

---

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

---

**RÉFÉRENCE**

**Table des matières**

1. Contexte .....	3
2. Objectifs.....	3
3. Gestion du PAIPNI.....	4
3.1. Personnes participantes admissibles.....	4
3.2. Taux d’emploi subventionné .....	5
3.3. Durée de la subvention.....	5
4. Durée et dépenses admissibles .....	5
5. Annexes.....	6

[Tableau comparatif : Subvention salariale/PRIIME/IPOP/PAIPNI](#)

## NOTE PRÉLIMINAIRE

Le Programme d’aide à l’intégration en emploi des membres des Premières Nations et des Inuits (PAIPNI) est une adaptation apportée au Programme d’aide à l’intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) pour répondre à des besoins spécifiques. Ce document présente essentiellement les éléments qui distinguent et différencient PAIPNI du PRIIME. Les autres aspects normatifs qui s’appliquent se retrouvent dans le guide [PRIIME](#).

## 1. Contexte

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

Cet engagement repose sur l’implantation d’une mesure incitative s’adressant aux petites et moyennes entreprises (PME) afin de soutenir l’intégration en milieu de travail des personnes autochtones et Inuits dans un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la durée de la subvention. Le Ministère verse une subvention à l’employeur pour l’inciter et l’aider à intégrer en emploi des personnes autochtones ou des Inuits.

## 2. Objectifs

Le PAIPNI vise à :

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

### 3. Gestion du PAIPNI

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

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

- les personnes participantes admissibles ([voir section 3.1](#)) ;
- le taux d’emploi subventionné ([voir section 3.2](#)) ;
- la durée de la subvention ([voir section 3.3](#)).

#### 3.1. Personnes participantes admissibles

Pour être admissible, la personne doit être :

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

Voici des spécificités pour la personne membre d’une Première Nation non conventionnée :

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

Voici des spécificités pour la personne membre d’une Première Nation conventionnée :

- L’Inuit hors territoire du Kativik est admissible<sup>1</sup> ;
- L’Inuit résidant sur le territoire du Kativik pourrait être admissible en complémentarité aux mesures et services offerts dans le cadre de l’entente Sivunirmut ;
- Le membre de la Nation crie résidant hors communauté est admissible, mais il devrait d’abord s’adresser à sa communauté d’origine ou au CSEF de son territoire de résidence ;

<sup>1</sup> Les Inuits résidant hors du territoire du Kativik n’ont pas à s’adresser préalablement au centre de services urbains pour avoir des services.

**RÉFÉRENCE**

- Le membre de la Nation crie résidant dans une communauté pourrait être admissible aussi pourvu qu'il ait fait ses démarches auprès de sa communauté qui se seraient avérées infructueuses ;
- Le membre de la Nation naskapie est admissible quel que soit son lieu de résidence, mais devrait faire des démarches préalables auprès de sa communauté d'origine.

### 3.2. Taux d'emploi subventionné

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

### 3.3. Durée de la subvention

La durée maximale de la subvention est de 52 semaines. Elle est évaluée avec l'employeur en fonction des difficultés d'intégration de la personne participante et des exigences de l'emploi offert. Pour une personne handicapée, compte tenu de ses limitations fonctionnelles, la durée de participation à la mesure peut s'étendre jusqu'à 60 semaines.

## 4. Durée et dépenses admissibles

Le PAIPNI offre les mêmes paramètres que la mesure PRIIME en ce qui a trait à la possibilité d'utilisation des volets suivants :

- Volet 2 – Accompagnement : une subvention de 2 000 \$ pour l'accompagnement de la personne embauchée (voir section [3.4.2.2 du guide sur le PRIIME](#)),
- Volet 3 – Adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines : l'employeur pourra ainsi bénéficier d'une subvention pouvant aller jusqu'à 100 % des dépenses admissibles et jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 5 000 \$ (voir section [3.4.2.3 du guide sur le PRIIME](#)),
- Volet 4 – Formation d'appoint : l'employeur pourra bénéficier d'une subvention pour rembourser les coûts d'activités de formation permettant à la personne candidate de favoriser le développement de ses compétences. La subvention pour la formation permettra de couvrir jusqu'à 100 % des coûts directs reliés à la formation, jusqu'à un montant maximal de 5 000 \$ ou 80 heures de formation (voir section [3.4.2.4 du guide sur le PRIIME](#)).

Au besoin, des frais généraux pour une personne participante handicapée peuvent également être couverts, jusqu'à concurrence d'un montant maximal de 10 000 \$. Le chapitre 2.8 : [Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées](#) précise les modalités applicables.

**RÉFÉRENCE**

**5. Annexes**

[Tableau comparatif : Subvention salariale/PRIIME/IPOP/PAIPNI](#)