5.3 – Subvention salariale

Table des matières

1. LA MESURE 4
1.1. Objectif 4
1.2. Description 4
1.2.1. Choix du volet 4
1.3. Responsabilités locale et régionale 4
1.4. Tableau comparatif des deux volets - Subvention salariale 5
2. VOLET « INSERTION EN EMPLOI » 7
2.1. Objectif 7
2.2. Description 7
2.3. Participation des individus 7
2.3.1. Participants admissibles 7
2.3.1.1. Sous-emploi 8
2.3.2. Référence des participants 8
2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises 9
2.4.1. Employeurs admissibles 9
2.4.1.1. Exclusions 10
2.4.2. Emplois admissibles 11
2.4.3. Présentation d'une offre d'emploi 13
2.4.4. Analyse de l'offre d'emploi 13
2.4.4.1. Durée de la subvention 14
2.4.4.2. Dépenses admissibles 14
3. SUBVENTION SALARIALE POUR PERSONNES EXPÉRIMENTÉES 17
3.1. Contexte 17
3.2. Objectif 17
3.3. Participants admissibles 18
3.4. Référence des participants 18
3.5. Durée de la subvention et dépenses admissibles 18
4. VOLET « EXPÉRIENCE DE TRAVAIL » 19
4.1. Objectif 19
4.2. Description 19
4.3. Participation des individus 19
4.3.1. Participants admissibles 19
4.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises 20

4.4.1. Employeurs admissibles 20
4.4.1.1. Exclusions 20
4.4.2. Activités admissibles 21
4.4.3. Emplois admissibles 22
4.4.3.1. Exclusions 22
4.4.4. Élaboration d'une proposition 23
4.4.5. Analyse de la proposition 24
4.4.6. Négociation 24
4.4.6.1. Durée de la subvention 24
4.4.6.2. Dépenses admissibles 25

NOTE

1. La mesure

1.1. Objectif

La mesure *Subvention salariale* 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 auprès de l'employeur.

1.2. Description

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. 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.

La mesure comporte 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.

1.2.1. Choix du volet

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

L'agent d'aide à l'emploi détermine lequel des deux volets répond le mieux aux besoins de la personne, en tenant compte de sa situation, de ses compétences et des offres disponibles.

1.3. Responsabilités locale et régionale

Il appartient aux instances locales de déterminer, à partir des ressources financières 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.

NOTE

1.4. Tableau comparatif des deux volets - Subvention salariale

Modalités	Insertion en emploi	Expérience de travail
Objectif spécifique	Intégration dans un emploi durable	Acquisition d'une expérience professionnelle transférable
Description	Aide financière à l'employeur pour soutenir l'accueil et l'intégration d'une personne à risque de chômage prolongé, couvrant une partie du salaire de celle-ci et, à certaines conditions, des frais d'accompagnement ou de formation. Parcours requis	Aide financière à l'organisme pour soutenir l'accueil d'une personne à risque de chômage prolongé et son acquisition d'une expérience de travail transférable, couvrant une partie de son salaire et, à certaines conditions, des frais d'accompagnement ou de formation. Parcours requis
Participant admissible	**Personne à risque de chômage prolongé** qui ne pourrait intégrer l'emploi sans l'aide de la mesure. ***Si requis*** *:* Lettre d'admissibilité	**Personne à risque de chômage prolongé** ayant besoin de maintenir et de développer ses compétences. ***Non requis*** *:* Lettre d'admissibilité
Employeur / organisme admissible	**Employeur offrant un emploi durable :** Entreprise privée, coopérative, OBNL, entreprise d'économie sociale, administration municipale, établissement public des réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation, organisme gouvernemental dont le personnel n'est pas assujetti à la Loi sur la fonction publique du Québec, travailleur autonome et autres entreprises. *Sauf* : les partis et associations politiques, les ministères et organismes du Québec dont le personnel est assujetti à la Loi sur la fonction publique et les ministères et organismes du gouvernement du Canada. *Restrictions :* les ressources externes en développement de l'employabilité financées par Emploi-Québec.	**Organisme offrant une expérience de travail transférable :** OBNL, administration municipale, conseil de bande. *Sauf* : les partis et associations politiques, les ministères et organismes des gouvernements du Québec et du Canada. *Restrictions* : les ressources externes en développement de l'employabilité financées par Emploi-Québec.

NOTE

Modalités	Insertion en emploi	Expérience de travail
Emploi admissible	**Emploi durable :** Poste vacant et/ou additionnel et emploi saisonnier récurrent, à temps plein (au moins 30 heures par semaine, sauf exception), offrant de bonnes possibilités de rétention en emploi une fois la subvention terminée, un encadrement structuré, le respect de l'échelle salariale de l'entreprise. Excluant : Situation de substitution d'emploi, congédiement non justifié, mise à pied, 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 l'horaire de travail des autres effectifs, emploi rémunéré à la commission.	**Expérience transférable :** Emploi rémunéré à temps plein (au moins 30 heures par semaine, sauf exception), 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. *Demande écrite de projet présentant* : 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.
Durée de la subvention	• Jusqu'à 30 semaines / exceptionnellement jusqu'à 52 semaines; possibilité de 60 semaines pour une personne handicapée.	Jusqu'à 30 semaines / exceptionnellement jusqu'à 52 semaines.
Activités et dépenses admissibles	• **Subvention au salaire** : Jusqu'à 50 % du salaire brut. Maximum : l'équivalent du salaire minimum. Horaire de travail maximal : 40 heures/semaine. ***Pour une entreprise de l'économie sociale*** - L'équivalent du salaire minimum. Horaire de travail maximal : 40 heures/semaine. - Charges sociales de l'employeur. • **Accompagnement** : jusqu'à 100 % du salaire brut 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 $.	• **Subvention au salaire** : 100 % du salaire brut. Maximum : l'équivalent du salaire minimum. Horaire de travail maximal : 40 heures/semaine. - Les charges sociales peuvent être remboursables. • **Accompagnement** : jusqu'à 100 % du salaire brut 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 $.
Demande	Par le participant ou par l'employeur	Par le participant ou par l'employeur

NOTE

2. Volet « Insertion en emploi »

2.1. Objectif

Le volet « Insertion en emploi » vise l'intégration dans un emploi durable de personnes à risque de chômage prolongé qui ne pourraient avoir accès au marché du travail sans le soutien de la mesure.

2.2. Description

Le volet « Insertion en emploi » offre aux entreprises une aide financière pour soutenir l'accueil et l'intégration, dans leur milieu de travail, de personnes à risque de chômage prolongé.

L'aide financière offerte couvre une partie du salaire de la personne embauchée et, à certaines conditions, peut également couvrir le coût de son accompagnement ou d'une formation d'appoint.

2.3. Participation des individus

2.3.1. 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, en l'absence d'une intervention, sont à risque de chômage prolongé.

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.

Une personne handicapée qui, au terme de sa participation, pourra se maintenir en emploi sans subvention peut être admissible au volet « Insertion en emploi ». Des conditions particulières peuvent s'appliquer (voir 2.4.4.1 – Durée de la subvention, et 2.4.4.2 – Frais généraux pour personnes handicapées).

Conditions générales

Les participants à cette mesure doivent s'inscrire dans l'une des catégories suivantes :

- 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;

NOTE

* Voir chapitre 2.1 Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi, section 2.2.2

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

Ne sont pas admissibles à la mesure :

- les demandeurs d'asile (revendicateurs du statut de réfugié);
- les personnes qui ont un permis de travail temporaire.

2.3.1.1. Sous-emploi

Une personne en emploi peut être admissible au volet « Insertion en emploi » de la mesure si elle répond aux conditions suivantes :

- Elle satisfait aux conditions générales d'admissibilité.
- Sa situation correspond à du sous-emploi tel que défini ci-dessous.

Définition du sous-emploi

Le sous-emploi correspond à l'une ou l'autre des situations suivantes :

- La personne occupe un emploi à temps partiel ou qui présente des périodes fréquentes de chômage. Cette situation revêt un caractère involontaire et chronique et la personne est disponible pour occuper un emploi comportant une durée plus longue ou un plus grand nombre d'heures.
- La personne occupe un emploi qui exige un niveau de scolarité inférieur à celui qu'elle détient, compte tenu de son bagage de formation professionnelle, technique ou universitaire.

Balises d'intervention

Sous les conditions et les balises énoncées, le soutien de la mesure peut être accordé à une personne en situation de sous-emploi.

Avant d'appuyer la personne dans une démarche pour quitter son emploi, il convient d'évaluer la pertinence d'impliquer son employeur dans la prise de décision. L'intervention ne devrait pas avoir pour effet de déstabiliser de façon importante les activités d'un employeur. Emploi-Québec devrait évaluer comment elle peut l'aider à combler un poste laissé vacant par le départ d'une personne référée à la mesure.

2.3.2. Référence des participants

Lorsque l'agent d'aide à l'emploi convient avec la personne que le volet *Insertion en emploi* de la mesure *Subvention salariale* représente une solution intéressante à sa situation, ce dernier l'inscrit dans le plan d'intervention.

NOTE

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 offre un soutien à la recherche 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) La personne n'a pas l'autonomie requise pour faire des démarches sans accompagnement.

L'agent peut lui offrir une assistance au placement. Il peut faire une recherche afin d'identifier une offre d'emploi en lien avec le domaine de compétence de la personne. Il peut aussi lui offrir du soutien pour l'utilisation des services en ligne, ou encore la référer à une ressource externe qui offre des services d'aide à l'emploi.

2.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises

2.4.1. 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 assujetti à la Loi sur la fonction publique du Québec*;
- travailleurs autonomes;
- etc.

Les employeurs doivent fournir de l'encadrement et du suivi au travailleur.

* Pour identifier ces derniers, consulter la liste des organismes gouvernementaux, à http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut-obligation-2009.pdf; dans ce document, la colonne 6 indique si le personnel de chaque organisme est assujetti ou non à la Loi sur la fonction publique du Québec.

NOTE

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 coopérative, une mutuelle ou un organisme à but non lucratif qui a pour principale activité la production organisée de biens ou de services destinés à ses membres ou à la collectivité et qui en tire des revenus marchands. Ses activités sont exploitées conformément aux principes énoncés dans la Loi sur l'économie sociale.

Pour déterminer l'appartenance d'une entreprise au secteur de l'économie sociale, l'agent d'aide à l'emploi consulte :

- le Centre local de développement (CLD)

ou

- tout autre organisme désigné par la Municipalité régionale de comté (MRC) pour assumer cette fonction

ou

- le Comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire (CSMO- ÉSAC).

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.

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 participants à la mesure sont couverts par sa police d'assurance responsabilité.

2.4.1.1. 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 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 individus;
- les employeurs faisant partie de la famille immédiate du candidat participant et les employeurs pour lesquels le candidat participant ou un membre de sa famille immédiate fait partie du conseil d'administration, à moins qu'Emploi-Québec ne soit convaincue que le participant n'a pas été embauché par favoritisme aux dépens d'autres candidats qualifiés.

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.

NOTE

* Pour identifier ces derniers, consulter la liste des organismes gouvernementaux, à http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut-obligation-2009.pdf; dans ce document, la colonne 6 indique si le personnel de chaque organisme est assujetti ou non à la Loi sur la fonction publique du Québec.

2.4.2. Emplois admissibles

Emploi-Québec attribue une subvention salariale pour un emploi durable, c'est-à-dire un emploi qui présente de bonnes possibilités de rétention en emploi au-delà de la durée de la subvention.

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 inférieur à 30 heures par semaine s'il s'avère impossible pour la personne de participer à temps plein.

Le poste doit être vacant ou additionnel.

NOTE

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.

Emplois saisonniers

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.

2.4.2.1 Exclusions

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 2.4.4.2 – 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;
- visant à offrir des services personnels à l'employeur (la garde de ses enfants, son entretien ménager, etc.).

NOTE

2.4.3. 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.*

2.4.4. Analyse de l'offre d'emploi

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;
- la capacité d'accueil et d'encadrement de l'employeur;
- 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'agent autorise la subvention, s'il y a lieu, seulement après avoir évalué la possibilité de **rétention en emploi du travailleur chez le même employeur, une fois la subvention terminée.**

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.

NOTE

2.4.4.1. Durée de la subvention

La durée de la subvention pour la clientèle à risque de chômage prolongé chez tous les employeurs, y compris 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.

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 30 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, Emploi-Québec repousse l'échéance de l'entente de façon à accorder le nombre de semaines de subvention prévu, que le retour à l'emploi se produise au cours de la durée prévue à l'entente ou après.

2.4.4.2. 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 brut, pour un horaire de travail d'un maximum de 40 heures par semaine. 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 sont exclues du calcul de la subvention.

Pour les **entreprises de l'économie sociale**, des conditions particulières s'appliquent :

- La subvention au salaire correspond au salaire minimum, auquel s'ajoutent les charges sociales* de l'employeur.

* Chapitre 2.2 : Charges sociales imputées à l'employeur

NOTE

- L'entente de subvention est établie en fonction d'un poste. Dans l'éventualité du départ de l'employé, l'entente peut se poursuivre avec un autre participant occupant le même poste, pour la durée restante de l'entente.
- Il est à noter que la durée de la subvention est la même que pour tout autre type d'employeur : elle est normalement de 30 semaines ou moins, mais elle peut exceptionnellement être d'une durée plus longue, jusqu'à un maximum de 52 semaines si les difficultés d'intégration en emploi du travailleur le justifient.

2- Accompagnement

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

L'accompagnement offert peut notamment inclure 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 intervenant du secteur privé pour fournir cet accompagnement.

La subvention peut couvrir jusqu'à 100 % du salaire brut ou des honoraires de l'accompagnateur, 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 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 du participant. Il s'agit de compétences qu'un nouvel employé devrait normalement avoir.

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 60 heures de formation,
- jusqu'à un montant maximal de 3 600 $.

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, mis à part le soutien au salaire prévu à l'entente,
- 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 certaines dépenses. Le Chapitre 2.8 – Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées précise les modalités applicables**.

NOTE

* 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, s'il y a lieu, remboursera à l'employé ses dépenses encourues. Les frais sont remboursables selon les tarifs fixés par le Conseil du trésor – Voir la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et d'autres frais inhérents.

** Voir Chapitre 2.8 – Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées

NOTE

3. Subvention salariale pour personnes expérimentées

NOTE PRÉLIMINAIRE

La *Subvention salariale pour personnes expérimentées* a les mêmes modalités d'application que le volet « Insertion en emploi ». C'est toutefois une activité distincte de la mesure *Subvention salariale*.

Afin de soutenir de façon optimale l'insertion en emploi des personnes de 55 ans et plus et des prestataires d'aide financière de dernier recours de 50 ans et plus, à risque de chômage prolongé, cette activité prévoit un **recours accru** aux modalités de la mesure. Des dispositions plus avantageuses pourront être prises quant à :

- la durée,
- le taux de subvention au salaire,
- l'accompagnement offert,
- la formation d'appoint des personnes participantes,

selon les mêmes balises maximales que celles prévues au volet « Insertion en emploi ».

Cette section du chapitre 5.3 présente essentiellement les éléments qui sont spécifiques à la *Subvention salariale pour personnes expérimentées*. Le cadre général de la mesure *Subvention salariale* et les mêmes éléments normatifs que ceux du volet « Insertion en emploi » (voir Section 2) s'appliquent.

3.1. Contexte

Dans une situation de rareté de main-d'œuvre, le marché du travail est appelé à diversifier son embauche et à s'ouvrir de plus en plus à l'apport des groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi.

Les personnes de 55 ans et plus, de même que les prestataires d'aide financière de dernier recours de 50 ans et plus, font partie de ces groupes. Elles éprouvent plus de difficultés à intégrer ou à réintégrer le marché du travail.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, par sa stratégie *Tous pour l'emploi*, vise notamment à optimiser son intervention auprès de ces personnes. La *Subvention salariale pour personnes expérimentées* est l'une des actions ciblées de cette stratégie.

3.2. Objectif

La *Subvention salariale pour personnes expérimentées* vise l'intégration dans un emploi durable de personnes expérimentées, âgées de 55 ans et plus, ainsi que les personnes prestataires d'aide financière de 50 ans

NOTE

et plus, à risque de chômage prolongé, qui ne pourraient avoir accès au marché du travail sans l'aide de la mesure.

Par le fait même, elle permet aussi d'inciter les employeurs à embaucher des personnes qui ne le seraient pas en l'absence d'une aide financière.

3.3. Participants admissibles

L'activité *Subvention salariale pour personnes expérimentées* est offerte aux personnes de 55 ans et plus, à risque de chômage prolongé, qui sont :

- participantes de l'assurance-emploi,
- prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours,
- sans soutien public du revenu,
- participantes aux Programmes spécifiques.*

L'activité est également offerte aux personnes de 50 à 54 ans, à risque de chômage prolongé, qui sont :

- prestataires d'un programme d'aide financière de dernier recours.

Les autres conditions d'admissibilité à la mesure (voir section 2.3.1) s'appliquent.

* Voir chapitre 2.1 Clientèle individu admissible à l'offre de service d'emploi

3.4. Référence des participants

Sans objet.

3.5. Durée de la subvention et dépenses admissibles

Afin de soutenir l'insertion en emploi des personnes expérimentées (55 ans et plus et prestataires d'aide financière de 50 ans et plus), cette activité optimise le recours à une ou plusieurs des modalités de la mesure quant à :

- sa durée,
- le taux de subvention au salaire,
- l'accompagnement offert,
- la formation d'appoint des personnes participantes,

selon les mêmes balises que celles du volet « Insertion en emploi » (voir sections 2.4.4.1 et 2.4.4.2) et selon l'évaluation des besoins de la personne.

NOTE

4. Volet « Expérience de travail »

4.1. Objectif

Le volet « Expérience de travail » vise à permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle transférable à des personnes à risque de chômage prolongé, expérience pouvant leur servir de tremplin vers une intégration en emploi durable.

4.2. Description

Le volet « Expérience de travail » offre à des organismes à but non lucratif, des administrations municipales et des conseils de bande une aide financière afin de permettre à des personnes à risque de chômage prolongé l'acquisition d'une expérience de travail transférable.

Par « expérience de travail transférable », on entend une expérience de travail qui permet à la personne de développer ses compétences et qui améliore ses possibilités de s'intégrer sur le marché du travail dans un emploi durable.

L'aide financière offerte couvre une partie du salaire de la personne embauchée et, à certaines conditions, peut également couvrir le coût de son accompagnement ou d'une formation d'appoint.

Le volet « Expérience de travail » ne constitue pas un préalable à la participation au volet « Insertion en emploi ».

4.3. Participation des individus

4.3.1. Participants admissibles

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 qui ont des difficultés à intégrer le marché du travail et qui, en l'absence d'une intervention, sont à risque de chômage prolongé.

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

Une personne handicapée qui, au terme de sa participation, pourra intégrer un emploi sans subvention, peut être admissible au volet « Expérience de travail ». Des conditions particulières peuvent s'appliquer (voir 4.4.6.2 – Frais généraux pour personnes handicapées).

NOTE

Une personne qui fait du travail saisonnier peut aussi bénéficier de ce volet pour développer ses compétences pendant les périodes où elle est sans emploi.

Conditions générales

Les participants à cette mesure doivent s'inscrire dans l'une des catégories suivantes :

- 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 admissible à l'offre de service d'emploi, section 2.2.2

Ne sont pas admissibles à la mesure :

- Les demandeurs d'asile (revendicateurs du statut de réfugié);
- Les personnes qui ont un permis de travail temporaire.

4.4. Gestion de la mesure auprès des entreprises

4.4.1. 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 être en mesure d'offrir au travailleur l'encadrement et le suivi requis.

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 participants à la mesure sont couverts par sa police d'assurance responsabilité.

4.4.1.1. 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 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 faisant partie de la famille immédiate du candidat participant et les employeurs pour lesquels le candidat participant ou un membre de sa famille immédiate fait partie du conseil d'administration, à moins qu'Emploi-Québec ne soit convaincue que le participant n'a pas été embauché par favoritisme aux dépens d'autres candidats qualifiés.

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 sont pas admissibles à la 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.

NOTE

* Pour identifier ces derniers, consulter la liste des organismes gouvernementaux, à http://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/secretariat/statut-obligation-2009.pdf; dans ce document, la colonne 6 indique si le personnel de chaque organisme est assujetti ou non à la Loi sur la fonction publique du Québec.

4.4.2. 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

NOTE

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'emploi;
- 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.

4.4.3. Emplois admissibles

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

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 débuter 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.

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.

Le salaire versé doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'organisme, ou correspondre au salaire habituellement versé pour une occupation similaire.

4.4.3.1. Exclusions

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 de dépasse pas le maximum prévu au volet de la mesure (voir section 4.4.6.2 – 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;

NOTE

- 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.
- visant à offrir des services personnels à l'employeur (la garde de ses enfants, son entretien ménager, etc.).

4.4.4. 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;
- le soutien et l'encadrement donnés 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.

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

4.4.5. 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.

NOTE

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.

4.4.6. Négociation

4.4.6.1. 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 pouvant aller jusqu'à 52 semaines peut être accordée.

Lors de l'interruption de la participation, notamment en cas de grève, de sinistre, de maladie, d'accident de travail ou de congé parental, Emploi-Québec repousse l'échéance de l'entente de façon à accorder le nombre de semaines de subvention prévu :

- si le retour à l'emploi se produit à l'intérieur de la durée prévue à l'entente initiale.

Lorsque le retour à l'emploi survient après la fin prévue à l'entente, Emploi-Québec peut repousser l'échéance de cette entente de façon à accorder le nombre de semaines de subvention prévu :

- si le participant et l'employeur le souhaitent.

NOTE

4.4.6.2. Dépenses admissibles

1- Subvention au salaire

Le taux de la subvention autorisé est de 100 % du salaire brut, sans toutefois excéder l'équivalent du salaire minimum, pour un maximum de 40 heures. 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 sont exclues du calcul de la subvention.

Les charges sociales de l'employeur peuvent être remboursables.*

* Chapitre 2.2 Charges sociales imputées à l'employeur

2- Accompagnement

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

L'accompagnement offert dans le cadre du volet « Expérience de travail » peut notamment inclure 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 intervenant du secteur privé pour fournir cet accompagnement.

La subvention peut couvrir jusqu'à 100 % du salaire brut ou des honoraires de l'accompagnateur, 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 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 du participant. Il s'agit de compétences qu'un nouvel employé devrait normalement avoir.

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 60 heures de formation,
- jusqu'à un montant maximal de 3 600 $.

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 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 certaines dépenses. Le Chapitre 2.8 – Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées précise les modalités applicables*.

NOTE

* 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, s'il y a lieu, remboursera à l'employé ses dépenses encourues. Les frais sont remboursables selon les tarifs fixés par le Conseil du trésor – voir la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents.

* Voir Chapitre 2.8 – Accessibilité des services d'Emploi-Québec aux personnes handicapées