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

RÉFÉRENCE

Table des matières

1. LE PROGRAMME	4
1.1. Contexte	4
1.2. Description du Programme	4
1.3. Objectifs spécifiques	4
2. PARTICIPATION DES INDIVIDUS	5
2.1 Participants admissibles.....	5
2.1.1. Personnes immigrantes	6
2.1.2. Personnes membres d'une minorité visible	6
2.1.3. Réfugiés et personnes à protéger à qui le Canada a accordé l'asile	6
2.1.4. Ressortissants étrangers autorisés à présenter sur place une demande de résidence permanente.....	7
2.1.5. Titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi éventuel de la résidence permanente.	8
2.1.6. Sous-emploi.....	8
2.1.6.1. Définition du sous-emploi	8
2.1.6.2. Balises d'intervention	9
2.1.7. Expérience de travail nord-américaine	9
2.1.8. Domaine de compétence.....	9
2.2. Référence des participants.....	10
3. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES	11
3.1. Employeurs admissibles.....	11
3.1.1. Exclusions.....	12
3.2. Emplois admissibles	12
3.2.1. Emplois saisonniers.....	13
3.2.2. Emplois exclus.....	13
3.3. Présentation d'une offre d'emploi	14
3.4. Analyse de la demande de subvention.....	14
3.4.1. Durée de la subvention.....	15
3.4.2. Activités et dépenses admissibles	15
3.4.2.1. Subvention au salaire.....	15
3.4.2.2. Accompagnement	15

	RÉFÉRENCE
3.4.2.3. Adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines	16
3.4.2.4. Formation d'appoint	16
3.4.2.5. Frais généraux pour personnes handicapées	17
5. TABLEAU COMPARATIF.....	18

1. Le Programme

1.1. Contexte

RÉFÉRENCE

1. Le Programme

1.1. Contexte

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles soutient les personnes immigrantes dans leur démarche d'intégration à la société québécoise. Cette aide, offerte directement ou par l'intermédiaire d'organismes communautaires, permet un accompagnement personnalisé pour la francisation et la reconnaissance des diplômes et des expériences. Afin de compléter cette approche, le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME) vise à soutenir les employeurs afin qu'ils embauchent des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Ce programme conjoint du MICC et d'Investissement Québec est géré par Emploi-Québec qui en assure l'application à travers son réseau de centres locaux d'emploi.

1.2. Description du Programme

Le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME) est une mesure incitative auprès des employeurs afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence.

1.3. Objectifs spécifiques

1. Inciter les entreprises québécoises à embaucher des travailleurs immigrants et des personnes issues d'une minorité visible, (nées au Canada ou à l'étranger) pour combler leurs besoins en main-d'œuvre et les soutenir pour l'accueil et l'intégration de ceux-ci dans leur milieu de travail.
2. Permettre aux nouveaux arrivants et aux personnes issues d'une minorité visible d'acquérir une première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence et faciliter leur intégration socio-économique et linguistique en milieu de travail.
3. Favoriser le maintien en emploi des personnes embauchées.

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 a besoin d'aide pour s'intégrer en emploi dans son domaine sera soutenue par le biais de la mesure *Subventions salariales*, volet *Insertion en emploi*. 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 (1)
- ou les personnes membres d'une minorité visible, qu'elles soient nées au Canada ou à l'étranger (2)
- ou les réfugiés et les personnes à protéger à qui l'asile a été accordé (3)
- ou les ressortissants étrangers autorisés à présenter sur place une demande de résidence permanente (4)
- ou les titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi éventuel de la résidence permanente (5)
- qui sont sans emploi ou sous-employées (6)
- et qui n'ont pas d'expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence (7)

(1) Voir [section 2.1.1 - Personnes immigrantes](#)

(2) Voir [2.1.2 - Personnes membres d'une minorité visible](#)

(3) Voir [2.1.3 - Réfugiés et personnes à protéger à qui le Canada a accordé l'asile](#)

(4) Voir [2.1.4 - Ressortissants étrangers autorisés à présenter sur place une demande de résidence permanente](#)

(5) Voir [2.1.5 - Titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi éventuel de la résidence permanente](#)

(6) Voir [2.1.6 - Sous-emploi](#)

(7) Voir [2.1.7 - Expérience de travail nord-américaine](#)

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 :

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

OU

- une « Carte de résident permanent » émise 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
- 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. Réfugiés et personnes à protéger à qui le Canada a accordé l'asile

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

ET

2. Participation des individus

2.1. Participants admissibles

RÉFÉRENCE

- 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 :

- 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 :

- 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 :

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

2. Participation des individus

2.1. Participants admissibles

RÉFÉRENCE

ET

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

ET

- un « Permis de travail » (IMM 1442)

2.1.5. Titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi éventuel de la résidence permanente.

Leur admissibilité est validée par :

- 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 »

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.
- Elle a une offre d'emploi ferme d'un employeur, emploi correspondant aux critères d'admissibilité du PRIIME, dans son domaine de compétence*.

*Voir [section 2.1.7 - Expérience de travail nord-américaine](#)

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

De façon générale, l'aide financière accordée ne devrait pas permettre à une personne de quitter l'emploi qu'elle occupe. Cependant, 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.

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. Notre 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 Etats-Unis.

2.1.8. Domaine de compétence

Le domaine de compétence tel que défini par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) aux fins d'admissibilité au PRIIME correspond à la formation sanctionnée par un diplôme, qu'elle ait été acquise au Québec ou ailleurs.

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 ou la ressource spécialisée cherche une offre 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 la mesure auprès des employeurs.

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. En aucun cas la remise ne se fera de façon automatique.

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 dans le plan d'intervention, afin d'en assurer le suivi.

Échéance : l'agent détermine la durée de validité de la « Lettre », d'un 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) L'agent effectue une recherche afin de trouver un emploi convenant à la personne, cette dernière n'ayant pas l'autonomie requise pour faire ses démarches sans accompagnement.

L'agent d'aide fait une recherche afin d'identifier un emploi en lien avec le domaine de compétence de la personne en vue de la référer à un employeur.

3. Gestion de la mesure auprès des entreprises

3.1. Employeurs admissibles

Tous les employeurs pouvant offrir un emploi durable, sauf les exclusions*.

*Voir [section 3.1.1 - Exclusions](#)

Voici une brève énumération des employeurs admissibles :

- 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.

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 par 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 avoir sa place d'affaires et offrir des postes au Québec, tout en se conformant aux législations en vigueur.

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

3.2. Emplois admissibles

RÉFÉRENCE

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 antérieurement 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 agences de location de personnel;
- les individus;
- les employeurs faisant partie de la famille immédiate du candidat participant, à moins qu'Emploi-Québec ne soit convaincue qu'il n'est pas embauché par favoritisme (EQ-6317, clause 3.10).

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, l'aide financière négociée à leur entente incluant les frais de fonctionnement et de salaire.

3.2. Emplois admissibles

Le programme vise l'intégration dans un emploi durable, c'est-à-dire un emploi qui présente des possibilités raisonnables de se prolonger 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, sanctionnée par un diplôme, acquise à l'étranger ou au Québec.

Le niveau de l'emploi doit également correspondre autant que possible au niveau du diplôme du participant (que ce soit un métier, un emploi de niveau technique ou de niveau professionnel).

3.2. Emplois admissibles

RÉFÉRENCE

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.

Aucun temps supplémentaire n'est remboursé.

Le poste doit être vacant et/ou additionnel.

3.2.1. Emplois saisonniers

Un emploi saisonnier peut être admissible. Sa durée doit correspondre au nombre de semaines normal 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. Seuls les postes s'ajoutant à l'effectif régulier seront subventionnés.

3.2.2. Emplois exclus

Les emplois exclus sont ceux :

- pour lesquels l'employeur reçoit déjà une subvention gouvernementale pour les mêmes dépenses. Toutefois, un poste peut être admissible dans le cadre d'un montage financier où des programmes sont utilisés en complémentarité;
- 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 s'agit d'une disposition de la convention collective, ou s'il y a une entente convenue avec les employés ou leur association représentative;
- qui sont devenus vacants suite à un congédiement ou à une mise à pied au cours des trois derniers mois, sans raison valable;
- qui visent le remplacement d'employés qu'on prévoit mettre à pied ou congédier;
- qui visent la propagation d'une doctrine religieuse, tel un poste de démarcheur dans une secte 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 la durée et le taux de la subvention, doit notamment tenir compte des éléments suivants :

- le domaine de compétence tel que défini par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) aux fins d'admissibilité au PRIIME correspond à la formation sanctionnée par un diplôme, qu'elle ait été acquise à l'étranger ou au Québec, permettant à une personne immigrante ou issue d'une minorité visible d'exercer un emploi ayant comme condition d'accès une telle formation.
- 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;
- 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.**

3.4. Analyse de la demande de subvention

RÉFÉRENCE

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

*Voir [section 3.4.2.2 - Accompagnement](#)

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 [section 3.4.2.4 - Formation d'appoint](#)

3.4.1. Durée de la subvention

La durée de la subvention est normalement de 30 semaines ou moins. Elle est évaluée avec l'employeur en fonction des exigences de l'emploi.

Elle peut être exceptionnellement d'une durée plus longue, jusqu'à un maximum de 52 semaines, si des difficultés particulières le justifient.

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. Activités et dépenses admissibles

3.4.2.1. 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 50 % du salaire de la personne,
- excluant les charges sociales,
- pour un horaire de travail d'un maximum de 40 heures par semaine.

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

3.4.2.2. Accompagnement

Pour tous les employeurs admissibles, il est possible d'accorder une subvention pour couvrir une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'un accompagnateur, afin de faciliter l'intégration et le maintien en emploi du participant.

L'accompagnement offert vise l'accueil du nouvel employé, la familiarisation avec son environnement, l'acquisition des pratiques de travail, l'apprentissage de ses tâches et un soutien au cours de 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 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 consultant du secteur privé 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 ou des honoraires de l'accompagnateur,
- à l'exclusion des charges sociales,
- pour un montant maximal de 1 500 \$.

3.4.2.3. 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 des pratiques ou 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. Ces activités peuvent comprendre, entre autres, la création ou l'adaptation d'outils de gestion, des activités d'accueil, la formation du personnel d'encadrement, la sensibilisation du personnel ou la mise à jour du manuel de l'employé. 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 2 100 \$.

3.4.2.4. Formation d'appoint

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

3.4. Analyse de la demande de subvention

RÉFÉRENCE

Cette formation d'appoint vise 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. Il peut, par exemple, s'agir de la familiarisation avec les technologies de l'information et de la communication (TIC), d'activités de francisation, etc.

Ces activités peuvent comprendre des formations spécifiques en entreprise ou à l'externe.

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,
- 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.

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

- jusqu'à 100 % des coûts directs reliés à la formation,
- pour un maximum de 60 heures de formation,
- jusqu'à un montant maximal de 3 600 \$.

3.4.2.5. Frais généraux pour personnes handicapées

Lorsque la personne admissible est handicapée, des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par participant peuvent être remboursés pour couvrir :

- des services d'interprétariat pour une personne sourde ou malentendante;
- l'adaptation du poste de travail (location ou achat d'équipements, installation, etc.);
- l'adaptation de moyens de communication;
- des travaux pour rendre les lieux de travail accessibles;
- tout autre type d'accommodement dont la nécessité est démontrée pour permettre à une personne handicapée la participation à la mesure.

* 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 au besoin l'employé pour ses dépenses encourues. Les montants octroyés sont les mêmes que ceux prévus à la [Politique de soutien du revenu](#) (voir la section 5.3 *Établissement des frais supplémentaires*).

0.

RÉFÉRENCE

5. Tableau comparatif

Modalités	Subventions salariales - volet Insertion en emploi	PRIIME
Objectif spécifique	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.
Description	Incitatif pour l'employeur à embaucher des personnes à risque de chômage prolongé. <i>Parcours</i> : Requis.	Incitatif pour l'employeur à embaucher des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence. <i>Parcours</i> : Requis.
Participants admissibles	Personnes à risque de chômage prolongé qui ne pourraient 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 ; Participants au Programme alternative jeunesse.	Personnes qui n'ont pas d'expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence, sans emploi ou sous-employées, 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; Réfugiés et personnes à protéger à qui le Canada a accordé l'asile; Ressortissants étrangers autorisés à présenter leur demande de résidence permanente sur place; Titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi éventuel de la résidence permanente.
Employeurs / organismes admissibles	Employeurs offrant un emploi durable : Entreprises privées, coopératives, OBNL, entreprises d'économie sociale, 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 et autres entreprises. <i>Sauf</i> : les partis et associations politiques, les ministères et organismes des gouvernements du Québec et du Canada. <i>Restrictions</i> : les ressources externes en développement de l'employabilité financées par Emploi-Québec.	IDEM
Emplois admissibles	Emploi durable : Poste vacant et/ou additionnel et emploi saisonnier récurrent, à temps plein (30 heures ou plus par semaine) au terme de la participation, offrant de bonnes possibilités de rétention en emploi une fois	IDEM De plus, l'emploi doit correspondre au domaine de compétence du travailleur.

0.
0.

RÉFÉRENCE

Modalités	Subventions salariales - volet Insertion en emploi	PRIIME
	<p>la subvention terminée, un encadrement structuré, le respect de l'échelle salariale de l'entreprise.</p> <p><i>Excluant</i> : Substitution d'emploi, mise à pied non justifiée, 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>Activités et dépenses admissibles</p>	<p>Subvention au salaire : jusqu'à 50 % du salaire / maximum : 100 % du salaire minimum / horaire de travail maximal : 40 heures.</p> <p>Sauf pour une entreprise de l'économie sociale : 100 % du salaire / maximum : 100 % du salaire minimum / horaire de travail maximal : 40 heures, et les charges sociales.</p> <p>Accompagnement : jusqu'à 100 % du salaire ou des honoraires de l'accompagnateur, excluant les charges sociales, jusqu'à un montant maximal de 1 500 \$.</p> <p>Formation d'appoint : jusqu'à 100 % des coûts directs reliés à la formation, pour un maximum de 60 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>Subvention au salaire : jusqu'à 50% du salaire versé excluant les avantages sociaux/ maximum : 100 % du salaire minimum / horaire de travail maximal : 40 heures.</p> <p>Accompagnement : jusqu'à 100% du salaire de l'accompagnateur, excluant les charges sociales, jusqu'à un montant maximal de 1 500 \$.</p> <p>Adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines : jusqu'à 100% des coûts directs encourus, jusqu'à un montant maximal de 2 100 \$.</p> <p>Formation d'appoint : jusqu'à 100% des coûts directs reliés à la formation, pour un maximum de 60 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>Durée de la subvention</p>	<p>Subvention au salaire :</p> <p>Entreprises autres que l'économie sociale : jusqu'à 30 semaines / exceptionnellement jusqu'à 52 semaines.</p> <p>Entreprises de l'économie sociale : 52 semaines, renouvelable pour une durée supplémentaire de 52 semaines selon un taux décroissant.</p> <p>Accompagnement : peut s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p> <p>Formation d'appoint : jusqu'à un maximum de 60 heures, pouvant s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p>	<p>Subvention au salaire : jusqu'à 30 semaines / exceptionnellement jusqu'à 52 semaines.</p> <p>Accompagnement : peut s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p> <p>Adaptation des pratiques et des outils de gestion : peut s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p> <p>Formation d'appoint : jusqu'à un maximum de 60 heures, pouvant s'étaler sur toute la durée de l'entente.</p>
<p>Demande</p>	<p>Par le participant ou par l'employeur.</p>	<p>Par le participant ou par l'employeur.</p>