
5.3 – Subventions salariales

Table des matières

1. LA MESURE	3
1.1. Objectifs	3
1.2. Description	3
1.2.1. Volet « Insertion en emploi »	3
1.2.2. Volet « Expérience de travail »*	3
1.3. Caractéristiques de la mesure	3
1.4. Choix du volet	4
2. VOLET « INSERTION EN EMPLOI »	7
2.1. Objectifs spécifiques	7
2.2. Participation des individus	7
2.2.1. Participants admissibles	7
2.3. Gestion de la mesure auprès des entreprises	9
2.3.1. Employeurs admissibles	9
2.3.1.1. Exclusions	10
2.3.2. Emplois admissibles	10
2.3.2.1. Exclusions	11
2.3.3. Présentation d'une offre d'emploi	12
2.3.4. Analyse de la demande de subvention	12
2.3.4.1. Durée de la subvention	13
2.3.4.2. Activités et dépenses admissibles	13
2.3.4.3. Les territoires désignés	15
3. VOLET « EXPÉRIENCE DE TRAVAIL »	16
3.1. Objectif spécifique	16
3.2. Participation des individus	16
3.2.1. Participants admissibles	16
3.3. Gestion de la mesure auprès des entreprises	18
3.3.1. Employeurs admissibles	18
3.3.1.1. Exclusions	18
3.3.2. Activités admissibles	19
3.3.3. Emplois admissibles	19
3.3.3.1. Exclusions	20
3.3.4. Élaboration d'une proposition	20
3.3.5. Analyse de la proposition	21
3.3.6. Négociation	21
3.3.6.1. Durée de la subvention	21
3.3.6.2. Dépenses admissibles	21
3.3.6.3. Les territoires désignés	23

1. La mesure

1.1. Objectifs

La mesure *Subventions salariales* vise l'intégration en emploi durable ou l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable, pour des personnes à risque de chômage prolongé.

Elle s'adresse aux individus qui ont des difficultés à intégrer le marché du travail et pour lesquels une aide financière est requise comme incitatif d'embauche pour l'employeur.

La mesure se divise en deux volets : « Insertion en emploi » et « Expérience de travail ». Dans les deux cas, l'objectif ultime poursuivi est l'intégration en emploi durable des personnes ayant participé à la mesure.

1.2. Description

1.2.1. Volet « Insertion en emploi »

Ce volet vise l'intégration dans un emploi durable de clientèles à risque de chômage prolongé qui ne pourraient avoir accès au marché du travail sans l'aide de la mesure.

1.2.2. Volet « Expérience de travail »*

Ce volet vise l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable. Il permet de maintenir ou de développer les compétences des personnes ayant l'autonomie suffisante pour se servir de cette expérience par leurs propres moyens, comme tremplin vers un emploi durable.

La distinction entre emploi durable et expérience transférable permet de mesurer les résultats et d'évaluer la mesure en fonction des objectifs propres à chaque volet.

*Le volet « Expérience de travail » ne doit pas constituer un préalable au volet « Insertion en emploi »

1.3. Caractéristiques de la mesure

La mesure s'inscrit dans l'axe Insertion en emploi de la Politique active du marché du travail et est financée par le Fonds de développement du marché du travail.

Il appartient aux instances locales de déterminer, à partir des ressources disponibles, la part qu'elles consacrent à cette mesure et ce, en fonction des besoins de leur clientèle et des stratégies d'intervention privilégiées, établies par la direction régionale en collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail.

1.4. Choix du volet

L'agent d'aide à l'emploi détermine lequel des deux volets répond le mieux aux besoins de la personne suite à l'évaluation de son employabilité. La décision doit être basée avant tout sur **les besoins du travailleur**, en vue de permettre son insertion et son maintien en emploi.

L'analyse des besoins effectuée lors de l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi doit permettre de désigner comme participants à la mesure des personnes à risque de chômage prolongé.

**Tableau comparatif des deux volets
Subventions salariales**

Modalités	Insertion en emploi	Expérience de travail
Objectif spécifique	Intégration dans un emploi durable	Acquisition d'une expérience professionnelle transférable
Description	Incitatif pour l'employeur à embaucher des personnes à risque de chômage prolongé. Parcours requis	Incitatif pour l'employeur à offrir une expérience de travail qui permettra au travailleur de développer ses compétences. Parcours requis
Participants admissibles	Personnes à risque de chômage prolongé qui ne pourraient intégrer l'emploi sans l'aide de la mesure. <u>Si requis</u> : Lettre d'admissibilité	Personnes à risque de chômage prolongé ayant besoin de maintenir et de développer des compétences. <u>Non requis</u> : Lettre d'admissibilité
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. <u>Sauf</u> : les partis et associations politiques, les ministères et organismes des gouvernements du Québec et du Canada. <u>Restrictions</u> : les ressources externes en développement de l'employabilité financées par Emploi-Québec.	Organismes offrant une expérience de travail transférable : OBNL, administrations municipales, conseils de bande. <u>Sauf</u> : les partis et associations politiques, les ministères et organismes des gouvernements du Québec et du Canada. <u>Restrictions</u> : les ressources externes en développement de l'employabilité financées par Emploi-Québec.
Emplois admissibles	Emploi durable : Poste vacant et/ou additionnel et emploi saisonnier récurrent, à temps plein (30 heures ou plus par semaine), offrant de <u>bonnes possibilités de rétention en emploi</u> une fois la subvention terminée, un encadrement structuré, le respect de l'échelle salariale de l'entreprise. Excluant : 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 d'un candidat qui serait embauché même sans cette aide financière, double financement, emploi réduisant la durée de travail des effectifs, emploi rémunéré à la commission.	Expérience transférable : Emploi rémunéré pour des activités régulières et/ou additionnelles, avec un encadrement structuré, offrant une expérience qualifiante s'arrimant au marché du travail, permettant le développement ou le maintien de compétences, comprenant des activités d'aide à la recherche d'emploi. <u>Demande de projet écrite présentant :</u> description précise du poste et des compétences requises, calendrier détaillé des activités, soutien technique et encadrement par l'organisme, précisions sur la durée et le salaire.

Modalités	Insertion en emploi	Expérience de travail
Durée de la subvention	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises autres que l'économie sociale : jusqu'à 30 semaines / exceptionnellement jusqu'à 52 semaines; possibilité de 60 semaines pour une personne handicapée. • Entreprises de l'économie sociale : 52 semaines, renouvelable pour une durée supplémentaire de 52 semaines selon un taux décroissant. 	Jusqu'à 30 semaines / exceptionnellement jusqu'à 52 semaines.
Activités et dépenses admissibles	<ul style="list-style-type: none"> • Subvention au salaire : jusqu'à 50 % du salaire / maximum : 100 % du salaire minimum / horaire de travail maximal : 40 heures. <p><u>Pour une entreprise de l'économie sociale :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 100 % du salaire / maximum 100 % du salaire minimum / horaire de travail maximal : 40 heures. - Charges sociales. <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement : jusqu'à 100 % du salaire ou des honoraires d'un accompagnateur, excluant les charges sociales, jusqu'à un montant maximal de 1 500 \$. • 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 \$. • Frais généraux pour une personne handicapée : jusqu'à un montant maximal de 10 000 \$. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subvention au salaire : 100 % du salaire / maximum : 100 % du salaire minimum / horaire de travail maximal : 40 heures. • Accompagnement : jusqu'à 100 % du salaire ou des honoraires d'un accompagnateur, excluant les charges sociales, jusqu'à un montant maximal de 1 500 \$. • 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 \$. • Les charges sociales peuvent être remboursables. • Frais généraux pour une personne handicapée : jusqu'à un montant maximal de 10 000 \$.
Demande	Par le participant ou par l'employeur	Par le participant ou par l'employeur

2. Volet « Insertion en emploi »

2.1. Objectifs spécifiques

Le volet « Insertion en emploi » a pour objectif d'inciter les employeurs à embaucher des personnes qui ne le seraient probablement pas en l'absence d'une aide financière. Plus particulièrement, la mesure vise l'intégration dans un emploi durable de clientèles à risque de chômage prolongé.

Emploi-Québec verse une subvention salariale à l'employeur pour une période déterminée, selon les difficultés d'intégration du travailleur et la nature de l'emploi offert. Cette subvention couvre une partie ou la totalité du salaire assurable en vertu de la loi sur l'assurance-emploi. Dans le cadre de ce volet, Emploi-Québec peut également verser une subvention pour rembourser une partie ou la totalité du salaire ou des honoraires d'un accompagnateur, de même que des coûts de formation d'appoint.

2.2. Participation des individus

2.2.1. Participants admissibles

La décision de référer un participant à cette mesure doit être fondée sur **l'évaluation des besoins** de la personne telle qu'établie dans le cadre de l'Approche d'intervention et du Parcours individualisé.

L'analyse des besoins effectuée lors de l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi doit permettre de désigner comme participants à la mesure des personnes qui ont des difficultés à intégrer le marché du travail et qui sont à risque de chômage prolongé.

La décision de choisir le volet « Insertion en emploi » doit être basée avant tout sur les **besoins du travailleur**, en vue de permettre son insertion et son maintien en emploi.

L'emploi offert doit permettre à la personne d'accéder à un emploi durable, ce qui serait peu probable sans l'aide de la mesure.

Conditions générales

Les participants à cette mesure doivent s'inscrire dans l'une des catégories suivantes, telles que définies dans les modalités d'application approuvées par le Conseil du trésor :

- 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 aux Programmes spécifiques*;
- participants au Programme alternative jeunesse.

*Voir [chapitre 2.1 Clientèle individu visée par les mesures actives d'Emploi-Québec](#), section 2.2.2);

RÉFÉRENCE

Ne sont pas admissibles à la mesure :

- ↪ les demandeurs d'asile;
- ↪ les personnes qui possèdent un permis de travail temporaire.

Conditions particulières

Sont également admissibles :

- Les personnes handicapées confrontées à des obstacles à l'emploi tels : un manque d'expérience, une formation déficiente, une longue absence du marché du travail, en plus de limitations dans l'environnement de travail, tel un poste de travail non adapté ou des lieux non accessibles. Une fois cette limitation corrigée, la personne peut travailler sans encadrement, de façon compétitive et intégrer un emploi durable, une fois la subvention terminée. Une aide financière, d'au plus 10 000 \$ par participant, peut être versée pour l'adaptation d'un poste ou d'un lieu de travail et pour des besoins d'accommodement, lorsque ces dépenses sont nécessaires à la participation des personnes*.

Il est à noter que, pour une personne handicapée, la participation au volet « Insertion en emploi » peut s'étendre jusqu'à un maximum de 60 semaines.

2.2.2. Référence des participants

Lorsque l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que la mesure *Subventions salariales* représente une solution intéressante à sa situation, ce dernier 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 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.**

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.

- 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 de l'agent d'aide.**

* Voir [section 2.3.4.2 – Activités et dépenses admissibles](#)

Particularités pour la région de Laval concernant

- [la déclaration d'admissibilité et durée de la validité de la lettre d'admissibilité](#)

2.3. Gestion de la mesure auprès des entreprises

2.3.1. Employeurs admissibles

Tous les employeurs pouvant offrir un emploi durable, dont les entreprises de l'économie sociale, sauf les 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.

Une entreprise d'économie sociale est une entreprise qui répond principalement à des besoins sociaux reconnus, tels : entreprises d'aide à domicile accréditées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, logement social, ressourcerie, etc. Elle a le statut juridique d'organisme à but non lucratif et, dans certains cas, de coopérative. Elle produit des biens et des services ayant des retombées sur le mieux-être collectif. Elle vise la rentabilité financière et réalise des activités qui procurent des emplois durables.

Pour être admissible au volet *Insertion en emploi* de la mesure, 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 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.

5.3 – Subventions salariales**2. Volet « Insertion en emploi »****2.3. Gestion de la mesure auprès des entreprises****RÉFÉRENCE**

L'employeur doit avoir sa place d'affaires et offrir des postes au Québec, en conformité avec les législations en vigueur.

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

2.3.1.1. 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 pour lesquels le candidat participant fait partie de leur famille immédiate, à moins qu'Emploi-Québec ne soit convaincue qu'il n'est pas embauché par favoritisme (EQ-6317-03, 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 à la mesure, l'aide financière négociée à leur entente incluant les frais de fonctionnement et de salaire.

2.3.2. Emplois admissibles

Emploi-Québec attribue une subvention salariale pour 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.

5.3 – Subventions salariales**2. Volet « Insertion en emploi »****2.3. Gestion de la mesure auprès des entreprises****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. Une intégration progressive en emploi est toutefois possible, notamment pour mieux répondre aux besoins de personnes plus éloignées du marché du travail. La participation peut débuter selon un horaire de moins de 30 heures, à condition qu'à terme l'emploi soit d'au moins 30 heures par semaine.

L'horaire de travail au terme de la participation peut être moindre dans des cas exceptionnels, par exemple, dans le cas où une personne handicapée ne peut effectuer le nombre d'heures régulier.

Le poste doit être vacant et/ou additionnel. 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.

2.3.2.1. Exclusions

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 d'opération, sans raison valable;
- qui visent le remplacement d'employés qu'on prévoit mettre à pied, licencier ou congédier;
- qui visent la propagation d'une doctrine religieuse ou à caractère sexuel ou politique;
- qui sont rémunérés uniquement à la commission;
- visant à offrir des services personnels à l'employeur (la garde de ses enfants, son entretien ménager, etc.).

2.3.3. Présentation d'une offre d'emploi

Emploi-Québec verse une subvention à l'employeur pour pallier le manque de productivité temporaire du travailleur qui éprouve des difficultés d'intégration au marché du travail et, dans certains cas, pour rembourser une partie ou la totalité des dépenses pour assurer son accompagnement ou sa formation.

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.

2.3.4. Analyse de la demande de subvention

La subvention salariale doit constituer un incitatif pour l'employeur, pour compenser les coûts supplémentaires liés à la période d'adaptation et le manque de productivité du travailleur, et dans certains cas à son accompagnement ou à sa formation d'appoint.

L'agent d'aide à l'emploi qui évalue la durée et le taux de la subvention au salaire doit tenir compte des éléments suivants :

- le profil de la personne admissible : entraves face à l'emploi, expérience de travail, formation professionnelle, etc.;
- la complexité de la tâche et la qualité de l'emploi proposé;
- 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.

Il 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.**

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

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.

2.3.4.1. Durée de la subvention

La durée de la subvention pour la clientèle à risque de chômage prolongé chez tous les employeurs, sauf pour les entreprises de l'économie sociale, est normalement de 30 semaines ou moins. Elle est évaluée avec l'employeur en fonction des difficultés d'intégration du client et des exigences de l'emploi offert.

Elle peut être exceptionnellement d'une durée plus longue, jusqu'à un maximum de 52 semaines, si les difficultés d'intégration en emploi du travailleur le justifient.

Pour une personne handicapée qui, compte tenu de ses limitations fonctionnelles, participe à temps partiel au volet « Insertion en emploi », et qui nécessite une période de temps plus longue pour parvenir à un horaire de travail de 30 heures ou plus par semaine, la durée de participation à la mesure peut s'étendre jusqu'à un maximum de 60 semaines.

Dans le cas des entreprises de l'économie sociale, la durée est de 52 semaines par poste, pouvant être renouvelée pour un maximum de 52 semaines additionnelles, selon un mode de financement décroissant. La pertinence d'une prolongation de la subvention au-delà de la première année et les taux accordés sont établis en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise, considérant sa progression et sa capacité de générer des revenus autonomes.

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 excéder 30 semaines.

2.3.4.2. Activités et dépenses admissibles

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 du travailleur et la nature de l'emploi offert. Emploi-Québec peut verser jusqu'à 50 % du salaire en vigueur, 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.
- Pour les **entreprises de l'économie sociale** offrant des emplois durables, la subvention salariale est accordée selon un taux de 100 % du salaire minimum pour les 52 premières semaines, ne dépassant pas 40 heures par semaine et peut être renouvelée pour une deuxième année, selon un taux décroissant.

Pour les entreprises de l'économie sociale seulement, les **charges sociales** reliées à l'emploi sont également remboursables.*

* [Chapitre 2.2 : Charges sociales imputées à l'employeur](#)

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 dans le cadre de la mesure *Subventions salariales* 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 pour faciliter 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.

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 \$.

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.

3- Formation d'appoint

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

Cette formation d'appoint vise l'acquisition ou la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice des fonctions du participant. 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.

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 \$.

2.3. Gestion de la mesure auprès des entreprises

RÉFÉRENCE

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.

4- Frais généraux pour personnes handicapées

Des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par participant handicapé 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.

2.3.4.3. Les territoires désignés

Dans les « territoires désignés » comme ayant des problématiques majeures d'emploi et faisant l'objet d'interventions exceptionnelles de l'État, les balises de la mesure peuvent être adaptées pour soutenir des emplois temporaires ou pour la création d'emplois à long terme.

La région de la Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine est un territoire désigné.

* 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.

3. Volet « Expérience de travail »

3.1. Objectif spécifique

Le volet « Expérience de travail » vise l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable. Cette expérience peut servir de tremplin pour des personnes à risque de chômage prolongé en vue de les intégrer éventuellement dans un emploi durable.

Le volet « Expérience de travail » ne constitue pas un préalable à la participation au volet « Insertion en emploi ». Les personnes dirigées vers ce volet doivent avoir la capacité de poursuivre leur démarche d'intégration en emploi par leurs propres moyens sans recourir à une autre mesure une fois celle-ci terminée.

Le volet « Expérience de travail » répond aux besoins de personnes qui doivent maintenir ou développer leurs compétences par le biais d'une expérience professionnelle transférable. Cette expérience doit leur permettre d'accroître leurs possibilités de s'intégrer sur le marché du travail.

Par expérience professionnelle transférable, on entend une expérience de travail qui peut être utilisée dans différents milieux de travail. L'expérience professionnelle acquise doit permettre au participant d'améliorer ses possibilités de trouver un emploi durable et de le conserver.

Le volet « Expérience de travail » est axé sur les besoins du participant dans sa démarche vers l'emploi tels qu'établis dans son plan d'intervention.

Les travailleurs saisonniers peuvent bénéficier de ce volet pour développer leurs compétences pendant les périodes où ils sont sans emploi.

3.2. Participation des individus

3.2.1. Participants admissibles

Les personnes avec ou sans soutien du revenu qui, en l'absence d'une aide adéquate, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger pour une période plus ou moins longue, sont visées par le volet « Expérience de travail ».

La décision de référer un participant à cette mesure doit être fondée sur l'évaluation des besoins de la personne tels qu'établie dans le cadre de l'Approche d'intervention et du Parcours individualisé.

L'analyse des besoins effectués lors de l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi doit permettre de désigner comme participants à la mesure des personnes à risque de chômage prolongé.

3.2. Participation des individus**RÉFÉRENCE**

L'expérience de travail doit permettre le développement ou le maintien des compétences des individus qui participeront à la mesure en vue de faciliter leur intégration sur le marché du travail.

Conditions générales

Les participants à cette mesure doivent s'inscrire dans l'une des catégories suivantes telles que définies dans les modalités d'application approuvées par le Conseil du trésor :

- 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 aux Programmes spécifiques*;
- participants au Programme alternative jeunesse.

Ne sont pas admissibles à la mesure :

- Les revendicateurs du statut de réfugié;
- Les personnes qui possèdent un permis de travail temporaire

Conditions particulières

Sont également admissibles :

Les personnes handicapées confrontées à des obstacles à l'emploi tels : un manque d'expérience, une formation déficiente, une longue absence du marché du travail, en plus de limitations dans leur environnement de travail, tel un poste de travail non adapté ou des lieux non accessibles. Une fois cette limitation corrigée, la personne peut travailler sans encadrement, de façon compétitive et intégrer un emploi durable, une fois la subvention terminée. Une aide financière, d'au plus 10 000 \$ par participant, peut être versée pour l'adaptation d'un poste ou d'un lieu de travail et pour des besoins d'accommodement, lorsque ces dépenses sont nécessaires à la participation des personnes**.

*Voir [chapitre 2.1 Clientèle individu visée par les mesures actives d'Emploi-Québec](#), section 2.2.2

** Voir [section 3.3.6.2 – Dépenses admissibles](#)

3.3. Gestion de la mesure auprès des entreprises

3.3.1. Employeurs admissibles

Les employeurs admissibles sont les organismes à but non lucratif (OBNL), les administrations municipales et les conseils de bande, qui offrent une expérience professionnelle transférable. Il est à noter qu'une coopérative dont les statuts précisent qu'elle est « sans but lucratif » est admissible à titre d'OBNL.

L'employeur doit avoir sa place d'affaires et offrir des postes au Québec, en conformité avec les législations en vigueur.

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

3.3.1.1. Exclusions

Sont exclus les organismes suivants :

- les partis ou associations politiques;
- 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 employeurs pour lesquels le candidat participant fait partie de leur famille immédiate, à moins qu'Emploi-Québec ne soit convaincue qu'il n'est pas embauché par favoritisme (EQ-6317-03, clause 3.10) ;
- les individus.

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 Carrefour jeunesse emploi (CJE) ne font pas l'objet d'une subvention dans le cadre de cette mesure, l'aide financière négociée à leur entente incluant des frais de fonctionnement et de salaire.

Exceptionnellement, une entreprise d'insertion pourrait être admissible au volet « Expérience de travail », pour la réalisation d'activités ponctuelles, non récurrentes, différentes des activités productives de l'entreprise, et non reliées, directement ou indirectement, à l'encadrement des participants.

3.3.2. Activités admissibles

Les activités admissibles dans le cadre du volet « Expérience de travail » présentent les caractéristiques suivantes :

- Les activités sont exécutées dans le cadre d'un emploi rémunéré au sein d'un organisme; à cette fin, une subvention salariale est versée à l'employeur pour couvrir une partie ou la totalité du salaire du participant;
- Les activités portent sur la réalisation d'activités régulières ou additionnelles.
- Le projet offre une expérience de travail arrimée aux besoins du marché du travail permettant d'atteindre l'objectif du volet, soit le développement ou le maintien des compétences des individus en vue de faciliter leur intégration sur le marché du travail dans un emploi durable.

Dans les dernières semaines de participation, des activités d'aide à la recherche d'emploi sont prévues. À titre d'exemple :

- élaboration d'un curriculum vitae et d'une lettre de présentation;
- consultation des offres d'emplois;
- préparation à la participation à des entrevues;
- établissement d'un plan individuel de recherche d'emploi;
- consultation des salles multiservices et des guichets info-emploi, etc.

3.3.3. Emplois admissibles

Les emplois admissibles sont :

- d'une durée déterminée;
- généralement d'au moins 30 heures par semaine ou plus selon le nombre d'heures correspondant à la durée de la semaine normale de travail de l'organisme. Une personne éloignée du marché du travail pour qui une intégration progressive en emploi est souhaitable peut débiter sa participation selon un horaire de moins de 30 heures; l'horaire de travail devra toutefois évoluer pour atteindre au moins 30 heures par semaine à la fin de sa participation.

La subvention est accordée pour permettre au participant d'occuper un poste vacant ou additionnel au sein de l'organisme.

Exception : l'horaire de travail, au terme de la participation, peut être inférieur à 30 heures par semaine, s'il s'avère impossible pour la personne de participer à temps plein (ex. : personne handicapée). En tout temps, il doit être suffisant pour permettre à l'individu de développer ses compétences et de maximiser ses chances de réintégrer le marché du travail.

RÉFÉRENCE

3.3.3.1. Exclusions

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 les programmes visent des objectifs différents et complémentaires, et où les subventions totales ne dépassent pas 100 % du salaire;
- 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 d'opération, sans raison valable;
- qui visent le remplacement d'employés qu'on prévoit mettre à pied, licencier ou congédier;
- qui visent la propagation d'une doctrine religieuse, ou à caractère sexuel ou politique;
- qui sont rémunérés uniquement à la commission.
- visant à offrir des services personnels à l'employeur (la garde de ses enfants, son entretien ménager, etc.).

3.3.4. Élaboration d'une proposition

Les éléments à inclure lors de l'élaboration d'une proposition sont :

- une description précise du ou des postes offerts;
- un calendrier détaillé des activités à réaliser pour le ou les postes;
- les compétences requises ou le support technique fourni;
- l'encadrement donné par l'organisme pendant le déroulement de l'activité;
- la durée et le salaire offert.

La proposition peut également inclure une prévision d'activités d'accompagnement ou de formation d'appoint.

L'élaboration et la présentation d'une demande par l'organisme permettent de bien évaluer la pertinence de l'expérience offerte et de l'encadrement fourni, de sélectionner les postes pour lesquels les expériences sont qualifiantes et de s'assurer que ce type d'expérience correspond aux besoins de participants, en lien avec leur plan d'intervention.

Note: Il peut arriver que l'organisme souhaite recruter un candidat en particulier. Il est important de s'assurer de son admissibilité en regard de son profil. À cet effet, l'agent d'aide à l'emploi responsable confirmera cet élément.

Ceci peut éviter d'approuver des postes pour lesquels aucun participant ne sera référé par la suite, faute de candidats nécessitant l'expérience offerte.

3.3.5. Analyse de la proposition

Les éléments à considérer dans l'analyse d'une demande sont :

- la nature de l'expérience offerte;
- la concordance entre l'expérience offerte et les besoins du participant;
- la transférabilité de l'expérience;
- la capacité d'accueil et d'encadrement de l'organisme;
- la disponibilité de candidats;
- les activités prévues de recherche d'emploi;
- la durée de l'expérience et le salaire offert;
- l'admissibilité des autres frais.

La décision doit être communiquée à l'organisme dans tous les cas. S'il s'agit d'un refus, les motifs justifiant le refus doivent être communiqués à l'organisme. Si le projet est accepté, il doit être mis en circulation afin que le personnel du CLE puisse y référer des candidats.

3.3.6. Négociation

3.3.6.1. Durée de la subvention

La durée de la subvention, incluant les activités d'aide à la recherche d'emploi, ne doit pas dépasser 30 semaines. Une expérience professionnelle d'un maximum de 30 semaines est jugée suffisante pour servir de tremplin vers un emploi.

Exception : si les difficultés d'intégration du client le justifient et s'il est démontré qu'une durée plus longue pourra contribuer à améliorer les chances du participant de réintégrer le marché du travail, une durée **maximale** pouvant aller jusqu'à 52 semaines peut être accordée.

3.3.6.2. Dépenses admissibles

1- Subvention au salaire

Le taux de la subvention autorisé est de 100% du salaire minimum jusqu'à un maximum de 40 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont à la charge de l'organisme.

Les charges sociales obligatoires reliées à l'emploi peuvent être remboursables.

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 en emploi du participant et son acquisition d'une expérience de travail transférable.

L'accompagnement offert dans le cadre du volet « Expérience de travail » 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 pour favoriser son acquisition d'une expérience qualifiante et transférable.

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.

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 \$.

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.

3- Formation d'appoint

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

Cette formation d'appoint vise l'acquisition ou la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice des fonctions du participant. 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.

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 \$.

Peuvent être inclus dans le montant de subvention :

5.3 – Subventions salariales**3. Volet « Expérience de travail »****3.3. Gestion de la mesure auprès des entreprises****RÉFÉRENCE**

- 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.

4- Les frais généraux pour personnes handicapées

Des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par participant handicapé 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 que soit possible la participation à la mesure par une personne handicapée.

3.3.6.3. Les territoires désignés

Dans les « territoires désignés » comme ayant des problématiques majeures d'emploi et faisant l'objet d'interventions exceptionnelles de l'État, les balises de la mesure peuvent être adaptées pour soutenir des emplois temporaires ou pour la création d'emplois à long terme.

La région de la Gaspésie/Iles-de-la-Madeleine est un territoire désigné.

*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. le coût d'achat de la formation,