

**Qu'est-ce que la mesure
Contrat d'intégration au travail?**

Emploi-Québec

Rédaction:

Direction des mesures et services d'emploi
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Production:

Direction des communications
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ce document peut être consulté sur www.mess.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec,
2007

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2007

Table des matières

1. OBJECTIF DE LA MESURE CONTRAT D'INTÉGRATION AU TRAVAIL	4
2. DESCRIPTION.....	4
3. PERSONNES VISÉES.....	4
4. EMPLOIS ADMISSIBLES	5
5. EMPLOYEURS ADMISSIBLES	5
6. DÉMARCHES	6
7. DEMANDE DE RÉEXAMEN ADMINISTRATIFS D'UNE DÉCISION D'EMPLOI-QUÉBEC	6
8. DURÉE MAXIMALE ET MODALITÉS DE RENOUVELLEMENT	6
9. AIDE FINANCIÈRE.....	6
9.1 Soutien au salaire	7
9.2 Accessibilité des lieux de travail.....	7
9.3 Adaptation d'un poste de travail	7
9.4 Évaluation.....	8
9.5 Interprétariat.....	8
9.6 Compensation salariale pour traitements médicaux	8
9.7 Accompagnement.....	9
9.8 Considération spéciale.....	9
10. POINTS D'ACCÈS.....	9

1. OBJECTIF DE LA MESURE CONTRAT D'INTÉGRATION AU TRAVAIL

La mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) a pour objectif de faciliter l'embauche et le maintien d'une personne handicapée dans un milieu de travail standard. De façon plus générale, elle favorise l'égalité d'accès au marché du travail pour les personnes handicapées.

2. DESCRIPTION

Pour s'intégrer au monde du travail et s'y maintenir, certaines personnes handicapées doivent composer avec les limitations fonctionnelles qui découlent de leur déficience.

La mesure Contrat d'intégration au travail permet d'accorder une compensation financière à l'employeur d'une personne handicapée pour les accommodements que requièrent ses limitations fonctionnelles. Dans de tels cas, Emploi-Québec et l'employeur signent une entente de subvention.

3. PERSONNES VISÉES

Les personnes qui peuvent bénéficier de la mesure Contrat d'intégration au travail sont celles qui répondent à la définition de personne handicapée et pour qui la nécessité de l'accommodement est démontrée.

Selon cette définition, il faut :

- que la personne présente une déficience;
- que cette déficience ait un caractère persistant;
- que des limitations significatives découlent de cette déficience;
- que ces limitations significatives se manifestent dans l'exercice d'activités de la vie courante.

4. EMPLOIS ADMISSIBLES

Le poste doit être un poste vacant ou nouvellement créé, temporaire ou permanent, dans un milieu de travail standard.

La semaine de travail doit se situer entre 12 et 40 heures, en fonction du potentiel de la personne handicapée et des besoins de l'employeur.

5. EMPLOYEURS ADMISSIBLES

Pour être admissible, l'employeur doit être en mesure d'offrir l'encadrement requis et de collaborer au suivi de la personne embauchée. Certaines catégories d'employeurs ne sont pas admissibles, dont les entreprises adaptées et les ministères et organismes fédéraux.

6. DÉMARCHES

Le centre local d'emploi (CLE) est la porte d'entrée aux mesures et services d'Emploi-Québec pour toute personne handicapée. Au besoin, le CLE oriente la personne handicapée vers une ressource externe spécialisée. Cet organisme peut, s'il y a lieu, présenter à Emploi-Québec une demande de contrat d'intégration au travail pour cette personne, comme cela se fait aussi pour les personnes qui s'adressent directement à l'organisme.

7. DEMANDE DE RÉEXAMEN ADMINISTRATIF D'UNE DÉCISION D'EMPLOI-QUÉBEC

Sur réception d'une décision de refus, la personne handicapée (ou son représentant) dispose de 30 jours pour demander que cette décision soit réexaminée. La demande de réexamen doit être présentée à la direction régionale d'Emploi-Québec.

8. DURÉE MAXIMALE ET MODALITÉS DE RENOUVELLEMENT

L'entente de subvention dure au maximum 52 semaines. Elle peut être renouvelée à condition qu'une ressource externe mandatée par Emploi-Québec démontre que ce renouvellement est nécessaire.

9. AIDE FINANCIÈRE

La mesure comporte les huit volets décrits ci-dessous. Les différentes formes d'aide peuvent être combinées en fonction des besoins.

9.1 Soutien au salaire

L'employeur peut se voir accorder une subvention pour compenser le manque de productivité de la personne handicapée et l'encadrement supplémentaire qu'exigent ses limitations fonctionnelles. Cette subvention correspond à un pourcentage du salaire brut versé à la personne handicapée, à savoir :

- 85 % ou moins la première année;
- 75 % ou moins les années subséquentes.

Sur une base hebdomadaire, la subvention ne peut pas dépasser l'équivalent de 40 heures au salaire minimum.

9.2 Accessibilité des lieux de travail

Une subvention peut être accordée pour une partie des dépenses engagées pour rendre accessible le lieu de travail d'une personne handicapée. Une évaluation spécialisée doit démontrer la nécessité d'effectuer les travaux visés.

Une subvention maximale de 10 000 \$ peut être versée pour couvrir les honoraires professionnels d'évaluation, s'il y a lieu, et 50 % du coût des travaux. Les dépenses liées aux achats et aux travaux doivent d'abord être autorisées par Emploi-Québec.

9.3 Adaptation d'un poste de travail

Une subvention peut être accordée pour l'achat ou la location d'équipement spécialisé ou pour l'exécution des travaux nécessaires à l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée. Une évaluation professionnelle des besoins est également exigée.

Une subvention maximale de 10 000 \$ peut être versée pour couvrir la totalité des honoraires professionnels d'évaluation, s'il y a lieu, et jusqu'à 100 % du coût des travaux. Les dépenses reliées aux achats et aux travaux doivent d'abord être autorisées par Emploi-Québec.

9.4 Évaluation

Un employeur peut être subventionné s'il accepte de collaborer à l'évaluation des capacités et des limitations d'une personne handicapée sans expérience de travail. Il n'est pas tenu de garder la personne handicapée à son service une fois l'évaluation terminée.

La subvention peut compenser jusqu'à 115 % du salaire brut de la personne handicapée. Le montant hebdomadaire ne peut toutefois pas excéder l'équivalent d'une semaine de 40 heures au salaire minimum.

L'entente de subvention relative au volet évaluation dure au maximum 13 semaines et elle n'est pas renouvelable dans une même année.

9.5 Interprétariat

L'employeur peut obtenir une subvention pour une partie ou la totalité des frais d'interprétariat occasionnés par l'insertion et le maintien en emploi d'une personne ayant une déficience auditive.

9.6 Compensation salariale pour traitements médicaux

Une subvention peut être versée à l'employeur pour compenser le salaire d'un travailleur handicapé durant une absence d'une semaine ou plus pour des traitements médicaux directement

reliés à sa déficience. Le motif et la nécessité du traitement médical doivent être attestés par un professionnel de la santé.

Cette compensation salariale est versée jusqu'à concurrence de 115 % du salaire brut, pour une durée maximale de 6 semaines par année.

9.7 Accompagnement

Le financement d'une partie ou de la totalité du salaire d'un accompagnateur est possible lorsqu'un employeur embauche simultanément plus d'une personne handicapée.

Cette aide est d'une durée maximale de 13 semaines et elle n'est pas renouvelable.

9.8 Considération spéciale

Dans des cas exceptionnels, l'employeur peut recevoir une compensation pour répondre à d'autres besoins essentiels à l'intégration ou au maintien en emploi d'une personne handicapée.

10. POINTS D'ACCÈS

Pour savoir où se trouve votre centre local d'emploi, composez le 1 888 643-4721 ou consultez www.emploiquebec.net.

Le Québec est responsable des mesures actives d'emploi et de certaines fonctions du service national de placement financées par la Compte d'assurance-emploi du Canada.