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

Table des matières

1. LE PROGRAMME 	3
1.1. Objectif	3
1.2. Description.....	3
1.3. Clientèle visée	4
1.3.1. Personnes immigrantes	4
1.3.2. Personnes membres d’une minorité visible.....	4
1.3.3. Sous-emploi.....	5
1.3.4. Définition du sous-emploi.....	5
1.3.5. Balises d’intervention	5
1.3.6. Expérience de travail nord-américaine significative.....	5
1.3.7. Domaine de compétence	5
2. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES	7
2.1. Employeurs admissibles	7
2.1.1. Exclusions.....	8
2.2. Emplois admissibles	9
2.2.2 Emplois exclus	10
2.3. Présentation d’une offre d’emploi.....	11
2.4. Analyse de l’offre d’emploi	11
2.4.1 Durée de la subvention	12
2.4.2. Dépenses admissibles	13
2.4.2.1 Volet 1 : Subvention au salaire	13
2.4.2.2. Volet 2 : Accompagnement.....	13
2.4.2.3. Volet 3 : Adaptation des pratiques et des outils de gestion des ressources humaines	14
2.4.2.4. Volet 4 : Formation d’appoint	15
2.4.2.5. Frais généraux pour personnes handicapées	16
3. TABLEAU COMPARATIF DES VOLETS — SUBVENTION SALARIALE.....	17

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 qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la subvention dans leur domaine de compétence des personnes immigrantes nouvellement arrivées ou 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 Francisation et de l’Intégration et Investissement Québec. Le programme est géré par le ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale qui en assure l’application à travers son réseau de bureaux de Services Québec.

Le Ministère offre aux entreprises une subvention pour soutenir l’accueil et l’intégration de personnes immigrantes ou issus d’une minorité visible, nés au Canada ou à l’étranger, lors de leur première expérience de travail nord-américaine significative dans leur domaine de compétence.

La subvention offerte couvre une partie du salaire de la personne embauchée. Le Ministère peut également verser une subvention pour rembourser une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d’une personne qui fournit un accompagnement à la nouvelle employée ou au nouvel employé, de même que des coûts de formation d’appoint, selon les normes prévues.

Le PRIIME favorise notamment l’intégration socio-économique de la clientèle soutenue et favorise son maintien en emploi.

Participation des individus

Comme le programme s’adresse à des personnes qui peuvent être en situation de sous-emploi, la décision de référer une personne participante à ce programme doit être fondée sur la réalité du marché du travail et sur l’évaluation de ses besoins, comme établi dans le cadre de l’Approche d’intervention et du Parcours. Une personne immigrante ou une personne issue d’une minorité visible qui n’est pas admissible au PRIIME, mais qui éprouve des difficultés à intégrer un emploi, 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 ;

1. LE PROGRAMME

NOTES

- une personne qui répond aux critères de la personne participante admissible, mais qui a une expérience nord-américaine de plus d'un an consécutif dans son domaine de compétence ;
- une personne qui n'a pas de domaine de compétence tel que défini dans le cadre du programme ;
- une personne qui présente une demande pour un poste qui ne correspond pas à son domaine de compétence.

1.3. Clientèle visée

Le programme PRIIME s'adresse aux clientèles suivantes :

- les personnes immigrantes ;
- les personnes issues d'une minorité visible ;

Ces clientèles devraient également être :

- sans emploi ou sous-employées ([voir 1.3.3](#)) ;
- sans expérience de travail nord-américaine significative ([voir 1.3.4](#)) dans leur domaine de compétences ([voir 1.3.5](#)).

1.3.1. Personnes immigrantes

La validation de l'admissibilité des personnes immigrantes aux mesures et services d'emploi s'effectue en se référant [au chapitre 2.6 Admissibilité des personnes immigrantes aux mesures et aux services d'emploi.](#)

1.3.2. 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 :

- citoyennes ou citoyens canadiens (nés au Canada ou à l'étranger) ;

ou

- résidentes 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).

1. LE PROGRAMME

NOTES

1.3.3. 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.

1.3.4. 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 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.

1.3.5. 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.

1.3.6. Expérience de travail nord-américaine significative

Aux fins d’application du programme, on entend par « expérience de travail nord-américaine significative » une expérience de travail reliée au domaine de compétence de l’individu, d’une durée de plus ou moins un an consécutif acquise au Canada ou aux États-Unis.

1.3.7. 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.

NOTES

Référence des personnes participantes

Lorsque l’agente ou l’agent d’aide à l’emploi convient avec la personne que le PRIIME représente une solution intéressante à sa situation, deux possibilités s’offrent à celle-ci ou à celui-ci :

a) La personne effectue ses propres recherches d’emploi.

La personne effectue ses propres recherches d’emploi après l’émission de la lettre d’admissibilité, et trouve un employeur qui souhaite lui offrir un emploi.

b) L’agente ou l’agent d’aide à l’emploi offre un soutien à la recherche d’emploi.

La personne n’a pas l’autonomie requise pour faire des démarches sans accompagnement.

L’agente ou l’agent d’aide à l’emploi peut lui offrir une assistance au placement. Elle ou il peut effectuer une recherche, afin d’identifier une offre d’emploi en lien avec le domaine de compétence de la personne. Elle ou il peut aussi lui offrir du soutien pour l’utilisation des services en ligne, ou encore la référer à un organisme spécialisé en employabilité qui offre des services d’aide à l’emploi.

La lettre d’admissibilité

Une lettre d’admissibilité doit toujours être complétée par l’agente ou l’agent d’aide à l’emploi qui décide de la transmettre à l’individu à la suite de l’évaluation. La lettre d’admissibilité le responsabilise dans la prise en charge de sa démarche d’emploi et facilite la promotion de la mesure auprès des employeurs.

Échéance : l’agente ou l’agent d’aide à l’emploi détermine la durée de validité de la lettre, maximum trois mois. S’il y a lieu, la lettre peut être renouvelée ou prolongée après une évaluation des besoins de la personne, pour continuer à l’aider dans ses démarches de recherche d’emploi.

2. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES

2.1. Employeurs admissibles

Tous les employeurs pouvant offrir un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention au-delà de la durée de la subvention, sauf les exclusions.

Voici une brève énumération des employeurs admissibles¹ :

- entreprises privées ;
- les associations d’employés et d’employeurs ;
- les regroupements professionnels ;
- les coopératives ;
- les entreprises de l’économie sociale ;
- les établissements de formation (incluant les centres de services scolaires, les centres de formation professionnelle, les cégeps et les universités) ;
- les administrations municipales (villes et MRC) ;
- les conseils de bande ;
- les organismes à but non lucratif (incluant les centres de la petite enfance) ;
- les organismes communautaires actifs au sein des collectivités.

Les employeurs doivent fournir de l’encadrement et du suivi à la ou au travailleur.

La ou 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 nouvelles travailleuses ou travailleurs. Dans certains cas, des subventions peuvent être accordées pour un plus grand nombre de postes, par exemple, 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.

¹ Consulter la liste des organismes gouvernementaux :
http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut_obligation_2012.pdf
si la colonne 6 n’est pas cochée, l’organisme est admissible.

2. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES

NOTES

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 de la personne participante 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 personnes participantes à la mesure sont couvertes par sa police d’assurance responsabilité.

Un employeur peut demander une admissibilité à PRIIME jusqu’à 10 jours ouvrables à la suite de l’embauche d’une ou d’une personne participante ayant déjà une lettre d’admissibilité à la mesure.

2.1.1. Exclusions

Sont exclus les organismes suivants :

- les partis ou associations politiques ;
- les organismes inscrits au Registraire des entreprises non admissibles aux contrats publics ([RENA](#)) ;
- 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 agences de location de personnel ;
- les requérants qui ont fait défaut de respecter leurs obligations auprès du MESS, après avoir été dûment mis en demeure en lien avec l’octroi d’une subvention antérieure ;
- les employeurs bénéficiant de la mesure : Soutien travailleur autonome (STA) ;
- les employeurs faisant partie de la famille immédiate de la personne candidate participante et les employeurs pour lesquels la personne candidate participante ou un membre de leur famille immédiate fait partie du conseil d’administration, à moins que le Ministère ne soit

NOTES

convaincu que la personne participante n’a pas été embauché par favoritisme aux dépens d’autres personnes candidates qualifiées.

Précisions pour les organismes spécialisés en employabilité :

Les organismes spécialisés en employabilité financés par le Ministère 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) ne sont généralement pas admissibles à la Subvention salariale.

En effet, lorsqu’un organisme est exclusivement financé par le Ministère, les dépenses salariales étant couvertes par l’entente de soutien financier, octroyer une subvention salariale équivaldrait à du double financement. Dans ce cas, l’organisme n’est pas admissible.

Toutefois, il arrive qu’un organisme spécialisé en employabilité offre d’autres services indépendants de par l’entente de soutien financier avec le Ministère et doit embaucher des travailleuses ou des travailleurs. Dans ce cas, elle pourrait recevoir une subvention salariale comme tout autre organisme à but non lucratif pour un emploi non lié à l’entente. L’organisme doit toutefois démontrer que le poste est indépendant du financement du Ministère.

2.2. Emplois admissibles

Le Ministère attribue une subvention salariale pour 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 de la travailleuse ou 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 de la personne participante ou de son expérience (que ce soit un métier, un emploi de niveau technique ou de niveau professionnel), le cas échéant.

L’emploi à temps plein est d’au moins 30 heures par semaine, selon l’horaire de travail habituel chez l’employeur, et d’au maximum 40 heures. Une intégration progressive en emploi est toutefois possible, notamment pour mieux répondre aux besoins de personnes plus éloignées du marché du travail.

L’emploi peut également être à temps partiel, soit entre 15 et 29 heures de travail par semaine.

Le poste doit être vacant ou additionnel.

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.

2. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES

NOTES

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.

2.2.2 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 au volet de la mesure (voir [section 2.4.2 – 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 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 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, licencier 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 vise à offrir des services personnels à l’employeur (la garde de ses enfants, son entretien ménager, etc.).

2. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES

NOTES

2.3. Présentation d'une offre d'emploi

Le Ministère 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 significative dans leur domaine de compétence.

L'offre d'emploi peut faire suite aux démarches effectuées par la personne participante ou par l'employeur. La subvention est autorisée selon une durée et des taux évalués par l'agente ou l'agent des services aux entreprises.

L'offre d'emploi provient :

- 1) soit de démarches faites par la personne participante auprès d'un employeur ;
- 2) soit directement d'un employeur aux bureaux de Services Québec.

2.4. Analyse de l'offre d'emploi

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 significative dans leur domaine de compétence.

L'agente ou l'agent des services aux entreprises 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 significative 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 de la personne participante ou à son niveau d'expérience, le cas échéant ;
- le profil de la personne admissible : entraves face à l'emploi, expérience de travail, formation professionnelle, etc. ;
- la réalité du marché du travail dans la région ;
- la complexité de la tâche et la qualité de l'emploi proposé ;
- la capacité d'accueil et d'encadrement de l'employeur ;

2. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES

NOTES

- le salaire habituellement versé pour une occupation similaire ;
- l'historique et les antécédents de l'employeur en termes de gestion : capacité d'encadrement et de formation, rétention en emploi, etc.

L'agente ou l'agent des services aux entreprises autorise la subvention, s'il y a lieu, seulement après avoir évalué la possibilité de **rétention en emploi de la travailleuse ou du travailleur chez le même employeur, une fois la subvention terminée.**

La subvention pour l'accompagnement est établie en fonction des besoins de la travailleuse ou du travailleur et de la complexité de l'emploi.

Une subvention pour la formation d'appoint de la travailleuse ou 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.

2.4.1 Durée de la subvention

La durée maximale de la subvention est de 40 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, la durée de participation à la mesure peut s'étendre jusqu'à un maximum de 60 semaines.

En ce qui a trait aux emplois saisonniers, la durée de l'aide sera établie en fonction de la durée de l'emploi sans excéder 40 semaines.

Lors de l'interruption de la participation, notamment en cas de grève, de sinistre, de maladie, d'accident de travail ou de congé parental, le Ministère repousse l'échéance de la subvention de façon à accorder le nombre de semaines de subvention prévu à l'entente, que le retour à l'emploi se produise au cours de la durée prévue à l'entente ou après.

NOTES

2.4.2. Dépenses admissibles

2.4.2.1 Volet 1 : Subvention au salaire

Pour les entreprises privées, les organismes à but non lucratif, les administrations municipales et les autres entreprises offrant un emploi durable, le taux de la subvention autorisé varie selon les difficultés d'intégration de la travailleuse ou du travailleur et la nature de l'emploi offert. Le Ministère peut verser jusqu'à un taux maximal de 60 % du salaire brut, pour un horaire de travail d'un maximum de 40 heures par semaine. Pour les personnes handicapées, le Ministère peut verser jusqu'à un taux maximal de 70 % du salaire brut. Le montant horaire de la subvention ne peut toutefois pas excéder l'équivalent du salaire minimum en vigueur. Les heures travaillées au-delà d'un horaire de 40 heures par semaine ne sont pas couvertes par la subvention.

Les jours de congé de maladie, ainsi que les jours fériés et chômés, habituellement reconnus et rémunérés par l'employeur, sont couverts par la subvention ; les heures supplémentaires effectuées en sus du nombre d'heures prévu à l'entente, de même que la paie de vacances est exclue du calcul de la subvention.

2.4.2.2. Volet 2 : Accompagnement

Il est possible d'accorder une subvention pour couvrir une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'une personne accompagnatrice. Une telle subvention est accordée lorsque l'on évalue que l'intégration de la nouvelle employée ou du nouvel employé nécessitera un accompagnement nettement plus soutenu que ce qui est habituellement requis dans le cadre de la mesure.

L'accompagnement offert peut notamment inclure l'accueil de la ou 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 de la travailleuse ou du travailleur et de la complexité de l'emploi.

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

La subvention peut couvrir jusqu'à 100 % du salaire brut ou des honoraires de la personne qui accompagne la ou le nouvel employé, pour un montant maximal de 2 000 \$.

NOTES

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.

Lorsqu’une subvention est accordée pour l’accompagnement l’agente ou l’agent des services aux entreprises inscrit à l’entente le nom de l’accompagnatrice ou de l’accompagnateur, le calcul de la subvention, et un plan d’accompagnement présentant les activités prévues, par exemple :

- l’accueil de la personne participante ;
- la visite de l’entreprise ;
- la rencontre des autres employés et du personnel d’encadrement ;
- la présentation des produits ou services de l’entreprise ;
- la transmission des renseignements relatifs à la description du poste et des tâches, aux attentes, aux conditions de travail, aux règles de sécurité, etc. ;
- l’apprentissage de l’utilisation des outils / instruments / équipements de travail ;
- la supervision ou le coaching dans l’exécution des tâches ;
- l’encadrement et la disponibilité pour répondre aux questions du travailleur ou de la travailleuse ;
- des rencontres régulières avec la travailleuse ou le travailleur pour évaluer ses besoins et favoriser son intégration en emploi ;
- etc.

2.4.2.3. 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 mettre en place 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’accompagnatrice ou de l’accompagnateur ;
- la mise en place d’un plan de formation ;
- la sensibilisation des autres membres du personnel.

2. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES

NOTES

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 \$.

2.4.2.4. 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 de la personne participante ou l’adaptation des compétences de la travailleuse ou 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.

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 \$.

Peuvent être inclus dans le montant de subvention :

- le coût d’achat de la formation ;
- le matériel pédagogique ;
- le salaire des formatrices ou 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 de la personne participante, 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 à la personne participante.

Lorsqu’une subvention est accordée pour la formation d’appoint, l’agente ou l’agent des services aux entreprises inscrit à l’entente le type de formation et les frais couverts par la subvention :

- les activités de formation ;
- la durée en jours et en heures ;

2. GESTION DE LA MESURE AUPRÈS DES ENTREPRISES

NOTES

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

2.4.2.5. Frais généraux pour personnes handicapées

Des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par personne participante handicapée peuvent être remboursés pour couvrir certaines dépenses. Le chapitre 2.8 - [Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées précise les modalités applicables.](#)

NOTES

3. TABLEAU COMPARATIF DES VOLETS — SUBVENTION SALARIALE

Voir le tableau comparatif : Subvention Salariale/PRIIME/PAIPNI
[Tableau comparatif \(gouv.qc.ca\)](http://gouv.qc.ca)