

---

## **5.10 - Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)**

---

**RÉFÉRENCE**

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>1. LE PROGRAMME .....</b>	<b>3</b>
1.1. Objectif .....	3
1.2. Description .....	3
<b>2. PARTICIPATION DES INDIVIDUS .....</b>	<b>3</b>
2.1 Participants admissibles .....	4
2.1.1. Personnes immigrantes .....	4
2.1.2. Personnes membres d'une minorité visible .....	5
2.1.3. Personnes à qui le Canada a conféré l'asile : réfugiés, personnes à protéger ou personnes protégées .....	5
2.1.4. Ressortissants étrangers autorisés à présenter sur place une demande de résidence permanente .....	6
2.1.5. Certains titulaires d'un permis de séjour temporaire .....	7
2.1.6. Sous-emploi .....	7
2.1.6.1. Définition du sous-emploi .....	7
2.1.6.2. Balises d'intervention .....	7
2.1.7. Expérience de travail nord-américaine .....	8
2.1.8. Domaine de compétence .....	8
2.2. Référence des participants .....	8
<b>3. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES .....</b>	<b>9</b>
3.1. Employeurs admissibles .....	9
3.1.1. Exclusions .....	10
3.2. Emplois admissibles .....	11
3.2.1. Emplois saisonniers .....	12
3.2.2. Emplois exclus .....	12
3.3. Présentation d'une offre d'emploi .....	13
3.4. Analyse de la demande de subvention .....	13
3.4.1. Durée de la subvention .....	14
3.4.2. Dépenses admissibles .....	14
3.4.2.1. Volet 1 : Subvention au salaire .....	14
3.4.2.2. Volet 2 : Accompagnement .....	14
3.4.2.3. Volet 3 : Adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines .....	15
3.4.2.4. Volet 4 : Formation d'appoint .....	16
3.4.2.5. Frais généraux pour personnes handicapées .....	17
<b>4. TABLEAU COMPARATIF SUBVENTION SALARIALE, VOLET « INSERTION EN EMPLOI » / PRIIME .....</b>	<b>18</b>

## **1. LE PROGRAMME**

### **1.1. Objectif**

Le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME) vise à soutenir l'intégration dans un premier emploi durable, dans leur domaine de compétence, de nouveaux arrivants et de personnes issues d'une minorité visible.

### **1.2. Description**

Le PRIIME a été développé en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) et Investissement Québec. Il est géré par Emploi-Québec qui en assure l'application à travers son réseau de centres locaux d'emploi.

Emploi-Québec offre aux entreprises un soutien financier pour soutenir l'accueil et l'intégration de travailleurs immigrants ou issus d'une minorité visible, nés au Canada ou à l'étranger, lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence.

L'aide financière offerte couvre une partie du salaire de la personne embauchée et, à certaines conditions, peut également couvrir le coût de son accompagnement ou d'une formation d'appoint.

Le PRIIME favorise notamment l'intégration socio-économique de la clientèle qu'il soutient et favorise son maintien en emploi.

## **2. PARTICIPATION DES INDIVIDUS**

Comme le programme s'adresse à des personnes qui peuvent être en situation de sous-emploi, la décision de référer un participant à ce programme doit être fondée sur l'évaluation de ses besoins telle qu'établie dans le cadre de l'Approche d'intervention. Une personne immigrante ou une personne issue d'une minorité visible qui n'est pas admissible au PRIIME, mais qui est à risque de chômage prolongé pourra être soutenue par le biais de la mesure *Subvention salariale*. Une telle situation peut par exemple se produire :

- pour une personne qui a obtenu sa résidence permanente depuis plus de 5 ans et qui n'est pas issue d'une minorité visible;
- pour une personne qui répond aux critères du participant admissible mais qui a déjà une certaine expérience nord-américaine dans son domaine de compétence;

- pour une personne qui n'a pas de domaine de compétence tel que défini dans le cadre du programme.

### **2.1 Participants admissibles**

Les personnes admissibles au PRIIME sont :

- les personnes immigrantes ayant obtenu leur résidence permanente depuis moins de cinq ans (voir [2.1.1](#))
- les personnes membres d'une minorité visible, qu'elles soient nées au Canada ou à l'étranger (voir [2.1.2](#))
- les réfugiés et les personnes à protéger à qui l'asile a été accordé (voir [2.1.3](#))
- les ressortissants étrangers autorisés à présenter sur place une demande de résidence permanente (voir [2.1.4](#))
- certains titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi éventuel de la résidence permanente (voir [2.1.5](#))

qui sont sans emploi ou sous-employés (voir [2.1.6](#)) et qui n'ont pas d'expérience de travail nord-américaine (voir [2.1.7](#)) dans leur domaine de compétence (voir [2.1.8](#)).

#### **2.1.1. Personnes immigrantes**

Sont admissibles au PRIIME à titre de personnes immigrantes :

- les personnes ayant reçu leur résidence permanente au Canada depuis moins de cinq ans.

Leur admissibilité est validée par l'un ou l'autre des documents suivants :

- une « Confirmation de résidence permanente » (IMM 5688 ou IMM 5292) délivrée par Citoyenneté et Immigration Canada

**OU**

- une « Carte de résident permanent » émise par Citoyenneté et Immigration Canada

**OU**

- une « Fiche relative au droit d'établissement » (IMM 1000) délivrée par Citoyenneté et Immigration Canada.

**2.1.2. Personnes membres d'une minorité visible**

Les personnes issues d'une minorité visible, qu'elles soient nées au Canada ou à l'étranger, sont également admissibles au PRIIME.

Il s'agit :

- de citoyens canadiens (nés au Canada ou à l'étranger)
- ou de résidents permanents
- et appartenant à l'un des groupes suivants (conformément à la classification de Statistique Canada) : Arabe, Asiatique occidental, Asiatique du Sud-Est, Chinois, Coréen, Japonais, Latino-Américain, Noir, Philippin, Sud-Asiatique ou Autre minorité visible (personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche).

Bien qu'elles ne soient pas encore résidentes permanentes, les personnes appartenant aux trois catégories suivantes sont également admissibles :

**2.1.3. Personnes à qui le Canada a conféré l'asile : réfugiés, personnes à protéger ou personnes protégées**

Leur admissibilité est validée par :

- une lettre de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié reconnaissant la qualité de réfugié ou de personne à protéger

**OU**

- une lettre de Citoyenneté et Immigration Canada reconnaissant la qualité de personne protégée à la suite d'un examen des risques avant renvoi

**OU**

- un permis de séjour temporaire, seulement si le code du « Genre de cas » est 88

**ET**

- un « Certificat de sélection du Québec » (CSQ) comportant à la section 9 une catégorie « R8 Réfugié / Personne protégée » ou « RA / Famille sur place d'un réfugié »

**ET**

- un « Permis de travail » (IMM 1442)

**2.1.4. Ressortissants étrangers autorisés à présenter sur place  
une demande de résidence permanente**

Trois situations sont possibles :

**1- Autorisés pour motifs humanitaires.**

Leur admissibilité est validée par la présentation des trois documents suivants :

- une lettre de Citoyenneté et Immigration Canada autorisant le dépôt de la demande de résidence permanente sur place pour motif humanitaire

**ET**

- un « Certificat de sélection du Québec » (CSQ)

**ET**

- un « Permis de travail » (IMM 1442)

**2- Autorisés dans la catégorie des « Époux » ou « Conjoints de fait » de citoyens canadiens ou de résidents permanents.**

Leur admissibilité est validée par la présentation des trois documents suivants :

- une lettre de Citoyenneté et Immigration Canada autorisant le dépôt de la demande de résidence permanente sur place dans la catégorie des « Époux » ou « Conjoints de fait » de citoyens canadiens ou de résidents permanents

**ET**

- un « Certificat de sélection du Québec » (CSQ)

**ET**

- un « Permis de travail » (IMM 1442)

**3- Autorisés en tant qu' « Aide familial résident ».**

Leur admissibilité est validée par la présentation des trois documents suivants :

- une lettre de Citoyenneté et Immigration Canada autorisant le dépôt de la demande de résidence permanente sur place en tant qu' « Aide familial résident »

**ET**

- un « Certificat de sélection du Québec » (CSQ)

**ET**

- un « Permis de travail » (IMM 1442)

**2.1.5. Certains titulaires d'un permis de séjour temporaire**

**Mise en garde :** La plupart des résidents temporaires ne sont pas admissibles au PRIIME, même lorsqu'ils sont en attente d'une décision quant à l'octroi de la résidence permanente.

Seuls les résidents temporaires détenant un « Permis de séjour temporaire » comportant le code de « Genre de cas » requis, et qui répondent aux autres exigences, peuvent être admissibles. Leur admissibilité est validée par la présentation des trois documents suivants :

- un « Permis de séjour temporaire » (IMM 1442) émis par Citoyenneté et Immigration Canada avec, dans la section « Genre de cas », un code entre « 86 » et « 95 » inclusivement

**ET**

- un « Certificat de sélection du Québec » (CSQ)

**ET**

- un « Permis de travail » (IMM 1442).

**2.1.6. Sous-emploi**

Une personne en emploi peut être admissible au PRIIME si elle répond aux conditions suivantes :

- Elle satisfait aux conditions générales d'admissibilité du PRIIME.
- Sa situation correspond à du sous-emploi tel que défini ci-dessous.

**2.1.6.1. Définition du sous-emploi**

Le sous-emploi correspond à l'une ou l'autre des situations suivantes :

- La personne occupe un emploi à temps partiel ou qui présente des périodes fréquentes de chômage. Cette situation revêt un caractère involontaire et chronique et la personne est disponible pour occuper un emploi comportant une durée plus longue ou un plus grand nombre d'heures.
- La personne occupe un emploi qui exige un niveau de scolarité inférieur à celui qu'elle détient, compte tenu de son bagage de formation professionnelle, technique ou universitaire.

**2.1.6.2. Balises d'intervention**

Sous les conditions et les balises énoncées, le soutien du PRIIME peut être accordé à une personne immigrante ou issue d'une minorité visible en situation de sous-emploi.

**2.2. Référence des participants**

**RÉFÉRENCE**

Avant d'appuyer la personne dans une démarche pour quitter son emploi, il convient d'évaluer la pertinence d'impliquer son employeur dans la prise de décision. L'intervention ne devrait pas avoir pour effet de déstabiliser de façon importante les activités d'un employeur. Emploi-Québec devrait évaluer comment elle peut l'aider à combler un poste laissé vacant par le départ d'une personne référée au PRIIME.

**2.1.7. Expérience de travail nord-américaine**

Aux fins d'application du programme, on entend par « expérience de travail nord-américaine » une expérience de travail acquise au Canada ou aux États-Unis.

**2.1.8. Domaine de compétence**

Le domaine de compétence aux fins d'admissibilité au PRIIME correspond au domaine de formation ou au domaine d'expérience professionnelle de la personne.

Il n'est pas requis qu'un diplôme obtenu à l'étranger soit reconnu au Québec pour que le domaine de compétence soit considéré aux fins de l'admissibilité au PRIIME.

Le domaine d'expérience professionnelle fait référence à l'exercice d'une profession mais pour lequel l'individu n'a pas la diplomation requise.

**2.2. Référence des participants**

Lorsque l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que le PRIIME représente une solution intéressante à sa situation, il l'inscrit dans le plan d'intervention.

Selon la situation de la personne, deux possibilités s'offrent à l'agent :

- a. la personne effectue ses propres recherches d'emploi;*
- b. l'agent offre un soutien à la recherche d'emploi.*

- a) La personne effectue ses propres recherches d'emploi après l'émission de la lettre d'admissibilité et trouve un employeur intéressé à lui offrir un emploi dans son domaine de compétence.

La lettre d'admissibilité

Une lettre d'admissibilité peut être remise au client. Cette dernière le responsabilise dans la prise en charge de sa démarche d'emploi et facilite la promotion de sa candidature auprès des employeurs.



**3.1. Employeurs admissibles**

**RÉFÉRENCE**

Remise de la « Lettre » : L'agent évalue d'abord la pertinence de la remettre ou non au participant admissible selon son autonomie pour chercher de l'emploi. L'agent précise avec le participant les secteurs d'activités ou le type d'employeurs auprès desquels ce dernier doit faire ses démarches de recherche d'emploi. De plus, il consigne ces informations et la date d'échéance de la lettre d'admissibilité dans le plan d'intervention, afin d'en assurer le suivi.

Échéance : l'agent détermine la durée de validité de la « Lettre », d'au maximum trois mois.

Lorsque la personne trouve un employeur intéressé à lui offrir un emploi, l'agent d'aide vérifie que l'évaluation des besoins du candidat a été faite, comme prévu dans l'Approche d'intervention. Dans le cas où l'offre d'emploi reçue par le candidat est en circulation, l'agent d'aide évalue la concordance entre l'offre et les besoins de l'individu, sinon il l'informe que l'employeur doit communiquer avec le CLE afin de procéder à l'évaluation de son admissibilité.

b) La personne n'a pas l'autonomie requise pour faire des démarches sans accompagnement.

L'agent peut lui offrir une assistance au placement. Il peut faire une recherche afin d'identifier une offre d'emploi en lien avec le domaine de compétence de la personne. Il peut aussi lui offrir du soutien pour l'utilisation des services en ligne, ou encore la référer à une ressource externe qui offre des services d'aide à l'emploi.

**3. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES**

**3.1. Employeurs admissibles**

Tous les employeurs pouvant offrir un emploi durable, sauf les exclusions (voir 3.1.1) :

- entreprises privées;
- entreprises de l'économie sociale;
- organismes à but non lucratif;
- administrations municipales;
- établissements publics des réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation;
- organismes gouvernementaux dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique du Québec\*;
- travailleurs autonomes;
- etc.

\* Pour identifier ces derniers, consulter la liste des organismes gouvernementaux, à [http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut\\_obligation\\_2012.pdf](http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut_obligation_2012.pdf); dans ce document, la colonne 6 indique si le personnel de chaque organisme est assujéti ou non à la Loi sur la fonction publique du Québec.

**3.1. Employeurs admissibles**

**RÉFÉRENCE**

Les employeurs doivent fournir de l'encadrement et du suivi au travailleur.

Le travailleur autonome est considéré comme une entreprise privée et est donc soumis aux mêmes conditions que celle-ci.

Pour être admissible au programme, un employeur ne devrait généralement pas avoir plus de 20 % de ses postes réguliers qui sont subventionnés, notamment pour s'assurer d'un encadrement adéquat des nouveaux travailleurs. Dans certains cas, des subventions peuvent être accordées pour un plus grand nombre de postes, par exemple pour permettre l'embauche de participants aux stages *Découvrir* (SAE), lors de l'intégration en emploi massive de travailleurs récemment mis à pied, lors de la création de plusieurs nouveaux emplois, ou encore pour des travailleurs présentant des difficultés particulières. Dans tous les cas, il faut veiller à ce que les subventions accordées ne conduisent pas à une concurrence déloyale vis-à-vis d'autres entreprises, notamment en s'assurant que le taux et la durée de la subvention sont établis en fonction du profil de difficultés du participant et du poste subventionné.

L'employeur doit offrir des postes au Québec, y avoir un bureau ou un établissement immatriculé auprès du Registraire des entreprises du Québec et se conformer aux législations en vigueur.

L'employeur doit s'assurer que les participants à la mesure sont couverts par sa police d'assurance responsabilité.

**3.1.1. Exclusions**

Sont exclus les organismes suivants :

- les partis ou associations politiques;
- les ministères et organismes du gouvernement du Québec dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la Loi sur la fonction publique du Québec (L.R.Q., C.F31);\*
- les ministères et organismes du gouvernement fédéral;
- les organismes qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée envers le Ministère, sauf ceux qui respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère;
- les organismes dont les activités portent à controverse et avec lesquels il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère;
- les organismes dont les activités sont interrompues en raison d'un conflit de travail (grève ou lock-out);
  
- les individus;

\* Pour identifier ces derniers, consulter la liste des organismes gouvernementaux, à [http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut\\_obligation\\_2012.pdf](http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut_obligation_2012.pdf); dans ce document, la colonne 6 indique si le personnel de chaque organisme est assujéti ou non à la Loi sur la fonction publique du Québec.

**3.2. Emplois admissibles**

**RÉFÉRENCE**

- les employeurs bénéficiant de la mesure soutien travailleur autonome
- les employeurs faisant partie de la famille immédiate du candidat participant et les employeurs pour lesquels le candidat participant ou un membre de sa famille immédiate fait partie du conseil d'administration, à moins qu'Emploi-Québec ne soit convaincue que le participant n'a pas été embauché par favoritisme aux dépens d'autres candidats qualifiés.

Les ressources externes en développement de l'employabilité financées par Emploi-Québec dans le cadre des mesures *Projets de préparation à l'emploi* (PPE) et *Services d'aide à l'emploi* (SAE), les entreprises d'entraînement financées dans le cadre de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre* (MFOR) de même que les *Carrefours jeunesse emploi* (CJE) ne sont pas admissibles au programme.

**3.2. Emplois admissibles**

Le programme vise l'intégration dans un emploi durable, c'est-à-dire un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention en emploi au-delà de la durée de la subvention.

Pour être admissible, l'emploi doit être dans le domaine de compétence du travailleur. Le domaine de compétence correspond à sa formation ou à son domaine d'expérience professionnelle. Le niveau de l'emploi doit également correspondre autant que possible au niveau du diplôme du participant ou de son expérience (que ce soit un métier, un emploi de niveau technique ou de niveau professionnel), le cas échéant.

L'emploi est généralement d'au moins 30 heures par semaine, selon l'horaire de travail habituel chez l'employeur, et d'au maximum 40 heures. L'horaire de travail peut être moindre dans des cas exceptionnels, par exemple pour une personne handicapée qui ne peut effectuer le nombre d'heures régulier.

Le salaire versé doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise, ou correspondre au salaire habituellement versé pour une occupation similaire.

Aucun temps supplémentaire n'est couvert par la subvention.

Le poste doit être vacant et/ou additionnel.

**3.2. Emplois admissibles**

**RÉFÉRENCE**

**3.2.1. Emplois saisonniers**

Un emploi saisonnier peut être admissible. Sa durée doit correspondre au nombre de semaines habituel dans un secteur d'activités donné sur le marché du travail local.

L'emploi saisonnier doit être récurrent, c'est-à-dire que tous les employés, y compris ceux qui ont occupé un poste subventionné lors de la saison précédente, doivent être rappelés par l'employeur.

L'emploi peut être vacant et/ou additionnel.

**3.2.2. Emplois exclus**

Les emplois exclus sont ceux :

- pour lesquels s'applique aussi une autre subvention qui vise les mêmes objectifs que ceux de la mesure; toutefois, un montage financier est possible dans une telle situation, à condition que le total des subventions ne dépasse pas le maximum prévu par le PRIIME (voir section 3.4.2 – Dépenses admissibles);
- qui peuvent être occupés par une personne assujettie à une convention collective comportant un droit de rappel, sauf s'il y a une entente convenue avec les employés ou leur association représentative;
- qui auraient pour effet de réduire la durée normale de travail des effectifs réguliers, sauf s'il y a une entente convenue avec les employés ou leur association représentative;
- qui sont devenus vacants à la suite d'une mise à pied, c'est-à-dire d'une suspension temporaire du contrat de travail, au cours des trois derniers mois;
- qui sont devenus vacants à la suite d'un congédiement sans motif sérieux;
- qui visent le remplacement d'employés qu'on prévoit mettre à pied ou congédier;
- qui sont obtenus et occupés avec l'intermédiaire d'une agence de location de main-d'œuvre;
- qui visent la propagation d'une doctrine religieuse ou à caractère sexuel ou politique;
- qui sont rémunérés uniquement à la commission;
- qui offrent des services personnels à l'employeur (la garde de ses enfants, son entretien ménager, etc.).

### **3.3. Présentation d'une offre d'emploi**

Emploi-Québec verse une subvention à l'employeur pour l'inciter et l'aider à intégrer en emploi des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence.

L'offre d'emploi peut faire suite aux démarches effectuées par le participant ou par l'employeur. La subvention est autorisée selon une durée et des taux évalués par l'agent d'aide à l'emploi.

- L'offre d'emploi provient :
  - 1) *soit de démarches faites par le participant auprès d'un employeur;*
  - 2) *soit directement d'un employeur au CLE.*

### **3.4. Analyse de la demande de subvention**

Le PRIIME doit constituer un incitatif pour l'employeur afin de soutenir l'intégration en milieu de travail de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence.

L'agent d'aide à l'emploi, qui évalue l'admissibilité, la durée et le taux de la subvention, doit notamment tenir compte des éléments suivants :

- la personne en recherche d'emploi, pour être admissible au PRIIME, doit être sans expérience de travail nord-américaine dans son domaine de compétence; aux fins d'application du programme, on entend par « expérience de travail nord-américaine » une expérience de travail acquise au Canada ou aux États-Unis;
- le domaine de compétence aux fins d'admissibilité au PRIIME correspond à une formation ou une expérience professionnelle; le niveau de l'emploi (que ce soit un métier, un emploi de niveau technique ou de niveau professionnel) doit correspondre autant que possible au niveau du diplôme du participant ou à son niveau d'expérience, le cas échéant;
- le profil de la personne admissible : expériences de travail connexes dans son pays d'origine ou ailleurs, entraves face à l'emploi, formation professionnelle, etc.;
- le salaire habituellement versé pour une occupation similaire;
- l'historique et les antécédents de l'employeur en termes d'intégration de personnes dont des immigrants ou des membres d'une minorité visible : capacité d'encadrement et de formation, rétention en emploi, etc.

L'agent autorise la subvention, s'il y a lieu, seulement après avoir évalué la possibilité de rétention en emploi du travailleur chez le même employeur, une fois la subvention terminée.

La pertinence d'une subvention pour l'accompagnement est établie en fonction des besoins du travailleur et de la complexité de l'emploi (voir 3.4.2.2).

Une subvention pour la formation d'appoint du travailleur peut également être accordée : cette formation doit viser l'acquisition ou la mise à niveau de compétences qui sont requises pour l'exercice de ses fonctions (voir 3.4.2.4).

#### **3.4.1. Durée de la subvention**

La durée de la subvention peut être jusqu'à 52 semaines. Elle est évaluée en fonction des besoins d'intégration de l'individu et des exigences de l'emploi.

En ce qui a trait aux emplois saisonniers, la durée de l'aide sera établie en fonction de la durée régulière de l'emploi saisonnier, sans toutefois excéder 30 semaines.

#### **3.4.2. Dépenses admissibles**

##### **3.4.2.1. Volet 1 : Subvention au salaire**

Pour soutenir l'intégration en emploi d'une personne admissible, de façon à lui permettre d'acquérir une première expérience de travail nord-américaine dans son domaine de compétence, le programme permet de verser à son employeur une subvention qui couvrira une partie de son salaire.

Cette subvention peut couvrir :

- jusqu'à 70 % du salaire brut de la personne,
- excluant les charges sociales de l'employeur,
- pour un horaire de travail d'un maximum de 40 heures par semaine; les heures travaillées au-delà d'un horaire de 40 heures par semaine ne sont pas couvertes par la subvention;

Le montant de la subvention ne peut toutefois pas excéder l'équivalent du salaire minimum en vigueur.

##### **3.4.2.2. Volet 2 : Accompagnement**

Il est possible d'accorder une subvention pour couvrir une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'un accompagnateur. Une telle subvention est accordée lorsque l'on évalue que l'intégration du nouvel employé nécessitera un accompagnement nettement plus soutenu.

L'accompagnement offert peut notamment inclure l'accueil du nouvel employé, la familiarisation avec son environnement, l'acquisition des pratiques de travail, l'apprentissage de ses tâches et tout autre soutien pour son intégration en emploi.

La pertinence d'accorder une subvention pour l'accompagnement, le taux de subvention, sa durée et son montant sont établis en fonction des besoins du travailleur pour s'intégrer en emploi et de la complexité de l'emploi.

L'accompagnement est généralement offert par un employé de l'entreprise. L'employeur peut également choisir d'avoir recours à un intervenant externe (consultant privé ou ressource communautaire) pour fournir cet accompagnement.

L'accompagnement peut être offert pour un nombre limité de semaines en début de participation, ou s'étaler tout au long de celle-ci. Sa durée maximale correspond à la durée de l'entente.

La subvention peut couvrir :

- jusqu'à 100 % du salaire brut ou des honoraires de l'accompagnateur,
- pour un montant maximal de 2 000 \$.

**3.4.2.3. Volet 3 : Adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines**

Le programme permet de rembourser à un employeur les coûts directs encourus pour adapter ou créer des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines au sein de son entreprise afin de tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre issue d'une autre culture de travail.

L'employeur peut mandater une ressource spécialisée en gestion de la diversité pour établir un plan d'intégration personnalisé afin de le soutenir et mettre en place des activités favorisant :

- l'intégration de la personne nouvellement embauchée,
- la formation de l'accompagnateur,
- la mise en place d'un plan de formation,
- la sensibilisation des autres membres du personnel.

Ces activités sont en lien avec la ou les personnes visées par la subvention.

L'employeur peut bénéficier d'une subvention pouvant aller :

- jusqu'à 100 % des dépenses admissibles,
- jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 5 000 \$.

3.4.2.4. Volet 4 : Formation d'appoint

Il est possible, au besoin, d'accorder une subvention pour rembourser à l'employeur le coût d'activités de formation.

Ces activités de formation d'appoint visent l'acquisition ou la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice des fonctions du participant, ou l'adaptation des compétences du travailleur au contexte de travail nord-américain.

Ces activités de formation, données en entreprise ou à l'externe, doivent être des activités structurées, pour lesquelles les apprentissages sont mesurables.

Peuvent être inclus dans le montant de subvention\* :

- le coût d'achat de la formation,
- le matériel pédagogique,
- le salaire des formateurs qui ne font pas partie du personnel régulier de l'entreprise.

Ne sont pas couverts par la subvention pour la formation d'appoint :

- le salaire du participant, mis à part le soutien au salaire prévu à l'entente, s'il y a lieu,
- les équipements ou le matériel qui sont normalement requis pour l'exercice des fonctions de l'employé (bottes, outils, vêtements spécifiques, etc.),
- le salaire de l'employé régulier de l'entreprise qui donne de la formation au participant.

Lorsqu'une subvention est accordée pour la formation d'appoint, l'agent inscrit à l'entente (section « Description détaillée de l'activité »), le type de formation et les frais couverts par la subvention :

- les activités de formation;
- la durée en jours et en heures;
- l'établissement d'enseignement ou le formateur interne ou externe;
- les coûts de formation et autres frais, s'il y a lieu;
- l'attestation de formation devant être remise au travailleur, s'il y a lieu.

La subvention pour la formation d'appoint permet de couvrir :

- jusqu'à 100 % des coûts directs reliés à la formation,
- pour un maximum de 80 heures de formation,
- jusqu'à un montant maximal de 5 000 \$.

\* Au besoin, peuvent également être couverts des frais supplémentaires : frais de garde, de transport, de séjour hors foyer et d'autres frais directement et essentiellement en lien avec la formation donnée. Ces frais, prévus à l'entente de subvention, sont payés à l'employeur qui remboursera l'employé pour ses dépenses encourues, s'il y a lieu. [Les frais sont remboursables selon les tarifs fixés par le Conseil du trésor – voir Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.](#)



**3.4.2.5. Frais généraux pour personnes handicapées**

Des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par participant handicapé peuvent être remboursés pour couvrir certaines dépenses. Le Chapitre 2.8 – Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées précise les modalités applicables\*.

\* Voir [Chapitre 2.8 – Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées](#)

3.4. Analyse de la demande de subvention

RÉFÉRENCE

4. TABLEAU COMPARATIF SUBVENTION SALARIALE, VOLET « INSERTION EN EMPLOI » / PRIIME

Modalités	Subvention salariale - volet Insertion en emploi	PRIIME
<b>Objectif spécifique</b>	Intégration dans un emploi durable de personnes à risque de chômage prolongé	Intégration dans un emploi durable de personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible, que ces dernières soient nées au Canada ou à l'étranger.
<b>Description</b>	Aide financière à l'employeur pour soutenir l'accueil et l'intégration d'une personne à risque de chômage prolongé, couvrant une partie du salaire de celle-ci et, à certaines conditions, des frais d'accompagnement ou de formation. <i>Parcours</i> : Requis.	Aide financière à l'employeur pour soutenir l'accueil et l'intégration d'une personne immigrante ou issue d'une minorité visible, pour un premier emploi dans son domaine de compétence. L'aide couvre une partie du salaire de cette personne et, à certaines conditions, des frais d'accompagnement ou de formation. <i>Parcours</i> : Requis.
<b>Participant admissible</b>	Personne à risque de chômage prolongé qui ne pourrait intégrer l'emploi sans l'aide de la mesure parmi les : Participants de l'assurance-emploi; Prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours (prestataires de l'aide sociale et prestataires de la solidarité sociale); Personnes sans soutien public du revenu; Participants au Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources et au Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement, hors des régions ressources, des secteurs du textile et du vêtement.	Personne qui n'a pas d'expérience de travail nord-américaine dans son domaine de compétence, sans emploi ou sous-employée, parmi les : Personnes immigrantes ayant obtenu la résidence permanente au Canada depuis moins de cinq ans; Personnes issues d'une minorité visible, nées au Canada ou à l'étranger; Personnes à qui le Canada a conféré l'asile : réfugiés, personnes à protéger ou personnes protégées; Ressortissants étrangers autorisés à présenter leur demande de résidence permanente sur place (à certaines conditions); Certains titulaires d'un permis de séjour temporaire (à certaines conditions).
<b>Employeur admissible</b>	<b>Employeur offrant un emploi durable :</b>  Entreprise privée, coopérative, OBNL, entreprise d'économie sociale, administration municipale, établissement public des réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation, organisme gouvernemental dont le personnel n'est pas assujéti à la Loi sur la fonction publique du Québec, travailleur autonome et autres entreprises.  <i>Sauf</i> : les partis et associations politiques, les ministères et organismes du gouvernement du Québec dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique et les ministères et organismes du gouvernement du Canada.  <i>Restrictions</i> : les ressources externes en développement de l'employabilité financées par Emploi-Québec.	<b>IDEM</b>

3.4. Analyse de la demande de subvention

RÉFÉRENCE

Modalités	Subvention salariale - volet Insertion en emploi	PRIIME
<b>Emploi admissible</b>	<p><b>Emploi durable :</b></p> <p>Poste vacant ou additionnel et emploi saisonnier récurrent, à temps plein (au moins 30 heures par semaine, sauf exception) au terme de la participation, offrant de bonnes possibilités de rétention en emploi une fois la subvention terminée, un encadrement structuré, le respect de l'échelle salariale de l'entreprise.</p> <p><i>Excluant :</i> Situation de substitution d'emploi, congédiement non justifié, mise à pied, réduction d'effectifs dans la même catégorie de postes pendant la période de subvention, concurrence déloyale, subvention pour un candidat qui serait embauché même sans cette aide financière, double financement, emploi réduisant l'horaire de travail des autres effectifs, emploi rémunéré à la commission.</p>	<p><b>IDEM</b></p> <p>De plus, l'emploi doit correspondre au domaine de compétence du travailleur (formation ou expérience professionnelle).</p>
<b>Activités et dépenses admissibles</b>	<p><b>Subvention au salaire :</b> Jusqu'à 50 % du salaire brut. Maximum : l'équivalent du salaire minimum. Horaire de travail maximal : 40 heures / semaine.</p> <p>Sauf pour une entreprise de l'économie sociale :</p> <p>L'équivalent du salaire minimum + les charges sociales de l'employeur. Horaire de travail maximal : 40 heures / semaine.</p> <p><b>Accompagnement :</b> jusqu'à 100 % du salaire brut ou des honoraires de l'accompagnateur, jusqu'à un montant maximal de 1 500 \$.</p> <p><b>Formation d'appoint :</b> jusqu'à 100 % des coûts directs reliés à la formation, pour un maximum de 80 heures, jusqu'à un montant maximal de 3 600 \$.</p> <p>Frais généraux pour une personne handicapée : jusqu'à un montant maximal de 10 000 \$.</p>	<p><b>Subvention au salaire :</b> Jusqu'à 70% du salaire brut. Maximum : l'équivalent du salaire minimum. Horaire de travail maximal : 40 heures / semaine.</p> <p><b>Accompagnement :</b> jusqu'à 100% du salaire brut de l'accompagnateur, jusqu'à un montant maximal de 2000 \$.</p> <p><b>Adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines :</b> jusqu'à 100% des coûts directs encourus, jusqu'à un montant maximal de 5000 \$.</p> <p><b>Formation d'appoint :</b> jusqu'à 100% des coûts directs reliés à la formation, pour un maximum de 80 heures, jusqu'à un montant maximal de 5000 \$.</p> <p>Frais généraux pour une personne handicapée : jusqu'à un montant maximal de 10 000 \$.</p>
<b>Durée de la subvention</b>	<p><b>Subvention au salaire :</b></p> <p>Jusqu'à 30 semaines / exceptionnellement jusqu'à 52 semaines.</p> <p><b>Accompagnement :</b></p> <p>Peut s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p> <p><b>Formation d'appoint :</b></p> <p>Jusqu'à un maximum de 80 heures, pouvant s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p>	<p><b>Subvention au salaire :</b></p> <p>Jusqu'à 52 semaines.</p> <p><b>Accompagnement :</b></p> <p>Peut s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p> <p><b>Adaptation des pratiques et des outils de gestion :</b></p> <p>Peut s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p> <p><b>Formation d'appoint :</b></p> <p>Jusqu'à un maximum de 80 heures, pouvant s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p>
<b>Demande</b>	Par le participant ou par l'employeur.	Par le participant ou par l'employeur.