

---

## **5.6 Concertation pour l'emploi**

---

### **4. Soutien au recrutement**

- a) mobilité de la main-d'œuvre et mobilité interprovinciale (SRMO) (SRIP)**
- b) mobilité internationale (SRMI)**

**NOTES**

**TABLE DES MATIERES**  
**SOUTIEN AU RECRUTEMENT**

<b>4. Soutien au recrutement – a) mobilité de la main-d'œuvre et mobilité interprovinciale .....</b>	<b>4</b>
<b>4.1 Description .....</b>	<b>4</b>
<b>4.2 Objectif spécifique.....</b>	<b>4</b>
<b>4.3 Effets escomptés .....</b>	<b>4</b>
<b>4.4 Employeurs et organismes admissibles .....</b>	<b>5</b>
<b>4.5 Balises à considérer dans l'analyse du dossier : .....</b>	<b>5</b>
<b>4.6 Activités admissibles .....</b>	<b>5</b>
<b>4.7 Moyens d'intervention.....</b>	<b>6</b>
4.7.1 Subvention à une entreprise .....	6
<b>4.8 Interventions .....</b>	<b>6</b>
4.8.1 Soutien au recrutement .....	6
4.8.2 Soutien à l'embauche .....	6
<b>4.9 Frais admissibles.....</b>	<b>7</b>
<b>4.10 Aide financière .....</b>	<b>8</b>
<b>4.11 Durée des ententes.....</b>	<b>9</b>
<b>4.12 Gestion de la mesure .....</b>	<b>9</b>
4.12.1 Prestation de services aux entreprises .....	9
<b>4b. Soutien au recrutement – Mobilité internationale.....</b>	<b>11</b>
<b>4.13 Description .....</b>	<b>11</b>
<b>4.14 Objectifs spécifiques.....</b>	<b>11</b>
<b>4.15 Effets escomptés .....</b>	<b>11</b>
<b>4.16 Employeurs et organismes admissibles .....</b>	<b>12</b>
4.17 Analyse du dossier : .....	12
<b>4.18 Moyens d'intervention.....</b>	<b>13</b>
4.18.1 Subvention à une entreprise .....	13
<b>4.19 Interventions .....</b>	<b>13</b>

	<b>NOTES</b>
<b>4.20 Frais admissibles.....</b>	<b>14</b>
<b>4.21 Aide financière .....</b>	<b>17</b>
<b>4.22 Durée des ententes.....</b>	<b>17</b>
<b>4.23 Gestion de la mesure .....</b>	<b>17</b>
4.23.1 Prestation de services aux entreprises .....	17

## **4. Soutien au recrutement – a) mobilité de la main-d'œuvre et mobilité interprovinciale**

### **4.1 Description**

La mesure Concertation pour l'emploi – volet Soutien au recrutement – mobilité de la main-d'œuvre et interprovinciale est une piste de solution, pour répondre aux besoins du marché du travail et des chercheurs d'emploi. Elle doit notamment :

- ❖ Contribuer à l'équilibre du marché du travail entre les régions, notamment;
- ❖ Contribuer à diminuer le nombre de personnes en situation de chômage ou de sous-emploi;
- ❖ Arrimer davantage les besoins des entreprises dans les régions où le marché du travail connaît un fort taux d'emploi et un faible taux de chômage au profit des personnes qualifiées et en situation de chômage, d'emploi précaire ou d'emploi sous-qualifié;
- ❖ Accroître le nombre d'entreprises hors des grands centres qui embauchent des personnes immigrantes;
- ❖ Accroître le nombre de personnes immigrantes nouvellement arrivées qui s'installent à l'extérieur des grands centres (principalement, dans les secteurs d'activités et les régions où il y a rareté de main-d'œuvre);
- ❖ Offrir un levier supplémentaire aux bonnes pratiques des entreprises, afin de combler leurs postes vacants.

### **4.2 Objectif spécifique**

Permettre aux entreprises de trouver des candidats compétents, pour pourvoir des emplois pour lesquels ils éprouvent des difficultés de recrutement dans leur région et particulièrement le secteur des technologies de l'information pour le volet interprovincial.

Faciliter la relocalisation des personnes qualifiées et en situation de chômage, d'emploi précaire ou d'emploi sous-qualifié qui acceptent d'occuper un emploi en difficulté de recrutement dans une autre région ou qui acceptent d'occuper un emploi dans la province.

### **4.3 Effets escomptés**

Permettre aux entreprises de développer des activités d'attraction et de recrutement à l'extérieur de leur région immédiate ou de la province;

Développer des pratiques en gestion des ressources humaines qui facilitent la mobilité par le remboursement, en tout ou en partie, du déménagement des travailleurs embauchés.

## 4.4. Employeurs et organismes admissibles

**NOTES****4.4 Employeurs et organismes admissibles**

De façon générale, tous les organismes et entreprises admissibles à la mesure Concertation pour l'emploi, sont admissibles à Soutien au recrutement – mobilité de la main-d'œuvre et interprovincial. La priorité est cependant accordée à la petite et moyenne entreprise (6 à 99 employés).

À la suite de l'analyse de la ou du conseiller aux entreprises, un soutien est apporté à une entreprise, qui a un poste à pourvoir pour lequel elle éprouve des difficultés de recrutement, malgré qu'elle ait effectué des démarches de recrutement efficaces, mais qui se sont avérées infructueuses.

**4.5 Balises à considérer dans l'analyse du dossier :**

**Candidate ou candidat compétent :** Qui satisfait aux conditions d'embauche, qui a la capacité de faire le travail et qui possède les compétences requises pour exécuter ou apprendre rapidement les tâches reliées à l'emploi

**Emploi en difficulté de recrutement :** emploi qu'une entreprise n'arrive pas à combler, malgré une stratégie de recrutement diversifiée et de bonnes pratiques en gestion des ressources humaines

**Critères d'admissibilité de l'entreprise :**

- ✓ Avoir un poste à pourvoir dans une profession en difficulté de recrutement, à la suite de l'analyse de la ou du conseiller aux entreprises;
- ✓ Avoir une pratique de remboursement des frais pour le déménagement des individus lors de l'obtention d'un emploi.

**Critères d'admissibilité du poste :**

- ✓ Être à temps plein (30 heures et plus);
- ✓ Avoir une perspective à long terme. Bien que les emplois saisonniers soient retenus dans cette mesure, ces emplois doivent offrir une durée et une récurrence qui permet une stabilité financière à une candidate ou à un candidat, qui déménagera pour accepter ledit emploi;
- ✓ Démontrer une stabilité ou une récurrence au fil des années. Bien qu'imputable à plusieurs facteurs économiques externes, le poste doit être anticipé comme étant à long terme.

**4.6 Activités admissibles**

Une entreprise qui participe à une activité organisée par un organisme en régionalisation à plus de 50 kilomètres de son établissement.

## 4.4. Employeurs et organismes admissibles

**NOTES**

Une entreprise qui prend l'initiative d'organiser une activité de recrutement à plus de 50 kilomètres de son établissement.

Une entreprise ou un regroupement d'entreprises représenté par un ou des représentants (employés et/ou expert en recrutement) pour réaliser son activité de recrutement.

La participation à des activités telles les Foires de l'emploi ou Journées carrières réalisées dans le cadre d'une subvention « Table Ad hoc de concertation » ne sont pas considérées puisque la participation financière du Ministère du Travail de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans ces activités est déjà bien représentée.

#### **4.7 Moyens d'intervention**

##### **4.7.1 Subvention à une entreprise**

Lorsqu'une problématique en recrutement est identifiée au sein d'une entreprise à la suite d'une analyse par la ou le conseiller aux entreprises, une entente de subvention peut être conclue directement avec cette dernière.

#### **4.8 Interventions**

Après avoir pris connaissance de la situation de l'entreprise et identifié ses besoins en recrutement à l'aide notamment du Portrait des pratiques en gestion des ressources humaines et du prédiagnostic (s'il y a lieu), la ou le conseiller recommande les interventions les plus appropriées.

Ce volet « Soutien au recrutement – mobilité de la main-d'œuvre et interprovinciale » de la mesure Concertation pour l'emploi se découpe de deux manières :

- Soutien au recrutement;
- Soutien à l'embauche.

##### **4.8.1 Soutien au recrutement**

Le Ministère pourra subventionner une entreprise qui, parmi ses solutions pour contrer la rareté de main-d'œuvre, prend l'initiative de réaliser une activité de recrutement à plus de 50 km de son établissement (mobilité de la main-d'œuvre) ou dans une autre province (interprovincial). La mesure offre un soutien financier à une entreprise qui autorise que des employés se déplacent dans une autre région ou une autre province pour réaliser l'activité de recrutement.

##### **4.8.2 Soutien à l'embauche**

Le Ministère pourra subventionner une entreprise qui remboursera, en tout ou en partie, des frais de déménagement de son nouvel employé qui doit se relocaliser pour occuper son nouvel emploi.

**NOTES****4.9 Frais admissibles**

Afin de faciliter la prise de décision voici les principaux frais admissibles pour le soutien au recrutement et pour le soutien à l'embauche (basés sur les directives du Conseil du trésor) :

**1- Soutien au recrutement :**

Un remboursement à l'entreprise représentant généralement 50 % des coûts de déplacement défrayés par l'entreprise :

- ❖ De chaque membre du personnel qui se déplace dans le cadre d'une activité de recrutement en lien avec un emploi à pourvoir dans l'entreprise. (ex. : journée d'entrevues d'embauche dans un grand centre, une autre région ou un autre territoire)
- ❖ Ce remboursement peut atteindre l'équivalent de 500 \$<sup>1</sup> par jour, par employé de l'entreprise qui se déplace en activité de recrutement. Ainsi, pour 1 employé déployé 3 jours, l'entreprise pourra présenter des frais admissibles totalisant au moins 3 000 \$ et le Ministère remboursera 1 500\$.

Les frais généraux admissibles au soutien au recrutement sont en fonction de la pratique de remboursement de l'entreprise, notamment :

- ❖ Déplacement (Coût du moyen de transport utilisé : autobus, train, taxi, avion, covoiturage, etc.), en privilégiant le moyen de transport le plus économique;
- ❖ Indemnité de kilométrage;
- ❖ Repas;
- ❖ Hébergement;
- ❖ Logistique.

Tel que le prévoit l'approche d'intervention aux entreprises, la ou le conseiller aux entreprises analysera chaque demande et conviendra de l'aide à accorder (soutien financier ou autre) selon la situation de l'entreprise et du marché du travail.

Lorsqu'une estimation des coûts est nécessaire (ex. : le nombre d'entrevues est inconnu), la ou le conseiller aux entreprises doit s'assurer de créer une entente réaliste du point de vue de la durée, et de l'engagement financier et s'assurer de faire les désengagements de façon régulière.

**2- Soutien à l'embauche :**

- ❖ Un remboursement représentant généralement 50 % des coûts de déménagement que l'entreprise rembourse au candidat qui

<sup>1</sup> Balise initiale annoncée en mai 2018

**NOTES**

accepte de déménager, si son lieu actuel de résidence est à plus de 50 km de l'entreprise.

- ❖ Ce remboursement peut atteindre 1 000 \$<sup>2</sup> par travailleur.

Les frais généraux admissibles au soutien à l'embauche sont en fonction de la pratique de remboursement de l'entreprise, notamment :

- ❖ Frais de déménagement (compagnie de déménagement);
- ❖ Camion de déménagement;
- ❖ Indemnité de kilométrage;
- ❖ Frais transport de la personne (autobus, train, avion, essence, etc.)
- ❖ Frais de notaire.

Le remboursement se fait à la réception des pièces justificatives<sup>3</sup> venant de l'entreprise démontrant les coûts engagés (billet d'autobus ou train, facture d'essence, facture de déménagement, etc.) tels que le prévoient les modalités de la mesure Concertation pour l'emploi.

Une entente pourra avoir lieu entre le conseiller et une entreprise sur le paiement du nombre de déménagements remboursés en fonction des disponibilités budgétaires.

#### **4.10 Aide financière**

La subvention à l'employeur est établie en fonction de la nature du projet, de la capacité financière de l'employeur, des besoins des employeurs, des besoins des travailleurs s'il y a lieu, des résultats escomptés et des disponibilités budgétaires.

Les entreprises assument généralement au moins 50 % des dépenses admissibles. Cette contribution est également demandée lorsque la subvention est versée à un mandataire lors d'un regroupement d'entreprises ou à un organisme délégué.

La contribution du subventionné doit représenter un minimum de 15 % de ces frais.

Dans tous les cas, si la contribution du Ministère est supérieure à 50 %, cette situation doit être justifiée et documentée lors de l'analyse globale de la situation dans MSE et autorisée par le gestionnaire responsable.

<sup>2</sup> Balise initiale annoncée en mai 2018

<sup>3</sup> Un document, notamment une facture, qui atteste qu'une dépense est encourue lors d'un déplacement, contenant principalement les éléments suivants : la date de la transaction, le montant, la nature de la dépense et le nom ou la raison sociale de l'émetteur; ce document peut également servir de preuve de déplacement.



**NOTES****4.11 Durée des ententes**

L'engagement financier du Ministère, dans le cadre d'une entente Concertation pour l'emploi, ne devrait pas excéder 12 mois à la fois. Toutefois, lorsque les activités initiales ne sont pas complétées à la date prévue, les ententes peuvent être prolongées jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois (3) ans. Dans ce cas, une analyse de la situation et de la pertinence devra être faite avant de s'engager pour une période de temps supplémentaire et une justification devra être présente dans l'application informatique Suivi des ententes et contrats.

**4.12 Gestion de la mesure****4.12.1 Prestation de services aux entreprises**

Le volet Soutien au recrutement – mobilité de la main-d'oeuvre de la mesure Concertation pour l'emploi s'inscrit dans le cadre de l'Approche d'intervention aux entreprises\* et du cheminement opérationnel prévu à cet égard. Basée sur un processus de résolution de problèmes, la démarche comporte les 5 phases suivantes :

1. l'établissement de la relation professionnelle;
2. l'analyse de la situation et identification des besoins;
3. la planification de l'action et l'élaboration du plan d'intervention;
4. la mise en œuvre et le suivi;
5. l'évaluation et la rétroaction.

Les principaux documents utilisés pour soutenir cette démarche sont :

- *Les documents dans Généralités\**;
- *Identification et analyse des besoins–Employeur/Partenaire* (EQ-6470);
- *Prédiagnostic- Annexe 1* (EQ-6470-1), s'il y a lieu;
- *Plan d'intervention-Employeur/Partenaire* (EQ-6471);
- Portrait des pratiques de gestion des ressources humaines.
- Certificat de francisation émis par l'Office québécois de la langue française, si applicable

Une activité a été créée dans MSE pour le recrutement interprovincial. Pour répondre à l'effort de soutien aux entreprises en technologie de l'information, il est demandé que le code Scian soit bien indiqué lors d'une entente avec une entreprise de ce secteur.

\* [Chapitre 12 du Guide des mesures et services d'emploi – Prestation de services aux entreprises](#)

\* [Généralités](#)

---

**NOTES**

**4.Soutien au recrutement**  
**b) mobilité internationale**

## 4.13 Description

**NOTES****4b. Soutien au recrutement – Mobilité internationale****4.13 Description**

La mesure Concertation pour l'emploi – Volet Soutien au recrutement – Mobilité internationale est une piste de solution pour répondre aux besoins du marché du travail et des chercheurs d'emploi pour les entreprises qui ont épuisées toutes les options pour recruter des travailleurs localement ou régionalement.

Contrairement à la structure habituelle, la mobilité internationale se définit dans MSE selon des frais généraux plutôt que des activités. Ainsi, l'activité est le soutien au recrutement – mobilité internationale cependant que les frais seront :

- **SDA** : Soutien pour les démarches administratives recrutement travailleurs étrangers
- **FMM** - Frais mission organisée par les partenaires non-gouvernementaux et le MIFI
- **FMO** - Frais mission organisée par autre organisme
- **FRA** - Frais d'une activité recrutement autonome par une entreprise
- **FDM** - Frais pour déménagement : Ce frais peut être indépendant des autres frais ci-haut.

**4.14 Objectifs spécifiques**

La mesure de soutien au recrutement-mobilité internationale vise à :

- Faciliter le recrutement par les entreprises du Québec de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires;
- Arrimer davantage les besoins des entreprises et l'embauche d'une main-d'œuvre compétente, et ce faisant, contribuer à l'équilibre du marché du travail;
- Accroître le nombre d'entreprises hors des grands centres qui embauchent des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires (principalement, dans les secteurs d'activité économique et les régions où il y a rareté de main-d'œuvre);
- Offrir un levier supplémentaire aux bonnes pratiques des entreprises afin de pourvoir leurs postes vacants.

**4.15 Effets escomptés**

Accompagner les entreprises pour la complétion des documents administratifs liés au recrutement à l'international;

Permettre aux entreprises de participer à des missions de recrutement, organisées par des partenaires ou de leur propre initiative;

## 4.16 Employeurs et organismes admissibles

## NOTES

Appliquer les pratiques en gestion des ressources humaines qui facilitent la mobilité par le remboursement, en tout ou en partie, du déménagement des travailleurs étrangers temporaires embauchés.

#### 4.16 Employeurs et organismes admissibles

Tous les organismes et entreprises admissibles à la mesure Concertation pour l'emploi sont admissibles au Soutien au recrutement – mobilité internationale, une priorité est accordée aux PME de 250 employés et moins.

À la suite de l'analyse de la ou du conseiller aux entreprises, un soutien est apporté à l'entreprise qui a un poste à pourvoir pour lequel elle éprouve des difficultés de recrutement malgré qu'elle ait effectué des démarches de recrutement efficaces, mais qui se sont avérées infructueuses.

**Les entreprises qui ont recours aux travailleuses ou aux travailleurs étrangers temporaires du Programme de travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ne sont pas admissibles à la mesure Concertation pour l'emploi – Volet Soutien au recrutement – Mobilité internationale.**

#### 4.17 Analyse du dossier :

- **Critères d'admissibilité de l'entreprise :**

- Avoir un poste à pourvoir dans une profession en difficulté de recrutement, à la suite de l'analyse de la ou du conseiller aux entreprises;
- Avoir une pratique de remboursement des frais pour le déménagement des individus lors de l'obtention d'un emploi.

- **Critères d'admissibilité du poste :**

- Être à temps plein (30 heures et plus), ;
- Démontrer une stabilité ou une récurrence au fil des années. Bien qu'imputable à plusieurs facteurs économiques externes, le poste doit être anticipé comme étant à long terme.

- **Critères d'admissibilité du consultant externe, de la firme de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ou du partenaire d'affaires non-gouvernemental (PNG)\* :**

- Détenir un permis d'agence de recrutement émis par la CNESST
- Le permis de la CNESST n'est pas obligatoire dans les cas suivants :
  - Une personne, un ministère ou un organisme public visé à l'un des articles 4 à 7 de la Loi sur les contrats des organismes publics

\*

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/agences-placement-personnel-recrutement/agences-recrutement-travailleurs-etrangers/permis-obligatoire-pour-agences-recrutement>

## 4.18 Moyens d'intervention

**NOTES**

- Une municipalité, une communauté métropolitaine ou une société d'économie mixte visée par la Loi sur les sociétés d'économie mixte dans le secteur municipal
- Une société de transport en commun.

*Une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires est une entreprise, une organisation, une société ou toute personne dont au moins l'une des activités est d'offrir à une entreprise cliente des services liés au recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Ces services peuvent inclure, entre autres, l'accompagnement des travailleuses et travailleurs dans leurs démarches pour obtenir un permis de travail.*

**4.18 Moyens d'intervention****4.18.1 Subvention à une entreprise**

C'est par la subvention aux entreprises que la ou le conseiller soutient les démarches de l'entreprise.

**4.19 Interventions**

Après avoir pris connaissance de la situation de l'entreprise, avoir validé toutes les autres options possibles pour répondre aux besoins de main-d'œuvre à l'aide notamment du Portrait des pratiques de gestion des ressources humaines et du prédiagnostic (s'il y a lieu), la ou le conseiller recommande les interventions les plus appropriées.

Ce volet « Soutien au recrutement – mobilité internationale » de la mesure Concertation pour l'emploi se découpe de trois manières :

- Soutien pour les démarches administratives du recrutement des travailleuses ou des travailleurs étrangers;
- Soutien au recrutement
- Soutien à l'embauche.

**Soutien pour les démarches administratives du recrutement des travailleuses ou des des travailleurs étrangers**

Le Ministère pourra subventionner une entreprise qui utilise les services d'une ou d'un expert en immigration, provenant soit de la liste du Registre québécois des consultants en immigration du MIFI (Support Internet : Microsoft Edge ou Google Chrome), soit d'un avocat ou d'un notaire.

**Soutien au recrutement**

Le Ministère pourra subventionner une entreprise qui, parmi ses solutions pour contrer la rareté de main-d'œuvre :

## 4.20 Frais admissibles

**NOTES**

Participe à une mission organisée par un partenaire non gouvernemental (PNG) ou le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI);

Participe à une mission organisée par une entreprise ou un autre organisme économique que les partenaires non-gouvernementaux.

Prend l'initiative de réaliser une activité de recrutement à l'international.

*Une agence de placement ou de recrutement qui ne détient pas le permis délivré par la CNESST est considérée ne respectant pas le règlement de la CNESST. Dans cette situation, l'entreprise qui a recourt à un représentant qui ne respecte pas le règlement de la CNESST ne peut recevoir une subvention.*

**Soutien à l'embauche**

Le Ministère pourra subventionner une entreprise qui possède une politique de remboursement, en tout ou en partie, des frais de déménagement de sa ou de son nouvel employé embauché lors d'une activité de recrutement à l'international.

**4.20 Frais admissibles**

Afin de faciliter la prise de décision voici les principaux frais admissibles.

**1. Soutien pour les démarches administratives du recrutement des travailleurs étrangers**

Il s'agit ici du frais :

- SDA : Soutien pour les démarches administratives recrutement travailleurs étrangers
- Remboursement jusqu'à 50% pour un maximum annuel de 1 200 \$ par entreprise.

Ce frais permet de soutenir l'entreprise dans le cadre du recrutement international. Néanmoins, les interventions des conseillères ou des conseillers aux entreprises ont pour objectif de développer l'autonomie des entreprises. Ainsi, si une méconnaissance de la complétion des dossiers pour l'immigration est un obstacle pour l'entreprise, le rôle du service public d'emploi est de s'assurer d'accompagner l'entreprise, afin que celle-ci développe ses connaissances et son autonomie.

*Les entreprises qui ont recours aux travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) **ne sont pas** admissibles à recevoir cette subvention.*

**2. Soutien au recrutement**

Cette activité répond aux frais suivants :

- FMM - Frais mission organisée par les partenaires non-gouvernementaux et le MIFI

## 4.20 Frais admissibles

**NOTES**

- FMO - Frais mission organisée par autre organisme
- FRA - Frais d'une activité recrutement autonome par une entreprise
- Un remboursement à l'entreprise représentant généralement 50 %<sup>4</sup> des coûts défrayés par l'entreprise pour un déplacement à l'étranger:
  - Remboursement pour 2 employés maximum;
  - Remboursement jusqu'à concurrence de 500 \$ par jour par employé;
  - Remboursement pour un maximum de 5 jours par activité de recrutement international.
  - En mission MIFI et partenaire non-gouvernemental (PNG), la facture à payer doit être assez ventilée pour retrouver les dépenses défrayées par l'entreprise.
- La subvention peut atteindre :
  - Un maximum 5 000 \$ par activité de recrutement international pour deux employés.
- Les frais généraux admissibles au soutien au recrutement sont en fonction de la pratique de remboursement de l'entreprise, notamment :
  - Déplacement (Coût du moyen de transport utilisé : autobus, train, taxi, avion, etc.), en privilégiant le moyen de transport le plus économique;
  - Repas;
  - Hébergement;
  - Coût d'une salle ou d'un kiosque;
  - Logistique (notamment, location d'équipement de présentation, prise internet pour les présentations, photocopies).

**Mission virtuelle**

Depuis octobre 2020 et jusqu'à nouvel ordre, les missions virtuelles organisées par le MIFI ou un PNG sont admissibles à une subvention forfaitaire de 750 \$, c'est-à-dire, un maximum de 1 500\$ de dépenses admissibles (avec pièce justificatives) à un taux de 50%,

---

<sup>4</sup> % de subvention selon la disponibilité des budgets, l'analyse des besoins de l'entreprise, l'historique des interventions du MTESS avec l'entreprise et les priorités régionales.

## 4.20 Frais admissibles

**NOTES**

Tel que le prévoit l'approche d'intervention aux entreprises, la ou le conseiller aux entreprises analysera chaque demande et conviendra de l'aide à accorder (soutien financier ou autre) selon la situation de l'entreprise et du marché du travail.

*Les entreprises qui ont recours aux travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) **ne sont pas** admissibles à recevoir cette subvention.*

*Une agence de placement ou de recrutement qui ne détient pas le permis délivré par la CNESST est considérée ne respectant pas le règlement de la CNESST. Dans cette situation, l'entreprise qui a recourt à un représentant qui ne respecte pas le règlement de la CNESST ne peut recevoir une subvention.*

**3. Soutien à l'embauche**

Cette activité correspond au frais :

- FDM - Frais pour déménagement
- Un remboursement représentant généralement 50 % des coûts que l'entreprise débourse pour le déménagement du nouveau travailleur de l'étranger.
- Ce remboursement peut atteindre :
  - 1 000 \$ par travailleur pour un déménagement international.
- Les frais généraux admissibles au soutien à l'embauche sont en fonction de la pratique de paiement des frais de déménagement de l'entreprise, notamment :
  - Frais de déménagement (compagnie de déménagement);
  - Transport des biens (entreposage, etc);
  - Frais transport de la personne (autobus, train, avion, essence, etc.)

*Le remboursement n'est pas exclusif aux entreprises qui ont eu une entente sur les 3 premiers frais ci-haut. Ce frais peut être indépendant.*

Le remboursement des frais doit se faire uniquement si l'entreprise n'exige pas un remboursement par l'employé,

Le remboursement se fait à la réception des pièces justificatives<sup>5</sup> venant de l'entreprise démontrant les coûts engagés (billet d'avion, facture de déménagement, etc.) tels que le prévoient les modalités de la mesure Concertation pour l'emploi.

<sup>5</sup> Un document, notamment une facture, qui atteste qu'une dépense est encourue lors d'un déplacement, contenant principalement les éléments suivants : la date de la transaction, le montant, la nature de la dépense et le nom ou la raison sociale de l'émetteur; ce document peut également servir de preuve de déplacement.



## 4.21 Aide financière

**NOTES**

Une entente pourra avoir lieu entre la ou le conseiller et une entreprise sur le paiement du nombre de déménagements remboursés en fonction des disponibilités budgétaires.

*Les entreprises qui ont recours aux travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ne sont pas admissibles à recevoir cette subvention.*

**4.21 Aide financière**

La subvention à l'employeur est établie en fonction de la nature du projet, de la capacité financière de l'employeur, des besoins des employeurs, des besoins des travailleurs s'il y a lieu, des résultats escomptés et des disponibilités budgétaires.

Les entreprises assument généralement au moins 50 % des dépenses admissibles. Cette contribution est également demandée lorsque la subvention est versée à un mandataire lors d'un regroupement d'entreprises ou à un organisme délégué.

La contribution du Ministère représente généralement 50 % des frais admissibles et un montant maximum annuel de subvention peut être déterminé

La contribution du subventionné doit représenter un minimum de 15 % de ces frais.

Dans tous les cas, si la contribution du Ministère est supérieure à 50 %, cette situation doit être justifiée et documentée lors de l'analyse globale de la situation dans MSE et autorisée par la ou le gestionnaire responsable.

**4.22 Durée des ententes**

L'engagement financier du Ministère, dans le cadre d'une entente Concertation pour l'emploi, ne devrait pas excéder 12 mois à la fois. Toutefois, lorsque les activités initiales ne sont pas complétées à la date prévue, les ententes peuvent être prolongées jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois (3) ans. Dans ce cas, une analyse de la situation et de la pertinence devra être faite avant de s'engager pour une période de temps supplémentaire et une justification devra être présente dans l'application informatique Suivi des ententes et contrats.

**4.23 Gestion de la mesure****4.23.1 Prestation de services aux entreprises**

Le volet Soutien au recrutement – Mobilité internationale de la mesure Concertation pour l'emploi s'inscrit dans le cadre de l'Approche d'intervention aux entreprises\* et du cheminement opérationnel prévu à cet égard. Basée sur un processus de résolution de problèmes, la démarche comporte les 5 phases suivantes :

\* [Chapitre 12 du Guide des mesures et services d'emploi – Prestation de services aux entreprises](#)

## 5.6 CONCERTATION POUR L'EMPLOI

### 4. SOUTIEN AU RECRUTEMENT – B) MOBILITÉ INTERNATIONALE

#### 4.23 Gestion de la mesure

2021-02-01

Section 4, Page 18 sur 18

#### NOTES

1. l'établissement de la relation professionnelle;
2. l'analyse de la situation et identification des besoins;
3. la planification de l'action et l'élaboration du plan d'intervention;
4. la mise en œuvre et le suivi;
5. l'évaluation et la rétroaction.