

Des valeurs partagées,  
des intérêts communs

Plan d'action



*Fiche thématique  
sur le Programme  
d'aide à l'intégration  
des immigrants  
et des minorités visibles  
en emploi (PRIIME)*

**Avis**

Afin d'alléger le texte, tous les termes qui renvoient à des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois la valeur d'un masculin et d'un féminin. Dans certains cas, toutefois, lorsque la situation décrite touche plus particulièrement les femmes ou lorsque le sujet peut prêter à interprétation, la double formulation féminine et masculine est adoptée.

En outre, lorsque le sujet traité concerne autant les immigrants que les Québécois des communautés culturelles, la formulation synthèse « Québécois des communautés culturelles » est retenue. Lorsque le sujet touche l'un ou l'autre groupe, mais de façon différente, l'expression complète « immigrants et Québécois des communautés culturelles » est alors utilisée.

© **Gouvernement du Québec – 2005**

Tous droits réservés pour tous pays

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) soutient les immigrants et les Québécois des communautés culturelles dans leur démarche d'intégration en emploi. Cette aide, offerte directement ou par l'intermédiaire d'organismes communautaires, vise à faciliter la prise en charge de ces personnes dans leurs démarches d'intégration en mettant en place des outils d'accompagnement personnalisés et en facilitant la reconnaissance des diplômes et des compétences.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) œuvre à la croissance de l'emploi au Québec et à réduire la pauvreté et l'exclusion sociale. Il mobilise les différents acteurs socioéconomiques en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes, notamment des immigrants. De plus, il assure l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, et ce, sur une base régionale et locale.

Afin de compléter l'approche centrée sur le développement de l'employabilité des immigrants et des Québécois des communautés culturelles, le MICC et le MESS ont élaboré conjointement le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME). Le PRIIME est une mesure incitative qui vise à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) afin qu'elles embauchent des personnes immigrantes et des minorités visibles pour les postes réguliers qu'elles ont à pourvoir. Ce programme agit en complémentarité avec les mesures prévues dans le coffre à outils d'Emploi-Québec, dont la mesure *Subventions salariales*.

Le financement du programme est assuré à même une « réallocation » des revenus de placement découlant du *Programme des immigrants investisseurs pour l'aide aux entreprises*, géré par Investissement Québec. La gestion opérationnelle du PRIIME auprès des employeurs et des participants – les immigrants et les personnes des minorités visibles – est assumée par Emploi-Québec. Le MICC est responsable de rendre compte des résultats du programme.

## **Objectifs**

1. Inciter les PME québécoises à embaucher des travailleurs immigrants et des personnes issues des minorités visibles 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 d'acquérir une première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence et faciliter leur intégration socioéconomique et linguistique en milieu de travail.
3. Favoriser le maintien en emploi des personnes embauchées.

## **Critères d'admissibilité**

1. *Employeur* – PME située au Québec dont le nombre d'employés est inférieur à 250, peu importe le secteur d'activité économique.
2. *Emploi* – Emploi régulier à temps plein (minimum 30 heures par semaine).
3. *Personne immigrante* – Personne ayant obtenu la résidence permanente au Canada depuis moins de deux ans qui n'a pas d'emploi ou est sous-employée, et qui n'a pas encore connu d'expérience de travail dans son domaine de compétence. Sont également admissibles les personnes à qui l'asile a été conféré, les personnes autorisées à présenter sur place une demande de résidence permanente et les titulaires d'un permis de séjour temporaire en vue de l'octroi de la résidence permanente une fois acceptée par le Québec.

4. *Personne des minorités visibles* – Citoyenne et citoyen canadien ou personne immigrante appartenant à l'un des groupes suivants, conformément à la classification de Statistique Canada : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe, Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Japonais, Coréen ou Autre minorité visible, qui n'a pas d'emploi ou est sous-employée et qui n'a pas encore connu d'expérience de travail dans son domaine de compétence.

Les personnes sans soutien public du revenu, financièrement démunies ou non, sont admissibles au programme PRIIME.

### **Activités admissibles**

Le PRIIME comporte quatre volets. En voici une brève description :

*Volet 1 : Acquisition d'expérience en milieu de travail*

Travail régulier à temps plein chez un employeur admissible, sous la supervision d'une personne de l'entreprise (tuteur, coach, accompagnateur, etc.).

*Volet 2 : Accompagnement*

Activités réalisées au sein de l'entreprise au cours des trois premiers mois d'embauche qui permettent à la personne de s'intégrer à son nouveau milieu de travail (activités d'accueil, accompagnement personnalisé, échanges sur les us et coutumes, familiarisation avec l'environnement et les pratiques de travail). Ces activités sont organisées et encadrées par une personne de l'entreprise.

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

Activités réalisées par l'employeur dans le but d'adapter certains outils ou pratiques de gestion des ressources humaines afin de tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre diversifiée ou issue d'autres cultures de travail (adaptation des outils et des activités d'accueil des nouveaux employés, formation du personnel d'encadrement, sensibilisation du personnel, etc.).

*Volet 4 : Adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain*

Activités de formation organisées par l'employeur pour permettre au nouvel employé d'acquérir certaines connaissances ou obtenir une formation d'appoint ou de mise à niveau lui permettant d'adapter ses compétences au contexte de travail nord-américain (diagnostic de compétences, formations spécifiques en entreprise ou à l'externe, cours particuliers comprenant des activités de francisation).

Sont également admissibles aux activités des volets 2, 3 et 4 les entreprises qui embaucheront des personnes immigrantes ou des membres des minorités visibles bénéficiant d'une subvention salariale versée par Emploi-Québec.

### **Dépenses admissibles**

*Volet 1 : Acquisition d'expérience en milieu de travail*

Le salaire de la personne, excluant les avantages sociaux, selon la politique salariale de l'employeur pour les heures normales de travail pour une période n'excédant pas trente semaines.

#### *Volet 2 : Accompagnement*

Le salaire, excluant les avantages sociaux, d'une personne de l'entreprise durant les heures consacrées à l'aide à l'intégration du nouveau travailleur (maximum 60 heures) au cours des trois premiers mois (treize semaines).

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

Les coûts directs engagés par la mise en place d'activités spécifiques ou d'adaptation d'outils en gestion des ressources humaines afin de tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre diversifiée ou issue d'autres cultures de travail.

#### *Volet 4 : Adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain*

Les coûts directs, autres que le salaire de l'employé, liés à la formation de ce dernier (maximum 60 heures de formation). Sont exclus des dépenses admissibles le coût des équipements ou du matériel particulier – hors du matériel pédagogique – qui peuvent être requis par la formation (bottes, outils, vêtements spécifiques, etc.) ainsi que le salaire des formateurs qui font partie du personnel régulier de l'entreprise.

### **Nature de l'aide financière**

La PME participante pourra bénéficier :

- d'une subvention jusqu'à 50 % (maximum de 7 500 \$) des dépenses admissibles pour le volet 1;
- d'une subvention jusqu'à 100 % (maximum de 1 100 \$) des dépenses admissibles pour le volet 2;
- d'une subvention jusqu'à 100 % (maximum de 2 100 \$) des dépenses admissibles pour le volet 3;
- d'une subvention jusqu'à 100 % (maximum de 3 600 \$) des dépenses admissibles pour le volet 4.

### **Pour obtenir de l'information sur le programme**

Pour obtenir de l'information sur le PRIIME, veuillez communiquer avec votre Centre local d'emploi.

<b>Volet</b>	<b>Activités admissibles</b>	<b>Dépenses admissibles</b>	<b>Nature de l'aide</b>
1. Acquisition d'expérience en milieu de travail	Travail régulier à temps plein chez un employeur admissible, sous la supervision d'une personne de l'entreprise (tuteur, coach, accompagnateur, etc.).	Salaire de la personne, excluant les avantages sociaux, selon la politique salariale de l'employeur pour les heures normales de travail pour une période n'excédant pas trente semaines.	Subvention jusqu'à 50 % (maximum de 7 500 \$) des dépenses admissibles.
2. Accompagnement	Activités réalisées au sein de l'entreprise au cours des trois premiers mois d'embauche qui permettent à la personne de s'intégrer à son nouveau milieu de travail (activités d'accueil, accompagnement personnalisé, échanges sur les us et coutumes, familiarisation avec l'environnement et les pratiques de travail). Ces activités sont organisées et encadrées par une personne de l'entreprise.	Salaires, excluant les avantages sociaux, d'une personne de l'entreprise durant les heures consacrées à l'aide à l'intégration du nouveau travailleur (maximum 60 heures) au cours des trois premiers mois (treize semaines).	Subvention jusqu'à 100 % (maximum de 1 100 \$) des dépenses admissibles.
3. Adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines	Activités réalisées par l'employeur dans le but d'adapter certains outils ou pratiques de gestion des ressources humaines afin de tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre diversifiée ou issue d'autres cultures de travail (adaptation des outils et des activités d'accueil des nouveaux employés, formation du personnel d'encadrement, sensibilisation du personnel, etc.).	Coûts directs encourus par la mise en place d'activités spécifiques ou d'adaptation d'outils en gestion des ressources humaines afin de tenir compte des particularités d'une main-d'œuvre diversifiée ou issue d'autres cultures de travail.	Subvention jusqu'à 100 % (maximum de 2 100 \$) des dépenses admissibles.
4. Adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain	Activités de formation organisées par l'employeur pour permettre au nouvel employé d'acquérir certaines connaissances ou obtenir une formation d'appoint ou de mise à niveau lui permettant d'adapter ses compétences au contexte de travail nord-américain (diagnostic de compétences, formations spécifiques en entreprise ou à l'externe, cours particuliers, comprenant des activités de francisation).	Coûts directs, autres que le salaire de l'employé, liés à la formation de ce dernier (maximum 60 heures de formation). Sont exclus des dépenses admissibles le coût des équipements ou du matériel particulier – hors du matériel pédagogique – qui peuvent être requis par la formation (bottes, outils, vêtements spécifiques, etc.) ainsi que le salaire des formateurs qui font partie du personnel régulier de l'entreprise.	Subvention jusqu'à 100 % (maximum de 3 600 \$) des dépenses admissibles.