

# **Incitatif pour l'emploi de jeunes talents**

Foire aux questions techniques à l'intention du personnel interne

et des fournisseurs de services

## Table des matières

Incitatif pour l'emploi de jeunes talents.....	1
Aperçu général.....	5
Objet.....	5
1. Quel est l'objet de cette prime? .....	5
2. Le gouvernement a-t-il mené une consultation dans le cadre de la création de cette prime?.....	5
Description et admissibilité .....	6
3. Quel montant les employeurs recevront-ils dans le cadre de cette prime?.....	6
4. Quelle est la définition de « jeune » aux fins de la prime?.....	6
5. La taille de l'entreprise influence-t-elle les critères d'admissibilité à cette prime? ...	6
6. Une personne doit-elle travailler un certain nombre d'heures pour que son employeur soit admissible aux nouvelles primes? .....	7
7. Quelle sera l'incidence de cette mesure sur la prestation des SE et du PAEJ? .....	7
8. Un employeur peut-il tirer parti de ces mesures de soutien au salaire des jeunes en plus de recevoir du financement pour d'autres programmes liés à la carrière, à l'emploi et à la formation délivrés par le gouvernement de l'Ontario?.....	7
9. Y a-t-il une limite au nombre de nouveaux employés pour lesquels un employeur peut recevoir du financement? Y a-t-il un plafond de financement par employeur? ....	8
Calendrier .....	8
10. Pendant combien de temps les primes seront-elles en vigueur?.....	8
11. Quand les employeurs seront-ils admissibles à recevoir ces nouvelles primes?...	8
Preuve d'embauche et suivis .....	8
12. Comment vérifie-t-on la preuve d'embauche/d'emploi? .....	8
13. Le suivi auprès du client doit-il se faire par téléphone, ou le fournisseur de services peut accepter un courriel ou un autre type de communication? .....	9
14. Pour les besoins de la prime de maintien en poste, que signifie « toujours à l'emploi »? .....	9

15. Comment les fournisseurs de services effectueront-ils le suivi après 6 mois si le résultat est positif après 3 mois? .....	9
16. Si le client ne répond pas durant la période de suivi, la prime est-elle tout de même payable? .....	9
17. Si un employeur ne reçoit pas la prime de maintien en poste au suivi à 3 mois, mais répond au suivi à 6 mois, peut-il recevoir les deux primes? .....	9
Considérations relatives à la prestation de services .....	10
18. Qui détermine qu'une personne est une « personne handicapée »?.....	10
19. Si un jeune atteint l'âge de 30 ans durant la période où l'IEJT est en vigueur, l'employeur a-t-il toujours droit à la prime de maintien en poste? .....	10
20. Sur le plan des budgets et de la production de rapports, comment seront traitées les primes à 6 mois versées au cours d'un autre exercice financier? .....	10
21. Y a-t-il des restrictions relatives aux types d'employeurs admissibles à cette prime?.....	10
22. Les agences d'emploi temporaire peuvent-elles présenter une demande afin d'obtenir les primes pour les clients qu'elles tentent de placer en entreprise? .....	11
23. Les fournisseurs de services recevront-ils des fonds de fonctionnement liés à l'octroi de cette prime?.....	11
24. Les employeurs sont-ils tenus d'avoir une assurance contre les accidents en milieu de travail valide? .....	11
25. La prime est-elle imposable?.....	11
Systemes et rapports .....	11
Information générale.....	11
26. L'information relative à cette nouvelle prime sera-t-elle intégrée à un rapport Infoview existant dans le SGC du SIEO, ou de nouveaux rapports seront-ils créés? 11	
27. Comment saura-t-on qu'un employeur a reçu le montant maximal de 50 000 \$? 12	
28. Quand sera-t-il possible d'utiliser cette fonctionnalité du SGC du SIEO? À quel moment les fournisseurs de services pourront-ils commencer à entrer les renseignements relatifs à l'IEJT dans le SGC du SIEO? .....	12
29. Comment les fournisseurs de services consigneront-ils les composantes de la prestation de services requises pour les clients et les employeurs? .....	12
Systemes et rapports pour l'IEJT-volet Services d'emploi .....	13
30. Comment cette prime sera-t-elle inscrite dans le SGC du SIEO? .....	13

31. Si nous fermons le plan de service dans le cadre de l'IEJT, comment sera-t-il possible d'accorder d'autres mesures de soutien à un client?.....	13
Services d'emploi .....	13
Exigences d'admissibilité .....	13
32. En ce qui concerne les Services d'emploi, quelles sont les exigences d'admissibilité liées à cette prime? .....	13
33. Les employeurs doivent-ils respecter certaines exigences de prestation de services pour être admissibles au versement des primes d'embauche et de maintien en poste?.....	14
34. Les employeurs et les clients doivent-ils accéder aux services exigés sur le plan de la prestation de services avant chaque jumelage? .....	15
35. Les participants au Programme d'orientation en matière d'emploi pour les jeunes sont-ils admissibles à l'IEJT?.....	15
36. Les employeurs peuvent-ils recevoir cette prime en plus d'autres primes liées aux SE?.....	15
37. Un client peut-il bénéficier de mesures de soutien dans le cadre des Services d'emploi si son employeur reçoit cette prime?.....	15
38. Si une personne conserve son emploi après un placement dans le cadre des Services d'emploi, son employeur est-il admissible à l'IEJT?.....	16
Preuve d'emploi et suivis .....	16
39. Quel est le processus à suivre pour accéder à cette prime? .....	16
40. Comment vérifie-t-on la preuve d'embauche/d'emploi?.....	16
Considérations relatives à la prestation de services .....	17
41. Le même jeune peut-il faire l'objet d'une demande par deux employeurs distincts? .....	17
42. Si l'employeur met fin à l'emploi du jeune, mais le réembauche par la suite, est-il admissible à la prime? .....	17
43. Si un employeur ne garde pas en poste un employé pendant le temps nécessaire pour gagner un salaire de 1 000 \$, l'employeur doit-il rembourser la prime? .....	17
Affectations .....	18
44. Quand les fournisseurs de services recevront-ils leurs affectations pour cette prime?.....	18
45. Comment les affectations de financement aux fournisseurs de services ont-elles été déterminées? .....	18

Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes .....	18
Exigences d'admissibilité .....	18
46. En ce qui concerne le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, quelles sont les exigences d'admissibilité liées à cette prime?.....	18
Considérations relatives à la prestation de services .....	19
47. Les employeurs doivent-ils respecter certaines exigences de prestation de services pour être admissibles à l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents? .....	19
48. Quelles sont les exigences en matière de rapports pour cette prime? .....	19
49. Comment les versements seront-ils effectués? .....	20
50. Comment les employeurs peuvent-ils s'y prendre pour accéder à cette prime?..	20
51. Les employeurs peuvent-ils profiter de cette prime avec des employés déjà en poste?.....	20
52. Cette prime comporte-t-elle des enjeux liés à la confidentialité? .....	20
53. Les employeurs peuvent-ils recevoir l'IEJT pour des participants au PAEJ qui n'ont pas accumulé 60 heures de services préalables à l'emploi (SPE)?.....	20
54. L'objectif « jumelage travailleur-emploi » est-il le seul objectif pris en compte? En ce qui concerne le PAEJ, les fournisseurs de services doivent-ils créer un objectif « placement avec incitatif » et un objectif « jumelage travailleur-emploi » dans le même plan de services? .....	20
Incitatif pour l'emploi de jeunes talents et primes actuelles.....	21
55. Les employeurs peuvent-ils recevoir cette prime en plus d'autres primes liées au PAEJ?.....	21
56. Cette prime est-elle accessible pour le Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes? .....	21
57. Dans le cas d'un jeune qui bénéficie d'un placement par l'entremise du PAEJ, l'employeur peut-il recevoir un incitatif pour un stage de travail ou un jumelage travailleur-emploi dans le cadre de la composante JETPI et l'IEJT en même temps? Autrement dit, une prime exclut-elle l'autre?.....	21
58. Si le fournisseur de services a dépensé 7 500 \$ pour toutes les composantes du PAEJ, un employeur peut-il toujours recevoir une prime de maintien en poste? .....	22
59. Quelle méthodologie sera employée pour l'affectation? Quelle incidence cette nouvelle prime aura-t-elle sur les affectations? .....	22
60. Comment les fournisseurs de services pourront-ils verser la prime pour la période du 1er janvier 2018 au 31 mars 2018 s'ils n'ont pas encore reçu leurs affectations? .....	22

# Aperçu général

## Objet

### **1. Quel est l'objet de cette prime?**

Dans son exposé économique de l'automne 2017, le gouvernement a annoncé qu'il investira plus de 500 millions de dollars au cours des trois prochaines années dans de nouvelles initiatives visant à promouvoir la croissance économique et à réduire les coûts pour les petites entreprises. Dans le cadre de cette initiative, les entreprises profiteront d'un investissement de 124 millions de dollars du gouvernement de l'Ontario pour embaucher des jeunes de 15 à 29 ans entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 mars 2020.

Afin de soutenir l'emploi chez les jeunes, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MEFSP) s'est associé avec le ministère du Développement économique et de la Croissance (MDEG) pour mettre en œuvre une nouvelle prime de maintien en poste visant à appuyer les employeurs qui ont embauché un client du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ), ainsi qu'une nouvelle prime d'embauche et de maintien en poste pour aider les employeurs qui ont embauché un client des Services d'emploi (SE).

### **2. Le gouvernement a-t-il mené une consultation dans le cadre de la création de cette prime?**

Parmi les commentaires les plus souvent formulés au gouvernement par les petites entreprises et les associations de gens d'affaires, comme le Conseil canadien du commerce de détail et Restaurants Canada, on retrouve les enjeux en matière d'embauche et de maintien en poste des jeunes.

De nombreux jeunes font leurs premiers pas sur le marché du travail au sein de petites entreprises locales où ils ont l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences et une expérience qui leur seront utiles pour le reste de leur vie, tout en aidant ces entreprises à se doter des compétences dont elles ont besoin.

C'est pourquoi nous mettons de l'avant de nouvelles mesures pour encourager les petites entreprises et les employeurs à créer des emplois pour les jeunes en investissant environ 24 millions de dollars pour favoriser l'embauche et le maintien en poste des jeunes de 15 à 29 ans.

## Description et admissibilité

### 3. Quel montant les employeurs recevront-ils dans le cadre de cette prime?

Les employeurs recevront une prime maximale de 2 000 \$ pour l'embauche et le maintien en poste des jeunes selon les modalités suivantes :

- Dans le cas de jeunes clients recevant l'aide des Services d'emploi (SE) jumelés à une petite entreprise (moins de 100 employés) :
  - entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 mars 2018, une prime de 1 000 \$ pour le maintien en poste après 3 mois, puis une seconde prime de 1 000 \$ lorsque la personne aura été en poste pendant six mois.
  - après le 1<sup>er</sup> avril 2018, une prime de 1 000 \$ au moment de l'embauche, puis une seconde prime de 1 000 \$ lorsque la personne aura été en poste pendant six mois.

Ces primes sont destinées aux employeurs qui ne reçoivent pas déjà une prime par l'entremise des SE.

- Dans le cas du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ), une prime de 1 000 \$ pour le maintien en poste serait payable après 3 mois, puis une seconde prime de 1 000 \$ serait versée après 6 mois de manière à inciter les entreprises, petites et grandes, à maintenir en poste, à la suite d'un stage de travail ou d'un jumelage travailleur-emploi, des jeunes devant composer avec de multiples obstacles.

Cette prime de maintien en poste s'ajouterait aux primes existantes à l'intention des employeurs admissibles en vertu du PAEJ.

### 4. Quelle est la définition de « jeune » aux fins de la prime?

Un « jeune » est défini comme toute personne âgée de 15 à 29 ans.

### 5. La taille de l'entreprise influence-t-elle les critères d'admissibilité à cette prime?

Pour être admissible à la prime en vertu du programme des Services d'emploi, un employeur doit employer moins de 100 personnes lors de l'embauche. La taille de l'employeur est établie en fonction du nombre total de personnes qu'il emploie, y compris les employés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Si l'effectif d'un employeur augmente au-delà de 100 employés, il peut tout de même recevoir des primes de maintien en poste pour les clients embauchés avant que l'effectif ne dépasse les 100 employés.

Dans le cas d'une entité constituée en personne morale ayant plusieurs emplacements satellites ou bureaux, la taille de l'employeur est déterminée par le nombre d'employés de l'ensemble de l'entité.

L'admissibilité à la prime en vertu du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes n'est pas fondée sur la taille de l'entreprise, alors tout employeur est admissible, sans égard au nombre de personnes à son emploi.

**6. Une personne doit-elle travailler un certain nombre d'heures pour que son employeur soit admissible aux nouvelles primes?**

Pour qu'un employeur soit admissible, la personne doit travailler au moins 20 heures par semaine en moyenne. Les employeurs divulgueront le nombre d'heures au moment de l'embauche et à l'occasion de chaque suivi. Les personnes handicapées sont exemptées de l'exigence relative au nombre minimum d'heures de travail.

**7. Quelle sera l'incidence de cette mesure sur la prestation des SE et du PAEJ?**

La prestation des SE et du PAEJ ne sera pas touchée. On utilise les réseaux de ces programmes en raison du fait qu'ils disposent de l'infrastructure et de la capacité nécessaires à la prestation de cette nouvelle prime à l'intention des employeurs.

**8. Un employeur peut-il tirer parti de ces mesures de soutien au salaire des jeunes en plus de recevoir du financement pour d'autres programmes liés à la carrière, à l'emploi et à la formation délivrés par le gouvernement de l'Ontario?**

Oui, pourvu que les mesures de soutien financier offertes ne soient pas destinées à la même personne, au même moment, pour la même intervention. Les employeurs peuvent aussi accéder à des mesures de soutien non financier offertes par l'entremise d'Emploi Ontario ou d'un autre programme du gouvernement de l'Ontario (p. ex., aide au jumelage travailleur-emploi).

Dans le cadre du programme des Services d'emploi, ces nouvelles primes ne peuvent pas être jumelées à d'autres mesures incitatives de placement offertes (c.-à-d. que les employeurs peuvent accéder à l'une ou l'autre).

En ce qui concerne le volet du PAEJ, les employeurs qui présentent une demande au titre du nouvel Incitatif pour l'emploi de jeunes talents (IEJT) pourront obtenir des primes visant à couvrir les frais liés à la personne participant au Programme pendant qu'elle effectue un stage de travail ou participe à un jumelage travailleur-emploi. Pour plus de détails à propos des primes en vertu du PAEJ, consulter la question 55.

**9. Y a-t-il une limite au nombre de nouveaux employés pour lesquels un employeur peut recevoir du financement? Y a-t-il un plafond de financement par employeur?**

Un employeur peut recevoir un maximum de 50 000 \$ par l'entremise de l'IEJT-volet Services d'emploi et un maximum de 50 000 \$ par l'entremise de l'IEJT-volet Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes pendant la durée de l'initiative. Ce plafond garantit qu'un plus vaste éventail d'employeurs pourront bénéficier de ces nouvelles mesures de soutien financier. Le montant de 50 000 \$ sera lié à l'employeur à l'aide de son numéro d'entreprise de l'ARC.

## Calendrier

**10. Pendant combien de temps les primes seront-elles en vigueur?**

Ces primes seront offertes aux entreprises au cours des deux prochains exercices financiers (2018-2019 et 2019-2020), et une partie du financement sera réservée aux clients dont la participation s'étend jusqu'en 2020-2021. Les employeurs peuvent seulement présenter une demande de prime pour les jeunes nouvellement embauchés jusqu'au 31 mars 2020. Le dernier jour pour le versement des primes est le 30 septembre 2020.

**11. Quand les employeurs seront-ils admissibles à recevoir ces nouvelles primes?**

Une activité commençant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 est admissible aux primes. Les paiements seront versés aux employeurs à compter d'avril 2018.

## Preuve d'embauche et suivis

**12. Comment vérifie-t-on la preuve d'embauche/d'emploi?**

En ce qui concerne les Services d'emploi, les employeurs devront confirmer l'emploi à l'aide du formulaire de preuve d'embauche.

La preuve d'emploi après 3 mois et après 6 mois doit être vérifiée auprès de l'employeur et de l'employé au moment des suivis. L'employeur doit confirmer l'emploi par téléphone et en acheminant un bordereau de paie pour l'employé. Le bordereau de paie doit contenir les renseignements portant sur au moins les deux semaines précédant l'émission du chèque. Si le nombre moyen d'heures par semaine est inférieur à 20, l'employeur doit fournir des bordereaux de paie supplémentaires afin d'être pris en compte pour la prime de maintien en poste.

On communiquera également avec le client pour lui demander de confirmer son emploi et le nombre moyen d'heures par semaine.



**13. Le suivi auprès du client doit-il se faire par téléphone, ou le fournisseur de services peut accepter un courriel ou un autre type de communication?**

La preuve d'emploi durant les suivis peut être fournie par téléphone, message texte ou courriel; toutefois, le numéro de téléphone ou l'adresse de courriel doit correspondre aux renseignements sur le formulaire d'inscription du participant.

**14. Pour les besoins de la prime de maintien en poste, que signifie « toujours à l'emploi »?**

Pour qu'un employeur soit admissible à la prime de maintien en poste, le client doit demeurer à son emploi et maintenir une moyenne de 20 heures de travail par semaine.

**15. Comment les fournisseurs de services effectueront-ils le suivi après 6 mois si le résultat est positif après 3 mois?**

Les suivis serviront à surveiller le paiement des primes de maintien en poste dans le cadre de cette initiative. Pour cette raison, le plan de service doit être fermé dès l'embauche pour s'assurer que les suivis soient activés au bon moment.

En ce qui concerne les Services d'emploi, on apporte des modifications au Système de gestion des cas du Système d'information d'Emploi Ontario (SGC du SIEO) pour rendre le suivi à 6 mois obligatoire pour tous les clients (les clients de l'IEJT-volet Services d'emploi et les clients normaux des Services d'emploi) pendant la période où cette initiative est en vigueur. Un suivi à 6 mois sera activé par le système même si un client a obtenu un résultat positif au suivi de 3 mois. Toutefois, les fournisseurs de services ne sont pas tenus de réaliser un suivi à 6 mois auprès des clients normaux des Services d'emploi ayant obtenu un résultat positif au suivi à 3 mois.

En ce qui a trait au PAEJ, les suivis à 3 mois et à 6 mois sont déjà obligatoires.

**16. Si le client ne répond pas durant la période de suivi, la prime est-elle tout de même payable?**

Non. Si un client ne répond pas à un suivi, l'employeur n'a pas droit à la prime.

**17. Si un employeur ne reçoit pas la prime de maintien en poste au suivi à 3 mois, mais répond au suivi à 6 mois, peut-il recevoir les deux primes?**

Non. Pour recevoir une prime de maintien en poste, un employeur doit répondre aux suivis au moment approprié. Un employeur ne peut pas recevoir les deux primes de maintien en poste à 6 mois. Cependant, dans ce cas particulier, l'employeur a droit à la prime de maintien en poste après 6 mois s'il répond au suivi à 6 mois.

## Considérations relatives à la prestation de services

### **18. Qui détermine qu'une personne est une « personne handicapée »?**

La personne elle-même détermine qu'elle est une personne handicapée en s'identifiant comme telle auprès du fournisseur de services. Puisque les clients de l'IEJT sont des clients normaux des Services d'emploi et du PAEJ, les mêmes processus s'appliquent.

### **19. Si un jeune atteint l'âge de 30 ans durant la période où l'IEJT est en vigueur, l'employeur a-t-il toujours droit à la prime de maintien en poste?**

L'âge d'une personne est déterminé au moment de l'embauche. Si le client fête ses 30 ans durant la période de maintien en poste, l'employeur demeure admissible à la prime de maintien en poste.

### **20. Sur le plan des budgets et de la production de rapports, comment seront traitées les primes à 6 mois versées au cours d'un autre exercice financier?**

Les fournisseurs de services disposent d'un budget annuel pour financer leurs activités pendant une année donnée; si le versement de la prime est effectué au cours de l'exercice financier suivant, les sommes seront prélevées à même le budget de l'exercice suivant. En outre, les fournisseurs de services recevront une allocation au cours de l'exercice 2020-2021 pour pouvoir continuer à verser les primes de maintien en poste liées aux clients embauchés pendant l'exercice financier 2019-2020.

### **21. Y a-t-il des restrictions relatives aux types d'employeurs admissibles à cette prime?**

Pour recevoir l'IEJT-volet Services d'emploi, l'employeur ne doit pas être un gouvernement ou un organisme fédéral, provincial ou municipal. Les organismes du secteur parapublic, selon la définition qui se trouve dans la *Loi sur la responsabilisation du secteur parapublic*, ne sont pas non plus admissibles à cette prime dans le cadre des Services d'emploi.

Pour recevoir l'IEJT-volet PAEJ, l'employeur ne doit pas être un gouvernement ou un organisme fédéral ou provincial; toutefois, les municipalités et les organismes du secteur parapublic sont admissibles à cette prime.

Dans le cas des Services d'emploi et du PAEJ, les fournisseurs de services d'Emploi Ontario n'ont pas droit à l'IEJT. Tous les autres employeurs y sont admissibles, à condition qu'ils respectent les exigences concernant les employeurs et la prestation de services décrites dans les addendas des Services d'emploi ou du PAEJ.

**22. Les agences d'emploi temporaire peuvent-elles présenter une demande afin d'obtenir les primes pour les clients qu'elles tentent de placer en entreprise?**

Non. Les agences d'emploi temporaire ne sont pas admissibles aux primes.

**23. Les fournisseurs de services recevront-ils des fonds de fonctionnement liés à l'octroi de cette prime?**

Les fournisseurs de services devront assumer des responsabilités supplémentaires concernant les suivis et le versement des primes et, par conséquent, recevront un supplément équivalent à 15 % de leur budget de la prime pour couvrir les frais de fonctionnement qui s'y rapportent.

**24. Les employeurs sont-ils tenus d'avoir une assurance contre les accidents en milieu de travail valide?**

Oui. Les fournisseurs de services doivent s'assurer que les employeurs ont une assurance contre les accidents en milieu de travail valide qui couvre les clients de l'IEJT. Les fournisseurs de services devraient se reporter à la section *Profil de l'entreprise* du formulaire d'inscription de l'employeur des Services d'emploi ou du PAEJ pour confirmer qu'un employeur a une assurance appropriée.

Les lignes directrices relatives à l'IEJT sont un addendum aux lignes directrices des Services d'emploi et du PAEJ et, à l'exception des politiques particulières énoncées dans les lignes directrices de l'IEJT, les exigences relatives aux Services d'emploi et du PAEJ demeurent applicables.

**25. La prime est-elle imposable?**

Un employeur recevant cette prime doit la déclarer comme étant un revenu dans sa déclaration de revenus. Les employeurs sont invités à faire appel à leur comptable pour tout renseignement relatif aux impôts.

## Systemes et rapports

### Information générale

**26. L'information relative à cette nouvelle prime sera-t-elle intégrée à un rapport Infoview existant dans le SGC du SIEO, ou de nouveaux rapports seront-ils créés?**

Les renseignements sur le client seront intégrés aux rapports existants dans l'outil InfoView et le site Web de production de rapports des fournisseurs de services du SIEO. Ils seront affichés dans le Rapport des activités par cas.

Pour consulter le rapport, le personnel du ministère utilisera l'outil InfoViewm, tandis que le personnel externe passera par le site Web de production de rapports des fournisseurs de services du SIEO. Pour les Services d'emploi, il s'agira du Rapport 18 (version externe) et du Rapport 18B (version interne), alors que pour le PAEJ, ce sera le Rapport 111 (version externe) et le Rapport 111B (version interne).

**27. Comment saura-t-on qu'un employeur a reçu le montant maximal de 50 000 \$?**

Le ministère élabore actuellement un Rapport des dépenses relatives aux incitatifs des employeurs à l'échelle provinciale qui comprendra le nom et le numéro de l'ARC de tous les employeurs en Ontario. Le rapport indiquera quels employeurs ont reçu la prime, le montant reçu par programme par chaque employeur et le total des sommes versées à l'employeur. Ce rapport sera accessible sur le site Web de production de rapports des fournisseurs de services du SIEO pour permettre à tous les fournisseurs de services de le consulter.

**28. Quand sera-t-il possible d'utiliser cette fonctionnalité du SGC du SIEO? À quel moment les fournisseurs de services pourront-ils commencer à entrer les renseignements relatifs à l'IEJT dans le SGC du SIEO?**

En ce qui concerne les Services d'emploi, l'objectif « Jumelage travailleur-emploi » a été ajouté dans le SGC du SIEO le 29 janvier, mais les fonctions pour l'IEJT (questions de suivi) ne seront pas mises en œuvre avant la mise à niveau du système qui aura lieu en avril 2018.

Les fournisseurs de services peuvent dès maintenant commencer à utiliser l'objectif « Jumelage travailleur-emploi », de façon à ce qu'au moment où le suivi à 3 mois s'appliquera, à partir du mois d'avril, les plans de service affichent les renseignements relatifs au suivi.

Pour le PAEJ, l'objectif « Jumelage travailleur-emploi » sera mis en œuvre en avril 2018, parallèlement aux changements apportés dans le cadre du plan d'amélioration du PAEJ. Dans le cas des participants qui termineront un stage de travail entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 mars 2018, leurs employeurs pourraient être admissibles à l'IEJT dès le 1<sup>er</sup> avril 2018.

**29. Comment les fournisseurs de services consigneront-ils les composantes de la prestation de services requises pour les clients et les employeurs?**

Les exigences concernant la prestation de services pour le client seront consignées dans le plan de service du client dans le SGC du SIEO. Les exigences de prestation de services pour l'employeur seront versées au dossier imprimé de l'employeur ou du client.

## Systemes et rapports pour l'IEJT-volet Services d'emploi

### **30. Comment cette prime sera-t-elle inscrite dans le SGC du SIEO?**

Les fournisseurs de services inscriront cette prime dans le SGC du SIEO sous l'objectif « Jumelage travailleur-emploi ». Les renseignements relatifs à l'employeur et au client seront inscrits dans le système après l'obtention de la confirmation d'emploi.

Une date de début et une date de fin seront inscrites au même moment, indiquant la date d'embauche. Si le client a été embauché après le 31 mars 2018, un paiement sera généré. Des rappels à 3 mois et à 6 mois après la date de début seront activés par le système et le fournisseur de services devra répondre à deux questions :

- 1) Le client travaille-t-il toujours pour l'employeur de stage ou de jumelage travailleur-emploi?
  - o - Sélections de menu déroulant = Oui, Non, Pas de réponse, Sans objet
- 2) L'employeur a-t-il fourni une preuve d'emploi du client?
  - o - Sélections de menu déroulant = Oui, Non, Pas de réponse, Sans objet

Si la réponse du fournisseur de services est « oui » aux deux questions, un versement peut être fait à l'employeur. Selon la date d'embauche, ce processus se produira après 3 mois et après 6 mois (pour les clients embauchés avant le 31 mars 2018) ou seulement après 6 mois (pour les clients embauchés après le 31 mars 2018).

Il convient de noter que les fournisseurs de services n'auront pas besoin d'inscrire un montant en dollars dans le SGC du SIEO. Lorsqu'un fournisseur de services répondra « Oui » aux deux questions ci-dessus, une prime de 1 000 \$ sera indiquée.

### **31. Si nous fermons le plan de service dans le cadre de l'IEJT, comment sera-t-il possible d'accorder d'autres mesures de soutien à un client?**

En ce qui a trait aux Services d'emploi, si un client a besoin d'autres mesures de soutien après avoir fait l'objet d'un jumelage travailleur-emploi dans le cadre de l'IEJT, un nouveau plan de service devra être créé pour ce client.

## Services d'emploi

### Exigences d'admissibilité

### **32. En ce qui concerne les Services d'emploi, quelles sont les exigences d'admissibilité liées à cette prime?**

Pour être admissible à l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents, l'employeur doit :

- employer moins de 100 personnes (temps plein et temps partiel) au moment où le jeune entre en poste;

- embaucher le jeune recevant de l'aide des SE (âgé de 15 à 29 ans) pour un emploi qui requiert en moyenne 20 heures par semaine par l'entremise de la composante Jumelage travailleur-emploi, placement et incitatifs du programme SE afin de recevoir la prime d'embauche de 1 000 \$;
- maintenir en poste le jeune recevant l'aide des SE au moins 20 heures en moyenne par semaine pour recevoir la prime de maintien en poste de 1 000 \$;
- avoir l'autorisation d'exploiter une entreprise en Ontario et offrir l'emploi en Ontario.

Les employeurs peuvent recevoir cette prime uniquement pour des clients identifiés par un fournisseur de services. Un employeur peut recevoir la prime une seule fois pour une personne donnée.

Les employeurs et les clients doivent également respecter certaines exigences en matière de prestation de services pour avoir droit aux primes d'embauche et de maintien en poste, admissibilité qui sera déterminée à la suite d'une évaluation par le fournisseur de services.

### **33. Les employeurs doivent-ils respecter certaines exigences de prestation de services pour être admissibles au versement des primes d'embauche et de maintien en poste?**

Pour être admissibles aux primes pour l'embauche et le maintien en poste, les employeurs doivent avoir fait appel aux services de jumelage travailleur-emploi qui suivent :

- Détermination des besoins – collaborer avec les employeurs pour cerner leurs besoins en matière de main-d'œuvre, notamment en les aidant à déterminer les aptitudes et les compétences requises pour effectuer le travail.
- Soutien à la présélection – aider les employeurs à présélectionner et à identifier les jeunes participants qui semblent être un choix approprié en examinant la pertinence de leurs compétences, leur formation et leurs domaines d'intérêt. Le soutien à la présélection peut inclure l'utilisation de démarches comme l'observation et la formation particulière au poste de travail.

Pour être admissible aux primes pour l'embauche et le maintien en poste, le participant recevant l'aide des SE doit avoir accédé aux services suivants de jumelage travailleur-emploi :

- Développement de l'emploi – collaborer avec les employeurs pour cerner leurs besoins en matière de main-d'œuvre et pour repérer les participants au programme ayant les compétences et les intérêts appropriés. Le développement de l'emploi doit être fait en tenant compte des compétences et des intérêts d'emploi de la personne lorsque l'on détermine les éventuelles occasions d'emploi. Les services comprennent :

- un encadrement et un soutien en ce qui concerne les attentes particulières à un milieu de travail et à un employeur donné, ainsi que les contrats des employeurs;
- la coordination d'entrevues et de rencontres informelles entre le participant et l'employeur afin de favoriser la réussite du jumelage.
- Aide à la recherche d'emploi :
  - Préparation de curriculum vitæ et de lettres de présentation
  - Demandes d'emploi
  - Préparation aux entrevues
  - Encadrement et soutien pendant le processus de recherche d'emploi

**34. Les employeurs et les clients doivent-ils accéder aux services exigés sur le plan de la prestation de services avant chaque jumelage?**

Oui. Il est obligatoire d'accéder aux services *Détermination des besoins* et *Soutien à la présélection* avant chaque jumelage pour que l'employeur soit admissible à l'IEJT.

En outre, un client doit accéder aux services développement de l'emploi et *Aide à la recherche d'emploi* avant chaque jumelage pour que l'employeur ait droit à l'IEJT.

**35. Les participants au Programme d'orientation en matière d'emploi pour les jeunes sont-ils admissibles à l'IEJT?**

Non. Les participants au Programme d'orientation en matière d'emploi pour les jeunes n'ont pas droit à l'IEJT.

**36. Les employeurs peuvent-ils recevoir cette prime en plus d'autres primes liées aux SE?**

Non. Le nouvel incitatif peut être octroyé uniquement aux employeurs qui ne reçoivent pas déjà une prime fournie par les Services d'emploi pour la même personne. Si un employeur reçoit du financement dans le cadre d'un stage assorti d'une prime ou la Prime à la signature à l'intention des employeurs pour l'apprentissage, il n'est pas admissible à l'IEJT.

**37. Un client peut-il bénéficier de mesures de soutien dans le cadre des Services d'emploi si son employeur reçoit cette prime?**

Oui. Un client peut recevoir des aides à l'emploi et à la formation (p. ex., financement pour le transport, des vêtements et l'équipement de travail, etc.) par l'entremise des Services d'emploi même si leur employeur reçoit cette prime. Tous les clients n'auront pas besoin de mesures de soutien; comme pour les autres clients des Services d'emploi, c'est le fournisseur de services qui déterminera le niveau des besoins.

### **38. Si une personne conserve son emploi après un placement dans le cadre des Services d'emploi, son employeur est-il admissible à l'IEJT?**

En vertu de l'addendum de l'IEJT, un employeur ne doit pas recommander à un fournisseur des Services d'emploi des employés en poste ou des personnes qu'il prévoyait déjà embaucher dans le but de recevoir l'incitatif. Dans la situation dont il est ici question, puisque l'employeur qui souhaite obtenir une prime recommanderait une personne qu'il souhaitait déjà embaucher, il ne serait pas admissible à l'IEJT.

Preuve d'emploi et suivis

### **39. Quel est le processus à suivre pour accéder à cette prime?**

Les employeurs qui n'ont pas déjà accédé aux services d'Emploi Ontario (EO) (non inscrits au SGC du SIEO) doivent soumettre un formulaire d'inscription de l'employeur aux SE ainsi que le formulaire de preuve d'embauche. Après l'inscription initiale, seule la preuve d'embauche est requise pour toute nouvelle embauche.

### **40. Comment vérifie-t-on la preuve d'embauche/d'emploi?**

Pour les jeunes embauchés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 mars 2018 :

Preuve d'embauche (aucun versement) :

- l'employeur soumet un formulaire de preuve d'embauche.

Preuve d'emploi 3 mois après l'embauche (versement de la prime de maintien en poste) :

- l'employeur confirme l'emploi;
- le client confirme l'emploi;
- l'employeur soumet un bordereau de paie.

Preuve d'emploi 6 mois après l'embauche (versement de la prime de maintien en poste) :

- l'employeur confirme l'emploi;
- le client confirme l'emploi;
- l'employeur soumet un bordereau de paie.

Pour les jeunes embauchés après le 31 mars 2018 :

Preuve d'embauche (versement de la prime d'embauche) :

- l'employeur soumet un formulaire de preuve d'embauche.

Preuve d'emploi 6 mois après l'embauche (versement de la prime de maintien en poste) :



- l'employeur confirme l'emploi;
- le client confirme l'emploi;
- l'employeur soumet un bordereau de paie.

Le bordereau de paie doit contenir les renseignements pour au moins les deux semaines d'emploi précédentes (y compris le nombre d'heures par semaine). Si le nombre d'heures par semaine est inférieur à 20 en moyenne, l'employeur doit fournir des bordereaux de paie supplémentaires pour être pris en compte pour la prime de maintien en poste. Un exemplaire papier des bordereaux de paie doit être classé dans le dossier de l'employeur ou du client.

## Considérations relatives à la prestation de services

### **41. Le même jeune peut-il faire l'objet d'une demande par deux employeurs distincts?**

Oui, mais pas simultanément. Si le même jeune travaille pour deux employeurs lors de deux périodes distinctes, les deux employeurs sont admissibles à la prime.

Par exemple, si un client cesse de travailler pour l'employeur A, il peut à nouveau faire appel aux services de jumelage emploi-travailleur, placement et incitatifs et être embauché par l'employeur B. Si l'employeur B respecte toutes les autres exigences, il pourra recevoir l'IEJT.

Toutefois, il convient de noter que le client doit se conformer aux exigences de prestation de services avant chaque jumelage travailleur-emploi et qu'il peut faire l'objet d'une seule demande pour un employeur donné.

### **42. Si l'employeur met fin à l'emploi du jeune, mais le réembauche par la suite, est-il admissible à la prime?**

Non. Cette situation annule la participation de l'employeur à la prime. Un employeur ne peut pas recourir à la prime pour remplacer des employés déjà en poste ou mis à pied.

### **43. Si un employeur ne garde pas en poste un employé pendant le temps nécessaire pour gagner un salaire de 1 000 \$, l'employeur doit-il rembourser la prime?**

Non. La prime à l'embauche est octroyée en fonction de l'admissibilité de l'employeur au moment de l'embauche, et non pas des revenus de l'employé.

## Affectations

### **44. Quand les fournisseurs de services recevront-ils leurs affectations pour cette prime?**

Les fournisseurs de services recevront leur affectation finale pour cette prime en avril, au même moment que leurs affectations des autres programmes des SE. Dans le cadre de leur affectation pour cette initiative, les fournisseurs de services recevront également des fonds de fonctionnement pour effectuer les versements et assurer les suivis pertinents.

### **45. Comment les affectations de financement aux fournisseurs de services ont-elles été déterminées?**

Les affectations de financement aux fournisseurs de services pour cette prime ont été déterminées par un calcul utilisant des données des SE et le nombre réel de jeunes clients admissibles jumelés à de petites entreprises à compter du T3 de l'exercice financier 2017-2018. Les données de maintien en poste provenant des réponses de suivi ont également été prises en compte pour déterminer les affectations. Les fournisseurs de services recevront des fonds de fonctionnement afin d'assurer la prestation de cette prime en plus de leur affectation habituelle des SE.

## Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes Exigences d'admissibilité

### **46. En ce qui concerne le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes, quelles sont les exigences d'admissibilité liées à cette prime?**

Pour accéder à l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents, l'employeur doit :

- embaucher le participant du PAEJ pour un emploi qui requiert en moyenne 20 heures de travail par semaine par l'entremise de la composante Jumelage travailleur-emploi et placement du PAEJ;
  - les employeurs peuvent déroger à l'exigence relative au nombre minimum d'heures par semaine dans le cas d'un jeune ayant un handicap l'empêchant de travailler une moyenne de 20 heures par semaine.
- maintenir en poste le participant du PAEJ à un poste exigeant au moins 20 heures par semaine pendant trois mois à compter de la date de début d'emploi, dans le cas d'un jumelage travailleur-emploi, ou pendant trois mois après la fin de la période de stage de travail, pour recevoir la prime de 1 000 \$;
- maintenir en poste le participant du PAEJ pour une moyenne de 20 heures par semaine pendant six mois à compter de la date de début d'emploi, dans le cas

d'un jumelage travailleur-emploi, ou pendant six mois après la fin de la période de stage de travail, pour recevoir la prime finale de 1 000 \$;

- avoir l'autorisation d'exploiter une entreprise en Ontario et offrir l'emploi en Ontario.

Les employeurs peuvent recevoir cette prime uniquement pour des clients identifiés par un fournisseur de services. Un employeur peut recevoir la prime une seule fois pour une personne donnée.

## Considérations relatives à la prestation de services

### **47. Les employeurs doivent-ils respecter certaines exigences de prestation de services pour être admissibles à l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents?**

Oui. Pour être admissibles aux primes pour le maintien en poste, les employeurs doivent avoir fait appel aux services de jumelage travailleur-emploi et de placement qui suivent :

- Détermination des besoins – collaborer avec les employeurs pour cerner leurs besoins en matière de main-d'œuvre, notamment en les aidant à déterminer les aptitudes et les compétences requises pour effectuer le travail.
- Soutien à la présélection – aider les employeurs à présélectionner et à identifier les jeunes participants qui semblent être un choix approprié en examinant la pertinence de leurs compétences, leur formation et leurs domaines d'intérêt. Le soutien à la présélection peut inclure l'utilisation de démarches comme l'observation et la formation particulière au poste de travail.

### **48. Quelles sont les exigences en matière de rapports pour cette prime?**

Les exigences en matière de rapports pour cette prime sont liées aux activités existantes du PAEJ.

Dans le cadre d'un jumelage travailleur-emploi, une date de début correspondant à la date d'embauche sera inscrite. Ensuite, des rappels pour les suivis seront initiés dans le système en fonction du calendrier des suivis existant (à trois, à six et à douze mois après la fermeture du plan de service).

Dans le cadre d'un stage de travail, le client sera retiré du PAEJ à la fin du stage. Des rappels de suivi à 3 mois et à 6 mois à compter de la date de fin seront initiés par le système et libéreront le paiement dans le cadre du processus de production de rapports de suivi.

**49. Comment les versements seront-ils effectués?**

Les versements seront effectués par le fournisseur de services après avoir obtenu la confirmation d'emploi lors des suivis à trois mois et à six mois et mis à jour le plan de service dans le SGC du SIEO.

**50. Comment les employeurs peuvent-ils s'y prendre pour accéder à cette prime?**

Les employeurs peuvent accéder à la prime par l'entremise d'un fournisseur de services en remplissant le formulaire d'inscription de l'employeur du PAEJ (pour tous les nouveaux employeurs) et l'Entente de stage avec incitatif à la formation (pour les stages seulement).

**51. Les employeurs peuvent-ils profiter de cette prime avec des employés déjà en poste?**

Non. Cette prime est offerte uniquement aux employeurs qui embauchent et maintiennent en poste des jeunes participant au PAEJ après le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

En outre, un employeur ne peut pas recourir à la prime pour remplacer des employés déjà en poste ou mis à pied.

**52. Cette prime comporte-t-elle des enjeux liés à la confidentialité?**

Les fournisseurs de services n'auront pas à recueillir des renseignements qu'ils ne recueillent pas déjà. Les fournisseurs de services doivent continuer de se conformer aux processus de sécurité et de confidentialité déjà en place.

**53. Les employeurs peuvent-ils recevoir l'IEJT pour des participants au PAEJ qui n'ont pas accumulé 60 heures de services préalables à l'emploi (SPE)?**

Non. Pour que l'employeur soit admissible à l'IEJT dans le cadre du PAEJ, le participant doit avoir accumulé 60 heures de SPE. Les participants qui ne terminent pas le programme de SPE ne sont pas admissibles à un stage de travail ou à un jumelage travailleur-emploi dans le cadre du PAEJ.

**54. L'objectif « jumelage travailleur-emploi » est-il le seul objectif pris en compte? En ce qui concerne le PAEJ, les fournisseurs de services doivent-ils créer un objectif « placement avec incitatif » et un objectif « jumelage travailleur-emploi » dans le même plan de services?**

Le financement en vertu de l'IEJT est offert aux employeurs qui embauchent un jeune dans le cadre d'un placement avec incitatif, d'un placement sans incitatif ou d'un jumelage travailleur-emploi. Un objectif distinct (la troisième composante de la prestation de services après la PCSC et les SPE) devra être créé pour prendre en compte le type de placement du participant au PAEJ. Dans le cadre de l'IEJT, le

paiement est effectué dans le champ du suivi de la section Fournisseur de services à trois mois et à six mois.

## Incitatif pour l'emploi de jeunes talents et primes actuelles

### **55. Les employeurs peuvent-ils recevoir cette prime en plus d'autres primes liées au PAEJ?**

Les incitatifs existants versés aux employeurs dans le cadre du Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes (PAEJ) seront offerts dans le cadre des stages de travail et du jumelage travailleur-emploi. Cependant, il n'y aurait pas de chevauchement entre ces incitatifs et l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents.

- Si un participant au PAEJ est embauché par un employeur dans le cadre d'un stage de travail, l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents n'a pas d'incidence sur les incitatifs financiers existants, étant donné qu'il serait versé après la fin du stage de travail.
- Si un participant au PAEJ est jumelé à un employeur et qu'aucun soutien financier n'est requis, le calendrier de versement des primes après trois et six mois, dans le cadre de l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents, débute dès son embauche.
- Si un participant au PAEJ est jumelé à un employeur sans stage de travail et que l'employeur ou le participant requiert du soutien financier, le calendrier de versement des primes après trois et six mois, dans le cadre de l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents, débute dès le versement d'un autre soutien

### **56. Cette prime est-elle accessible pour le Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes?**

Non. Cette prime est offerte uniquement dans le cadre du PAEJ, et non pour le programme d'été.

### **57. Dans le cas d'un jeune qui bénéficie d'un placement par l'entremise du PAEJ, l'employeur peut-il recevoir un incitatif pour un stage de travail ou un jumelage travailleur-emploi dans le cadre de la composante JETPI et l'IEJT en même temps? Autrement dit, une prime exclut-elle l'autre?**

Oui. Les primes actuellement offertes aux employeurs dans le cadre du PAEJ peuvent être combinées à l'Incitatif pour l'emploi de jeunes talents, mais pas de façon simultanée. En ce qui concerne les participants au PAEJ qui ont été embauchés dans le cadre d'un stage de travail ou d'un jumelage travailleur-emploi, l'IEJT n'aurait pas d'incidence sur les incitatifs existants, étant donné qu'il serait versé après la fin du stage.

**58. Si le fournisseur de services a dépensé 7 500 \$ pour toutes les composantes du PAEJ, un employeur peut-il toujours recevoir une prime de maintien en poste?**

Oui, l'IEJT s'ajouterait au soutien financier et aux incitatifs du PAEJ.

Affectations

**59. Quelle méthodologie sera employée pour l'affectation? Quelle incidence cette nouvelle prime aura-t-elle sur les affectations?**

Les fournisseurs de services se verront affecter un pourcentage pondéré du budget total de l'incitatif pour l'emploi de jeunes talents en fonction des résultats d'emploi attribués à leur site de prestation de services à la fin du programme, du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 décembre 2017.

Les fournisseurs de services recevront également des fonds de fonctionnement pour administrer cet incitatif en plus de leur affectation habituelle dans le cadre du PAEJ.

**60. Comment les fournisseurs de services pourront-ils verser la prime pour la période du 1er janvier 2018 au 31 mars 2018 s'ils n'ont pas encore reçu leurs affectations?**

Les fournisseurs de services n'auront pas de tâches supplémentaires à effectuer pendant cette période – toutes les tâches associées à l'inscription des clients et des employeurs font partie du PAEJ. En avril, les fournisseurs de services commenceront à recevoir des fonds pour l'administration des primes et l'exécution des suivis.