

---

## **5.10.2 – Programme d’aide à l’intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits (PAIPNI)**

---

1. Contexte

3.1. *Participants admissibles*

**RÉFÉRENCE**

**Table des matières**

1. Contexte .....	3
2. Objectifs.....	3
3. Gestion du PAIPNI.....	3
3.1. Participants admissibles .....	4
3.2. Taux d’emploi subventionné .....	4
4. Durée et dépenses admissibles .....	5

**1. Contexte**

**3.1. Participants admissibles**

**RÉFÉRENCE**

Le Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits (PAIPNI) est une adaptation apportée au PRIIME pour répondre à des besoins spécifiques. Cette annexe présente essentiellement les éléments qui distinguent et différencient PAIPNI du PRIIME. Pour les autres aspects normatifs et opérationnels, on doit se référer au guide du PRIIME.

**1. Contexte**

Suite à l'annonce des mesures du Plan d'Action sur la Main-d'œuvre, le gouvernement met en place le Programme d'aide à l'intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits, qui s'inspire du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME).

Cet engagement repose sur l'implantation d'une mesure incitative s'adressant aux PME afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes autochtones et Inuits dans un emploi durable. Cette mesure incitera les entreprises à embaucher des autochtones ou des Inuits sans emploi qu'elles n'auraient pas engagés sans une aide financière d'Emploi-Québec.

**2. Objectifs**

Le PAIPNI vise à :

- permettre aux membres des Premières Nations et aux Inuits d'intégrer un emploi et de favoriser leur maintien en emploi.
- inciter les membres des Premières Nations et les Inuits à postuler plus souvent sur des postes vacants.
- soutenir les employeurs au moyen d'une aide financière pour l'embauche et l'intégration en emploi de ces personnes.
- donner l'occasion aux employeurs d'acquérir une opportunité de mettre en pratique la gestion de la diversité de la main-d'œuvre
- favoriser un partenariat entre les organisations autochtones et les employeurs.

**3. Gestion du PAIPNI**

L'emploi et les employeurs admissibles doivent répondre aux mêmes critères généraux que pour le PRIIME.

Le PAIPNI se gère comme le PRIIME, à quelques différences près. Ces différences sont :

- les participants admissibles ([voir section 3.1](#)),
- le taux d'emploi subventionné ([voir section 3.2](#))

3. Gestion du PAIPNI

3.1. Participants admissibles

**RÉFÉRENCE**

**3.1. Participants admissibles**

Pour être admissible, la personne doit être :

- Membre d’une Première Nation parmi les suivantes ; Abénaquis, Algonquins, Attikameks, Cris, Hurons-Wendats, Innus (Montagnais), Malécites, Micmacs, Mohawks, Naskapis ou membre de la Nation Inuit et fournir un [certificat de statut d’Indien valide](#) ou une carte de bénéficiaire Inuit (Bénéficiaire de la Convention de la Baie James);
- sans expérience de travail significative
- ou qui a des difficultés à intégrer le marché du travail et est à risque de chômage prolongé.

La personne membre d’une Première Nation non conventionnée qu’elle réside hors réserve ou dans la communauté est admissible au PAIPNI pourvu qu’elle ait fait les démarches préliminaires auprès du [Centre de service en emploi et formation \(CSEF\) de sa communauté ou en milieu urbain](#).

Membre d’une nation conventionnée :

- L’Inuit hors territoire du Kativik est admissible.
- L’Inuit résidant sur le territoire du Kativik pourrait être admissible en complémentarité aux mesures et services offerts dans le cadre de l’entente Sivunirmut.
- Le membre de la Nation crie résidant hors communauté est admissible, mais il devrait d’abord s’adresser à sa communauté d’origine ou au CSEF de son territoire de résidence.
- Le membre de la Nation crie résidant dans une communauté pourrait être admissible aussi pourvu qu’il ait fait ses démarches auprès de sa communauté qui se seraient avérées infructueuses.
- Le membre de la Nation naskapie est admissible quel que soit son lieu de résidence, mais, devrait faire des démarches préalables auprès de sa communauté d’origine.

**3.2. Taux d’emploi subventionné**

- une subvention au salaire pouvant atteindre 80 % du salaire brut de la personne, jusqu’à concurrence du salaire minimum. Le maximum de subvention autorisé ne peut excéder 100 % du salaire minimum calculé sur une base de 40 heures.

4. Durée et dépenses admissibles

3.2. Taux d’emploi subventionné

**RÉFÉRENCE**

**4. Durée et dépenses admissibles**

Le nouveau PAIPNI offre les mêmes paramètres que la mesure PRIIME en ce qui a trait à la durée ainsi que la possibilité d’utilisation des volets 2, 3 et 4. À ce titre :

- la durée de participation peut s’échelonner jusqu’à 52 semaines si les difficultés d’intégration en emploi du travailleur le justifient. Pour une personne handicapée, la durée de participation à la mesure peut s’étendre jusqu’à un maximum de 60 semaines
- Volet 2 : une subvention de 2 000 \$ pour l’accompagnement de la personne embauchée (voir section [3.4.2.2 du guide sur le PRIIME](#)),
- Volet 3 : Adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines : l’employeur pourra ainsi bénéficier d’une subvention pouvant aller jusqu’à 100 % des dépenses admissibles et jusqu’à concurrence d’un montant maximal de 5 000 \$ (voir section [3.4.2.3 du guide sur le PRIIME](#)),
- Volet 4 : Formation d’appoint: l’employeur pourra bénéficier d’une subvention pour rembourser les coûts d’activités de formation permettant au candidat de favoriser le développement de ses compétences. La subvention pour la formation permettra de couvrir jusqu’à 100 % des coûts directs reliés à la formation, jusqu’à un montant maximal de 5 000 \$ ou 80 heures de formation (voir section [3.4.2.4 du guide sur le PRIIME](#)).

Au besoin, des frais généraux pour un participant handicapé peuvent également être couverts, jusqu’à concurrence d’un montant maximal de 10 000 \$.