|  |
| --- |
|  |
|  |
|  Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l’intégration des personnes handicapéesAoût 2014 |
|  |



Le contrat d’intégration au travail : État de situation et recommandations

AQRIPH

# Les personnes handicapées et le marché du travail

• • •

Le contrat d’intégration au travail (CIT) est

**LA** mesure d’accommodement pour l’intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

L’Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l’intégration des personnes handicapées (**AQRIPH**) est formée de 14 regroupements régionaux qui eux-mêmes rassemblent plus de 350 organismes de base, généralement créés par des personnes handicapées ou des membres de leur famille. Elle a pour mission principale de promouvoir les intérêts et de défendre les droits des personnes handicapées et de leur famille.  Elle vise l’inclusion sociale de ces personnes et leur participation citoyenne pleine et entière à notre société.

L’**AQRIPH** mobilise principalement ses énergies sur les dossiers touchant l’inclusion des personnes handicapées, notamment le travail et les activités productives.

Depuis 1996, l’**AQRIPH**assure la représentation de ses membres auprès de diverses instances au niveau national. Ses interventions permettent aux personnes vivant avec une déficience de mieux jouer leur rôle et d’agir en tant que citoyens et citoyennes à part entière, sans discrimination ni privilège.

# Mise en contexte

Dans le cadre de sa planification annuelle 2013/2014, l’AQRIPH s’était donné comme mandat de faire un état de situation de la mesure *Contrat d’Intégration au Travail (CIT)*. Pour se faire, l’AQRIPH a pu compter sur la participation de ses membres, les Regroupements régionaux, qui eux-mêmes ont sollicité la collaboration des organismes de base.

# Le contrat d’intégration au travail[[1]](#footnote-1)

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.

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.

## La cueillette d’information

Notre cueillette d’information comportait sept (7) grandes questions portant sur :

* La connaissance de la mesure CIT;
* Les difficultés liées à l’accès à la mesure;
* Les impondérables lors du renouvellement de l’entente;
* La connaissance des divers volets du financement;
* Les aspects positifs de la mesure;
* Les aspects de la mesure devant être améliorés;
* Les conditions nécessaires pour l’amélioration de la mesure.

## La connaissance de la mesure CIT

Plusieurs répondants affirment que la mesure CIT répond à des besoins d’accommodement, c’est-à-dire qu’elle vise à compenser un manque à gagner lié aux limitations de la personne.

## Les difficultés liées à l’accès à la mesure

Les principales difficultés identifiées par les répondants pour l’accès à la mesure sont, par ordre d’importance :

* Le manque de financement ex aequo avec les listes d’attente;
* Le manque d’accompagnement;
* Le manque d’emplois;
* La mesure est comprise comme une subvention salariale plutôt qu’une mesure d’accommodement;
* Les montages financiers avec d’autres mesures sont impossibles;
* L’évaluation des besoins est difficile lorsque la personne a plus d’une déficience;
* La méconnaissance de certaines déficiences comme l’autisme;
* L’accompagnement n’est pas toujours en réponse aux besoins de la personne;
* La méconnaissance de l’ensemble des volets de financement.

## Les impondérables lors du renouvellement de l’entente

Les répondants nous ont indiqué qu’il s’agit d’un outil essentiel au maintien en emploi de personnes handicapées. Dans certains cas, le taux alloué est toujours respecté alors que pour d’autres, il y a une baisse systématique du pourcentage (montant alloué).

Dans la grande majorité des situations, le renouvellement de l’entente se passe bien et de façon rapide. Une région déplorait cependant qu’il y avait trop de paperasse à compléter.

## La connaissance des divers volets du financement

La mesure CIT comporte huit (8) volets pour soutenir financièrement les différents besoins des personnes handicapées dans leur intégration en emploi. La majorité de ces volets ne sont pas ou peu connus, à l’exception de celui concernant le salaire et celui pour l’adaptation du poste de travail.

Les répondants nous ont également indiqué que le concept de *Considérations spéciales* n’est pas clair et porte à interprétation.

Tous s’entendent qu’il est primordial de développer le volet *Accompagnement* afin de mieux soutenir la personne dans son intégration en emploi.

## Les aspects positifs de la mesure CIT

Les répondants nous ont indiqué plusieurs aspects positifs de la mesure :

* C’est LA mesure pour l’intégration et le maintien en emploi;
* Il s’agit d’une incitation pour les employeurs à l’embauche de personnes handicapées;
* C’est une mesure d’accommodement;
* La mesure aide au maintien à l’emploi;
* L’accès à la mesure même si la personne est en emploi;
* La possibilité de mesurer en % le manque à gagner;
* Le fait que la mesure soit renouvelable;
* Le fait que les taux sont très variables;
* La présence des SSMO et de leur expertise;
* L’administration simple pour les employeurs (formulaires complétés en partie);
* La personnalisation des dossiers.

## Les aspects de la mesure devant être améliorés

Bien que la mesure soit fort appréciée et permette une réelle intégration des personnes handicapées sur le marché du travail, divers aspects doivent être améliorés notamment le financement qui vient en tête de liste. Plusieurs problématiques sont vécues au niveau du financement qui est insuffisant et qui font en sorte que le programme ne répond pas aux besoins. Dans plusieurs régions, après quelques mois du début de l’exercice financier, les nouvelles demandes ne sont plus traitées, car les budgets sont épuisés. Outre le financement, les améliorations souhaitées sont les suivantes :

* Considérer la mesure comme un accommodement (réponse aux besoins);
* Bonifier l’accompagnement à l’intégration;
* Améliorer la communication pour faire comprendre la mesure;
* Adapter les outils de communication;
* Uniformiser l’accès à la mesure;
* Faire la promotion de la mesure et des autres volets (plusieurs ne connaissent pas la mesure et il serait très important que dans la transition de l’école à la vie active (TEVA), de prendre le temps de préparer le terrain;
* Majorer les budgets limités, car il y a de moins en moins de place pour les nouvelles demandes;
* Permettre les montages financiers avec d’autres mesures d’Emploi Québec;
* Permettre l’utilisation de la mesure lors d’emplois d’été et d’emplois temporaires (diminuer le nombre d’heures minimales admissibles afin de répondre aux réalités des personnes handicapées ayant plus de limitations);
* Améliorer les formations des intervenants sur la connaissance des clientèles.

## Les recommandations pour l’amélioration de la mesure

Sur la base de l’état de situation dressé, l’AQRIPH est en mesure de formuler trois recommandations pour améliorer le Contrat d’intégration au travail :

**Recommandation 1**

Que le MESS injecte dans le programme CIT les sommes suffisantes pour répondre aux besoins réels des personnes handicapées et ce, dans toutes les régions du Québec.

**Recommandation 2**

Que le MESS se dote d’un plan de communications pour faire connaitre davantage le programme CIT dans tous ses différents volets.

**Recommandation 3**

Que le MESS améliore certains aspects du programme CIT en consultant les divers intervenants qui oeuvrent à cette mesure, dont l’AQRIPH.

1. Ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale, 2007 [↑](#footnote-ref-1)