



C O P H A N

**PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DE LA
CONFÉDÉRATION DES ORGANISMES DE
PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC
(COPHAN)**

**MISE À JOUR DU PROGRAMME *CONTRAT D'INTÉGRATION AU TRAVAIL
ET MODALITÉS PARTICULIÈRES***

CONTEXTE

Dans le cadre de la Stratégie à l'égard des personnes handicapées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale **ajouter « et de la Politique À part... égale »**, le programme *Contrat d'intégration au travail* a été transféré de l'Office des personnes handicapées à Emploi-Québec en avril 2001. Ce programme a pour but de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées, en compensant financièrement leur employeur pour le manque de productivité **remplacer le manque de productivité par « contrer les effets de l'exclusion systémique du marché du travail que vivent les personnes handicapées dont le travail est productif mais non compétitif »** les aménagements spéciaux que requièrent leurs limitations fonctionnelles.

Deux aspects du programme le distinguent particulièrement des autres mesures d'Emploi-Québec. D'abord, le programme, qui vise à compenser les conséquences de limitations fonctionnelles, est exclusivement dédié aux personnes handicapées. Par ailleurs, le programme se distingue par la récurrence du financement qu'il offre, une majorité de personnes handicapées ayant besoin d'un soutien continu pour pouvoir se maintenir en emploi.

Par le protocole d'entente qui a donné lieu au transfert du programme, Emploi-Québec s'est engagé à en effectuer la révision dans le but de l'intégrer à son offre de service. Un groupe de travail a été mis sur pied à cet effet. La mise à jour du programme visait les quatre objectifs suivants :

- harmoniser le programme à l'offre de service d'Emploi-Québec;
- le bonifier afin qu'il réponde davantage aux besoins de la clientèle à laquelle il s'adresse;
- établir sa complémentarité par rapport aux autres programmes et services publics qui s'adressent aux personnes handicapées ;
- le simplifier dans sa gestion.

Concernant ces 4 points, nous ne pouvons ignorer les impacts de la réingénierie, le lien avec le Plan de lutte contre la pauvreté, le projet de loi 56 et du projet de loi 57 sur la loi sur le revenu, et nous souhaitons savoir comment la gestion va être simplifiée et quelles modifications vont être apportées ?

Les autorités du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, ainsi que les membres de la Commission des partenaires du marché du travail, ont approuvé les présentes orientations et modalités d'application.

ORIENTATIONS

Emploi-Québec entérine le choix de société d'intégrer **remplacer intégrer par « inclure » dans tout le document** les personnes handicapées à la vie active et de fournir les efforts requis **remplacer les efforts requis par « prendre les moyens nécessaires et adéquats »** pour leur donner une égalité des chances **remplacer égalité de chances par « égalité de résultats »** pour ce faire. Par conséquent, Emploi-Québec confirme qu'il est l'organisme public compétent en ce qui a trait à l'accès **ajouter la « formation et le maintien »** à l'emploi des personnes handicapées, et qu'il entend en assumer la responsabilité. À ce titre :

1. Emploi-Québec prévoit solliciter la contribution **il faudrait préciser quelle contribution : financière, organisationnelle, ressources humaines ?** des organismes centraux du gouvernement, des autres ministères et organismes et des employeurs **ajouter « des représentantEs des travailleurs, travailleuses et du mouvement associatif des personnes ayant des limitations fonctionnelles »** dans la poursuite de l'objectif d'une intégration **remplacer intégration par « inclusion »** sans discrimination des personnes handicapées au marché de l'emploi.
2. Emploi-Québec reconnaît que la permanence de limitations fonctionnelles chez les personnes handicapées implique, dans la plupart des cas, un soutien au salaire à long terme **ajouter « ainsi que des mesures d'accommodement »** et, donc, un financement croissant pour la mesure *Contrat d'intégration au travail*.
3. Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille **ajouter « et ses composantes » (conversion des mesures passives en actives)** s'associera au **ajouter avant le MSSS « au Conseil du trésor »** au ministère de la Santé et des Services sociaux, **ajouter « au ministère du Développement régional »** et à l'Office des personnes handicapées du Québec afin d'identifier des sources de financement additionnelles et d'obtenir un ajustement des crédits alloués à la mesure.

Le point 3 confirme la vision médicale d'Emploi-Québec. Nous souhaiterions avoir plus de précisions sur l'identification de sources de financement additionnelles. Est-il question du programme d'Aide à l'employabilité pour les personnes handicapées (AEPH) ?

4. Bien qu'Emploi-Québec maintienne l'objectif du programme et sa caractéristique de récurrence des ententes, sa gestion s'exerce à l'intérieur de moyens nécessairement limités. D'éventuelles listes d'attente devront par conséquent être gérées et des priorités pourront devoir être établies en fonction des budgets consentis.

Nous demandons le retrait du point 4. Aucun autre programme ne contient cet élément qui vient défaire la responsabilité et l'imputabilité d'Emploi-Québec face au CIT. L'État met tout en œuvre pour réduire le chômage et créer de l'emploi. Il ne doit pas faire de discrimination auprès des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

5. Le programme sera défini comme une « mesure de financement de l'accommodement ». La notion **remplacer notion par «le principe d'obligation d'accommodement»** d'«accommodement» est centrale dans la conceptualisation de l'insertion en emploi **ajouter pour «plusieurs clientèles dont»** les personnes handicapées. On entend par accommodement l'adaptation des règles, des pratiques, des exigences, des outils et des lieux de travail en fonction des limitations fonctionnelles d'une personne présentant une déficience.

Nous demandons que dernière phrase sur la définition de l'accommodement soit remplacée par : « On entend par obligation d'accommodement l'adaptation de la condition et de l'organisation du travail, des règles, des pratiques, des exigences, des outils (médiats substitués et ressources humaines) et des lieux de travail en lien avec la tâche exigée et les capacités des personnes ayant des limitations fonctionnelles ».

6. Il sera précisé que la mesure ne se substitue pas aux obligations des employeurs quant à la réponse aux besoins d'accommodement de leurs employés handicapés, que ce soit à l'embauche ou en cours d'emploi.

Il serait important de préciser quelles sont les obligations des employeurs en réponse aux besoins d'accommodement, les expliquer et les promouvoir. Il est également important de faire la promotion du CIT auprès de l'employeur et ne pas limiter l'accès au programme CIT, lorsque l'évaluation indique un bon taux de placement en emploi régulier (ex : quota de demandes dans la région Québec).

7. Il sera établi que la mesure *Contrat d'intégration au travail* ne se substitue pas aux services publics dans la réponse aux besoins d'accommodement pour lesquels des programmes existent déjà.

Là encore, pour simplifier la tâche des personnes ayant des limitations fonctionnelles, des intervenantEs en employabilité et des employeurs, il serait important de préciser quels sont ces services et programmes et où se procurer ces mesures d'accommodement. ce pourrait être une première coordination des travaux entre le MESSF, le MEQ et le MSSS et les autres ministères et organismes publics concernés (ex : SAAQ, RRO, CSST, CAMO-PH pour le Fonds d'intégration).

8. Emploi-Québec identifiera et réservera un budget dédié à la mesure *Contrat d'intégration au travail*, reverra le modèle de sa répartition interrégionale et optimisera son utilisation aux fins visées par la mesure.

Tout le monde s'entend que la survie du programme CIT passe par une augmentation du budget. Nous sommes toutefois conscientEs que la conjoncture actuelle entraîne des coupures de financement, une déresponsabilisation de l'État et un nivellement vers le bas des programmes. Afin de préserver le CIT, la COPHAN propose une enveloppe dédiée au niveau gérée au niveau national et administrer au niveau régional. Cette proposition résoudrait le problème de disparité entre les régions, le fait que certaines régions ne dépensent pas le financement dédié au CIT et que d'autres ne soient pas capables de recevoir de demandes car l'argent a déjà été investi pour les renouvellements (cas de plusieurs régions actuellement). L'important est de répondre aux besoins d'employabilité des personnes ayant des limitations fonctionnelles.

9. Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille s'associera au Secrétariat du Conseil du trésor pour déterminer comment seront assumés les accommodements requis par les employés handicapés des ministères et organismes publics du Québec.

Nous vous rappelons que nous demandons, depuis des années une politique de l'accommodement et il serait important de la relier avec la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées.

10. Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille envisagera avec **en concordance avec les items précédents, il faut indiquer « les différents ministères et organismes » à la place de « le ministère de la santé et des services sociaux »** la prise en charge par **ces derniers** de certains besoins spéciaux **remplacer « prévus au programme » par « déjà assumés par eux. »**
11. Afin d'améliorer l'évaluation du soutien au salaire requis, Emploi-Québec prévoit s'associer au ministère de la Santé et des Services sociaux, à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et aux ressources externes spécialisées auprès des personnes handicapées pour développer une méthodologie et des outils uniformisés.

Nous demandons le retrait de ce point: Emploi-Québec dit qu'il assume la responsabilité du programme. Nous craignons énormément que le développement d'une méthodologie et des outils uniformisés diminue l'accessibilité au programme CIT et sur-utilise une approche médicale.

MODIFICATIONS PROPOSÉES

Les modalités d'application particulières à la mesure *Contrat d'intégration au travail* sont présentées en annexe.

Les autres modifications proposées sont les suivantes :

- Statut de la mesure

Emploi-Québec prévoit, conformément à la décision rendue par le Conseil du trésor lors du transfert du programme, intégrer ce dernier aux mesures actives.

Le milieu des personnes handicapées, lors des consultations menées, a unanimement exprimé que, dans le cadre de la mise à jour du programme, la préservation des acquis constitue un seuil minimal. Le milieu a également exprimé l'avis que le programme devait conserver un statut distinct, **ajouter c'est-à-dire répondre à une approche individualisée** et ne pas être assimilé aux mesures actives. C'est pourquoi il est prévu que les modalités d'application des mesures actives seront aménagées de façon à maintenir les spécificités du programme :

- sa clientèle n'est pas soumise au repérage ni au parcours individualisé ;

Nous tenons à vous informer que, sur le terrain, le repérage se fait et ferme souvent la porte à l'obtention du CIT ou d'une autre mesure.

- sa nature de « financement de l'accommodement » ;
- le rôle prédominant joué par des ressources externes **ajouter si nécessaire** ;
- la récurrence de ses engagements financiers ;
- l'engagement d'Emploi-Québec d'identifier et de préserver à l'usage des personnes handicapées les budgets consacrés à la mesure.

Nous demandons d'ajouter 4 autres modalités :

- **l'engagement d'Emploi-Québec d'orienter et d'offrir les autres mesures actives aux personnes ayant des limitations fonctionnelles ;**
- **L'engagement d'Emploi-Québec de maintenir la conversion des mesures passives en mesures actives (CIT/SOFI) ;**
- **l'engagement d'Emploi-Québec à assurer la pérennité du budget par un financement adéquat ;**
- **l'assurance que les Centres locaux d'emploi sont la porte d'entrée du programme CIT ;**

- Participant admissible

Sous l'administration de l'Office des personnes handicapées du Québec, le programme *Contrat d'intégration au travail* s'adressait à toute personne handicapée, incluant notamment les étudiants. Ce n'est que récemment que des responsabilités vis-à-vis la clientèle étudiante ont été confiées à Emploi-Québec. Il est prévu que la mesure continuera de répondre aux besoins des étudiants handicapés face à l'emploi. Lorsque les rôles respectifs des organismes concernés par l'emploi étudiant seront précisés, la responsabilité des accommodements requis par les étudiants en emploi pourra être établie plus définitivement.

Il est important de préciser « Emploi-Québec s'engage à prévoir un budget supplémentaire afin d'inclure le programme CIT dans les organismes concernés et d'assurer la récurrence. Emploi-Québec s'engage à utiliser, si nécessaire, des services spécialisés pour l'évaluation.

- Employeurs admissibles

Le programme *Contrat d'intégration au travail* a, jusqu'à présent, été utilisé pour favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées dans les ministères et organismes gouvernementaux du Québec. Ces ministères et organismes ne sont toutefois pas admissibles aux autres mesures d'Emploi-Québec.

Il n'appartient pas à Emploi-Québec d'assurer les coûts d'accommodements requis par les employés handicapés des autres ministères et organismes gouvernementaux du Québec. Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille s'associera au Secrétariat du Conseil du trésor afin de déterminer comment seront assurés les accommodements requis par les employés handicapés des ministères et organismes publics du Québec.

Le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, n'étant pas admissible à ses propres mesures, s'est quant à lui doté en décembre 2003 d'une *Politique ministérielle sur l'accessibilité et l'adaptation du milieu du travail pour le personnel vivant avec une incapacité*.

Nous continuons à réclamer que tous les employeurs soient admissibles. Emploi-Québec confirme qu'il est l'organisme public compétent responsable de l'inclusion en emploi des personnes ayant des limitations fonctionnelles, il a donc le devoir de répondre aux besoins des personnes ayant des limitations fonctionnelles et de répondre aux besoins d'accommodement s'il n'y a pas de financement disponible. Nous sommes ravis que le MESSF se soit doté d'une *Politique ministérielle sur l'accessibilité et l'adaptation du milieu du travail pour le personnel vivant avec une incapacité* : nous souhaitons en prendre connaissance et encourager le MESSF à promouvoir une politique d'accommodement transversale dans tous les ministères et organismes publics ou subventionnés par l'État.

IMPACTS

Il y a dans le milieu des personnes handicapées un vaste consensus à considérer le programme *Contrat d'intégration au travail* comme **remplacer « l'instrument privilégié de l'insertion en emploi » par « l'un des instruments de rattrapage de l'inclusion, de la formation et du maintien en emploi »** en milieu régulier des personnes handicapées. La proposition de mise à jour préserve les acquis du programme et en bonifie certains aspects.

Dans le cadre de sa mise à jour, le programme *Contrat d'intégration au travail* sera intégré aux mesures actives d'Emploi-Québec. Les modalités d'application des mesures actives seront élargies de façon à accueillir à part entière une nouvelle mesure tout en respectant ses particularités. Son intégration aux mesures actives n'entraînera pas de réduction de l'offre que permettait le programme *Contrat d'intégration au travail*.

Au plan organisationnel, les modifications auront un impact minime. Elles n'élargissent pas le bassin de la clientèle admissible et n'impliquent pas un accroissement de tâches pour les intervenants.

La plupart des modifications apportées au programme *Contrat d'intégration au travail* n'auront que peu ou pas de conséquences financières sur les budgets du programme. L'analyse d'impacts réalisée est basée sur les données disponibles et les paramètres connus à ce jour.

Les affirmations comprises dans ces trois paragraphes peuvent sembler correctes toutefois, sans engagement financier supplémentaire ou organisation différente (voir proposition pour un financement géré au niveau national), elles s'avéreront fausses sur le terrain. La preuve est démontrée dans le chapitre suivant : 483 personnes ayant des limitations fonctionnelles n'ont pas eu accès au programme CIT, et cela ne tient pas compte des demandes qui n'ont pas été faites quand les personnes ont su que le programme était fermé et des demandes refusées dans le cas où juste une adaptation était demandée. Le seul maintien du financement actuel entraîne une baisse de l'offre.

FINANCEMENT

Le programme *Contrat d'intégration au travail* se distingue des autres mesures actives d'Emploi-Québec en ceci qu'il est, pour une majorité de la clientèle à laquelle il s'adresse, la condition *sine qua non* pour avoir accès à l'emploi. À défaut d'une compensation **ajouter « du salaire et de l'obligation d'»**accommodement, ces personnes handicapées demeurent exclues du marché de l'emploi.

- Situation actuelle

Une analyse de l'évolution des engagements amène à considérer qu'en maintenant les budgets actuels, ceux-ci seront insuffisants à court terme, un nombre toujours croissant de régions atteignant de plus en plus rapidement leurs limites budgétaires. Depuis avril 2001, Emploi-Québec a fait deux ajouts au budget du programme, représentant moins de 3 % par an. Ces ajouts se sont avérés insuffisants, compte tenu qu'une majorité de personnes handicapées ont besoin d'un support à long terme pour pouvoir se maintenir en emploi. Au cours de l'année financière 2003-2004, 9 régions sur 17 ont dû interrompre l'accueil de nouveaux clients. D'après un estimé sommaire, la clientèle ne pouvant pas accéder au marché de l'emploi par manque de budget au programme pour l'année 2003- 2004 s'est élevée à environ 483 personnes, soit près de 14 % de la clientèle potentielle du programme pour cette année. Le financement du programme demeure un enjeu majeur et un nombre sans cesse croissant de régions doit faire face à une situation qui ne lui permet pas d'accueillir de nouveaux participants.

- Croissance prévisible des coûts

Il est fort difficile d'estimer les ajouts budgétaires qui seraient nécessaires pour répondre à l'ensemble des demandes au cours des années qui viennent. De nombreux facteurs influençant la croissance de cette demande sont inconnus. Selon les hypothèses les plus vraisemblables, un accroissement annuel des budgets variant de 10 à 15% permettrait d'accueillir l'ensemble des nouveaux participants. Un accroissement annuel des budgets de 7 ou 8%, soit d'environ 1,5 M\$, pourrait permettre une croissance raisonnable de l'offre.

Si des études montrent qu'un accroissement annuel de 10 à 15% permettrait d'accueillir l'ensemble des nouveaux arrivant, c'est ce pourcentage qu'il faut réclamer au Conseil du trésor. La COPHAN s'engage à se mobiliser dans ce sens.

Il est à noter que la croissance des budgets d'intervention entraîne par ailleurs une augmentation correspondante des coûts administratifs et des coûts de suivi des activités.

Si la proposition d'enveloppe dédiée gérée au national est acceptée, il n'y aura aucune croissance des coûts administratifs. D'autre part le suivi des activités est moindre dans le cas de renouvellement de CIT.

- Diminution de l'offre

Mis à part le fait de limiter dans le temps l'admissibilité au programme, aucune réduction de son offre ne serait susceptible de résoudre la difficulté financière inhérente à sa récurrence, qui fait qu'il est à coût croissant. Une réduction de l'offre aurait par ailleurs un impact négatif considérable, accentuant l'exclusion du marché du travail chez une population dont le taux d'emploi est bien inférieur à celui de la population en général.

Nous demandons le retrait de ce paragraphe car la limitation dans le temps est le premier facteur de perte d'emploi et est donc assez important au niveau de la réduction de l'offre.

Nous proposons la recommandation suivante pour éviter la diminution de l'offre : Dans la mesure où l'expertise des services spécialisés est financée et reconnue par Emploi-Québec, Emploi-Québec s'engage à mettre sur pied une équipe multi-régionale au niveau des directions régionales d'Emploi-Québec, qui reçoit les évaluations des services spécialisés et entérine les décisions prises par ses services.

Cela éviterait les disparités régionales, le dédoublement de travail et donc la diminution de l'offre. L'argent économisé devra être réinvesti dans le programme CIT.

- Solution envisagée

Le mémoire sur la mise à jour du programme, adopté par la Commission des partenaires du marché du travail et par le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille **(nous souhaiterions avoir une copie de ce document)**, prévoit que les organismes signataires du protocole de transfert du programme, soit l'Office des personnes handicapées du Québec, le ministère de la Santé et des Services sociaux, Emploi-Québec et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, s'associeront afin d'identifier des sources de financement additionnelles et d'obtenir l'ajustement des crédits alloués à la mesure.

CONSULTATION

Des consultations ont été menées auprès de l'ensemble des intervenants régionaux d'Emploi-Québec impliqués dans la gestion du programme *Contrat d'intégration au travail*, de quatre regroupements nationaux de personnes handicapées, de l'Office des personnes handicapées du Québec, du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées et des ressources externes spécialisées dans l'intervention auprès des personnes handicapées. Les points de vue soulevés le plus souvent et avec le plus d'insistance sont l'importance de préserver les acquis du programme et la nécessité d'accroître son financement. Certaines des autres préoccupations exprimées trouvent réponse dans les présentes propositions de modifications.

Enfin, l'évaluation de l'implantation et du fonctionnement du programme *Contrat d'intégration au travail* par les responsables de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille a été pris en compte.

MISE EN OEUVRE

Les modalités d'application de la mesure doivent être soumises au Conseil du trésor pour approbation. Par la suite, un guide normatif sera rédigé, et les processus opérationnels, les adaptations informatiques et les formulaires seront mis à jour. L'information sera ensuite diffusée aux intervenants régionaux d'Emploi-Québec, et ceux-ci agiront comme agents multiplicateurs auprès du réseau des centres locaux d'emploi et des ressources externes spécialisées dans l'intervention auprès des personnes handicapées.

Nous avons, par expérience, toujours développé une certaine inquiétude face à l'élaboration de guide normatif, dans la mesure où il reflète souvent une approche restrictive basée sur une liste de diagnostics. Nous souhaiterions que l'expertise du mouvement associatif soit sollicitée.

Modalités particulières

20. Contrat d'intégration au travail

20.1 Objectif général

L'objectif de la mesure *Contrat d'intégration au travail* est de favoriser l'embauche **ajouter « le développement des compétences »**, le maintien **« et la mobilité »** en emploi des personnes handicapées en milieu de travail régulier. Elle vise à favoriser un accès égal au travail pour les personnes handicapées.

20.2 Description

Pour leur insertion et leur maintien en emploi, certaines personnes handicapées doivent surmonter les contraintes fonctionnelles **ajouter « et organisationnelles »** consécutives à leur déficience. Certains emplois, compte tenu des limitations de la personne handicapée, requièrent que des accommodements soient apportés aux exigences **remplacer « de productivité » par de compétitivité »**, à l'encadrement fourni, au milieu de travail et au soutien offert, afin de suppléer à ces contraintes. La mesure *Contrat d'intégration au travail* permet la compensation financière à l'employeur du coût de **ajouter « de cette compétitivité et de »** ces accommodements. Elle contribue ainsi à une égalité des **supprimer chances et remplacer par « résultats »** pour les personnes handicapées face au marché du travail.

20.3 Participants admissibles

Les personnes admissibles sont :

- celles qui sont considérées comme « personnes handicapées » selon la définition suivante :

« toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience » ;

Il faudra faire la concordance avec la définition qui sera adoptée suite au projet de loi 56.

La COPHAN propose la définition suivante :

« Personne ayant une limitation fonctionnelle : toute personne ayant une déficience qui entraîne ou risque d'entraîner une incapacité sévère et persistante, incluant cyclique, ou toute personne ayant vécu ou vivant des problèmes de santé mentale, qui vit ou est susceptible de vivre des situations de handicap, ayant pour effet de réduire leur pleine participation sociale et citoyenne. »

- et pour qui l'embauche ou le maintien en emploi seraient **supprimer « compromis » et remplacer par « altérés »** sans le financement de l'accommodement ;
- qu'elles soient inscrites ou non dans un Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi.

20.4 Employeurs admissibles

Tous les employeurs, sauf :

- ceux qui sont exclus à titre d'intervenants externes à la section 5 (à l'exception des ministères et organismes du gouvernement du Québec dont le personnel est nommé et rémunéré en vertu de la *Loi sur la fonction publique du Québec*);
- les Centres de travail adapté (CTA).

La COPHAN propose le retrait de ces deux points et le remplacement par « Tous les employeurs sont admissibles. Établir la concordance avec l'élimination de quotas de demandes.

20.5 Emplois admissibles

Le financement doit être accordé pour permettre aux participants d'occuper un poste vacant ou additionnel et ne devra en aucun temps être utilisé au remplacement d'employés.

Le salaire horaire de l'emploi pour lequel la subvention est demandée doit respecter l'échelle salariale en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'organisme.

Une semaine de travail plus courte que la semaine normale de travail de l'employeur peut être pertinente en fonction du potentiel et des limitations de la personne handicapée et des besoins de l'employeur; elle devra toutefois être d'au moins 12 heures. **Ajouter « Une personne ayant des limitations fonctionnelles peut obtenir deux mesures CIT, si elle occupe deux emplois à temps partiel.**

20.6 Activités admissibles

Les activités admissibles doivent correspondre aux capacités de la personne handicapée et, de ce fait, exiger **supprimer « un niveau raisonnable d'accommodements » l'application de l'obligation d'accommodement.** Ces activités doivent être exécutées dans le cadre d'un emploi rémunéré.

Les activités admissibles ne se substituent pas aux obligations des employeurs quant à la réponse **supprimer « aux besoins d'accommodement » et remplacer par « à l'obligation d'accommodement »** de leurs employés handicapés, à l'embauche ou en cours d'emploi. **Nous rappelons que ce serait important qu'Emploi-Québec fasse la promotion de ces obligations.**

La mesure ne substitue pas aux services publics dans la réponse supprimer « aux besoins d'accommodement » et le remplacer par « à l'obligation d'accommodement » pour lesquels des programmes existent déjà.

20.7 Dépenses admissibles

20.7.1 Soutien au salaire

Une portion du salaire peut être remboursée à l'employeur d'une personne handicapée pour compenser le manque de supprimer « productivité » et le remplacer par « compétitivité » et le surplus d'encadrement en lien avec les limitations fonctionnelles de l'employé.

Durant la première année, le soutien au salaire ne peut pas dépasser 85 % du salaire brut de la personne handicapée. À compter de la deuxième année, et tant qu'un tel accommodement est requis, le soutien au salaire ne peut pas dépasser 75 % du salaire brut. Le maximum de soutien au salaire autorisé ne peut toutefois pas excéder 100 % du salaire minimum calculé sur une base de 40 heures.

Nous demandons le retrait des 2 premières phrases « Durant la première année... 75% du salaire brut », ces orientations ne tiennent pas compte de l'évaluation financée et recommandée par les services spécialisés, des besoins réels requis par les personnes ayant des limitations fonctionnelles.

20.7.2 Accessibilité des lieux de travail

Cette activité permet de compenser 50 % des coûts encourus par l'employeur d'une personne handicapée pour des travaux visant à permettre l'accessibilité des lieux de travail, en fonction des limitations fonctionnelles de l'employé.

La contribution de la mesure pour cette activité est assujettie à un maximum de 10 000 \$ par individu, pour un même employeur. Il faudrait clarifier ce que veut dire « pour un même employeur » : l'accommodement est-il relié à la personne ou à l'employeur ? Il faudrait également préciser le cas de situation de changement d'emploi pour la personne ayant des limitations fonctionnelles.

Pour des travaux d'importance, une évaluation des besoins doit être faite. Lorsqu'il y a démonstration que cette évaluation par les services publics n'est pas disponible dans un délai raisonnable, les coûts d'une telle évaluation peuvent être inclus à 100 % dans le maximum autorisé pour cette activité.

Il faut définir ce que signifie « délai raisonnable ». Nous proposons «Pour des travaux d'importance, une évaluation des besoins doit être faite. Cette évaluation doit être disponible pour l'entrée en emploi de la personne. Les coûts d'une telle évaluation peuvent être inclus à 100 % dans le maximum autorisé pour cette activité. »

20.7.3 Adaptation du poste de travail

Cette activité permet de compenser à l'employeur 100 % des coûts d'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée, incluant l'évaluation des besoins si non disponible dans le secteur public, l'achat, l'installation, les réparations, les mises à jour et les remplacements des équipements spécialisés. Cette compensation est assujettie à un maximum de 10 000 \$ par individu, pour un même employeur.

Il faudrait également clarifier ce que signifie « pour un même employeur ». En ce qui concerne la durée de l'activité, il faudrait préciser qui financera la réparation d'un outil d'accommodement financé par cette mesure si le montant de cette réparation implique un dépassement de la somme autorisée (10 000\$).

La mesure ne défraie pas le coût des équipements dont un employé non handicapé aurait besoin pour remplir les mêmes fonctions. La mesure ne répond pas non plus aux besoins pour lesquels d'autres programmes existent déjà.

20.7.4 Évaluation

La détermination des besoins d'accommodements pour une personne sans expérience de travail antérieure **ajouter ou reliée à l'obtention d'un nouvel emploi ou à une promotion**, notamment en ce qui a trait au soutien au salaire, peut nécessiter une évaluation en milieu de travail régulier.

Les personnes ayant des limitations fonctionnelles ne sont pas cantonnées à accomplir toute leur vie le même travail, elle peuvent avoir un plan de carrière ou une promotion, leur droit à l'égalité doit alors s'exercer, notamment par une réévaluation des besoins d'accommodement en milieu de travail régulier.

La subvention maximale est un supplément de 30 % au soutien au salaire de 85 %. Le montant total octroyé ne peut pas dépasser le salaire minimum calculé sur une base de 40 heures par semaine.

La subvention est d'une durée maximale de 13 semaines.

20.7.5 Accompagnement

Cette activité permet de payer une partie ou la totalité du salaire d'une personne qui assure l'encadrement requis lors de l'intégration simultanée en emploi **ajouter « d'une ou »** de plus d'une personne handicapée.

Cet accommodement est d'une durée maximale de 13 semaines et n'est pas renouvelable. La compensation financière du salaire brut de l'accompagnateur ne peut dépasser l'équivalent de 50 % du salaire brut **ajouter « de la personne ou »** des personnes handicapées visées par l'activité.

L'accompagnement ne doit jamais servir de prétexte pour mettre fin à la mesure.

20.7.6 Interprétariat

Cette activité permet de rembourser à l'employeur les frais d'interprétariat requis pour l'insertion et le maintien en emploi d'une personne ayant une déficience auditive.

Les besoins ponctuels d'interprétariat sont compensés à 100 %. Les frais d'interprétariat pour l'exercice des fonctions de la personne sont assimilés au soutien au salaire et assujettis au montant maximal prévu pour cette activité.

20.7.7 Compensation salariale pour traitements médicaux **ajouter « ou pour des services de réadaptation »**

Cette activité permet de compenser à l'employeur le salaire d'une personne handicapée qui doit s'absenter du travail pour des traitements médicaux **ajouter « ou des services de réadaptation »** en lien direct avec sa déficience.

La compensation salariale est de 115 % du salaire brut. Elle est d'une durée maximale de 6 semaines par année. **Nous demandons le retrait de la phrase suivante « Le traitement doit être d'une durée minimale d'une semaine ».** Sa nécessité doit être attestée par un professionnel de la santé **ajouter « ou de la réadaptation ».**

20.7.8 Considération spéciale

Cette activité permet de compenser à l'employeur le coût de tout autre besoin particulier essentiel à l'intégration ou au maintien en emploi de la personne handicapée, pour lequel aucun programme n'est prévu.

Cette activité est assujettie à l'autorisation par un gestionnaire d'Emploi-Québec, **ajouter « sous recommandation d'une expertise spécialisée ».**

20.8 Durée des ententes

Chaque contrat est d'une durée maximale de 52 semaines et peut être renouvelé suite à la démonstration du besoin par une ressource spécialisée mandatée à cette fin par Emploi – Québec **ajouter « et peut être ouvert dans les cas de changement d'emploi ou de mutation ou de promotion chez l'employeur.**

20.9 Suivi

Les activités de suivi en milieu de travail, pour soutenir l'insertion et le maintien en emploi de la personne handicapée, sont réalisées par une ressource spécialisée mandatée par Emploi-Québec.

Emploi-Québec assure le suivi financier de l'entente, de même que le suivi du plan d'intervention.