

# Le contrat d'intégration au travail

La mesure d'accommodement pour  
l'intégration et le maintien en emploi  
des personnes handicapées

Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées

1. Le cadre du CIT
2. L'avis de l'AQRIPH sur le CIT
3. Pourquoi bonifier le CIT ?

## 1. LE CADRE DU CIT

- Création de la mesure par l'OPHQ en 1980 avec un budget de 1 M\$ (300)
- Avril 2001 Transfert de la mesure du CIT à Emploi Québec 17,6 M\$ (3 000)
- Avril 2005 Cadre normatif de la mesure

## OBJECTIF

Cette mesure vise à faciliter l'égalité d'accès des personnes handicapées au marché du travail ainsi que l'embauche et le maintien en emploi d'une personne handicapée dans un milieu de travail standard.

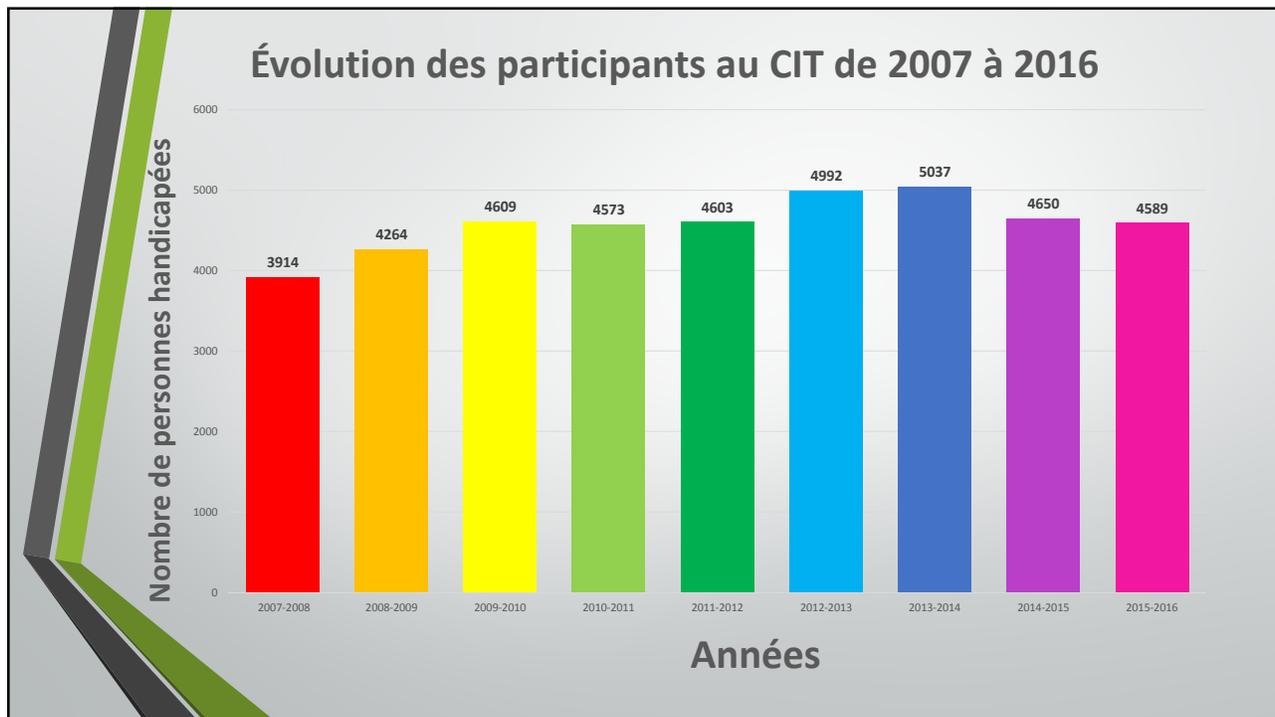
Il permet à un employeur d'obtenir une compensation financière pour les **accommodements** requis en raison des incapacités d'une personne handicapée à son service.

## CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

- Déficience persistante entraînant des incapacités significatives qui se manifestent dans l'exercice d'activités courantes et pour lesquelles la nécessité de l'accommodement est démontrée.
- En mesure d'occuper un emploi comportant de 12 à 40 heures de travail par semaine dans un milieu de travail standard.

## LES 8 VOILETS DE LA MESURE

1. Soutien au salaire : Combler le manque à gagner de l'employeur
2. Évaluation : Évaluer la capacité d'une personne handicapée d'intégrer le marché du travail
3. Accompagnement : Payer en partie ou totalité du salaire d'un accompagnateur requis
4. Compensation salariale pour traitements médicaux : pour assurer un revenu à la personne handicapée qui doit s'absenter du travail pour des traitements médicaux
5. Accessibilité des lieux de travail : pour rendre les lieux de travail accessibles et sécuritaires
6. Adaptation du poste de travail : pour les coûts d'une adaptation du poste de travail requise
7. Interprétariat : permet de compenser à l'employeur le coût des services d'interprétariat
8. Considération spéciale : permet de compenser l'employeur pour répondre à un besoin essentiel, si ce type de besoin n'est pas prévu par les autres volets de la mesure.



## Évaluation coûts/bénéfices

En 2013 (UQAM et Université de Sherbrooke) Une analyse des avantages économiques et sociaux des 50 entreprises adaptées a été faite et l'aubaine économique pour les finances publiques a été démontrée.

Pour 2014-2015, subventions et travailleurs handicapés:

Entreprises adaptées = 76 344 M\$      4664 personnes handicapées

Contrat d'intégration = 34 265 M\$      4589 personnes handicapées

La conclusion devrait être la même pour les travailleurs handicapés du CIT car les considérants seraient répétés : salariés, impôts, parafiscalité, taxes...

## 2. AVIS DE L'AQRIPH (enquête)

2014 : Questionnaire dans les régions sur la connaissance, les aspects positifs et les difficultés de la mesure.

Conclusions :

- Connaissance des 8 volets (les 7 autres que le salaire sont peu ou pas connus)
- Aspects positifs : LA mesure pour l'intégration et le maintien en emploi (accès, renouvellement, administration simple, personnalisation des dossiers...)
- Difficultés (financement, liste attente, montages financiers, accompagnement, déficiences mal connues...)

## AVIS DE L'AQRIPH JUIN 2015

- Spécificité du CIT : mesure d'accommodement
- Outil essentiel à l'intégration et au maintien en emploi (AQRIPH-Milieu associatif-OPHQ-RIPPH-LAREPPS, Gouvernement)
- Investissements en réponse aux besoins
- Plan d'action pour faire connaître la mesure et ses volets
- Consultation sur l'amélioration de la mesure

### 3. POURQUOI BONIFIER LE CIT ?

Pour ses impacts sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées !