

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of a construction site. In the center, two construction workers are silhouetted against the sky, standing on a steel framework. The workers are wearing hard hats and safety gear. The steel structure consists of a grid of vertical and horizontal beams. On the right side of the image, there is a white graphic overlay consisting of several thin white lines that connect small white circular nodes, resembling a network or data flow diagram. The overall aesthetic is professional and industrial.

**workforce**  
WindsorEssex

**MÉTIER SPÉCIALISÉS POUR  
LES NOUVEAUX ARRIVANTS**



## REMERCIEMENTS

Nous voudrions remercier toutes les personnes qui ont collaboré à ce Guide sur Métiers spécialisés pour les nouveaux arrivants, en y consacrant de leur temps et en partageant leurs idées et leur expertise.

Main-d'œuvre WindsorEssex tient également à remercier Safa Youness d'avoir œuvré à l'élaboration et à la rédaction de ce rapport. Nous apprécions également le soutien de Tashlyn Teskey et Mikal Fakhreddin.

Nous remercions aussi le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle pour son soutien



## ABOUT THE AUTHOR

### Safa Youness

Coordonnatrice des projets et analyste de recherche pour la Commission locale ainsi qu'une assistante de projet pour le WE LIP

Safa Youness est Coordinatrice des projets et analyste de recherche pour la Commission locale ainsi qu'une assistante de projet pour le WE LIP chez Workforce WindsorEssex. Elle est diplômée de l'Université de Windsor avec une Maîtrise en sciences politiques et de Wilfred Laurier avec un baccalauréat en droits de la personne et diversité humaine. Son expérience durant ses études à Windsor a renforcé sa passion pour la diversité et la culture de la région. Elle est ravie d'utiliser ses compétences en recherche afin de contribuer à la communauté de Windsor-Essex par le biais de l'équipe de Workforce WindsorEssex.



# À PROPOS

Main-d'œuvre WindsorEssex est un conseil de perfectionnement de la main-d'œuvre et de développement communautaire. Notre mandat consiste à planifier, faciliter et promouvoir le perfectionnement de la main-d'œuvre régionale, c'est-à-dire le perfectionnement, le maintien en poste et le recrutement d'un large éventail de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins actuels et futurs de Windsor-Essex sur le développement économique et social.

Nous sommes un chef de file chevronné dans l'élaboration d'outils, de recherches et de guides régionaux sur le marché du travail qui permettent aux autres d'économiser du temps, de l'argent et des efforts. Ces ressources, créées en étroite coordination avec des partenaires des domaines de l'emploi, de l'éducation et de l'industrie, sont conçues pour aider les chercheurs d'emploi, les employeurs, les élèves et les éducateurs, ainsi que la collectivité, à prendre des décisions plus éclairées au sujet du marché du travail en utilisant des ressources locales adaptées, riches en données et impartiales.



**workforce**  
WindsorEssex

[www.workforcewindoressex.com](http://www.workforcewindoressex.com)





# SOYEZ CONNECTÉS

## Ressources pour les chercheurs d'emploi



**WEjobs**

Soumettez votre curriculum vitæ à notre base de données  
Inscrivez-vous pour recevoir des offres d'emploi par courriel



**WEsearch**

Communiquez avec les programmes et services locaux  
Renseignez-vous sur l'apprentissage et la formation



**WEexplore**

Trouvez des offres d'emploi à jour par profession  
Découvrez les cheminements de carrière, ainsi que les profils et les blogues



**WEmap**

Explorez les emplois et les services dans la région

## Ressources pour les élèves



**WEdata**

Demandez des statistiques locales pour des projets  
Obtenez de l'information sur le marché du travail local



**WEsearch**

Renseignez-vous davantage sur les apprentissages  
Communiquez avec notre Carrefour d'apprentissage par l'expérience



**WEexplore**

Trouvez de l'information sur les emplois en demande  
Découvrez les cheminements de carrière, ainsi que les profils et les blogues



**WEmap**

Explorez les emplois et les services dans la région





# TABLE DES MATIÈRES

Objectif	1
Méthodologie	2
L'immigration dans Windsor-Essex	3
Que sont les métiers spécialisés?	5
Qu'est-ce qu'un apprentissage?	7
Métiers spécialisés dans Windsor-Essex	9
Nouveaux arrivants et métiers spécialisés	11
Comment les nouveaux arrivants trouvent du travail	14
Fournisseurs de services et métiers spécialisés	15
Employeurs des métiers spécialisés	19
Pratiques exemplaires des employeurs	20
Recommandations	21
Conclusion	24
Ressources pour les apprentis	25
Ressources pour les employeurs	27
Ressources pour les fournisseurs de services	28
Bibliographie	29





# OBJECTIF

En 2016, près d'un détenteur de certificat de métier sur trois était âgé de 55 ans ou plus, et approchait probablement de la retraite. Selon ConstruForce Canada, l'industrie de la construction en Ontario aura besoin de plus de 100 000 travailleurs supplémentaires pour combler les départs à la retraite et la croissance de l'industrie.<sup>1</sup> Un nombre au moins égal de nouveaux arrivants possède une expérience pertinente à leur arrivée au Canada, selon un récent sondage de Workforce Windsor-Essex qui a révélé que 15 % des répondants qui étaient nouveaux arrivants avaient de l'expérience dans les métiers spécialisés, et constituent un excellent choix pour combler le bassin de talents des employeurs locaux.<sup>2</sup>

Étant donné que les inscriptions à des programmes d'apprentissage et le nombre de personnes qui les terminent sont restés stagnants et faibles au cours des dernières années dans Windsor-Essex, il faut en faire davantage pour s'assurer que les personnes qui souhaitent travailler dans les métiers soient encouragées et soutenues à cet égard. Compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et des taux de chômage élevés au sein des nouveaux arrivants, il est probable qu'il existe des décalages entre les demandeurs d'emploi nouveaux arrivants, le personnel de soutien à l'emploi et les employeurs qui cherchent à embaucher. En déterminant où se trouvent ces décalages et comment ils peuvent être résolus, on s'assurera que les nouveaux arrivants ont des possibilités d'obtenir un emploi enrichissant dans un métier et qu'ils peuvent également utiliser leurs compétences et leur expérience professionnelle antérieures.

Selon de nombreuses consultations avec les employeurs du domaine des métiers spécialisés, il est clair qu'il faut trouver des solutions pour remédier à la faible offre de personnes de métier qualifiées. Le présent rapport décrira les défis et présentera les possibilités permettant de surmonter ces défis auxquels font face les employeurs, les nouveaux arrivants ayant de l'expérience et de l'intérêt dans les métiers spécialisés, et les fournisseurs de services qui servent d'intermédiaires pour faciliter leurs contacts.



1. Salle de presse du gouvernement de l'Ontario, «L'Ontario met les nouveaux arrivants en contact avec les possibilités offertes par les métiers spécialisés», Ontario, (consulté le 16 août 2022).

2. Ibid.





# MÉTHODOLOGIE

Ce rapport s'appuie sur des données recueillies par Statistique Canada, EMSI Analyst, le YMCA du sud-ouest de l'Ontario, ainsi que sur des rapports et sondages antérieurs de Workforce WindsorEssex. De plus, les données concernant l'état actuel de l'industrie des métiers spécialisés et les barrières à l'entrée pour les nouveaux arrivants ont été recueillies lors de diverses consultations communautaires avec des employeurs de gens de métiers spécialisés, des organismes fournisseurs de services (FS) et des nouveaux arrivants dans la communauté de Windsor-Essex.

Par l'intermédiaire de divers FS locaux, les nouveaux arrivants ont répondu à des sondages en ligne disponibles en anglais, en français, en arabe et en espagnol. On leur a posé des questions concernant leur plus haut niveau d'éducation, leur langue, leurs centres d'intérêt et leur expérience dans les métiers spécialisés, les obstacles à l'emploi dans les métiers spécialisés et la façon dont ils entrent en contact avec les employeurs.

À l'aide de consultations et de sondages en ligne, on a posé des questions aux employeurs de gens de métiers spécialisés sur les défis les plus importants avec lesquels ils sont aux prises, sur leurs connaissances et leur participation au sujet des programmes de recrutement qui incluent les nouveaux arrivants, leur volonté d'embaucher des nouveaux arrivants, les obstacles à l'embauche, ainsi que la façon dont ils établissent des liens avec les nouveaux arrivants.

Lors de la préparation du présent rapport, les FS ont également été consultés. On leur a posé des questions sur l'intérêt et l'expérience des clients nouveaux arrivants dans les métiers spécialisés, les programmes qui aident les nouveaux arrivants à prendre part à la main-d'œuvre locale des métiers spécialisés, et les obstacles auxquels ils sont aux prises en tant qu'organismes, ainsi que les obstacles que leurs clients doivent surmonter pour entrer en contact avec les employeurs des gens de métiers spécialisés.

Les données ont été fournies par le Partenariat WE Value, et recueillies dans le cadre de leur évaluation sur l'établissement. Même si les données comprennent une surreprésentation des réfugiés pris en charge par le gouvernement et des réfugiés au sens de la Convention, elles permettent de mieux comprendre certains des nouveaux arrivants qui s'installent à Windsor-Essex. Veuillez noter que le terme « nouveaux arrivants » est utilisé pour décrire des personnes qui ont immigré au Canada au cours des cinq dernières années. Les données recueillies à partir du K2 Pathway to Settlement System de WE Value ont utilisé les ensembles de données suivants pour recueillir les données quantitatives de ce rapport : Métier, Code de métier, Classification nationale des professions (CNP), niveau d'études initial et secteur d'activité.



# L'IMMIGRATION DANS WINDSOR-ESSEX

Windsor-Essex a eu la bonne fortune d'attirer plus de 2 500 immigrants par an en moyenne au cours de la dernière décennie, ce qui a permis au marché du travail de la région d'en bénéficier davantage que de nombreux autres centres de taille moyenne au Canada. Il est important de souligner qu'il y a peut-être eu une baisse du volume d'immigration en raison de la fermeture des frontières en cas de pandémie, mais on s'attend à ce que l'immigration revienne aux volumes antérieurs au cours des prochaines années. Près de 40 % des travailleurs du secteur du transport et de l'entreposage sont des immigrants et 30 % de tous les travailleurs des services professionnels, scientifiques et techniques de la région ne sont pas nés au Canada.<sup>3</sup> Il s'agit d'une excellente nouvelle pour la région et pour les métiers spécialisés en particulier, car nous continuons à faire face à une pénurie croissante de talents.



**1 INDIVIDU SUR 4**  
est immigrant dans Windsor-Essex

**85 810** individus sont immigrants  
dans Windsor-Essex

**10 800** nouveaux arrivants se sont établis  
dans Windsor-Essex de 2011 à 2016

Le mot immigrant désigne un individu qui est ou a été immigrant reçu ou résident permanent.

Un nouvel arrivant désigne une personne émigrée au Canada depuis cinq ans ou moins.

Environ 10 800 nouveaux arrivants se sont établis dans Windsor-Essex entre 2011 et 2016. Comme nous avons connu des augmentations constantes en matière d'immigration dans la région au cours des cinq dernières années, ce nombre est susceptible d'être beaucoup plus important si l'on se penche sur les années récentes.



Les cinq principales langues parlées à Windsor-Essex (qui ne sont ni l'anglais ni le français) sont :<sup>4</sup>

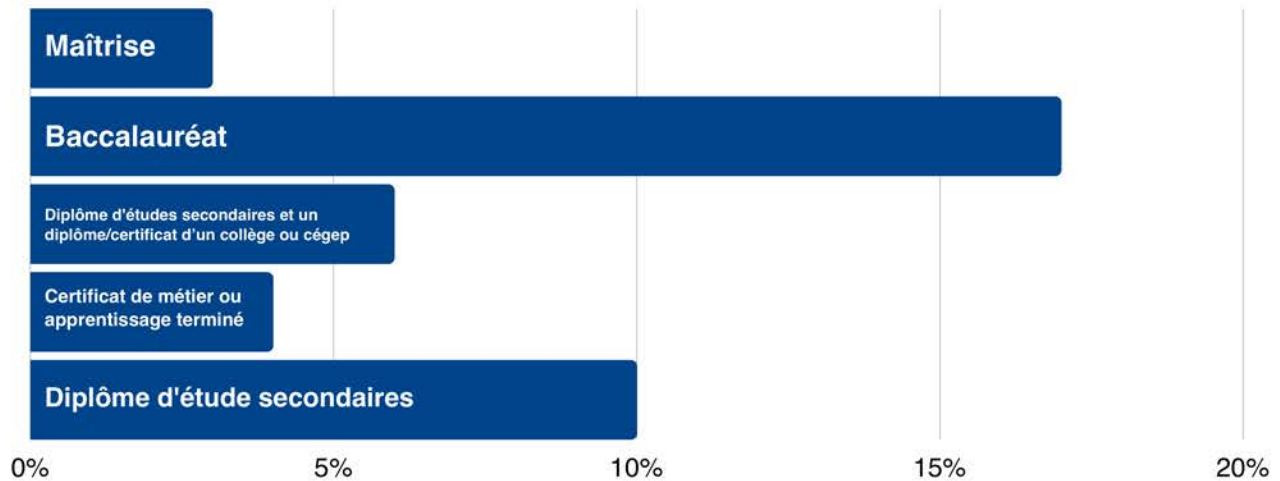
1. l'arabe;
2. l'italien;
3. l'espagnol;
4. l'allemande;
5. Le serbo-croate.

Selon un sondage antérieur de Workforce WindsorEssex, 20 % des nouveaux arrivants interrogés ont déclaré qu'ils espéraient travailler dans les métiers spécialisés, et 14 % dans la fabrication.<sup>5</sup>



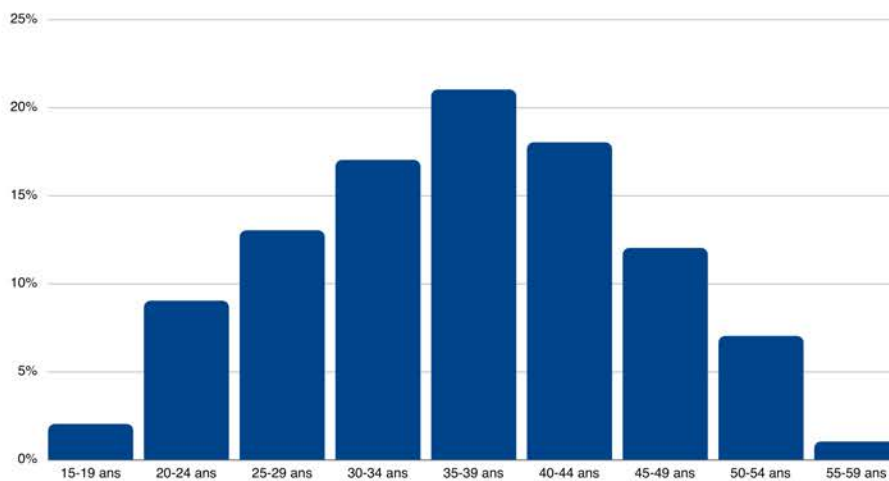


## NIVEAU D'ÉDUCATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS



La plupart des nouveaux arrivants évalués entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 29 juillet 2022 ont indiqué que leur niveau de scolarité correspondait à un baccalauréat, un diplôme d'études secondaires et un diplôme/certificat d'un collège ou cégep. Ce que cela nous indique, c'est que la majorité des nouveaux arrivants ont les niveaux d'éducation requis en Ontario pour être formés et trouver un emploi intéressant dans le secteur des métiers spécialisés.

## NOUVEAUX ARRIVANTS AVEC DE L'EXPÉRIENCE EN APPRENTISSAGE DES MÉTIERS



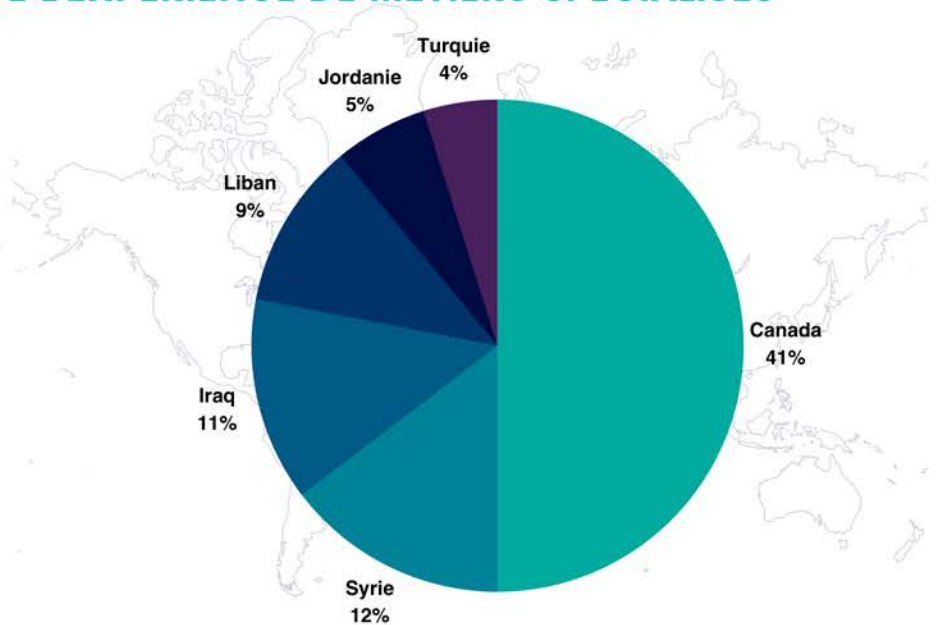
Le plus important groupe de nouveaux arrivants ayant de l'expérience dans les métiers spécialisés est composé de personnes âgées de 35 à 39 ans (environ 20 %), ce qui est idéal pour la certification, car elles ont probablement plusieurs années d'expérience dans les métiers spécialisés.<sup>6</sup>





### PAYS D'ACQUISITION DE L'EXPÉRIENCE DE MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Les trois principaux pays où les nouveaux arrivants ont acquis leur expérience des métiers spécialisés sont le Canada (41 %), la Syrie (12 %) et l'Iraq (11 %). Ces données sont utiles pour les employeurs qui envisagent d'offrir une formation dans la langue maternelle des nouveaux arrivants. Il pourrait être utile aux employeurs qui cherchent à utiliser le bassin de nouveaux arrivants ayant une expérience dans les métiers spécialisés de se concentrer sur la langue arabe.



## QUE SONT LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS?

Un métier spécialisé est une profession qui consiste à travailler avec ses mains et qui exige une formation spécialisée, un ensemble de compétences particulières et des connaissances.<sup>7</sup>

Les métiers spécialisés sont répartis dans les secteurs énoncés ci-dessous :



#### **Construction :**

Électriciens, charpentiers, plombiers, soudeurs, peintres, conducteurs d'équipement lourd, etc.



#### **Transport :**

Techniciens de véhicules automobiles, mécaniciens d'équipement lourd, techniciens de motocyclettes, etc.



#### **Fabrication et industrie :**

Fabrication de pièces et de véhicules, fabrication de produits, mécaniciens industriels (mécaniciens de chantier), machinistes, etc.



#### **Services:**

Cuisiniers, boulangers, coiffeurs, horticulteurs, etc.





Les grands projets en cours dans Windsor-Essex, comme celui du pont international Gordie-Howe et l'usine de batteries de véhicules électriques Stellantis-LG Energy Solution, auront besoin de travailleurs dans des métiers spécialisés comme :



### SALAIRES :

Apprenti :  
18,00 \$/heure;  
compagnon :  
30,25 \$/heure

### MACHINISTE GÉNÉRAL (CODE DE MÉTIER 429A, CNP 7231)

Les machinistes règlent et conduisent diverses machines-outils pour tailler ou meuler le métal, le plastique ou d'autres matériaux pour fabriquer ou modifier des pièces ou des produits de dimensions précises.

Éducation : Collège St. Clair — Machiniste général ou technicien mécanicien (coupe de métaux de précision)

### ÉLECTRICIEN INDUSTRIEL (CODE DE MÉTIER 442A)

Les électriciens industriels installent, inspectent, assemblent, dépannent, réparent et entretiennent des appareils électriques, des appareils, de l'équipement de contrôle et du câblage pour des systèmes électriques industriels.

Éducation : Collège St. Clair — Électricien industriel



### SALAIRES :

Apprenti :  
25,10 \$/heure;  
compagnon :  
41,03 \$/heure



### SALAIRES :

Apprenti :  
19,00 \$/heure;  
compagnon :  
34,00 \$/heure

### OUTILLEUR-AJUSTEUR (CODE DE MÉTIER 430A)

Les outilleurs-ajusteurs conçoivent, créent, réparent et essaient les prototypes et les outils de production comme les matrices, les outils de coupe, les gabarits, les organes de montage, les calibres et l'outillage spécialisé à l'aide de divers métaux, alliages et plastiques.

Éducation : Collège St. Clair — Outilleur-ajusteur

### TECHNICIENS EN ROBOTIQUE

Les techniciens en robotique programment, dépannent et entretiennent les robots et les systèmes de production automatisés ainsi que l'équipement mécanique, hydraulique et pneumatique. Ils participent également à l'application et à la conception de systèmes robotiques, à leur fabrication et à leur mise à l'essai.

Éducation : Collège St. Clair — Technicien en génie électromécanique – Robotique



### SALAIRES :

Apprenti :  
22,88 \$/heure;  
compagnon :  
43,27 \$/heure





# QU'EST-CE QU'UN APPRENTISSAGE ET POURQUOI DEVRAIS-JE EN TERMINER UN?

Un apprentissage est une forme d'enseignement qui permet d'apprendre un métier spécialisé au moyen d'une formation qui a lieu en classe et en milieu de travail. Un apprenti travaille pour un employeur, en apprenant le métier par la pratique, et il termine ses études en suivant des cours à temps plein ou à temps partiel. Selon le métier, il faut souvent de deux à cinq ans pour terminer un apprentissage. Même si tous les emplois relevant des métiers spécialisés n'exigent pas d'effectuer un apprentissage, le fait d'obtenir une accréditation dans un métier présente de nombreux avantages, dont de meilleurs salaires, plus de mobilité économique et davantage de possibilités d'emploi.

## AVANTAGES D'ÊTRE APPRENTI



### La formation en milieu de travail est payée.

Les apprentis sont payés par l'employeur pour le travail qu'ils effectuent. De nombreux apprentis verront leur salaire augmenter à mesure qu'ils franchissent des étapes importantes de leur formation.



### Les apprentis obtiennent un salaire plus élevé lorsqu'ils sont certifiés comme compagnons.

En 2016, les personnes vivant dans Windsor-Essex et possédant un certificat de compétence ont un revenu médian de 42 938 \$, tandis que celles qui possèdent un diplôme d'études secondaires ont un revenu médian de 22 393 \$<sup>8</sup>



### Ils ont des possibilités d'emploi stables au Canada.

Les industries qui emploient des gens de métier devraient connaître une croissance de 6 % à l'échelle nationale au cours des cinq prochaines années. Dans Windsor-Essex, les projets du pont international Gordie-Howe, de l'hôpital de soins de courte durée de Windsor/Essex et de l'usine de batteries électriques nécessiteront des milliers de gens de métier au cours de la prochaine décennie.





## OPTIONS DE FORMATION



### Élèves du secondaire

PAJO ➔ Apprentissage

Le Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario permet aux élèves de 11e et de 12e année de travailler comme travailleurs de métier tout en terminant leurs études secondaires. Certains programmes offrent aux participants la possibilité de terminer le niveau 1 de leur métier au moment où ils obtiennent leur diplôme d'études secondaires. Les participants peuvent terminer leur apprentissage après avoir obtenu leur diplôme d'études secondaires. Ces programmes sont utiles pour les élèves du secondaire qui souhaitent entreprendre une carrière dans le secteur des métiers spécialisés et veulent prendre une longueur d'avance dans leur formation.



### Aucune expérience professionnelle

Préapprentissage ➔ Apprentissage

Les programmes de préapprentissage présentent un ou plusieurs métiers aux élèves et offrent à leurs participants des stages de courte durée. Dans certains cas, les participants ont la possibilité de terminer la formation de niveau 1 de leur métier. Ces programmes sont utiles pour ceux qui souhaitent en savoir plus sur un métier avant de commencer une formation officielle.



### Avec ou sans expérience professionnelle

PAD ou apprentissage

Les programmes apprentissage-diplôme permettent aux élèves d'obtenir un diplôme collégial tout en effectuant un apprentissage. Après les études, ils font des stages. Ces programmes profitent à ceux qui veulent obtenir deux niveaux d'études sur une courte période. Ceux qui souhaitent travailler dans un métier peuvent commencer leur apprentissage lorsqu'ils sont employés comme apprentis avec un parrain (employeur qui supervise la formation en cours d'emploi).



## MÉTIERS SPÉCIALISÉS DANS WINDSOR-ESSEX

La demande de gens des métiers spécialisés augmente de façon urgente dans tout le pays. En Ontario, on prévoit que le nombre de postes vacants atteindra 350 000 d'ici 2025.

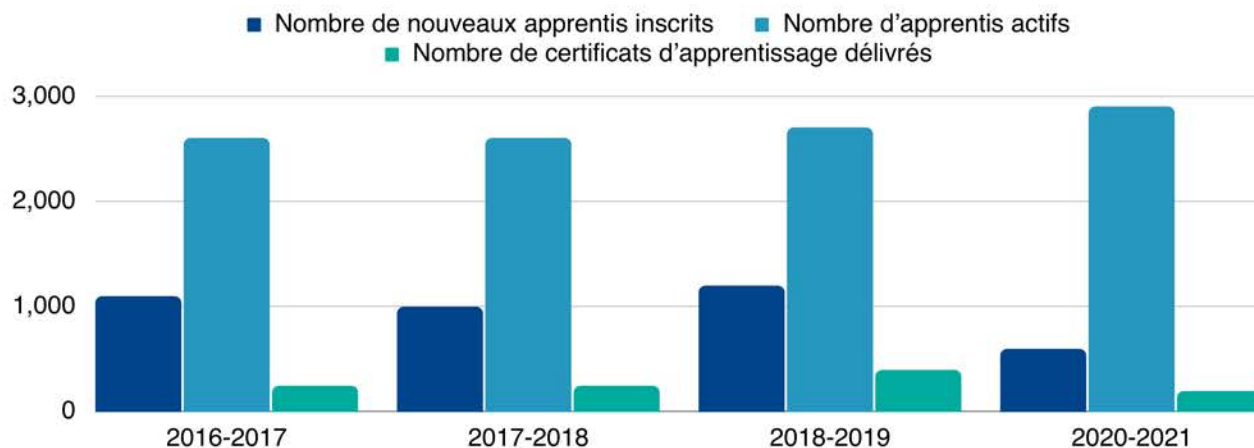
La région de Windsor-Essex est également appelée à connaître une croissance importante au cours des prochaines années, avec des projets importants comme le nouveau pont international Gordie-Howe, l'usine de batteries électriques Stellantis-LG Energy Solutions, le nouvel hôpital de soins de courte durée de Windsor/Essex et l'élargissement de l'autoroute 3. Cette croissance prévue pour la région nécessite de nombreux travailleurs spécialisés, et nous en avons peu.

Le secteur des métiers spécialisés de Windsor-Essex se trouve également dans une situation stratégique idéale, car la région est l'un des plus importants passages frontaliers entre le Canada et les États-Unis, et ses secteurs du transport et de l'entreposage sont supérieurs à la moyenne.

Windsor compte plus de deux fois plus d'employés dans le secteur de la fabrication par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne, avec des forces particulières dans le matériel de transport et la fabrication connexe. De plus, la communauté compte 30 % d'employés de plus dans le secteur du transport et de l'entreposage que la main-d'œuvre nationale.<sup>9</sup>

De fait, les rapports sur les demandes d'emploi compilés par Workforce WindsorEssex en juillet 2022 indiquent la forte demande d'emplois pour les métiers spécialisés dans la région. Alors que la demande continue d'augmenter, les inscriptions aux programmes d'apprentissage dans les métiers spécialisés ont connu une baisse importante entre 2020 et 2021. Les inscriptions aux programmes d'apprentissage sont passées de 1 062 en 2018-2019<sup>10</sup> à seulement 618 en 2020-2021.<sup>11</sup> Cette baisse des taux d'inscription peut être attribuée à la pandémie de COVID-19, qui a également nui aux inscriptions en formation et en éducation de manière générale.

### INSCRIPTIONS — APPRENTISSAGE



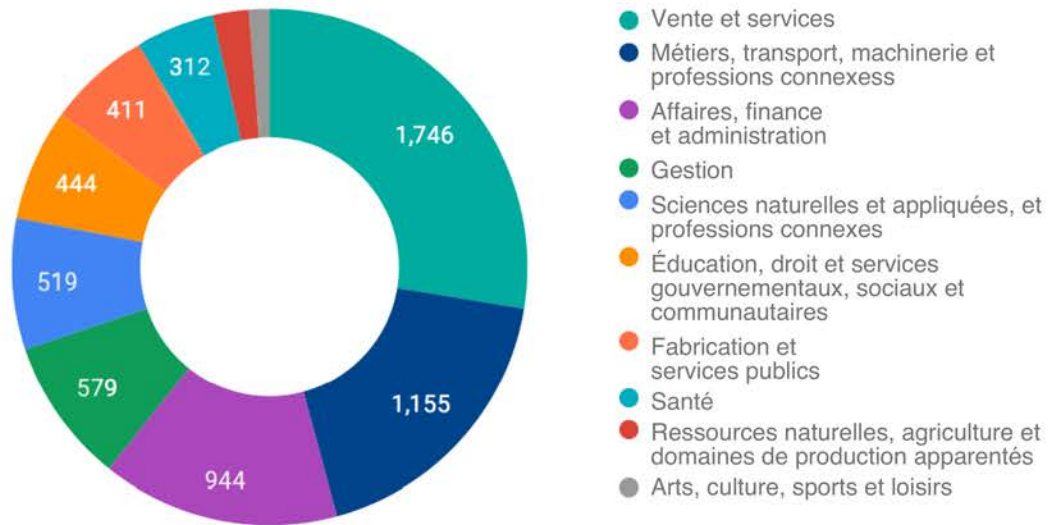
Le graphique ci-dessus affiche le nombre de nouveaux apprentis inscrits, d'apprentis actifs et de certificats d'apprentissage délivrés entre les années 2016 et 2021.





## OFFRES D'EMPLOI PAR CATÉGORIE

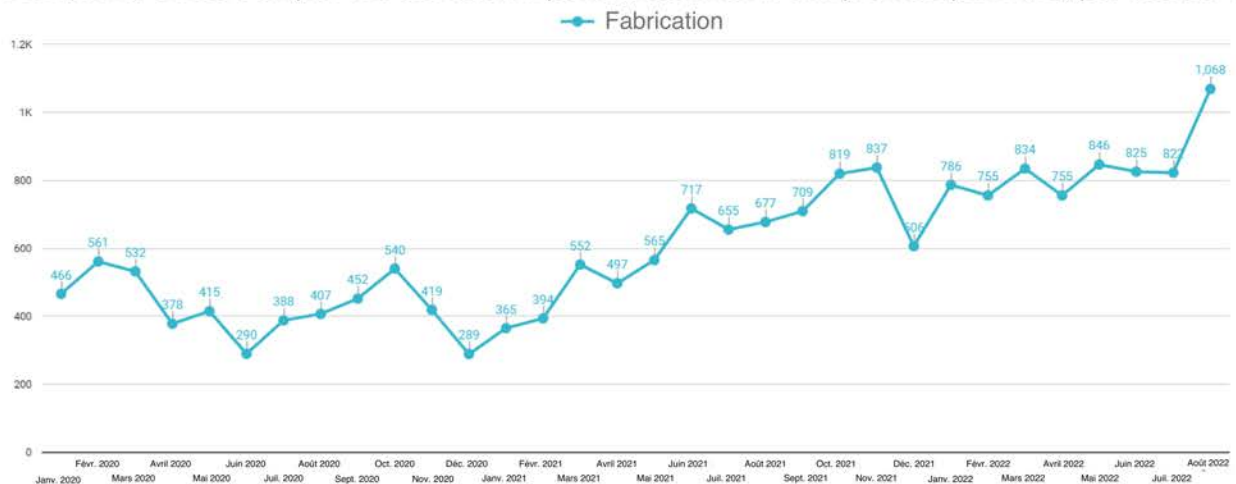
Dans quelle catégorie professionnelle générale embauche-t-on?



Le graphique ci-dessus affiche la forte demande d'emplois dans la catégorie Métiers, transport et machinerie et professions connexes, selon les données recueillies par Workforce WindsorEssex en examinant les affichages de postes locaux en juillet 2022.

## DEMANDE PAR SECTEUR CLÉ (WINDSOR-ESSEX)

Combien d'offres d'emploi ont été actives pendant au moins une journée par mois, par secteur?



Le graphique ci-dessus illustre l'augmentation continue de la demande d'emplois dans le secteur de la fabrication des métiers spécialisés en juillet 2022. Au cours des deux dernières années, les offres d'emploi pour des postes dans le secteur de la fabrication ont presque doublé.



## NOUVEAUX ARRIVANTS ET MÉTIERS SPÉCIALISÉS

De nombreux nouveaux arrivants au Canada ont de l'expérience dans les métiers spécialisés. Comme mentionné dans le rapport, près de 20 % des nouveaux arrivants évalués par le YMCA du sud-ouest de l'Ontario ont une expérience antérieure dans les métiers spécialisés. Cependant, les données recueillies par les conseils de planification de la main-d'œuvre de la province indiquent que le niveau de participation des nouveaux arrivants au processus des apprentissages et de la certification des métiers spécialisés est étonnamment bas.

### INTÉRÊT

Grâce aux consultations et aux sondages menés auprès des populations de nouveaux arrivants par les fournisseurs de services, nous savons que 66 % des nouveaux arrivants interrogés s'intéressent à un emploi dans les métiers spécialisés.

En tout, un total de 21 % étaient intéressés par le secteur industriel, 21 % par la construction, 28 % par le secteur des services et 28 % par l'industrie automobile.

Toutefois, 73 % d'entre eux estimaient avoir besoin de soutien ou de formation supplémentaire pour faire partie de la main-d'œuvre des métiers spécialisés. Ce chiffre important n'est pas surprenant, puisque les nouveaux arrivants qui tentent de se joindre aux métiers spécialisés font face à de nombreux obstacles.







### OBSTACLES

De nombreux nouveaux arrivants au Canada sont remplis d'enthousiasme à l'idée d'avoir la chance d'un second départ dans la vie. Cet enthousiasme se dissipe rapidement lorsqu'ils doivent surmonter de nombreux obstacles qui les empêchent de tirer parti de leurs compétences et de leur expérience antérieure pour démarrer leur carrière ici. Voici des exemples de ces obstacles.



#### **Des processus vagues au sujet des prochaines étapes :**

Il n'existe pas de système central auquel tous les nouveaux arrivants peuvent accéder pour les aider à déterminer les prochaines étapes de leur carrière. Bien que de nombreuses organisations à but non lucratif offrent ces services, les nouveaux arrivants ne sont pas tous dirigés vers ces services ou ne savent pas tous qu'ils existent. Cela complique les choses et augmente le stress des nouveaux arrivants qui tentent de s'acclimater à une nouvelle culture, une nouvelle langue et un nouveau marché du travail.



#### **Langue :**

La langue est le principal obstacle à l'emploi cité par les nouveaux arrivants, les employeurs et les fournisseurs de services. La formation dans une langue différente et l'apprentissage de la communication avec les collègues et la direction dans cette langue sont des tâches intimidantes. Le manque de formation dans les métiers spécialisés dans des langues autres que l'anglais crée une limitation pour ceux qui cherchent à commencer leur formation tout en apprenant l'anglais..



#### **Transport :**

Dans leurs réponses au sondage, de nombreux nouveaux arrivants ont indiqué qu'ils dépendaient des transports publics. Déjà insuffisant, le système de transport de la région n'offre pas d'itinéraires vers les zones industrielles où se trouvent de nombreux emplois dans les métiers spécialisés. Le « plan directeur de transit » de 2019<sup>12</sup> visait à résoudre ces problèmes en prolongeant les heures de service des transports en commun, en augmentant la flotte et en agrandissant le garage, et en mettant en œuvre la nouvelle structure et le nouveau réseau de lignes. Ce plan de modernisation et d'expansion du système de transport en commun de la ville n'a pas encore été mis en œuvre.





### **Absence de certification :**

Le processus de certification pour ceux qui ont une expérience antérieure est beaucoup trop long. Pour les nouveaux arrivants ayant de l'expérience dans les métiers spécialisés, il s'agit d'un processus difficile, comprenant la formation linguistique, la demande d'admission à un programme d'apprentissage et une évaluation dans une nouvelle langue. Pour les personnes qui ne sont pas des nouveaux arrivants, le parcours consiste à chercher un parrain, à terminer leur formation et à passer leur examen. Pour les nouveaux arrivants, ce parcours n'est pas aussi direct.

Pour les nouveaux arrivants ayant une expérience dans un métier qualifié dans leur pays d'origine, le processus d'équivalence commence par une évaluation d'équivalence professionnelle (EEP) de Métiers spécialisés Ontario. La demande d'EEP exige que les nouveaux arrivants fournissent des preuves suffisantes de leur expérience et de leurs compétences dans le métier. L'EEP est délivrée par Métiers spécialisés Ontario (anciennement l'Ordre des métiers de l'Ontario). Une fois la demande approuvée, les nouveaux arrivants peuvent se présenter à l'examen d'accréditation afin d'obtenir leur certificat de qualification professionnelle, l'étape finale pour devenir compagnon. Dans de nombreux cas, ils sont inadmissibles ou incapables de passer ou de réussir l'évaluation d'équivalence, ce qui les amène à commencer un apprentissage au niveau 1.



### **Difficulté à se procurer des documents**

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les nouveaux arrivants possédant de l'expérience dans les métiers spécialisés de leur pays d'origine ne disposent pas des documents que Métiers spécialisés Ontario exige pour la certification d'une personne de métier. Tous les pays n'ont pas divisé leurs métiers spécialisés en catégories hautement spécialisées comme l'a fait le Canada. En fait, la plupart des pays d'où viennent les nouveaux arrivants organisent leurs métiers spécialisés en catégories plus générales, ce qui ajoute encore à la confusion des nouveaux arrivants lorsqu'ils essaient de mener leur carrière au Canada. De plus, de nombreux nouveaux arrivants peuvent ne pas avoir accès à ces documents en raison de gouvernements incompetents ou déçus, de guerres ou de catastrophes naturelles qui rendent impossible l'obtention de ces documents.



### **Manque d'expérience de travail et de références au Canada**

L'obstacle initial de la langue crée une barrière supplémentaire, celle de ne pas pouvoir obtenir d'expérience professionnelle ou de références canadiennes. Cela peut être dû à des préjugés implicites voulant que ceux qui ne parlent pas couramment l'anglais ne sont pas compétents. Cela peut potentiellement créer un cycle perpétuel de rejet des nouveaux arrivants qui peuvent ainsi ne pas trouver l'expérience de travail nécessaire pour commencer leur carrière dans les métiers spécialisés.

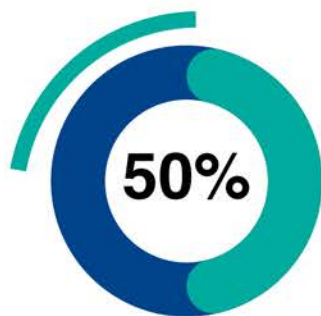




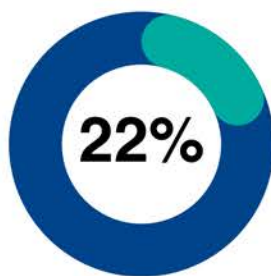
### Tabous culturels sur le travail dans les métiers spécialisés

Tant pour les immigrants que pour les non-immigrants, les métiers spécialisés sont souvent considérés comme une carrière de dernier recours. Cela est attribuable, en partie, à l'importance que la plupart des sociétés accordent à d'autres professions décernant des permis d'exercer, comme les avocats et les médecins, et aussi en partie aux idées fausses selon lesquelles les métiers spécialisés sont exercés dans des conditions insalubres. Ces idées fausses signifient également que les personnes qui s'identifient comme des femmes sont moins susceptibles de poursuivre des carrières dans les métiers spécialisés, ce qui limite davantage le bassin de personnes s'intéressant ou participant activement aux métiers.

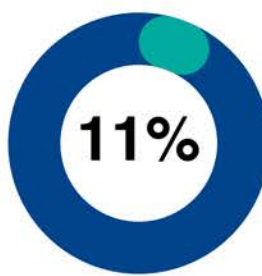
Interrogés sur les obstacles qu'ils ont rencontrés et qui les ont empêchés d'avoir un emploi dans les métiers spécialisés, les nouveaux arrivants ont cité la langue (50 %), le manque de certifications (22 %), l'absence de contacts avec les employeurs (11 %) et le manque d'expérience de travail au Canada (11 %) comme étant les principaux obstacles à l'emploi dans les métiers spécialisés.[1]



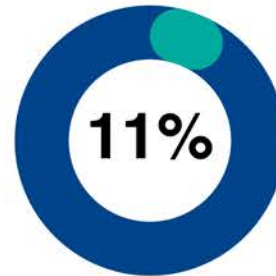
La langue



Le manque de certifications



L'absence de contacts avec les employeurs



Le manque d'expérience de travail au Canada







## COMMENT LES NOUVEAUX ARRIVANTS TROUVENT DU TRAVAIL



AMIS/FAMILLE



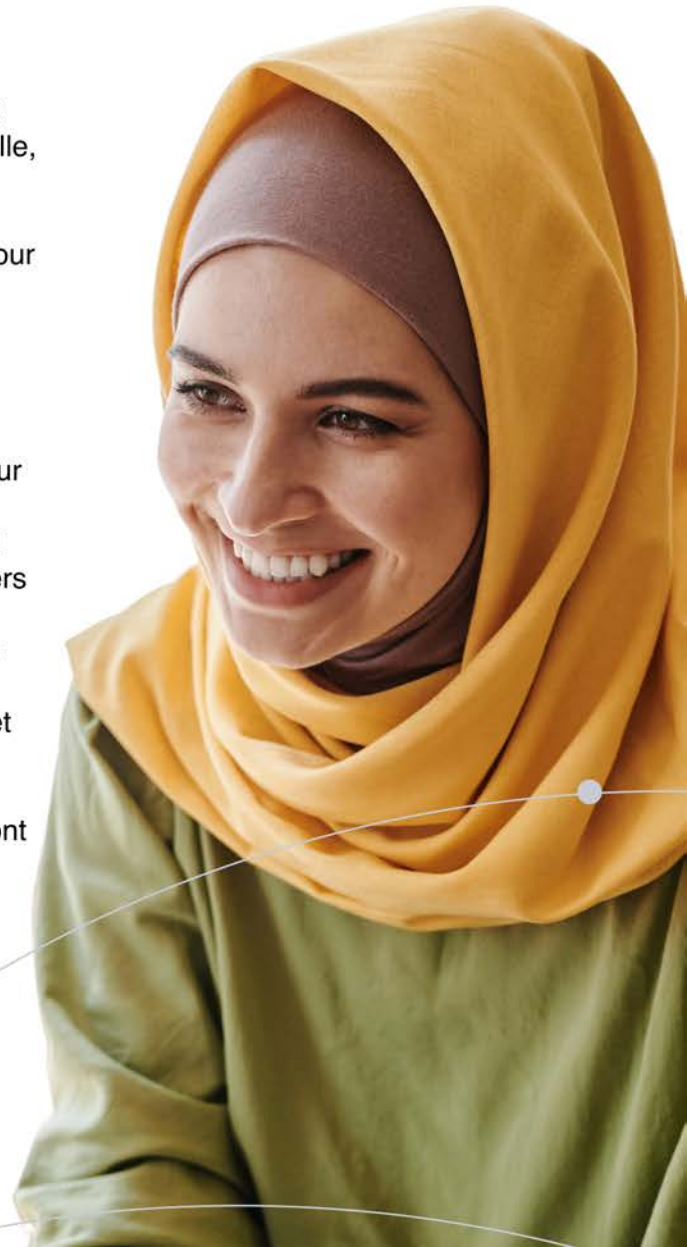
BOUCHE-À-OREILLE



RECHERCHES SUR INTERNET / SE PRÉSENTER ET POSTULER

Voici les principales méthodes utilisées par les nouveaux arrivants pour trouver un emploi dans Windsor-Essex : les recommandations d'amis et de la famille, le bouche-à-oreille, les recherches sur Internet et le fait de se présenter et de postuler. La création de vastes réseaux et de canaux de communication à l'intention des nouveaux arrivants est, pour ces derniers, la méthode la plus efficace pour trouver un emploi. Les employeurs seraient bien avisés de créer des contacts plus étroits avec les nouveaux arrivants de la région, afin de mieux attirer et retenir les employés.

Bien que la recherche sur Internet et le fait de se rendre sur place pour postuler à un emploi soient efficaces pour de nombreux nouveaux arrivants, cela peut ne pas être aussi efficace pour ceux qui cherchent un emploi dans les métiers spécialisés, car les offres d'emploi énumèrent souvent de nombreuses exigences auxquelles les nouveaux arrivants peuvent estimer ne pas répondre. Bien que de nombreux nouveaux arrivants s'intéressent aux métiers spécialisés et possèdent de l'expérience dans ce domaine, beaucoup d'entre eux n'obtiennent pas de résultats positifs lorsqu'ils postulent en ligne ou se rendent sur place, parce qu'ils n'ont pas d'expérience canadienne, manquent d'assurance par rapport à leur niveau d'anglais et ne comprennent pas la terminologie utilisée dans les métiers spécialisés.







## FOURNISSEURS DE SERVICES ET MÉTIERS SPÉCIALISÉS

Les organismes prestataires de services (FS) jouent un rôle essentiel dans le soutien aux populations de nouveaux arrivants qui s'adaptent à leur nouveau milieu. Ils peuvent servir d'institutions intermédiaires entre les nouveaux arrivants et les employeurs des métiers spécialisés, en offrant des cours de langue et de compétences non techniques, en faisant la promotion des métiers spécialisés auprès de leurs clients et en facilitant les contacts entre les clients nouveaux arrivants et les employeurs des métiers spécialisés. Il existe plusieurs initiatives administrées par les fournisseurs de services dont les nouveaux arrivants et les employeurs devraient tirer parti.

### INTÉRÊT

Tous les fournisseurs de services consultés ont identifié des clients nouveaux arrivants ayant de l'expérience et de l'intérêt pour les métiers spécialisés. Nombre d'entre eux ont indiqué qu'il était nécessaire d'élaborer des programmes et des mesures de soutien à l'intention des nouveaux arrivants souhaitant travailler dans les métiers spécialisés. Certains, dont ceux énumérés ci-dessous, offrent de tels programmes.

### CONTACTS AVEC LES EMPLOYEURS

Lors des consultations, les FS ont indiqué qu'ils avaient divers degrés de contact avec les employeurs dans les métiers spécialisés. Heureusement, le Programme d'action ontarien pour les nouveaux arrivants dans les métiers (ONTAP), géré par le YMCA du sud-ouest de l'Ontario, reprendra au cours des prochains mois, ce qui contribuera à accroître les contacts entre les FS et les employeurs.

Un thème commun au sein des fournisseurs de services était de souhaiter que les employeurs soient plus actifs en matière de contacts avec les nouveaux arrivants et qu'ils aillent de l'avant en coordonnant des salons des métiers spécialisés, en utilisant des incitatifs financiers pour embaucher de nouveaux arrivants dans les métiers spécialisés et en se familiarisant davantage avec les réalités et les obstacles à l'entrée dans les métiers spécialisés qui touchent les nouveaux arrivants.







### INITIATIVES ACTUELLES



**Women's Enterprise  
Skills Training  
of Windsor Inc.**

#### **Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc.(WEST)**



##### **Préapprentissage pour mécanicienne industrielle et mécanicienne de chantier (CNC)**

En partenariat avec le Collège St. Clair et Unifor, WEST<sup>13</sup> offre ce programme pour aider les femmes à faible revenu qui sont sans emploi ou sous-employées. Conçu pour répondre aux pénuries actuelles du marché du travail et aux besoins de l'industrie des métiers spécialisés, ce programme encourage les participantes à suivre un programme d'apprentissage de niveau 1 en mécanique industrielle et en mécanique de chantier à l'école, doté de 70 heures de formation pratique sur les compétences sur les machines à commande numérique par ordinateur (CNC) avec des concepts de machinisme général, et un stage de huit semaines dans l'industrie. Pour en savoir plus sur ce programme et s'inscrire, consultez <https://www.westofwindsor.com/women-in-skilled-trades/>.



##### **Introduction aux métiers de la construction pour les femmes (ICCTW)**

Ce programme de 18 semaines vise à faciliter l'entrée des femmes sans expérience ni connaissance préalable dans les métiers de la construction, dont ceux de manœuvre qualifiée et de finisseuse de ciment (béton). Il prévoit 8 semaines de formation en classe, y compris une formation pratique et une préparation à l'emploi, ainsi que 10 semaines de stage rémunéré dans l'industrie. Pour être admissibles à ce programme, les candidates doivent être âgées de 16 ans ou plus, posséder un diplôme d'études secondaires, de bonnes aptitudes en mathématiques, un permis de conduire G2, des connaissances générales en informatique, ainsi que résider en Ontario et y être légalement autorisées.



##### **Programme de leadership, d'emploi et de perfectionnement pour les jeunes femmes (Young Women in Leadership, Employment and Development (L.E.A.D))<sup>14</sup>**

Ce programme aide à préparer les jeunes femmes à l'emploi en les aidant à acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour travailler. Ce programme a été utilisé par des femmes nouvellement arrivées pour trouver un emploi. Il leur offrait un stage de 10 semaines, des ateliers de perfectionnement professionnel, des certifications (SIMDUT, RCP/premiers soins) et divers cours donnés par des spécialistes du secteur. Pour en savoir plus sur ce programme, consultez: <https://www.westofwindsor.com/young-women-in-leadership-employment-and-development/>.





### ONTAP:

Programme Ontarien d'orientation sur les métiers pour les nouveaux arrivants (ONTAP) fournit de l'information et de la formation sur les possibilités offertes par les métiers spécialisés de l'Ontario. Les séances sont ouvertes à tous et la participation est gratuite.

Pour réserver une séance ou pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la page: [ymcaswo.ca/ontap](http://ymcaswo.ca/ontap)

Le Programme d'action ontarien pour les métiers des nouveaux arrivants est un projet provincial qui vise à soutenir le secteur des métiers spécialisés, en aidant les nouveaux arrivants demandeurs d'emploi, les fournisseurs de services et les employeurs.

Dans la région de Simcoe-Muskoka, ce programme résout la question de mettre en contact les nouveaux arrivants ayant de l'expérience dans les métiers spécialisés avec les employeurs locaux, selon une approche à trois volets :

#### POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

Assister au séminaire du ONTAP afin d'explorer les possibilités dans les métiers spécialisés.

- En savoir plus sur certains des 144 métiers spécialisés, incluant: électricien, plombier, mécanique, soudeur, coiffeur, et cuisinier.
- Découvrir ce que les employeurs cherchent lorsqu'ils embauchent.

#### POUR LES EMPLOYEURS DES METIERS

ONTAP peut aider aux employeurs à développer une main d'œuvre efficace en leur apprenant comment:

- Attirer, former, et retenir les nouveaux arrivants comme employés.
- Aider aux employés formés à l'étranger avec leur stage et les processus d'évaluation d'équivalence professionnelle.

#### POUR LES FOURNISSEURS DE SERVICES

ONTAP est disponible pour fournir la formation afin d'aider conseiller les clients sur les possibilités offertes par les métiers spécialisés de l'Ontario, les processus de reconnaissance de l'expérience à l'étranger, le marché du travail ainsi que des parcours professionnels et des carrières alternatives.

### Programme Le pouvoir des métiers spécialisés

est un programme de formation préalable à l'emploi pour les nouveaux arrivants au Canada. Au cours d'une session en classe de 4 semaines, les participants reçoivent des informations et des conseils pratiques pour trouver et conserver un emploi dans les métiers spécialisés en Ontario





### **Unemployed Help Centre (UHC) - Hub of Opportunities : Programme Ready to Work :**

Ce programme offre aux participants la possibilité de recevoir des certifications d'excellence de service, de Smart Serve, de salubrité alimentaire nationale, de formation au SIMDUT et de compétences de travail en cuisine. De plus, les participants recevront une formation sur MS Word, Outlook et Internet, et pourront suivre le cours Compétences essentielles en milieu de travail canadien. Pour participer à ce programme, vous devez avoir le niveau 4 ou plus avancé des Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC), être âgé de 18 ans et plus, et être résident permanent ou réfugié au sens de la Convention .<sup>16</sup>



### **New Canadians' Centre of Excellence Inc. :**

Programme Immigrants With Occupation Related Knowledge (iWORK)<sup>17</sup> en construction : Ce cours de quatre semaines enseigne l'anglais particulier aux emplois de la construction, aux matériaux et à l'équipement; la présentation d'une demande d'emploi et la préparation d'un curriculum vitae; donne des conseils pour les entrevues; présente la santé et la sécurité au travail, le SIMDUT et la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario. Pour être admissible à l'inscription, il faut avoir au moins un niveau 2 de NCLC en compréhension et expression orales et être au Canada en tant que résident permanent, personne protégée ou personne ayant reçu l'approbation initiale de sa demande par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.



### **Tomorrow's Trades :**

Tomorrow's Trades est un programme d'apprentissage expérientiel de 12 semaines qui aide à préparer les participants à commencer leur carrière dans les métiers spécialisés du secteur de la construction. Ce programme offre des possibilités d'expérience pratique, une formation et une certification reconnues par l'industrie, de l'équipement de protection individuelle et les outils manuels de base nécessaires pour devenir un apprenti de qualité.<sup>18</sup> Pour des précisions sur la façon de participer à ce programme, consultez <https://www.tomorrowstrades.ca/>.





# EMPLOYEURS DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

## ÉTAT DE LA SITUATION

Un survol rapide de l'industrie et diverses consultations avec des employeurs de métiers spécialisés brossent le portrait d'une industrie en plein essor qui peine à trouver des employés. Dans l'ensemble, tous les employeurs consultés ont déclaré avoir des difficultés à attirer, embaucher et retenir des employés. De nombreux employeurs ont cité le manque de marketing sur des carrières dans les métiers spécialisés, l'augmentation du télétravail et les processus de certification rigoureux comme étant les principales raisons pour lesquelles ils ont de la difficulté à embaucher et à retenir des employés dans le secteur des métiers spécialisés.

Fait intéressant, beaucoup d'entre eux ont indiqué que moins de 10 % de leurs employés étaient des nouveaux arrivants.

## ENTRER EN CONTACT AVEC LES CANDIDATS

À l'instar des principales méthodes utilisées par les nouveaux arrivants pour trouver un emploi, le bouche-à-oreille et les recommandations d'amis et de membres de la famille sont les principales méthodes utilisées par les employeurs pour entrer en contact avec les nouveaux arrivants et les employer. Bien que ces méthodes aient leurs avantages, les employeurs qui ne sont pas déjà en contact avec les organisations ou les nouveaux arrivants à la recherche d'un emploi auront de la difficulté à faire connaître les possibilités de carrière existantes, de sorte qu'il est difficile de pourvoir les postes avec des candidats nouveaux arrivants qui sont prêts à travailler.

## OBSTACLES

Même si tous les employeurs ont indiqué une forte volonté d'embaucher des nouveaux arrivants ayant de l'expérience dans les métiers spécialisés, tous ont cité la langue et le transport comme des obstacles majeurs à l'embauche. Leur doléance commune est la difficulté de former des nouveaux arrivants qui ne maîtrisent pas bien l'anglais parlé, lu ou écrit. Outre la langue, le manque de modes de transport personnel parmi les nouveaux arrivants devient également un problème pour les employeurs, car de nombreux emplois dans le secteur manufacturier sont situés dans des endroits qui ne sont pas reliés au système de transport public. De plus, les emplois du secteur de la construction nécessitent un véhicule personnel pour accéder aux lieux de travail souvent éloignés.

Les employeurs ont également cité le coût de la formation et de l'embauche d'apprentis comme un obstacle général.

Un autre obstacle à l'embauche de nouveaux arrivants mentionné par les employeurs est le manque de connaissance des programmes et des incitatifs offerts par les fournisseurs de services, à partir de fonds gouvernementaux, pour embaucher des apprentis nouveaux arrivants. La raison invoquée pour ne pas profiter de ces programmes était le manque de ressources pour le faire.



## PRATIQUES EXEMPLAIRES DES EMPLOYEURS



### **Collaborer avec les fournisseurs de services qui travaillent avec les populations de nouveaux arrivants :**

Se rendre dans les endroits où les nouveaux arrivants sont présents, comme les fournisseurs de services et les institutions religieuses ou culturelles, et faire connaître les possibilités de carrière offertes par l'organisation.



### **Réduire les préjugés inconscients dans le processus d'embauche :**

- a. Donner la priorité à l'embauche des nouveaux arrivants. Cela peut se faire en discutant et en fixant un nombre cible de nouveaux arrivants à embaucher dans l'organisation.
- b. Établir une formation sur la diversité à l'intention des employés et des responsables du recrutement, en faisant ce qui suit :
  - en dissimulant le nom des candidats, afin que l'embauche soit uniquement basée sur les qualifications;
  - en offrant une formation sur la façon de mener des entrevues culturellement appropriées. Parmi les pratiques judicieuses à employer au cours du processus de l'entrevue, il convient de mentionner ce qui suit : utiliser un langage clair et simple, donner assez de temps aux nouveaux arrivants pour répondre aux questions et fournir aux personnes passant l'entrevue une rétroaction après l'entrevue, pour leur permettre de tirer des leçons du processus. Ces pratiques ont le potentiel de réduire les préjugés pendant le processus d'embauche, les barrières culturelles sur le lieu de travail et d'encourager les échanges culturels sur le lieu de travail.





3



**Embaucher du personnel ou des employés qui peuvent aider à traduire sur place pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dans le milieu de travail et les aider à mieux comprendre les tâches et les processus nécessaires à l'exécution de leur travail :**

Certains employeurs consultés ont cité l'embauche d'employés maîtrisant à la fois l'anglais et la langue parlée par les autres nouveaux arrivants comme moyen efficace de surmonter la barrière linguistique dans la formation.

4



**Offrir des possibilités de formation linguistique aux employés nouveaux arrivants :** Établissez des liens avec des organismes fournisseurs de services, comme WEST ou le YMCA du sud-ouest de l'Ontario, qui peuvent offrir une formation linguistique aux employés en poste, leur permettant ainsi de travailler tout en poursuivant leur formation linguistique.



# RECOMMANDATIONS

## NOUVEAUX ARRIVANTS :

- Les efforts continus pour augmenter les niveaux de NCLC et la participation à des programmes qui aident à acquérir et perfectionner les compétences non techniques constituent la première étape de toute carrière au Canada. Ils seront certainement utiles dans votre recherche d'emploi dans le secteur en pleine croissance des métiers spécialisés.
- Participez à des programmes qui aident les nouveaux arrivants à se familiariser avec la culture du travail au Canada et à rédiger un curriculum vitae, comme ceux offerts par WEST of Windsor Inc, le Unemployment Help Centre - Hub of Opportunities, et le YMCA du sud-ouest de l'Ontario.
- Participez à un programme de préapprentissage ou de familiarisation à un métier. L'exposition à un métier dans un environnement sans pression peut permettre d'en apprendre davantage sur le métier qui vous intéresse et sur la façon dont vous peut entreprendre une formation pour votre carrière.
- Participez à des salons de l'emploi en personne, pour rencontrer des employeurs et leur faire prendre connaissance de votre expérience ou de vos qualifications en personne.
- Si vous connaissez quelqu'un qui travaille dans un métier, demandez-lui s'il peut vous recommander à son employeur. Si vous ne connaissez personne, demandez à votre fournisseur de services ou à votre agent d'emploi s'il peut vous mettre en contact avec d'autres clients qui travaillent dans les métiers.







# RECOMMANDATIONS

## FOURNISSEURS DE SERVICES :

- Créer un programme central et simplifié en collaboration avec des experts de l'industrie et des établissements d'enseignement comme point de départ pour les nouveaux arrivants, afin d'évaluer leurs compétences existantes et de les guider vers des apprentissages et/ou des parcours éducatifs au collège ou à l'université. Il est fortement recommandé d'ajouter à ce programme un soutien éducatif et linguistique spécifique à la formation aux métiers spécialisés. Il pourrait être utile de s'inspirer du K2 Pathway to Settlement System du YMCA, qui est une base de données centrale utilisée pour stocker les informations provenant des évaluations initiales des clients nouveaux arrivants, pour développer un tel programme.
- Améliorer les relations avec les employeurs qui embauchent en les contactant pour en savoir plus sur les postes à pourvoir et les compétences qu'ils attendent des candidats. Faites un suivi auprès des employeurs qui ont embauché d'anciens clients, ou obtenez une rétroaction de la part des employeurs qui n'ont pas embauché de clients après une entrevue. Il est important de connaître leur point de vue pour établir des relations à long terme avec les employeurs et vous permettre de défendre les intérêts de vos clients, en tant que candidats.
- Poursuivre la collaboration avec l'industrie, afin de développer des programmes qui soutiennent les nouveaux arrivants dans leur processus d'équivalence et dans leurs démarches pour trouver du travail dans les métiers spécialisés.
- Continuer à promouvoir les métiers spécialisés auprès de vos clients, en soulignant les avantages professionnels, financiers et sociaux d'une carrière dans les métiers spécialisés.







# RECOMMANDATIONS

## EMPLOYEURS :

- Langue : Bien que des cours de langue soient offerts par les FS et les conseils scolaires locaux, il arrive souvent que la langue utilisée dans les secteurs particuliers aux métiers spécialisés ne fasse pas partie du contenu de ces programmes. Le fait d'offrir des cours de langue aux nouveaux arrivants ou d'embaucher une personne qui parle couramment la langue de la majorité des clients nouveaux arrivants facilitera le processus de formation et d'intégration, ce qui favorisera l'emploi et la rétention des nouveaux arrivants dans les métiers spécialisés.
- Culture en milieu de travail : Veillez à ce que votre entreprise soit prête à embaucher et à retenir les nouveaux arrivants, en créant des possibilités de rencontres et d'échanges entre les membres du personnel, ce qui augmentera l'engagement de tous au lieu de travail. En veillant à ce que votre entreprise soit un environnement favorable à l'ensemble des employés, vous obtiendrez des résultats plus positifs à long terme pour les employés.
- Élargissement de la portée : Établissez des relations avec les communautés de nouveaux arrivants et entamez des conversations sur l'importance des métiers spécialisés, ainsi que sur les nombreux avantages de commencer ou de poursuivre une carrière dans les métiers spécialisés. Vous pouvez établir ces relations en faisant appel aux divers FS desservant les populations de nouveaux arrivants dans Windsor-Essex, y compris ceux mentionnés plus haut dans le rapport. Établissez également des relations avec les programmes pour les jeunes et les écoles, afin de faire connaître les possibilités de carrière à ceux qui obtiennent leur diplôme d'études secondaires et qui planifient leurs prochaines étapes.
- Transport : Compte tenu du manque d'itinéraires de transport en commun vers les zones où opèrent les entreprises de métiers spécialisés, envisagez de collaborer, avec d'autres entreprises de la région, pour organiser des points où des véhicules de l'entreprise viennent chercher et retournent les employés, ou un système d'autobus. En organisant un moyen de transport qui prend la relève aux endroits que les transports publics cessent de desservir faciliterait considérablement l'accès à ces lieux de travail pour les nouveaux arrivants et les autres employés qui ne disposent pas de véhicules personnels.







## CONCLUSION

En raison du vieillissement de nombreux travailleurs qui quittent la main-d'œuvre des métiers spécialisés et de la diminution des taux d'inscription aux programmes d'apprentissage et de leur achèvement, les secteurs des métiers spécialisés en sont presque au point de crise. Bien que les gouvernements provinciaux et fédéral s'efforcent d'encourager et d'accélérer la formation des citoyens canadiens, la population des nouveaux arrivants peut servir de ressource supplémentaire pour aider à résoudre cette situation préoccupante.

Dans le cadre de diverses consultations communautaires, les obstacles à l'emploi des nouveaux arrivants dans les métiers spécialisés, notamment la langue, le transport et les processus de certification rigoureux, ont été dégagés par les nouveaux arrivants, les employeurs et les FS. Pour les nouveaux arrivants ayant de l'expérience dans les métiers spécialisés, il peut être, naturellement, difficile d'avoir la capacité de trouver un emploi dans les métiers spécialisés dans un nouveau pays et de s'intégrer à une nouvelle culture de travail. Il est nécessaire d'améliorer les relations entre tous les intervenants communautaires, pour s'assurer que tous les demandeurs d'emploi sont soutenus pour obtenir un emploi enrichissant et que notre pénurie de compétences est comblée par des candidats qualifiés et talentueux. Il est également fortement recommandé de prêter attention au processus d'évaluation d'équivalence professionnelle pour les nouveaux arrivants ayant une expérience dans les métiers spécialisés. À l'heure actuelle, l'inscription à de nombreux programmes de préapprentissage et d'apprentissage exige un niveau 5 ou supérieur de NCLC. Il est recommandé de mettre l'accent sur le soutien à l'éducation, notamment en ce qui concerne la littératie et la compréhension du langage propre aux métiers spécialisés.

La collaboration entre les employeurs et les intervenants communautaires, comme les FS et les établissements d'enseignement, est déjà en cours dans le cadre des initiatives communautaires actuelles. Cependant, une collaboration plus étroite entre ces parties est recommandée, afin de mieux faciliter et encourager les nouveaux arrivants ayant une expérience dans les métiers spécialisés à démarrer leur carrière dans Windsor-Essex.





# RESSOURCES POUR LES APPRENTIS

## **Bourses pour apprentis :**

Le gouvernement fournit jusqu'à 1 000 \$ aux apprentis qui sont tenus par leur employeur de suivre une formation en établissement supplémentaire pour exercer un métier spécifique.[AB1]

## **Crédit d'impôt pour frais de scolarité :**

Si un apprenti a dû payer des frais d'examen pour lui permettre d'exercer son métier au Canada, il peut être admissible à un crédit d'impôt pour frais de scolarité.

## **Déduction pour le coût des outils des gens de métier :**

Cette mesure permet aux gens de métier employés de bénéficier d'une déduction annuelle pouvant atteindre 500 \$ pour couvrir le coût des nouveaux outils nécessaires à l'exercice de leur métier.

## **Emploi Ontario :**

Diverses mesures de soutien aux personnes qui commencent leurs recherches pour devenir apprenties et trouver un emploi.

## **Entreprendre un apprentissage :**

Le site permet de découvrir comment entreprendre un apprentissage en Ontario, étape par étape.

Métiers désignés Sceau rouge : La mention Sceau rouge permet d'être certifié pour travailler dans d'autres provinces, sans devoir refaire une formation.

## **PAJO :**

On peut commencer sa formation d'apprenti en 11<sup>e</sup> année et obtenir un diplôme d'études secondaires lorsque la formation de niveau 1 est terminée.

## **Prêt canadien aux apprentis :**

Les apprentis peuvent demander des prêts sans intérêt pour les aider à couvrir leurs dépenses ou à soutenir leur famille pendant les périodes de formation technique.

## **Prime à l'achèvement de la formation d'apprenti (dans un métier non désigné Sceau rouge) :**

Les personnes qui ne vont plus à l'école secondaire et qui ont terminé un programme d'apprentissage dans un métier non désigné Sceau rouge peuvent recevoir une subvention imposable de 2 000 \$.

## **Programme de préapprentissage du Collège St. Clair :**

Programme de préapprentissage.





### **Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti (SAFA) :**

Cette subvention imposable de 2 000 \$ vise les apprentis inscrits qui terminent leur formation d'apprenti et obtiennent leur certificat de compagnon dans un métier désigné Sceau rouge.

### **Subvention incitative aux apprentis (SIA) :**

La SIA est un montant imposable de 1 000 \$ par niveau versé aux apprentis inscrits. Les apprentis peuvent demander un montant maximal de 2 000 \$. Les apprentis doivent avoir terminé leur première année, puis leur deuxième année ou niveau (ou l'équivalent), d'un programme d'apprenti dans un métier désigné Sceau rouge.

### **Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F) :**

Relativement récente, cette nouvelle initiative aide les femmes à faire leur entrée, à progresser et à terminer leur formation dans un métier désigné Sceau rouge. Il s'agit d'une subvention en espèces imposable de 3 000 \$ par année/niveau, jusqu'à un montant maximal de 6 000 \$ par personne.

### **Subvention pour les outils :**

Les apprentis ont la possibilité de contracter un prêt sans intérêt de 800 \$ pour acheter les outils nécessaires à leur apprentissage.

Subventions aux apprentis : Voici toutes les subventions incitatives à la disposition des apprentis.

### **Tomorrow's Trades :**

Le site décrit de nombreux métiers de la construction et comment obtenir les certifications, accréditations ou agréments qui aident à trouver un emploi dans le secteur, grâce à une formation rémunérée de 12 semaines.

### **Women's Enterprise Skills Training (WEST) :**

Programme de préapprentissage.





## RESSOURCES POUR LES EMPLOYEURS

### **Becoming a Certified Tradesperson in Ontario, Facilitator's Guide and all Handouts, Activities, and Presentations:**

NeCTAR fournit des guides et des lignes directrices de programmes à l'intention des fournisseurs de services, pour leurs clients qui sont nouveaux arrivants.

### **Crédit d'impôt pour l'éducation coopérative :**

Les employeurs peuvent être admissibles à ce crédit d'impôt s'ils embauchent des étudiants inscrits à un programme d'éducation coopérative dans un établissement collégial ou universitaire reconnu en Ontario. Le crédit maximum pour chaque stage est de 3 000 \$.

### **Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage :**

Ce crédit est applicable aux employeurs qui ont embauché des apprentis inscrits dans des programmes d'apprentissage qui ont débuté le 14 novembre 2017 ou avant. Les employeurs continueront d'être admissibles au Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage pour ces apprentis pour une période maximale de 36 mois.

### **Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (métiers désignés Sceau rouge seulement) :**

Ce crédit d'impôt non remboursable est égal à 10 % du salaire admissible payable aux apprentis qui occupent un emploi.

### **Embaucher un(e) apprenti(e) :**

Le site permet de découvrir comment commencer la formation d'un apprenti en Ontario, étape par étape.

### **Emploi Ontario :**

Soutien et mesures incitatives pour embaucher un apprenti.

### **Graduated Apprenticeship Grant For Employers (GAGE):**

Lorsqu'un employeur inscrit un apprenti dans un métier admissible, celui-ci est automatiquement inscrit à ce programme. Les employeurs recevront un paiement chaque fois que leur apprenti réussit à passer un niveau de formation.

Incitatifs pour les employeurs qui embauchent et forment des employés : Incitatifs fiscaux d'embauche d'apprentis.

### **NeCTAR :**

Comment embaucher un apprenti et bâtir votre entreprise.





## RESOURCES FOR EMPLOYERS

### **ONTAP:**

Promotion et ressources pour entrer en contact avec des nouveaux arrivants, dans le cadre du Programme d'action ontarien pour les nouveaux arrivants dans les métiers (ONTAP).

### **Prime à l'achèvement de la formation d'apprenti à l'intention des employeurs :**

Les employeurs ont droit à une subvention en espèces lorsque leurs apprentis ont terminé les formations requises (en classe et en milieu de travail) et ont reçu leurs certificats (ce qui peut être un certificat d'apprentissage ou un certificat de qualification).

### **Prime d'inscription d'apprenti pour les employeurs :**

Il s'agit d'une prime pouvant atteindre 2 000 \$ pour les employeurs qui embauchent, inscrivent et forment un apprenti.



## RESSOURCES POUR LES FOURNISSEURS DE SERVICES

### **Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (SCOE) :**

Cette subvention fournit un soutien financier direct aux employeurs qui désirent acheter de la formation pour leurs employés.



## BIBLIOGRAPHIE

- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. 2020. « Série de profils économiques : Windsor (Ontario) ». IRCC.
- New Canadian's Centre of Excellence Inc. S. d. « Immigrants With Occupation Related Knowledge (IWORK) Program for CONSTRUCTION - New Canadians' Centre of Excellence Inc. ». New Canadians' Centre of Excellence Inc. Consulté le 17 août 2022.
- Salle de presse du gouvernement de l'Ontario 2021. « L'Ontario met les nouveaux arrivants en contact avec les possibilités offertes par les métiers spécialisés ». Salle de presse du gouvernement de l'Ontario.
- Tomorrow's Trades. S. d. « Apprenticeship | Tomorrow's Trades ». Tomorrow's Trades. Consulté le 25 août 2022.
- Unemployed Help Centre of Windsor Inc. S. d. « Ready to Work Program - Unemployed Help Centre of Windsor Inc. ». Unemployed Help Centre of Windsor Inc. Consulté le 17 août 2022.
- Ville de Windsor. S. d. « Transit Windsor - More Than Transit ». Ville de Windsor. Consulté le 25 août 2022.
- Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. S. d. « Introduction to Construction and Craft Trades for Women (ICCTW) - Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. ». Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. Consulté le 25 août 2022.
- Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. S. d. « Women in Skilled Trades - Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. ». Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. Consulté le 25 août 2022.
- Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. S. d. « Young Women in Leadership, Employment and Development (L.E.A.D.) - Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. ». Women's Enterprise Skills Training of Windsor Inc. Consulté le 25 août 2022.
- Workforce WindsorEssex. 2019. « Nouveaux arrivants : votre main-d'œuvre qualifiée - Guide de l'employeur ». Workforce WindsorEssex.
- YMCA du sud-ouest de l'Ontario. S. d. « Carrière dans les métiers spécialisés ». YMCA Newcomer Information Centre. YMCA Newcomer Information Centre. Consulté le 25 août 2022.
- YMCA du sud-ouest de l'Ontario. S. d. Le Programme d'action ontarien pour les nouveaux arrivants dans les métiers (ONTAP) fait la promotion des métiers spécialisés en tant que carrière viable pour les nouveaux arrivants | YMCA SWO. Home | YMCA SWO. Consulté le 25 août 2022.





## QU'EN PENSEZ-VOUS?

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires concernant toutes les publications produites par Main-d'œuvre WindsorEssex.



workforcewindsoressex.com  
880, route Service N. unité 201, Windsor ON N8X  
3J5 226-674-3220 |  
info@workforcewindsoressex.com

Ce document peut être librement cité et reproduit sans l'autorisation préalable de Main-d'œuvre WindsorEssex, à condition que le contenu demeure le même et que l'organisation soit reconnue comme étant l'auteur de ce document.

Main-d'œuvre WindsorEssex s'engage à poursuivre ses recherches afin d'améliorer la planification du marché du travail local dans la région de Windsor-Essex.

Main-d'œuvre WindsorEssex n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation de ce guide ou aux conséquences de toute erreur ou omission. Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement de l'Ontario ou du gouvernement du Canada.





# QUEL SERAIT VOTRE CHEMINEMENT DE CARRIÈRE DANS UN MÉTIER SPÉCIALISÉ?

Pour d'autres ressources à l'intention des employeurs, visitez :

[workforcewindsorsex.com/weexplore](http://workforcewindsorsex.com/weexplore)

**workforce**  
WindsorEssex

8880, route Service N. unité 201,  
Windsor ON N8X 3J5  
226-674-3220  
[info@workforcewindsorsex.com](mailto:info@workforcewindsorsex.com)

**Ontario** 

Ce projet est financé en partie par le  
gouvernement du Canada et le  
gouvernement de l'Ontario.