiels. L'employeur n'est pas obligé d'accepter l'élève après l'entrevue.

Q : Comment les conflits sont-ils gérés?

R : En cas d'attitude médiocre ou de comportement négatif évident, veuillez informer dès que possible le coordonnateur du PAJO ou l'enseignant du système coopératif. Toutes les tentatives pour corriger la situation seront faites. Si les choses ne s'améliorent pas, le placement peut être annulé. S'il y a une incapacité d'apprendre ou d'exécuter les tâches requises, veuillez communiquer avec le coordonnateur du PAJO ou l'enseignant du système coopératif. L'option de carrière de l'élève sera réévaluée. S'il y a un conflit de personnalité qui ne se surmonte pas, le placement prendra alors fin.

Q : Comment est-ce que j'obtiens davantage d'information sur la participation à titre d'employeur??

R : Pour davantage d'information sur la façon de participer au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario, à titre d'employeur (PAJO), veuillez consulter la liste des coordonnateurs du PAJO de Thunder Bay et de la région, sous Personnes-ressources pour les employeurs, à la page 17.

INCITATIFS DES EMPLOYEURS POUR LA FORMATION D'APPRENTIS

Les gouvernements provincial et fédéral offrent des mesures incitatives pour encourager les employeurs à offrir une formation d'apprenti. Ci-dessous sont énumérés divers programmes qui font qu'il est abordable et désirable pour votre entreprise de participer à la formation d'apprentis. Bien qu'ils ne s'appliquent pas au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO), il faut les avoir à l'esprit au moment d'élargir le programme de formation d'apprenti de votre entreprise.

Prime à la signature à l'intention des employeurs

La bourse d'apprentissage et la prime à la signature à l'intention des employeurs sont une initiative de Connexion Emploi, lancée par le gouvernement de l'Ontario en mai 2004. Cette initiative favorise l'expansion du système d'apprentissage et encourage les jeunes à envisager une carrière dans les métiers spécialisés. Ce programme aide la formation d'apprentis et l'emploi pour les jeunes qui, après avoir quitté l'école, ont besoin de se recycler afin de répondre aux exigences de l'entrée scolaire aux fins de l'inscription comme apprentis.

Quelle est la mesure incitative?

Pour les jeunes - Une bourse de 1 000,00 \$ pour une jeune personne (moins de 24 ans) qui retourne à l'école, termine le recyclage scolaire requis, dans le délai d'une année, et devient inscrit comme apprenti. Les fonds de la bourse sont versés après la signature officielle du candidat en tant qu'apprenti.

Pour les employeurs - Une prime à la signature de 2 000,00 \$ à l'intention de l'employeur qui appuie l'inscription d'un candidat à l'apprentissage, puis fournit de l'emploi et de la formation d'apprenti. Un premier 1 000,00 \$ est payé lorsque le candidat est inscrit comme apprenti. L'autre est versé si l'apprenti travaille encore chez le même employeur après six mois.

Crédit d'impôt pour l'apprentissage

Qu'est-ce que le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) de l'Ontario?

Les employeurs qui prennent un apprenti sont admissibles à un crédit d'impôt de 15 000 \$ sur trois ans. Le crédit d'impôt est offert aux entreprises qui ont des installations permanentes en Ontario; sont assujetties à l'impôt sur le revenu de l'Ontario; ont des dépenses admissibles pour la formation d'apprentis dans des métiers spécialisés et désignés.

Le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) vous aide à investir dans le futur dès aujourd'hui :

- Réclamez jusqu'à 5 000 \$ chaque année, au maximum 15 000 \$, par apprenti admissible,
- Recevez un crédit d'impôt de 25 p. 100 sur les salaires et les avantages sociaux payés aux apprentis après mai 2004 et avant le 1er janvier 2015.
- En ce qui concerne les entreprises constituées en personne morale ou non et qui ont des salaires totalisant 400 000 \$ ou moins pour l'année d'imposition antérieure, le taux du crédit d'impôt est haussé à 30 p. 100.
- Parmi les métiers spécialisés admissibles se trouvent les métiers industriels, de la construction, de la force motrice et de certains services.

- L'emploi des apprentis admissibles doit commencer avant le 1er janvier 2012.
Le CIFA est un crédit d'impôt remboursable pour les entreprises constituées en personne morale ou non, qui emploient des apprentis dans certains métiers spécialisés au cours des 36 premiers mois d'un programme d'apprentissage.

Pour des demandes de renseignements reliées à l'administration fiscale du crédit d'impôt pour la formation en apprentissage, communiquez avec le service suivant :

Ministère du Revenu

Direction de l'imposition des compagnies

1-800-262-0784, poste 5450

Pour des questions sur l'apprentissage, communiquez avec votre bureau ministériel local de l'apprentissage ou composez le 1-888-JobGrow.

Qu'est-ce que le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (CICEA)?

Le crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (CICEA) est un crédit d'impôt non remboursable qui équivaut à 10 p. 100 des salaires admissibles, payables aux apprentis admissibles, et ce, pour un emploi après le 1er mai 2006. Le crédit maximal est de 2 000 \$ par année pour chaque apprenti admissible.

N'importe quelle entreprise qui embauche un « apprenti admissible » se qualifie pour le CICEA. Un « apprenti admissible » est défini comme une personne qui travaille dans un métier désigné, au cours des deux premières années de son contrat d'apprentissage. Ce contrat doit être enregistré auprès d'un gouvernement (fédéral, provincial ou territorial) dans le cadre d'un programme d'apprentissage appelé à accorder l'agrément ou la licence aux personnes du métier.

Pour davantage d'information sur le crédit d'impôt pour la formation d'apprentis, servez-vous de la ligne réservée aux demandes de renseignements des entreprises, à l'Agence du revenu du Canada : 1-800-959-5525.

PERSONNES-RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS

Services de l'enseignement coopératif

Lakehead District School BoardConseil scolaire du district de Lakehead

Hammarskjold High School : (807) 346-5377

Hillcrest High School : (807) 346-5363

Sir Winston Churchill Collegiate & Vocational Institute : (807) 624-4524

Westgate Collegiate & Vocational Institute : (807) 577-4251

Conseil scolaire catholique du district de Thunder Bay

St. Ignatius High School : (807) 344-8433

St. Patrick High School : (807) 623-5218

Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales

École secondaire catholique de La Vérendrye : (807) 343-4081

Conseil scolaire de district Superior-Greenstone

Geraldton Composite High School : (807) 854-0130

Lake Superior High School : (807) 825-3271

Manitouwadge High School : (807) 826-3241

Marathon High School : (807) 229-1800

Nipigon-Red Rock District High School : (807) 886-2201

Conseil scolaire de district du Grand Nord de l'Ontario

École secondaire Château-Jeunesse : (807) 876-1621

École secondaire Cité-Supérieure : (807) 229-0557

École secondaire Manitouwadge : (807) 826-2907

Conseil d'enseignement Northern Nishnawbe

Dennis Franklin Cromarty First Nations High School : (807) 623-8914

Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario

Conseil scolaire du district de Lakehead

Louis Kok, coordonnateur PAJO : (807) 625-5167

Conseil scolaire catholique du district de Thunder Bay

Ivan Strachan, consultant, Éducation technologique : (807) 625-1580

Conseil scolaire de district catholique des Aurores boréales

Thérèse Dechêne, directrice, Programme d'aide à l'apprentissage : (807) 343-4073

Conseil scolaire de district Superior-Greenstone

Val Newton, Student Success Coordinator : (807) 229-0436, poste 236

Bureaux de Connexion emploi

Connexion Emploi - Thunder Bay

Confederation College
1450 Nakina Drive
Shuniah Building, pièce C113
Téléphone : (807) 475-6298

Service d'emploi des jeunes - Thunder Bay

1116, rue Waterford
Thunder Bay (Ontario)
Tél. : (807) 623-0768

Programme d'emploi et de formation du Supérieur - Nipigon

Sans frais : 1-877-623-0768

Connexion Emploi - Marathon

52 Peninsula Road, Suite 105
Marathon, ON
Téléphone : (807) 229-2037

Connexion Emploi - Geraldton

300 Beamish Avenue (in Geraldton Composite High School)
Geraldton, ON
Téléphone : (807) 854-0652

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités

1-888-JobGrow www.ontario.ca/jobgrow

Division de la formation - Thunder Bay

Unité de l'apprentissage et des services à la clientèle
28 Cumberland Street North, 3rd Floor, Suite 301
Thunder Bay, ON P7A 4K9
Téléphone : (807) 345-8888
Sans frais : 1-800-439-5493
www.edu.gov.on.ca

