
5.9 Contrat d'intégration au travail

RÉFÉRENCE**Table des matières**

1. Introduction	5
2. La mesure	6
2.1. Objectif	6
2.2. Description	6
2.3. Principes de base	7
2.4. Complémentarité avec d'autres mesures ou programmes	7
3. Référence de la participante ou du participant	9
4. La participante ou le participant.....	9
4.1. Critères généraux	9
4.2. Définition de la personne handicapée admissible	11
4.3. Évaluation de l'admissibilité	13
5. L'employeur	17
5.1. Caractéristiques de l'employeur admissible	17
5.2. Exclusions	17
5.3. Responsabilités de l'employeur	18
5.4. Travailleuse ou travailleur autonome (personne handicapée propriétaire de son entreprise).....	18
5.5. Milieu standard	19
5.6. Népotisme	19
6. L'emploi	20
6.1. Caractéristiques de l'emploi admissible	20
6.2. Exclusions	20
6.3. Horaire.....	20
6.4. Rémunération et conditions de travail	21
7. Analyse de la demande.....	22
8. Volet soutien au salaire	23
8.1. Description	23
8.2. Obligations d'accommodement de l'employeur.....	23

	RÉFÉRENCE
8.3. Taux de soutien au salaire.....	23
8.4. Balises.....	24
8.5. Plan d'intervention et suivi.....	26
9. Volet évaluation.....	27
9.1. Description.....	27
9.2. Participante ou participant admissible.....	27
9.3. Obligations de l'employeur.....	27
9.4. Balises.....	27
9.5. Présentation de la demande et rapport d'évaluation.....	28
10. Volet accompagnement.....	29
10.1. Description.....	29
10.2. Conditions.....	29
10.3. Balises.....	29
11. Volet compensation salariale pour traitements médicaux.....	30
11.1. Description.....	30
11.2. Conditions.....	30
11.3. Balises.....	31
12. Volet accessibilité des lieux de travail.....	32
12.1. Description.....	32
12.2. Conditions.....	32
12.3. Balises.....	33
13. Volet adaptation du poste de travail.....	34
13.1. Description.....	34
13.2. Conditions.....	34
13.3. Complémentarité aux programmes d'aides techniques.....	35
13.4. Balises.....	37
14. Volet interprétariat.....	38
14.1. Description.....	38
14.2. Conditions.....	38
14.3. Balises.....	38
15. Volet considération spéciale.....	40

Table des matières

	RÉFÉRENCE
15.1. Description.....	40
15.2. Conditions	40
15.3. Balises.....	40
16. Durée de l'entente.....	41
17. Réexamen administratif**	41
18. Début de la participation.....	42
19. Préparation et signature de l'entente.....	42
20. Suivi de l'individu.....	43
21. Évaluation finale et clôture	44
22. Renouvellement de l'entente	44

1. Introduction

En avril 2001, le programme Contrat d'intégration au travail (CIT) a été transféré de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le Conseil du trésor a alors demandé que le programme soit intégré aux mesures actives d'Emploi-Québec.

À cette époque, après une consultation des intervenants régionaux du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, des organismes de personnes handicapées, du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées, des organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes handicapées et de l'OPHQ, de nouvelles modalités d'application ont été approuvées par les autorités du Ministère, et, finalement, par le Conseil du trésor.

Bien que le Contrat d'intégration au travail soit intégré aux mesures actives d'Emploi-Québec, plusieurs particularités qui le distinguent des autres mesures sont maintenues :

- la mesure continue non seulement de favoriser l'intégration, mais également le maintien en emploi des personnes handicapées;
- les organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes handicapées jouent un rôle de premier plan dans la gestion de la mesure, notamment pour la référence des clientes ou clients et leur suivi en emploi;
- la clientèle de la mesure n'est pas soumise au dispositif de repérage ni au Parcours;
- les ententes peuvent être renouvelées lorsqu'il y a démonstration du besoin;
- la mesure est administrée par le Ministère sur une base régionalisée.

Le présent guide expose le cadre normatif de la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT), en vigueur à partir du 1^{er} avril 2005. Il décrit également le cheminement opérationnel, le support informatique et les formulaires qui en soutiennent l'administration.

2. La mesure**2.1. Objectif****RÉFÉRENCE****2. La mesure****2.1. Objectif**

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.

2.2. Description

La mesure Contrat d'intégration au travail est une mesure qui permet de rembourser certains frais nécessaires pour l'intégration ou le maintien en emploi de personnes handicapées.

Pour leur intégration et leur maintien en emploi, certaines personnes handicapées doivent composer avec les incapacités qui découlent de leur déficience. Dans certains cas, les exigences de productivité, l'encadrement fourni ou l'environnement de travail doivent être adaptés en fonction des incapacités de la personne handicapée. La mesure permet de rembourser à l'employeur le coût de certains frais liés à ces adaptations.

La mesure comporte les volets suivants :

- soutien au salaire;
- évaluation;
- accompagnement;
- compensation salariale pour traitements médicaux;
- accessibilité des lieux de travail;
- adaptation du poste de travail;
- interprétariat;
- considération spéciale.

Ces volets d'activités peuvent être complémentaires; il est possible de financer plus d'un volet à l'intérieur d'une même entente, ou par des ententes successives.

2. La mesure

2.3. Principes de base

RÉFÉRENCE**2.3. Principes de base**

La mesure Contrat d'intégration au travail ne se substitue pas aux obligations légales des employeurs quant à la réponse aux besoins d'accommodement raisonnable de leurs employées ou employés handicapés, que ce soit à l'embauche ou en cours d'emploi.

La mesure Contrat d'intégration au travail ne se substitue pas aux services publics d'emploi dans la réponse aux besoins pour lesquels des programmes existent déjà. La mesure n'intervient pas dans les champs de responsabilité de ces programmes.

2.4. Complémentarité avec d'autres mesures ou programmes**Contrat d'intégration au travail et Subvention salariale :**

Un montage financier entre les mesures Contrat d'intégration au travail et Subvention salariale n'est pas possible. Les deux mesures s'adressent à des clientèles aux caractéristiques différentes.

La mesure Subvention salariale vise l'intégration en emploi de personnes présentant des difficultés temporaires face au marché du travail. Il s'agit d'une intégration à court terme, de sorte qu'à la fin de la participation, la personne est prête à occuper l'emploi de façon non subventionnée. Une personne handicapée peut être référée à la mesure Subvention salariale à cause d'obstacles à l'emploi tels qu'un manque d'expérience ou une formation insuffisante. Par ailleurs, des frais généraux d'au plus 10 000 \$ par participante ou participant handicapé peuvent être remboursés pour couvrir certaines dépenses comme par exemple les services d'interprétariat, l'adaptation du poste de travail, les travaux pour l'accessibilité et/ou la sécurité des lieux. Le chapitre 2.8 - Accessibilité des services du Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale aux personnes handicapées* précise les modalités applicables. La personne handicapée référée à la mesure Subvention salariale devrait être productive sans coûts additionnels ou manque à gagner pour son employeur à la fin de sa participation.

La mesure Contrat d'intégration au travail englobe ce que permet la mesure Subvention salariale tout en allant plus loin. Elle peut être renouvelée aussi longtemps que le besoin est démontré, et est disponible aux personnes handicapées en emploi, à qui elle est nécessaire pour se maintenir en emploi.

*Voir [chapitre 2.8 – Accessibilité des services](#) du Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale [aux personnes handicapées](#)

2. La mesure

2.4. Complémentarité avec d'autres mesures ou programmes

RÉFÉRENCE

Les personnes handicapées qui ont des difficultés temporaires d'intégration en emploi pouvant être résolues à court terme sont référées à la mesure Subvention salariale, alors que celles qui ont des besoins à plus long terme ou qui sont déjà en emploi sont référées à la mesure Contrat d'intégration au travail. Il est toutefois possible d'avoir référé une personne handicapée à la mesure Subvention salariale en évaluant qu'elle sera autonome à la suite de sa participation, mais qu'elle présente, à la fin de sa participation, des incapacités plus grandes que prévu. Dans ces cas exceptionnels, une référence à la mesure Contrat d'intégration au travail peut faire suite à une participation à la mesure Subvention salariale.

Contrat d'intégration au travail et l'Entente Canada-Québec en appui aux personnes handicapées du Québec :

L'Entente Canada-Québec en appui aux personnes handicapées du Québec dans le cadre du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FIPH) signée en juillet 2019 transfère au Québec le financement du volet régional du FIPH pour les années financières 2020-2021 à 2022-2023. Jusqu'au 31 mars 2020, le financement du volet régional du FIPH était octroyé par le gouvernement fédéral à l'organisme Soutien à la Personne Handicapée en Route vers l'Emploi (SPHERE). Ainsi, à partir du 1^{er} avril 2020, le gouvernement du Québec maintient le financement de SPHERE provenant de l'Initiative des personnes handicapées vers l'emploi (PHVE) (qui remplace le FIPH) pour les trois prochaines années.

Les activités et services offerts par SPHERE aux personnes handicapées soutiennent les personnes handicapées sans emploi et non admissibles à l'assurance-emploi dans leur intégration au marché du travail.

L'une de ces mesures, Subvention salariale ciblée, procure une aide financière ponctuelle permettant au participant ou à la participante qui se situe près du marché du travail d'intégrer à court terme un emploi durable. Un montage financier est possible seulement entre le Contrat d'intégration au travail et la mesure Subvention salariale ciblée de PHVE, aux conditions suivantes :

- la mesure Contrat d'intégration au travail est utilisée afin de :
 - compléter le financement du salaire pour la portion du manque à gagner de l'employeur qui ne serait pas couverte par la mesure Subvention salariale ciblée de PHVE;
 - couvrir un autre besoin notamment l'adaptation d'un poste de travail;
- le total des subventions ne dépasse pas le maximum prévu pour le soutien au salaire de la mesure Contrat d'intégration au travail.

3. Référence de la participante ou du participant

Le bureau de Services Québec ou le centre local d'emploi (CLE) est la porte d'entrée aux mesures et services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) pour toute personne handicapée. Dans le cas où une intervention plus spécialisée que ce qu'offre le Ministère au bureau de Services Québec ou le CLE est nécessaire, la cliente ou le client est référé à un organisme spécialisé en employabilité auprès des personnes handicapées dans le cadre de la mesure Service d'aide à l'emploi. Au besoin, cet organisme pourra présenter au MTESS une demande à la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) pour la cliente ou le client.

Il est à noter que le recrutement direct est possible dans le cadre de services offerts aux personnes handicapées par l'organisme spécialisé en employabilité. Lorsque la cliente ou le client se présente directement à l'organisme spécialisé en employabilité, ce dernier peut présenter, pour approbation par le MTESS, une demande de participation à la mesure CIT; la référence préalable de la cliente ou du client par une agente ou un agent d'aide à l'emploi n'est pas obligatoire.

Toutes les demandes au MTESS pour une participation à la mesure CIT sont faites par des organismes spécialisés en employabilité auprès des personnes handicapées. et désignées à cette fin par le MTESS.

4. La participante ou le participant

4.1. Critères généraux

Les critères de la participante ou du participant admissible aux mesures actives s'appliquent à la mesure Contrat d'intégration au travail, ainsi que les mêmes exclusions.

Sont donc admissibles :

- les participantes ou les participants de l'assurance-emploi;
- les prestataires d'un programme d'assistance sociale établi en vertu de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1), soit les prestataires du programme d'aide sociale, les prestataires du programme de solidarité sociale et les participants au Programme objectif emploi (note : aux fins de l'application des présentes modalités, les personnes admises au Programme de soutien financier aux mineures enceintes bénéficient des mêmes avantages que ceux accordés aux prestataires d'un programme d'assistance sociale);

L'admissibilité du client ou de la cliente à la mesure est déterminée par l'intervenant régional du Ministère

4. La participante ou le participant

4.1. Critères généraux

RÉFÉRENCE

- les personnes « sans soutien public du revenu » (pouvant inclure les personnes en emploi, lorsqu'elles répondent aux autres critères d'admissibilité : reconnues « personne handicapée », nécessité du besoin démontrée pour le maintien en emploi);
- les personnes inadmissibles à l'assurance emploi ou à une aide financière de dernier recours ayant accès à un autre régime public de soutien du revenu (CNESST, SAAQ, RRQ...), lorsque le service requis n'est pas offert par le régime concerné.
- les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires (voir [chapitre 2.6](#))*;
- les personnes autorisées à déposer sur place une demande de résidence permanente qui sont en attente de décision sur leur demande (voir [chapitre 2.6](#)**);

Sont exclues :

- les personnes qui demandent l'asile au Canada;
- sauf exception (voir [chapitre 2.6](#)), les personnes autorisées à demeurer temporairement au Canada, en vertu d'un permis ou de toute autre autorisation de séjour temporaire. *

L'inscription à un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi n'est pas obligatoire pour la participation à la mesure.

Il n'y a pas de critère d'âge pour l'évaluation de l'admissibilité à la mesure.

Lorsqu'il s'agit d'emplois d'été, les étudiantes ou les étudiants à temps partiel ou à temps plein peuvent bénéficier de la mesure Contrat d'intégration au travail.

Bien que les étudiantes ou les étudiants qui répondent aux critères d'admissibilité de la mesure puissent obtenir un emploi subventionné, sont exclus les emplois :

- donnant droit à des crédits de formation (par exemple, pour un stage ou un programme coopératif). Dans ces cas, la responsabilité du remboursement des frais requis incombe au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.
- financés par le programme Placement carrière-été d'Emploi et Développement social Canada.

Toutefois, tout en considérant ce programme comme étant « premier payeur », la mesure Contrat d'intégration au travail peut être utilisée aux conditions suivantes :

- pour des besoins qui ne sont pas couverts par le programme Placement carrière-été;

4. La participante ou le participant

4.2. Définition de la personne handicapée admissible

RÉFÉRENCE

- pour la portion du manque à gagner de l'employeur qui ne serait pas couverte par le programme Placement carrière-été.

Le total des subventions ne dépasse pas le maximum prévu pour le soutien au salaire de la mesure Contrat d'intégration au travail.

Les personnes admissibles aux services de la [Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail](#) (CNESST), du programme d'[Indemnisation des victimes d'actes criminels](#) (IVAC) ou de la [Société de l'assurance automobile du Québec](#) (SAAQ) sont admissibles à la mesure Contrat d'intégration au travail seulement lorsque le service requis n'est pas offert par ces organismes et que le processus de réadaptation prévu est terminé. Dans ces cas, une confirmation de la fin de services doit accompagner une demande pour la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT), de même que les évaluations réalisées par ces organismes ou à leur demande : évaluations de capacité, évaluations synthèse, évaluations de perte de capacités permanente, etc.

4.2. Définition de la personne handicapée admissible

En plus des critères généraux (voir 4.1), pour être admissible à la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT), la participante ou le participant doit être une personne handicapée répondant à la définition intégrée dans la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale** suivante :

Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

[*Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale](#)

Pour répondre à cette définition, il faut donc :

1. que la personne présente une déficience;
2. que cette déficience ait un caractère persistant;
3. que des incapacités significatives découlent de cette déficience;
4. que ces incapacités significatives se manifestent dans l'exercice d'activités courantes.

De plus, pour que la personne soit admissible, la nécessité du besoin doit être démontrée par l'organisme spécialisé en employabilité qui dépose la demande.

Par ailleurs, les capacités de la personne doivent lui permettre de répondre minimalement à 15 % des exigences de productivité dans l'emploi visé pour la première année, et à 25 % de ces exigences pour les années subséquentes.

4. La participante ou le participant

4.2. Définition de la personne handicapée admissible

RÉFÉRENCE

Afin de favoriser une compréhension commune de la définition de la personne handicapée admissible, voici la définition des termes utilisés.

Déficiences :

Une déficience est une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique. Elle est le résultat d'un état pathologique objectif, observable, mesurable et pouvant faire l'objet d'un diagnostic.

Une déficience peut être congénitale ou acquise.

Pour les fins d'application de la mesure, on distingue cinq catégories de déficiences :

- déficience physique;
- déficience visuelle;
- déficience auditive;
- déficience intellectuelle;
- déficience du psychisme.

Persistant :

La déficience a un caractère persistant lorsqu'elle est d'une nature qui ne permet pas de prévoir de guérison ou de rétablissement.

Le caractère épisodique des manifestations d'une déficience, comme par exemple dans le cas de la sclérose en plaques, ne contredit pas le caractère persistant de la déficience.

Par contre, les déficiences consécutives à une maladie ou à un trouble dont les effets sont susceptibles de disparaître grâce à une intervention, à des traitements médicaux ou au passage du temps, ne sont pas considérées comme ayant un caractère persistant.

Incapacité :

Une incapacité désigne une réduction partielle ou totale de la capacité d'exercer des activités courantes.

Significatif :

Le caractère significatif indique que les incapacités de la personne entravent l'accomplissement des activités courantes. Il est en lien avec la sévérité des incapacités.

L'évaluation du caractère significatif est un exercice dont la difficulté varie selon la nature de la déficience en cause.

Dans les cas où le diagnostic seul ne permet pas de conclure à la présence d'incapacités significatives (voir 4.3), un professionnel habilité (voir 4.3) doit présenter des renseignements qualitatifs et/ou quantitatifs sur les incapacités qui découlent de la déficience. Ces éléments additionnels doivent permettre de comprendre et d'évaluer l'impact significatif des incapacités de la personne.

Activités courantes :

Les activités courantes sont celles pouvant normalement être accomplies à l'âge et dans l'environnement habituel de la personne. Il peut s'agir de prendre soin de sa personne, d'exécuter des tâches domestiques quotidiennes, de se déplacer, de communiquer, d'entrer en relation, d'occuper un emploi rémunéré, etc.

4.3. Évaluation de l'admissibilité

Afin de déterminer l'admissibilité à la mesure Contrat d'intégration au travail, le Ministère doit recevoir l'attestation de la déficience de la personne. Cette attestation peut être fournie sur tout type de document qui comporte l'identification de la personne concernée, celle du professionnel autorisé de même que la signature de ce dernier.

Le diagnostic seul permet parfois d'établir l'admissibilité, alors que dans d'autres cas, des informations additionnelles sont nécessaires. Une attestation des aspects significatifs et persistants de la déficience et des incapacités qui en découlent peut être requise. À cet effet, le formulaire Attestation de déficience et d'incapacité peut être utilisé pour documenter davantage la situation de la personne. D'autres documents dûment identifiés et fournissant des renseignements additionnels sur les aspects significatifs et persistants de la condition de la personne peuvent également être soumis.

Au besoin, et avec l'autorisation écrite de la personne, le Ministère pourra communiquer avec le professionnel pour obtenir des précisions additionnelles nécessaires pour l'évaluation de l'admissibilité de la personne.

Évaluation de l'admissibilité en déficience physique :

Certaines déficiences physiques entraînent nécessairement et de façon persistante des incapacités significatives, par exemple les cas de paraplégie et de quadriplégie. Le diagnostic seul suffit alors pour déterminer l'admissibilité de la personne.

Dans les cas non évidents, des renseignements supplémentaires sont nécessaires. Pour que la personne puisse être admissible à la mesure, l'aspect significatif (voir 4.2) des incapacités doit être démontré et le caractère persistant (voir 4.2) de la déficience doit être attesté par un professionnel habilité.

Le diagnostic d'une déficience physique doit être attesté par un médecin, généraliste ou spécialiste. Un ergonome, un ergothérapeute, un physiothérapeute ou un autre professionnel de la santé peut également fournir l'attestation du diagnostic posé par un médecin et des renseignements complémentaires sur les incapacités que présente la personne.

Évaluation de l'admissibilité en déficience auditive :

La mesure Contrat d'intégration au travail utilisant les mêmes critères que le Programme des aides auditives administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec, l'attestation de la déficience auditive de la personne peut prendre l'une des trois formes suivantes :

- une preuve de l'admissibilité d'une personne au Programme des aides auditives administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ);
- un diagnostic de surdité posé par un audiologiste. Un oto-rhino-laryngologiste ou des personnes intervenantes dans un centre de réadaptation en déficience auditive peuvent fournir l'attestation du diagnostic posé par le spécialiste;
- un audiogramme présentant pour chacune des oreilles les degrés de perte d'audition exprimés en décibels, à la verticale, par rapport à des fréquences hertziennes, à l'horizontale. Pour qu'une personne soit reconnue handicapée admissible, son oreille ayant la capacité la plus grande doit avoir une moyenne de perte d'audition d'au moins 35 décibels sur l'ensemble des fréquences hertziennes 500, 1000 (1k) et 2000 (2k).

  valuation de l'admissibilité en déficience visuelle :

La mesure Contrat d'intégration au travail utilisant les mêmes critères que le Programme d'aides pour les handicapés visuels administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec, l'attestation de la déficience visuelle de la personne peut prendre l'une des trois formes suivantes :

- une preuve de l'admissibilité d'une personne au Programme d'aides pour les handicapés visuels administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ);
- un diagnostic de cécité posé par un optométriste ou par un ophtalmologiste. Des personnes intervenantes dans un centre de réadaptation en déficience visuelle peuvent fournir l'attestation du diagnostic posé par le spécialiste;
- un rapport de vision attestant que la personne présente une acuité visuelle de chaque   il inférieur à 6/21 (ou 20/70), ou un champ de vision de chaque   il inférieur à 60   dans les méridiens 180   ou 90  .

Évaluation de l'admissibilité en déficience intellectuelle :

L'attestation de la déficience intellectuelle de la personne doit répondre aux critères du *DSM-5 et inclure tous les éléments nécessaires à l'établissement de ce diagnostic.

L'attestation peut prendre l'une des trois formes suivantes :

- l'attestation de déficience intellectuelle établie par un ou une psychologue ou une conseillère ou un conseiller d'orientation, seuls professionnels habilités à administrer les tests psychométriques requis, à procéder aux observations spécifiques et à l'analyse des résultats;
- l'attestation d'une déficience intellectuelle de la personne, après évaluation, par un centre de réadaptation en déficience intellectuelle et par les professionnels habilités ayant une expertise relative à l'évaluation de la déficience intellectuelle;
- le diagnostic d'une trisomie 21 ou un syndrome de Down posé par un médecin.

Dans le cas où aucun service d'évaluation ne serait disponible, un diagnostic de déficience intellectuelle attesté par un médecin sera temporairement accepté en attendant que le résultat d'une évaluation spécialisée soit fourni.

Évaluation de l'admissibilité en déficience psychique :

Aux fins d'application de la mesure, les déficiences psychiques correspondent notamment aux troubles mentaux et aux troubles du langage tels que définis par la médecine psychiatrique*, dont les manifestations ont un impact significatif sur les activités de la vie courante, malgré la médication prescrite, et pour lesquels une rémission complète ou une guérison n'est pas envisageable; cela fait référence au caractère persistant de la déficience.

La schizophrénie et les troubles du spectre de l'autisme sont des troubles qui répondent à ces critères.

D'autres troubles mentaux peuvent également rendre une personne admissible, notamment :

- les troubles schizophréniformes
- les troubles schizo-affectifs
- les troubles délirants
- les troubles de l'humeur
- les troubles anxieux
- les troubles de la personnalité
- le syndrome de Gilles de la Tourette

à la condition qu'un professionnel habilité :

* Voir DSM-5 *Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*

- atteste qu'il s'agit d'un trouble chronique ou récurrent pour lequel une rémission complète ou une guérison n'est pas envisageable;
- atteste des incapacités cognitives et/ou relationnelles dont le caractère significatif sera démontré.

Le diagnostic d'un trouble mental doit être attesté par un médecin généraliste ou par un psychiatre. Un autre professionnel membre de l'équipe soignante peut également fournir l'attestation du diagnostic posé par un médecin généraliste ou par un psychiatre.

Parmi les troubles du langage, seul le diagnostic de trouble de développement du langage correspond aux critères d'admissibilité d'une personne handicapée. Ce diagnostic peut être attesté par un orthophoniste ou un neuropsychologue.

5.1. Caractéristiques de l'employeur admissible

RÉFÉRENCE**5. L'employeur****5.1. Caractéristiques de l'employeur admissible**

La mesure Contrat d'intégration au travail ne procure aucun avantage financier, ni à l'employeur ni à son employée ou employé. Elle vise à favoriser pour les personnes handicapées une égalité des chances face à l'emploi en compensant financièrement par un soutien salarial ou en remboursant le coût de certains frais nécessaires à leur intégration ou leur maintien en emploi.

Tout employeur disposé à collaborer à l'intégration et au maintien en emploi d'une personne handicapée est admissible (entreprise privée, association, regroupement professionnel, coopérative, Conseils de bande, entreprise de l'économie sociale, organisme spécialisé en employabilité financé par le Ministère, Carrefour jeunesse-emploi (CJE), administration municipale, organisme à but non lucratif, travailleur autonome, ministère et organisme du gouvernement du Québec dont le personnel est assujéti à la Loi sur la fonction publique du Québec, établissement public des réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation).

Il est à noter que lorsqu'une personne handicapée est à l'emploi d'un organisme spécialisé en employabilité auprès des personnes handicapées, son évaluation et son suivi doivent être confiés à un autre organisme spécialisé en employabilité, au Ministère ou à un tiers, afin d'éviter une situation de conflit d'intérêts.

5.2. Exclusions

Les employeurs suivants ne sont pas admissibles à la mesure :

- le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)*;
- les entreprises adaptées (EA),
- les partis ou associations politiques,
- 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,
- 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).

* Il est à noter que le Ministère, ne pouvant pas légalement s'accorder de subvention par une de ses mesures, s'est doté pour son propre personnel d'une Politique ministérielle sur l'accessibilité et l'adaptation du milieu de travail pour le personnel handicapé

** Voir la [Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale](#)

5. L'employeur

5.3. Responsabilités de l'employeur

RÉFÉRENCE

- les organismes inscrits au Registraire des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA);

5.3. Responsabilités de l'employeur

L'employeur doit assumer tous les droits, obligations et responsabilités à l'égard de l'employée ou employé participant à la mesure :

- les charges sociales reliées à l'emploi sont sous la responsabilité de l'employeur;
 - l'employeur a la responsabilité d'être inscrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), et de payer les cotisations requises pour la couverture de l'employée ou employé participant à la mesure;
- l'employeur doit s'assurer de couvrir le participant à la mesure par une police d'assurance responsabilité civile.

5.4. Travailleuse ou travailleur autonome (personne handicapée propriétaire de son entreprise)

Une personne handicapée qui répond aux critères d'admissibilité en tant que participante ou participant et qui travaille à son compte peut avoir, pour elle-même, recours à la mesure, à la condition que son entreprise soit incorporée* (et non enregistrée) et que cette entreprise lui verse un salaire. C'est alors l'entreprise (dite « personne morale ») qui est l'employeur, la personne handicapée étant l'employée ou l'employé de l'entreprise incorporée.

* L'exigence de l'incorporation ne s'applique pas à un travailleur autonome qui embauche une personne handicapée participant à la mesure

Une copie de la charte démontrant l'incorporation doit être fournie, ou le statut d'entreprise incorporée doit pouvoir être vérifié auprès du Registraire des entreprises du Québec (REQ) **.

** [Registraire des entreprises du Québec](#)

Si un soutien au salaire est requis, il doit être distingué d'un soutien financier à l'entreprise. Tout conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts doit être évité. La subvention versée doit correspondre au pourcentage de salaire prévu à l'entente, et les activités de l'entreprise doivent permettre de verser le salaire correspondant. Par conséquent, des pièces justificatives additionnelles sont requises :

- pour chaque mois : une preuve du salaire versé (copie de livre de paie, copie du chèque de paie estampillé par l'institution bancaire ou autre);
- pour chaque mois : un relevé à jour du compte bancaire de l'entreprise (afin, lorsqu'il y a nécessité, d'évaluer la capacité financière de payer les salaires prévus à l'entente);

5. L'employeur

5.5. Milieu standard

RÉFÉRENCE

- une fois par année : une copie de l'avis de cotisation émis par Revenu Québec, confirmant les revenus personnels de l'employée ou l'employé pour l'année antérieure (et non ceux de l'entreprise);
- d'autres pièces peuvent également être requises au besoin. Par exemple, pour l'analyse de la demande initiale, des états financiers antérieurs peuvent être demandés afin de vérifier la capacité de l'entreprise à verser le salaire prévu, et afin de valider ce salaire.

Ces pièces justificatives sont également requises lorsque d'autres volets de nature salariale sont utilisés (volets évaluation et compensation salariale pour traitements médicaux).

Il est à noter qu'une personne handicapée qui débute des activités professionnelles à son propre compte peut être référée à la mesure Soutien au travail autonome. Dans un tel cas, elle ne sera admissible à la mesure Contrat d'intégration au travail qu'après cette participation.

5.5. Milieu standard

L'objectif de la mesure est de favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées en milieu standard. Une entreprise ou un organisme dont l'effectif compte une proportion importante de personnes handicapées participant à la mesure peut être considérée comme ne répondant pas à la définition d'un milieu standard. Un pourcentage maximal de postes subventionnés par employeur peut être établi au niveau régional par un gestionnaire du Ministère.

5.6. Népotisme

Tenant compte des difficultés plus grandes pour les personnes handicapées à intégrer le marché du travail et des difficultés de transport pour plusieurs d'entre elles, la participation d'une personne dont l'employeur est un membre de la famille immédiate est autorisée, s'il est démontré qu'il n'y a pas de traitement de faveur. On devra s'assurer que le salaire correspond au type d'emploi, à l'échelle salariale de l'entreprise et qu'il est effectivement versé. Des pièces justificatives additionnelles pourront être requises pour les demandes de remboursement : copie de chèques de paie estampillés par l'institution financière, avis de cotisation de Revenu Québec, etc.

6. L'emploi

6.1. Caractéristiques de l'emploi admissible

RÉFÉRENCE**6. L'emploi****6.1. Caractéristiques de l'emploi admissible**

L'emploi visé par la mesure doit correspondre aux capacités de la personne et ne pas la confronter indûment à ses incapacités.

De façon raisonnable, les tâches doivent être adaptées en fonction des capacités et des incapacités de la personne*.

Une personne peut participer à la mesure pour plus d'un emploi à la fois, à l'intérieur d'un horaire total maximal de 40 heures par semaine (sauf exception, voir 6.3). Par ailleurs, chez chaque employeur, l'emploi doit être d'un minimum de 12 heures travaillées par semaine. (Voir 6.3)

L'emploi doit constituer un poste vacant ou additionnel.

Il peut s'agir d'un emploi temporaire ou permanent.

Le poste occupé doit être situé au Québec.

* [Voir 8.2](#)

6.2. Exclusions

Les emplois exclus sont ceux :

- pour lesquels l'employeur reçoit déjà une subvention pour les mêmes dépenses**;
- 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 employées ou 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 employées ou 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, sans raison valable;
- qui visent la propagation d'une doctrine religieuse, ou à caractère sexuel ou politique;
- qui sont rémunérés à la commission.

** Un emploi subventionné par un montage financier de programmes complémentaires, répondant à des besoins différents, est admissible (voir 2.4)

6.3. Horaire

L'emploi peut être à temps plein ou à temps partiel. Il doit toutefois être d'un minimum de 12 heures travaillées par semaine.

6. L'emploi

6.4. Rémunération et conditions de travail

RÉFÉRENCE

La subvention est limitée à 40 heures par semaine. Exceptionnellement, un plus grand nombre d'heures par semaine peut être accepté par une représentante ou un représentant autorisé de la direction régionale du Ministère*.

* Dans ces cas, il faudra s'assurer que l'entente respecte les normes du travail relatives à la rémunération des heures supplémentaires (vérifier au besoin auprès de la **Commission des normes** de l'équité de la santé et de la sécurité **du travail**).

6.4. Rémunération et conditions de travail

L'emploi admissible doit être rémunéré sous forme de salaire. Le salaire versé à l'employée ou l'employé doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'organisme, pour le type de poste visé. Le salaire est assurable en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La personne dont l'emploi est subventionné par la mesure doit avoir le même statut que tout autre employée ou employé. Il doit également bénéficier des mêmes avantages consentis par l'employeur (vacances, congés divers, ancienneté, etc.).

RÉFÉRENCE**7. Analyse de la demande**

Toutes les demandes de participation à la mesure Contrat d'intégration au travail sont faites par un organisme spécialisé en employabilité auprès des personnes handicapées, et soumises au Ministère pour analyse et approbation.

Les demandes complètes, accompagnées de tous les documents requis, doivent être présentées au Ministère dans les délais déterminés par le gestionnaire régional de la mesure.

L'évaluation d'une demande dans le cadre de la mesure Contrat d'intégration au travail tient compte des facteurs suivants :

- l'admissibilité de la candidate ou du candidat;
- l'admissibilité de l'employeur;
- l'admissibilité de l'emploi;
- le respect des objectifs de la mesure;
- la pertinence d'avoir recours à la mesure CIT plutôt qu'à une autre mesure;
- la justification de la demande;
- la soumission des coûts proposés.

D'autres exigences, propres à chacun des volets et exposées dans les sections correspondantes du présent guide, doivent également être vérifiées.

Il peut être opportun de s'assurer auprès de l'organisme spécialisé en employabilité qui dépose la demande que le salaire horaire offert à la candidate ou au candidat respecte l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'organisme. On peut également vérifier que la personne handicapée bénéficiera des avantages prévus à la convention collective, s'il y a lieu, au même titre que les autres employées ou employés.

Un accord écrit du syndicat ou de l'association de salariés relativement aux dérogations possibles à la convention collective pour permettre l'intégration en emploi de la candidate ou du candidat visé n'est pas demandé de façon systématique. Il est requis lorsqu'un litige oppose l'employeur au syndicat ou à l'association de salariés, ou lorsqu'une dérogation à la convention collective est nécessaire pour permettre l'embauche de la personne handicapée visée par la mesure.

RÉFÉRENCE**8. Volet soutien au salaire****8.1. Description**

Le volet soutien au salaire permet de rembourser une portion du salaire d'une personne handicapée correspondant au manque à gagner de son employeur.

Certaines personnes handicapées, du fait de leur déficience, présentent en emploi des incapacités qui interfèrent avec leur productivité ou qui nécessitent un surplus d'encadrement. Le fait d'ajuster les exigences de productivité ou l'encadrement offert peut représenter un manque à gagner pour l'employeur, et le volet soutien au salaire permet d'en compenser le coût.

8.2. Obligations d'accommodement de l'employeur

La jurisprudence établit que les employeurs ont la responsabilité de fournir des accommodements raisonnables à leurs employés ou employés handicapés. Le terme raisonnable signifie que ces accommodements ne doivent pas constituer pour l'employeur une contrainte excessive. Cette obligation implique notamment que l'employeur doit aménager les tâches du poste de l'employée ou de l'employé handicapé de façon à ce qu'elles correspondent à ses capacités fonctionnelles. La description de tâches du poste occupé par la personne handicapée doit être révisée et adaptée en fonction des capacités de la personne. Cet aménagement des tâches (à ne pas confondre avec une adaptation du poste de travail) est de la responsabilité de l'employeur; il ne correspond pas à un manque à gagner pouvant être compensé par le volet Soutien au salaire.

8.3. Taux de soutien au salaire

Le taux de soutien au salaire correspond aux coûts supplémentaires et/ou au manque à gagner de l'employeur, du fait des incapacités de la personne handicapée. Ce taux est évalué par l'organisme spécialisé en employabilité.

Le taux de soutien au salaire est évalué en fonction de la situation particulière de chaque personne, en fonction de ses tâches, une fois que celles-ci ont été adaptées à ses capacités. Il appartient à l'employeur, avec le soutien de l'organisme spécialisé en employabilité, d'aménager les tâches confiées à la personne handicapée en fonction de ses capacités (voir 8.2).

RÉFÉRENCE

Le fait qu'une personne soit handicapée n'entraîne pas nécessairement un manque à gagner pour l'employeur. Une fois que les tâches ont été adaptées aux capacités de la personne, la productivité et l'autonomie de cette dernière peuvent être équivalentes à tout autre employée ou employé.

La demande déposée au Ministère est accompagnée d'une justification du taux recommandé. Cette justification doit permettre de comprendre l'adéquation entre l'effet des incapacités de la personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions et le taux recommandé. La justification du taux peut reposer sur :

- un manque de productivité;
- un surplus d'encadrement;
- tout autre élément dont la pertinence est démontrée.

Le manque de productivité s'établit en fonction des tâches que la personne handicapée effectue, après que sa description de tâches ait été aménagée en fonction de ses capacités. L'analyse du rendement pour chacune des tâches, compte tenu du pourcentage de temps consacré à chacune d'elles, permet d'évaluer un taux de non-productivité.

Le surplus d'encadrement doit être en surcroît de celui que l'employeur doit fournir pour tout autre employée ou employé dans la même situation (intégration, apprentissage, etc.). Il doit également être en rapport avec les incapacités de la personne handicapée. Ce surplus d'encadrement doit être justifié, son impact doit être évalué et traduit en pourcentage du salaire de la personne handicapée.

Tout autre élément qui constituerait pour l'employeur un manque à gagner ou un coût additionnel, et qui est en lien avec les incapacités de la personne handicapée, peut également être considéré.

Le taux de soutien au salaire ne peut en aucun cas être en lien avec la capacité financière de l'employeur à verser un salaire.

Ce n'est qu'après l'approbation par le Ministère de la proposition formulée par l'organisme spécialisé en employabilité que le taux de soutien au salaire peut être confirmé auprès de l'employeur.

8.4. Balises

- Pour la première année, le taux maximum de soutien au salaire est de 85 % du salaire brut versé par l'employeur.
- Pour les années subséquentes, ce taux maximum est de 75 %.
- Par ailleurs, le montant du soutien au salaire ne peut pas excéder l'équivalent du salaire minimum sur une base de 40 heures par

RÉFÉRENCE

semaine. Il est à noter que ce montant maximal est établi indépendamment du nombre d'heures travaillées.

- Le taux minimal de soutien au salaire est de 15 %. Un manque à gagner inférieur à ce taux est considéré comme étant un accommodement raisonnable, à la charge de l'employeur.
- La durée maximale d'une entente de soutien au salaire est de 52 semaines.
- Lorsqu'il s'agit d'une intégration dans un nouvel emploi et que l'impact des incapacités de la personne handicapée sur les tâches à effectuer est difficile à évaluer, l'entente initiale est généralement limitée à 26 semaines. Cette période permet d'évaluer avec plus de précision le manque à gagner de l'employeur et le taux de soutien au salaire correspondant.
- À l'échéance de l'entente, la participation peut être renouvelée lorsque le besoin d'un soutien au salaire est démontré.
- L'horaire de travail est limité à un maximum de 40 heures par semaine, sauf exception*.
- L'horaire de travail doit comporter un minimum de 12 heures travaillées par semaine.
- Le salaire doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise pour le type de poste visé.
- Dans le cas où le montant maximum autorisé de soutien au salaire ne permet pas de compenser la totalité du manque à gagner de l'employeur, ce dernier doit compléter le salaire versé.
- Les jours de maladie et les jours fériés non travaillés, lorsqu'ils sont rémunérés, sont couverts par le soutien au salaire, en fonction du nombre d'heures prévu à l'entente. Par contre, les jours de maladie payés par un régime d'assurance ne sont pas couverts par le soutien au salaire.
- Les jours de vacances, s'ils sont rémunérés, s'ils sont pris à l'intérieur de la période prévue à l'entente et s'ils ne précèdent pas une fin d'emploi, sont couverts par le soutien au salaire, sans excéder le nombre d'heures et le taux de subvention prévus à l'entente.
- L'indemnité pour congé annuel (4 % ou plus, selon le nombre d'années de service) ne doit pas être incluse dans le salaire pris en compte pour calculer le soutien au salaire.
- Les sommes versées en surplus du salaire prévu, par exemple pour un paiement de l'indemnité pour congé annuel, ou pour des heures en sus du nombre d'heures prévu à l'entente, sont exclues du calcul de la subvention et des remboursements à l'employeur.

* [Voir 6.3](#)

RÉFÉRENCE**8.5. Plan d'intervention et suivi**

Un plan d'intervention (EQ-6453) est établi pour chaque participante ou participant pour qui un soutien au salaire est requis. Il présente les besoins identifiés et les actions à prendre pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi. Le plan d'intervention est élaboré par l'organisme spécialisé en employabilité, en collaboration avec les parties concernées : personne handicapée, employeur, centre de réadaptation, etc. Il est soumis au Ministère en même temps que la demande de soutien au salaire.

Un suivi du plan d'intervention (EQ-6453) par l'organisme spécialisé en employabilité présente les actions posées, les résultats obtenus, une évaluation de l'intégration de la personne handicapée et les nouvelles actions à entreprendre, s'il y a lieu. Ce suivi doit être soumis au Ministère à mi-contrat pour une entente de plus de 26 semaines, et à l'échéance de toute entente de soutien au salaire, quelle que soit sa durée. Un suivi du plan d'intervention doit également être fourni lorsqu'il y a arrêt définitif avant l'échéance prévue à l'entente.

Le formulaire *Plan d'intervention et suivi du plan d'intervention* (EQ-6453) est également utilisé par l'organisme spécialisé en employabilité pour signaler tout arrêt de travail, temporaire ou définitif, la date et les raisons de l'arrêt et, s'il y a lieu, la date de retour prévue.

RÉFÉRENCE**9. Volet évaluation****9.1. Description**

Le volet évaluation permet d'évaluer en milieu de travail standard la capacité pour une personne handicapée d'intégrer le marché du travail.

9.2. Participante ou participant admissible

La personne visée doit répondre à la définition de personne handicapée admissible à la mesure*. De plus, la nécessité d'un recours au volet évaluation doit être démontrée. Ce peut être le cas pour certaines personnes handicapées :

- qui n'ont aucune expérience antérieure de stage ou de travail;
- qui n'ont pas réintégré le marché du travail depuis qu'elles sont devenues handicapées;
- dont l'évolution des incapacités fait que leur capacité à intégrer un emploi nécessite d'être évaluée.

9.3. Obligations de l'employeur

L'employeur qui accepte que l'évaluation se fasse dans son milieu de travail collabore avec l'organisme spécialisé en employabilité aux activités prévues au plan d'évaluation.

L'employeur n'est pas tenu de garder la personne handicapée à son emploi à l'échéance de l'activité.

9.4. Balises

- Ce volet permet de compenser à l'employeur une partie ou la totalité du salaire de la participante ou du participant. La productivité anticipée peut être prise en compte pour établir le taux de la compensation salariale accordée à l'employeur. Cette compensation ne peut pas dépasser 115 % du salaire brut.
- Le montant de la subvention ne peut pas excéder l'équivalent du salaire minimum sur une base de 40 heures par semaine. Il est à noter que ce montant maximal est établi indépendamment du nombre d'heures travaillées.

* [Voir 4.1](#)

RÉFÉRENCE

- La durée de participation au volet évaluation pour une personne handicapée varie selon la nature et l'importance des éléments à évaluer. Cette durée est limitée à un maximum de 13 semaines par année.

9.5. Présentation de la demande et rapport d'évaluation

Dans sa présentation d'une demande au volet évaluation, l'organisme spécialisé en employabilité doit :

- démontrer et justifier la nécessité d'avoir recours au volet;
- préciser les éléments qui seront évalués et la façon dont ils le seront;
- justifier la durée et le taux demandés.

À l'échéance de l'activité, l'organisme spécialisé en employabilité doit présenter au Ministère un rapport d'évaluation qui établit les capacités pour la personne visée d'intégrer le marché du travail, et les conditions, contraintes et exigences qui y sont associées. Dans le cas où l'activité n'a pu être complétée, un rapport doit faire état des raisons de l'interruption et des résultats partiels d'évaluation obtenus.

RÉFÉRENCE**10. Volet accompagnement****10.1. Description**

Le volet accompagnement permet de payer une partie ou la totalité du salaire d'une personne qui assure un surcroît d'encadrement requis pour l'intégration simultanée de plusieurs personnes handicapées chez un même employeur.

10.2. Conditions

La nécessité du recours au volet doit être démontrée. Les personnes visées doivent avoir des incapacités importantes et présenter un besoin d'encadrement qui dépasse ce que permet de compenser le volet soutien au salaire.

L'encadrement prévu dans le volet accompagnement favorise l'intégration des personnes handicapées par un accompagnement soutenu dans l'apprentissage des tâches à accomplir, des connaissances à acquérir, etc. Cet encadrement est fourni par une employée ou un employé régulier de l'entreprise, dégagé de ses tâches habituelles, à temps plein ou à temps partiel selon l'importance du besoin d'encadrement.

Il importe de distinguer cette forme d'accompagnement, qui est de l'encadrement, des autres formes d'accompagnement. C'est le cas notamment de l'accompagnement psychosocial qui relève de la responsabilité du réseau de la santé et des services sociaux et de l'accompagnement pour soutenir et favoriser l'intégration en emploi qui est le rôle de l'organisme spécialisé en employabilité.

10.3. Balises

- La subvention couvre 100 % du salaire brut habituel de l'accompagnatrice ou de l'accompagnateur, pour les heures consacrées aux activités d'encadrement. Cette subvention est toutefois assujettie à un montant maximal : le maximum équivaut au cumul de 50 % du salaire brut de chacune des personnes accompagnées.
- La durée maximum du volet accompagnement est de 13 semaines, et n'est pas renouvelable pour les mêmes employées ou employés admissibles.

RÉFÉRENCE**11. Volet compensation salariale pour traitements médicaux****11.1. Description**

Ce volet permet, à certaines conditions, d'assurer un revenu à la personne handicapée qui doit s'absenter du travail pour des traitements médicaux en lien avec sa déficience.

11.2. Conditions

Le volet compensation salariale pour traitements médicaux est disponible aux conditions suivantes :

- le motif et la nécessité du traitement médical sont attestés;
- le traitement médical est en lien direct avec la déficience qui rend la personne admissible;
- l'absence du travail est d'une durée d'une semaine ou plus;
- le retour en emploi est assuré;
- la demande est autorisée avant le début de l'absence compensée par le volet;
- l'attestation du traitement et de sa durée par un professionnel de la santé doit accompagner la demande de remboursement.

Le besoin de compensation salariale peut faire l'objet d'une entente spécifique lorsque les traitements médicaux sont prévisibles et récurrents, par exemple dans les cas de fibrose kystique.

Lorsqu'une entente de soutien au salaire existe déjà, on peut y ajouter un volet compensation salariale pour traitements médicaux ponctuels.

Note : Lorsqu'il y a compensation salariale pour traitements médicaux, la personne handicapée n'utilise pas les journées de maladie auxquelles elle a normalement droit, payées par l'employeur ou par une assurance collective.

RÉFÉRENCE

11.3. Balises

- Le volet permet de compenser à l'employeur 115 % du salaire brut de l'employée ou employé handicapé, sans maximum quant au montant.
- La durée maximale est de six semaines par an. Il n'est pas requis que ces semaines soient prises de façon consécutive, mais l'absence compensée par le volet doit être d'au moins une semaine.

RÉFÉRENCE**12. Volet accessibilité des lieux de travail****12.1. Description**

Le volet accessibilité des lieux de travail permet de compenser à l'employeur une partie des frais encourus pour rendre les lieux de travail accessibles et sécuritaires.

12.2. Conditions

- La mesure répond de façon convenable aux besoins d'accessibilité, en privilégiant l'option la moins coûteuse.
- Des travaux et des équipements nécessaires pour assurer la sécurité d'une employée ou d'un employé handicapé en raison de ses incapacités peuvent être couverts par le volet accessibilité des lieux de travail.
- Dans la plupart des cas, une évaluation spécialisée démontrant la nécessité d'effectuer les travaux visés doit accompagner la demande. Une évaluation n'est toutefois pas requise pour des travaux mineurs dont le coût est inférieur au tarif moyen d'une évaluation, ou pour les situations où le besoin est évident.
- L'évaluation des besoins est normalement effectuée sans frais par les services publics du réseau de la santé et des services sociaux. Le spécialiste doit démontrer la nécessité des travaux et des équipements proposés en lien avec les incapacités de la personne, et faire les recommandations correspondantes selon l'option la moins coûteuse. Si de l'information additionnelle est nécessaire pour l'analyse de la demande, le Ministère peut communiquer avec le spécialiste qui a fait l'évaluation.
- Dans un cas exceptionnel, où l'organisme spécialisé en employabilité démontre que le service d'évaluation n'est pas disponible dans le réseau public, ou que la situation exige de façon urgente une évaluation spécialisée, celle-ci peut être faite par un spécialiste du secteur privé. Dans ce cas, le coût de l'évaluation peut être compensé par la mesure.
- Une ou plusieurs soumissions (voir 12.3) des travaux et équipements prévus doivent accompagner la demande.

RÉFÉRENCE**12.3. Balises**

- Le coût des travaux pour l'accessibilité et/ou la sécurité des lieux est compensé à l'employeur à 50 %, incluant la main-d'œuvre, les équipements et les matériaux.
- Lorsque l'employeur effectue lui-même les travaux autorisés, seul l'achat des équipements et matériaux est compensé, et ce, à 50 %.
 - Dans le cadre de la mesure, la TPS et la TVQ sur les biens ou services acquis pour des travaux d'accessibilité ne sont compensées à l'employeur que dans les cas où ce dernier ne peut bénéficier d'un remboursement total de ces taxes par Revenu Québec. *
- Lorsqu'une évaluation des besoins par le réseau privé est autorisée, son coût est couvert à 100 %.
- Lorsque les frais prévus sont inférieurs à 1 000 \$, une seule soumission est requise avec la demande; afin de s'assurer de la conformité avec les prix du marché, le Ministère peut exiger qu'une soumission supplémentaire accompagne la demande. Lorsque les frais s'élèvent à 1 000 \$ et plus, trois soumissions sont exigées; lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir trois soumissions, une justification à cet effet doit accompagner la demande.
- Le montant maximum pour une personne handicapée chez un même employeur est de 10 000 \$, incluant les coûts d'évaluation, s'il y a lieu.

RÉFÉRENCE**13. Volet adaptation du poste de travail****13.1. Description**

Le volet adaptation du poste de travail permet de compenser à l'employeur les coûts d'une adaptation du poste de travail requise en fonction des incapacités d'une personne handicapée, incluant l'achat, l'installation, la réparation, la mise à jour et le remplacement des équipements.

13.2. Conditions

- Le volet ne couvre pas le coût d'équipements dont une employée ou un employé non handicapé aurait besoin pour assumer les mêmes fonctions.
- La mesure répond de façon convenable aux besoins d'adaptation, en privilégiant l'option la moins coûteuse.
- Outre l'achat et l'installation des équipements spécialisés, leur réparation, leur mise à jour et leur remplacement sont couverts par la mesure.
- Dans la plupart des cas, une évaluation spécialisée démontrant la nécessité des équipements visés doit accompagner la demande. Une évaluation n'est toutefois pas requise pour des équipements dont le coût est inférieur au tarif moyen d'une évaluation, ou pour les situations où le besoin est évident.
- L'évaluation des besoins est normalement effectuée sans frais par les services publics du réseau de la santé et des services sociaux. Le spécialiste doit démontrer la nécessité des équipements proposés en lien avec les incapacités de la personne, et faire les recommandations correspondantes selon l'option la moins coûteuse. Si des renseignements additionnels sont nécessaires pour l'analyse de la demande, le Ministère peut communiquer avec le spécialiste qui a fait l'évaluation.
- Dans un cas exceptionnel où l'organisme spécialisé en employabilité démontre que le service d'évaluation n'est pas disponible dans le réseau public, ou que la situation exige de façon urgente une évaluation spécialisée, celle-ci peut être faite par un spécialiste du secteur privé. Dans ce cas, le coût de l'évaluation peut être compensé par la mesure.
- Une ou plusieurs soumissions* des travaux et des équipements prévus doivent accompagner la demande.

* [Voir 13.4](#)

RÉFÉRENCE

- La location d'équipements plutôt que leur achat peut être privilégiée lorsque les circonstances le justifient, par exemple lorsque le coût d'achat est très élevé ou lorsque le maintien en emploi s'avère incertain.
- La demande d'adaptation du poste de travail doit préciser si les équipements demeureront la propriété de l'employé, de l'employée ou de l'employeur lorsque la personne handicapée quittera ses fonctions; cette précision doit être inscrite à l'entente. Les équipements étant prévus en fonction des incapacités de la personne handicapée, on établit le plus souvent qu'ils appartiendront à l'employée ou l'employé. Exceptionnellement, par exemple dans le cas de l'adaptation permanente d'un équipement de l'entreprise, on peut prévoir que l'employeur demeurera propriétaire de l'adaptation.
- La mesure permet une deuxième adaptation du poste de travail au domicile de la personne participante, lorsque celle-ci doit effectuer du télétravail ou a la possibilité de travailler en alternance entre le lieu de travail et le domicile.
- Les conditions d'application du poste de travail en télétravail sont les mêmes que celles énumérées précédemment.

13.3. Complémentarité aux programmes d'aides techniques

La mesure n'intervient pas dans les champs de responsabilité des autres programmes. C'est ainsi que, dans le cadre du volet adaptation de poste, la mesure ne pallie pas ni ne se substitue aux programmes d'aides techniques administrés par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ), dans les catégories de besoins dont ces programmes ont la responsabilité.

Le Programme suppléant à une déficience physique (RAMQ) :

Ce programme répond aux catégories de besoins suivantes :

- prothèses;
- orthèses;
- appareils orthopédiques (aides à la marche, aides à la verticalisation);
- aides à la locomotion (fauteuils roulants, bases de positionnement, poussettes, ortho mobiles);
- aides à la posture (aides à la posture de membres supérieurs, aides techniques à la posture).

RÉFÉRENCE

Pour plus de renseignements, voir : www.ramq.gouv.qc.ca / Services offerts aux professionnels / Établissements / Établissements de réadaptation en déficience physique / Manuels / Manuel du programme d'appareils suppléant à une déficience physique.

Le Programme d'aides pour les handicapés visuels (RAMQ) :

Ce programme répond aux catégories de besoins suivantes :

- aides techniques en mode de communication braille;
- aides techniques en mode de communication sonore;
- aides techniques en mode de communication par grossissement de caractères;
- aides techniques pour lecture de documents imprimés;
- aides à la lecture;
- aides à l'écriture;
- aides à la mobilité.

Pour plus de renseignements, voir : www.ramq.gouv.qc.ca / Services offerts aux professionnels / Établissements / Établissements de réadaptation en déficience visuelle / Manuels / Manuel du programme d'aides pour les handicapés visuels.

Le Programme des aides auditives (RAMQ) :

Ce programme répond aux catégories de besoins suivantes :

- prothèses auditives;
- aides de suppléance à l'audition (aides de transmission de textes, aides de transmission de sons, contrôles de l'environnement).

Pour plus de renseignements, voir : www.ramq.gouv.qc.ca / Services offerts aux professionnels / Établissements / Établissements de réadaptation en déficience auditive / Manuels / Manuel du programme des aides auditives.

Il est à noter que lorsque le Programme des aides auditives a accordé une aide de suppléance à l'audition pour le domicile de la personne, il n'en défraie pas une deuxième pour le milieu de travail. Il est donc possible que le volet adaptation du poste de travail couvre des aides de suppléance à l'audition, lorsque :

- l'évaluation confirme que l'aide de suppléance requise a déjà été attribuée à la personne visée par le programme de la RAMQ;
- l'aide de suppléance à l'audition attribuée ne peut pas être transportée et utilisée dans le milieu de travail;

RÉFÉRENCE

- il y a démonstration de la nécessité de l'aide pour exercer les fonctions de la personne.

Il importe de préciser que les éléments de contrôle de l'environnement, s'ils sont nécessaires pour assurer la sécurité de la personne handicapée, sont couverts dans le volet accessibilité des lieux de

travail*. Lorsqu'ils sont requis pour l'exercice des fonctions de la personne, ils sont couverts dans le volet adaptation du poste de travail.

* [Voir 12.2](#)

13.4. Balises

- Le coût de l'adaptation du poste de travail est compensé à l'employeur à 100 %.
 - Dans le cadre de la mesure, la TPS et la TVQ sur les biens ou services requis pour une adaptation de poste ne sont compensées à l'employeur que dans les cas où ce dernier ne peut bénéficier d'un remboursement total de ces taxes par Revenu Québec.*
- Lorsqu'une évaluation des besoins par le réseau privé est autorisée, son coût est couvert à 100 % par le volet.
- Lorsque les frais prévus sont inférieurs à 1 000 \$, une seule soumission est requise avec la demande; afin de s'assurer de la conformité avec les prix du marché, le Ministère peut exiger qu'une soumission supplémentaire accompagne la demande. Lorsque les frais s'élèvent à 1 000 \$ et plus, trois soumissions sont exigées; lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir trois soumissions, une justification à cet effet doit accompagner la demande.
- Le montant maximum alloué pour l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée chez un même employeur est de 10 000 \$, incluant les coûts d'évaluation, s'il y a lieu. Les coûts de remplacement, de réparation ou de mise à jour des équipements défrayés dans le cadre du volet adaptation du poste de travail peuvent toutefois être compensés en sus de ce montant maximum.
 - Le montant maximum alloué pour une deuxième adaptation du poste de travail au domicile d'une personne handicapée est de 10 000\$, incluant les coûts d'évaluation, s'il y a lieu. Ce montant est en sus du montant maximum qui peut être alloué pour l'adaptation d'un poste de travail dans les bureaux de l'employeur.

RÉFÉRENCE**14. Volet interprétariat****14.1. Description**

Le volet interprétariat permet de compenser à l'employeur le coût des services d'interprétariat requis pour l'intégration et le maintien en emploi d'une personne ayant une déficience auditive.

14.2. Conditions

- La demande dans le cadre du volet interprétariat doit présenter le but visé par le service d'interprétariat et un estimé du nombre d'heures requis.
- La demande doit aussi tenir compte de la distinction entre deux types de besoins d'interprétariat, qui sont soumis à des balises différentes (voir 14.3), et préciser de quel type de besoins il s'agit :
 - a. **besoins ponctuels d'interprétariat** pour soutenir l'intégration en emploi et les apprentissages qui y sont associés, notamment l'apprentissage des tâches, des rencontres régulières ou d'appoint, des activités de perfectionnement nécessaires au maintien en emploi, etc.;
 - b. **besoins d'interprétariat pour l'exercice des fonctions** de la personne handicapée auditive*.

14.3. Balises

- Le coût des services d'interprétariat est compensé à l'employeur selon les tarifs en vigueur. Le territoire du Québec est desservi par plusieurs services d'interprétariat, qui n'ont pas de règles de tarification communes. Il est donc nécessaire de vérifier la politique de tarification du service d'interprétariat de sa région. Il y a notamment lieu de vérifier si des tarifs préférentiels sont accordés à certaines catégories d'organismes. La mesure rembourse les dépenses encourues par l'employeur, selon le tarif qui correspond à son statut.
- Pour les besoins ponctuels d'interprétariat (voir 14.2), la mesure compense 100 % des coûts d'interprétariat, sans montant maximum.

* Lorsqu'un poste de travail exige de façon permanente des services d'interprétariat importants, il y a lieu de questionner la pertinence de telles fonctions pour la personne visée. L'emploi doit correspondre aux capacités de la personne et, dans la mesure du possible, ne pas la confronter de façon importante à ses incapacités.

RÉFÉRENCE

- Les besoins d'interprétariat pour l'exercice des fonctions de la personne (voir 14.2) sont assujettis à un montant maximal. Bien que compensé par le volet Interprétariat, leur coût, additionné au soutien au salaire accordé, ne peut pas excéder le montant maximal de soutien au salaire auquel la personne est admissible (85 % du salaire brut la 1^{ère} année, 75 % les années subséquentes). Toutefois, le montant total des subventions est assujetti au montant maximal prévu pour le soutien au salaire de la mesure Contrat d'intégration au travail.*
- Dans le cadre de la mesure, la TPS et la TVQ sur les biens ou services requis pour les services d'interprétariat ne sont compensées à l'employeur que dans les cas où ce dernier ne peut bénéficier d'un remboursement total de ces taxes par Revenu Québec.*
- La durée maximum d'une entente d'interprétariat est de 52 semaines, et celle-ci peut être renouvelée au besoin.

RÉFÉRENCE* [Voir 8.4](#)**15. Volet considération spéciale****15.1. Description**

Dans des cas exceptionnels, le Ministère peut compenser l'employeur pour répondre à un besoin essentiel à l'intégration ou au maintien en emploi d'une personne handicapée, si ce type de besoins n'est pas prévu par les autres volets de la mesure.

15.2. Conditions

- Le besoin visé par le volet considération spéciale doit être en lien direct avec les incapacités de la personne handicapée.
- Afin de maintenir une cohérence et d'assurer une complémentarité entre la mesure Contrat d'intégration au travail et les autres programmes s'adressant aux personnes handicapées, ce volet ne peut pas être utilisé pour des catégories de besoins prévues par d'autres programmes ou dont la responsabilité incombe à un autre organisme ou ministère. Le volet ne peut notamment pas être utilisé pour pallier les lacunes d'autres programmes ou leur manque de financement.
- La demande présentée doit comporter une justification de son caractère essentiel à l'intégration ou au maintien en emploi de la personne handicapée, et la démonstration que la solution proposée répond de façon raisonnable au besoin, et ce, au meilleur coût.
- L'acceptation d'une demande dans le cadre de ce volet est assujettie à l'approbation du gestionnaire du Ministère responsable du personnel régional assigné à la mesure.

15.3. Balises

- Ce volet étant une mesure d'exception, le pourcentage des coûts compensés n'est pas préétabli. Selon la situation, il pourra s'agir d'une compensation partielle des coûts, partagés avec l'employeur, la personne handicapée ou un autre bailleur de fonds, ou d'une compensation à 100 %.

16. Durée de l'entente

RÉFÉRENCE

- Il n'y a pas de montant maximum préétabli, chaque demande étant étudiée comme un cas d'espèce.
- Lorsque les frais prévus sont inférieurs à 1 000 \$, une seule soumission est requise avec la demande; afin de s'assurer de la conformité avec les prix du marché, le Ministère peut exiger qu'une soumission supplémentaire accompagne la demande. Lorsque les frais s'élèvent à 1 000 \$ et plus, trois soumissions sont exigées; lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir trois soumissions, une justification à cet effet doit accompagner la demande.

16. Durée de l'entente

La durée maximale d'une entente est de 52 semaines. Il est à noter qu'une entente peut être renouvelée*.

* [Voir 23](#)

17. Réexamen administratif**

La cliente ou le client doit être informé de la possibilité de demander le réexamen administratif d'une décision de refus rendue à son endroit par le Ministère. Le refus peut porter sur son admissibilité ou sur une demande à l'un ou l'autre des volets de la mesure. La cliente ou le client doit pouvoir obtenir de l'aide pour formuler sa demande. Une personne handicapée peut se faire représenter dans cette démarche, notamment par sa conseillère ou son conseiller de l'organisme spécialisé en employabilité.

** Voir la [Politique de réexamen administratif d'Emploi-Québec](#)

La demanderesse ou le demandeur dispose de 30 jours suivant la date de la décision contestée pour faire sa demande de réexamen. Elle peut être déposée à différents points de services du Ministère. Lorsque la demanderesse ou le demandeur est représenté par un tiers, il est recommandé d'indiquer l'adresse et le numéro de téléphone de celui-ci à la demande de réexamen, de façon à ce que les interventions normalement prévues vis-à-vis de la demanderesse ou du demandeur (avis de réception, communication téléphonique, décision) soient plutôt dirigées vers sa représentante ou son représentant.

La procédure de réexamen administratif ne s'applique pas aux employeurs. Ces derniers peuvent toutefois se plaindre d'une décision à la direction régionale du Ministère ou à la direction des plaintes et des relations avec la clientèle.

RÉFÉRENCE**18. Début de la participation**

L'intervenante ou l'intervenant régional du Ministère analyse la demande et, le cas échéant, en confirme les termes auprès de la conseillère ou du conseiller de l'organisme spécialisé en employabilité.

19. Préparation et signature de l'entente

L'octroi de la subvention est subordonné à la signature d'une entente entre l'employeur de la personne handicapée et le Ministère. Dans la mesure du possible, cette entente devrait être signée avant le début des activités. Il est cependant accepté que l'entente pour un Contrat d'intégration au travail soit signée jusqu'à 20 jours ouvrables après le début des activités, lorsque les circonstances le requièrent. Une note explicative au dossier est requise lorsque la période de 20 jours ouvrables après le début des activités n'est pas respectée. La signature de l'entente par les deux parties est toutefois nécessairement requise avant tout versement.

L'organisme spécialisé en employabilité prépare l'entente selon les termes approuvés par le Ministère, la fait signer par l'employeur et l'achemine au Ministère. L'entente est établie selon un modèle fourni et autorisé par le Ministère.

Pour toute entente signée avec un organisme à but non lucratif (OBNL) ou d'une coopérative ayant un conseil d'administration, l'organisme spécialisé en employabilité s'assure qu'une résolution du conseil d'administration, * (EQ-6346) ou document équivalent, qui identifie les représentantes ou les représentants autorisés à agir et à signer au nom de l'organisme est acheminée au Ministère. La résolution du conseil d'administration doit parvenir au Ministère préalablement à la signature de l'entente pour un Contrat d'intégration au travail.

Des copies de l'entente contresignée par la personne autorisée du Ministère sont expédiées à l'organisme spécialisé en employabilité et à l'employeur. Ce dernier reçoit par la même occasion le formulaire par lequel il fera ses demandes de versement au Ministère.

L'organisme spécialisé en employabilité pourra remettre une copie de l'entente à la participante ou au participant. Ce sera notamment le cas lorsque l'entente prévoit que l'équipement subventionné demeurera la propriété de la personne handicapée en fin d'emploi.

20. Suivi de l'individu

Erreur ! Source du renvoi introuvable. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

RÉFÉRENCE**20. Suivi de l'individu**

Le suivi de la participante ou du participant en milieu de travail est réalisé par un organisme spécialisé en employabilité mandaté par le Ministère, à laquelle peuvent s'adjoindre au besoin d'autres intervenantes ou intervenants spécialisés. Ce suivi permet de soutenir l'intégration et le maintien en emploi de la personne handicapée par l'identification et la résolution des difficultés rencontrées, de s'assurer auprès de l'employeur et de la personne handicapée du respect du plan d'intervention, s'il y a lieu, et du bon déroulement des activités prévues à l'entente. Pour que le suivi soit optimal, il est recommandé qu'il soit réalisé sur le lieu de travail de la personne handicapée au moins une fois par année.

Dans le cadre du volet soutien au salaire, un suivi du plan d'intervention* (EQ-6453) doit être présenté au Ministère par l'organisme spécialisé en employabilité à mi-contrat pour une entente de plus de 26 semaines, et, à l'échéance de toute entente, quelle que soit sa durée. Un suivi du plan d'intervention doit également être fourni lorsqu'il y a arrêt définitif avant l'échéance prévue à l'entente.

Si la personne interrompt sa participation, l'organisme spécialisé en employabilité signale au Ministère la date de l'arrêt et le motif, la possibilité d'un retour et, s'il y a lieu, la date prévue de ce retour.

* [Voir 8.5](#)

RÉFÉRENCE**21. Évaluation finale et clôture**

L'évaluation finale est la dernière étape du cycle de gestion du projet. Elle sert à effectuer les dernières transactions financières avant de procéder à la fermeture du dossier.

22. Renouvellement de l'entente

Lorsqu'il y a démonstration du besoin, une entente initiale peut donner lieu à un renouvellement.

Il s'agit d'un renouvellement d'entente :

- lorsqu'il y a déjà eu une entente initiale pour la même personne chez le même employeur, et ce, peu importe, si la personne déménage dans une autre région ou change d'organisme spécialisé en employabilité responsable du suivi de son dossier;
- lorsque la nouvelle entente vise le même volet d'activités ou un volet différent;
- lorsque la nouvelle entente fait suite à une demande initiale ou qu'elle lui est concomitante.

Il est à noter que les frais liés à un nouveau besoin, alors qu'une entente est en cours, peuvent être ajoutés à celle-ci par modification, ou donner lieu à une nouvelle entente. La modification est privilégiée lorsque la durée concernant ces frais est incluse dans la période couverte par l'entente en cours. Dans le cas contraire, une nouvelle entente devra être faite.