
5.11 Programme de subventions aux entreprises adaptées

RÉFÉRENCE**Table des matières**

1. INTRODUCTION	3
2. OBJECTIFS DU PROGRAMME.....	4
3. DESCRIPTION DU PROGRAMME	5
4. ENTREPRISES ADMISSIBLES	6
5. PARTICIPANTS ADMISSIBLES	7
6. DÉPENSES ADMISSIBLES.....	8
6.1. Subvention salariale	8
6.1.1. Montant de la subvention salariale :	8
6.1.2. Détermination des postes admissibles à une subvention.....	8
6.1.3. Modalités d'une demande de subvention	8
6.1.4. Convention de subventions	9
6.1.5. Modalités de versement des subventions salariales	9
6.2. Subvention de consolidation	10
6.3. Subvention de démarrage d'une entreprise adaptée	10
7. PROCÉDURES RELATIVES À L'ACCREDITATION D'UNE ENTREPRISE ADAPTÉE .	11
7.1. Demande du certificat d'accréditation	11
7.2. Renouvellement du certificat d'accréditation	11
7.3. Suspension, annulation ou refus de renouvellement.....	12
8. LE COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	13
8.1. Modalités de fonctionnement du comité des ressources humaines	13
9. RÉAFFECTATION DES SURPLUS	14
9.1. Fonds de soutien au travail adapté	14
10. VÉRIFICATION DES CONVENTIONS DE SUBVENTIONS.....	15
11. RÉÉVALUATION D'UNE DEMANDE DE FINANCEMENT.....	16
12. RÉEXAMEN ADMINISTRATIF	16

RÉFÉRENCE

1. Introduction

Dans le cadre des décisions gouvernementales afférentes aux modifications à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, la gestion du Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) (anciennement appelées Centres de travail adapté) a fait l'objet d'un transfert de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), représenté par Emploi-Québec, depuis le 1^{er} avril 2006. Les dispositions concernant les entreprises adaptées de cette loi ainsi que le *Règlement sur les entreprises adaptées et l'intégration professionnelle* ont été remplacés par un cadre normatif.

RÉFÉRENCE

2. Objectifs du programme

Le PSEA comporte deux objectifs :

- créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées qui, bien qu'elles puissent être productives, ont des incapacités importantes qui les empêchent d'être compétitives dans un milieu de travail standard;
- favoriser le développement de l'employabilité des personnes handicapées afin, ultimement, d'amener celles qui le peuvent et le veulent à occuper un emploi à long terme dans une entreprise standard, ou un emploi non subventionné dans une entreprise adaptée.

RÉFÉRENCE

3. Description du programme

L'embauche d'une majorité de personnes handicapées ne pouvant travailler dans des conditions ordinaires oblige les entreprises adaptées à des dépenses supplémentaires qu'elles ne peuvent récupérer par la vente des produits et des services. Le programme consiste donc en une contribution globale d'Emploi-Québec au financement des frais salariaux et de dépenses connexes des entreprises adaptées. Cette contribution leur permet d'assurer des emplois aux personnes handicapées et d'apporter les mesures d'adaptation exigées par les incapacités de ces personnes en fonction de leur poste, tant sur le plan collectif qu'individuel.

RÉFÉRENCE

4. Entreprises admissibles

Les entreprises adaptées détenant une accréditation d'Emploi-Québec sont admissibles au programme. Pour se prévaloir d'une accréditation, elles doivent satisfaire les conditions suivantes :

- être un organisme à but non lucratif ou une coopérative constituée en vertu de la *Loi sur les compagnies* ou de la *Loi sur les coopératives* qui produit des biens ou des services et qui emploie en tout temps et, dans une proportion d'au moins 60 % de son effectif, des personnes ne pouvant travailler dans des conditions ordinaires;
- fournir aux personnes handicapées, au sein de l'organisme ou de la coopérative, un travail utile et rémunéré conformément aux dispositions de la législation du travail;
- ne pas compter parmi les membres de son conseil d'administration les personnes suivantes : une personne pourvue d'un casier judiciaire, un failli non libéré ou une personne qui a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit son intérêt personnel et celui de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif.

Au moment de la délivrance du certificat ou à tout autre moment, Emploi-Québec peut relever, aux conditions qu'elle détermine, une coopérative ou un organisme à but non lucratif de l'obligation d'avoir à son emploi au moins 60 % de personnes handicapées.

RÉFÉRENCE

5. Participants admissibles

Les participants admissibles sont les personnes qui répondent à la définition légale de personne handicapée, telle qu'elle est énoncée dans la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* :

« 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 ».

Ces personnes possèdent des compétences de travail, mais ont des incapacités importantes ou des difficultés majeures d'adaptation à un milieu de travail standard dans leur communauté.

6. Dépenses admissibles

Le PSEA comprend des subventions salariales, des subventions de consolidation et des subventions de démarrage d'une entreprise adaptée.

6.1. Subvention salariale

Emploi-Québec peut subventionner des dépenses reliées à la masse salariale des personnes handicapées embauchées et préalablement acceptées par le comité de ressources humaines.

6.1.1. Montant de la subvention salariale :

Le montant maximal est calculé sur la base :

- a) d'un poste équivalant à sept heures par jour multipliées par le nombre de jours ouvrables de l'année incluant les jours fériés;
- b) du taux du salaire minimum en vigueur en vertu de la *Loi sur les normes du travail* ou du taux prescrit par un décret régissant l'entreprise concernée, sauf pour les postes affectés par l'entreprise adaptée à la location de main-d'œuvre, lesquels demeurent au taux du salaire minimum, même s'ils sont régis par un décret;
- c) d'un pourcentage maximal de 15 % des salaires bruts pour les avantages sociaux (part de l'employeur).

Lorsque le salaire de base est édicté par décret, le taux incluant les avantages sociaux ne peut excéder 1,22 fois le salaire minimum.

Lorsqu'un décret est abrogé, la base du calcul de la subvention est réduite au taux du salaire minimum. L'entreprise adaptée doit donc se doter d'une stratégie pour compenser la réduction de ses revenus, afin qu'elle puisse protéger les emplois des personnes handicapées. Pour une période transitoire, Emploi-Québec peut alors prévoir un taux de subvention supérieur au salaire minimum pour les postes concernés pour l'année financière suivant l'abrogation.

6.1.2. Détermination des postes admissibles à une subvention

Les critères de répartition des postes tiennent compte de l'utilisation des postes octroyés durant l'année précédente et du nombre de postes demandés.

6.1.3. Modalités d'une demande de subvention

Une demande de subvention doit être déposée annuellement, au plus tard le 1^{er} janvier de l'année pour laquelle la subvention est demandée, et présentée sur les formulaires fournis. Cette demande doit contenir les informations suivantes :

- une résolution du conseil d'administration de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif autorisant la demande;
- le nom et l'adresse de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif;
- l'organigramme;
- la liste des membres du conseil, leur occupation et leurs fonctions dans la coopérative ou l'organisme à but non lucratif;
- l'objet précis de la demande;
- les états financiers prévisionnels de l'année financière pour laquelle la subvention est demandée.

Lors de l'évaluation de la demande de subvention, Emploi-Québec tient compte des performances de l'entreprise en gestion administrative et financière et également de la qualité de gestion de ses ressources humaines.

6.1.4. Convention de subventions

Lorsque le montant de la subvention est déterminé par Emploi-Québec, une convention de subventions est signée pour une durée de douze mois par l'entreprise adaptée et Emploi-Québec (la durée peut-être inférieure à douze mois s'il y a lieu). Celle-ci précise les obligations des deux parties.

La convention détermine les normes de suivi et le contrôle de la subvention qui s'effectuent à l'aide des informations fournies par le comité des ressources humaines, des rapports financiers périodiques et des états financiers audités de l'entreprise adaptée.

Le non-respect par une entreprise adaptée des clauses de cette convention peut avoir pour conséquence la retenue des subventions à verser et même, dans certains cas, le retrait du certificat d'accréditation accordé à l'entreprise adaptée par Emploi-Québec.

6.1.5. Modalités de versement des subventions salariales

Les subventions salariales auxquelles une entreprise adaptée a droit sont allouées généralement sous forme de quatre versements vers le début de chaque trimestre. Les deux derniers versements sont ajustés en fonction de l'utilisation réelle des subventions par l'entreprise adaptée.

6.2. Subvention de consolidation

Lorsque l'endettement ou certaines dépenses risquent de mettre en péril la viabilité de l'entreprise adaptée, Emploi-Québec peut accorder une subvention de consolidation. Cette dernière vise à aider une entreprise adaptée à faire face à des responsabilités financières particulières pour lesquelles il n'y a pas d'autres sources de financement. La demande de subvention de consolidation peut être déposée à tout moment au cours de l'année financière. Elle doit inclure les informations suivantes :

- une résolution du conseil d'administration de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif autorisant la demande;
- la description de la situation financière de l'entreprise;
- le plan de redressement de l'entreprise;
- la liste des partenaires financiers impliqués dans la relance de l'entreprise.

6.3. Subvention de démarrage d'une entreprise adaptée

Emploi-Québec peut apporter un soutien financier au lancement d'une nouvelle entreprise adaptée. Le montant de la subvention accordée par Emploi-Québec est déterminé à la suite de l'évaluation des besoins d'investissement de l'organisme et tient compte des autres sources de financement accessibles. Lorsque c'est justifié, Emploi-Québec peut verser jusqu'à concurrence de 100 000 \$ pour la mise en service d'une nouvelle entreprise adaptée.

La subvention ne peut servir de garantie d'emprunt ou constituer du capital de risque et doit donc servir uniquement à couvrir des dépenses directement liées au démarrage des activités de l'entreprise adaptée.

La demande doit être présentée à la Direction régionale du Centre-du-Québec sur les formulaires prévus à cet effet par une coopérative ou un organisme à but non lucratif constitué en vertu de la *Loi sur les coopératives* ou de la *Loi sur les compagnies*. Cette demande doit être accompagnée d'une étude de rentabilité effectuée par un organisme compétent en la matière désigné par Emploi-Québec. Un avis du CQEA est également souhaité.

La durée maximale de mise en œuvre d'un organisme qui souhaite devenir une entreprise adaptée ne peut dépasser une année. À la fin de cette période, Emploi-Québec accorde une accréditation ou cesse d'octroyer une subvention dans le cadre du PSEA.

Emploi-Québec ne peut, dans le cadre de ce programme, verser des subventions pour les dépenses de fonctionnement, notamment les salaires, avant l'accréditation de l'entreprise.

7. Procédures relatives à l'accréditation d'une entreprise adaptée

Pour participer au PSEA, une entreprise adaptée doit être reconnue et détenir par conséquent un certificat d'entreprise adaptée délivré par Emploi-Québec.

7.1. Demande du certificat d'accréditation

Une coopérative ou un organisme à but non lucratif qui désire obtenir un certificat d'entreprise adaptée doit en faire la demande, par écrit, à Emploi-Québec. La demande doit être accompagnée notamment, des documents et renseignements suivants :

- une résolution du conseil d'administration de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif autorisant la demande;
- une copie des statuts et des règlements de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif;
- l'historique de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif;
- l'organigramme de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif;
- la liste des membres du conseil d'administration, leur occupation et leurs fonctions dans la coopérative ou l'organisme à but non lucratif;
- la description des activités;
- le nombre total d'employés;
- le nombre de personnes handicapées parmi ses employés;
- le genre de tâches attribuées aux personnes handicapées, les modalités d'organisation du travail et les adaptations de postes prévues pour permettre à ces personnes d'utiliser et de développer leurs capacités professionnelles;
- les états financiers audités par un comptable professionnel agréé des trois dernières années, si existants, et des prévisions triennales.

7.2. Renouvellement du certificat d'accréditation

Le premier certificat est accordé par Emploi-Québec pour une période de trois ans et peut être renouvelé. Dans ce cas, le certificat est accordé pour une période de cinq ans. La demande de renouvellement doit être présentée dans les six mois précédant la date d'expiration du certificat avec les documents et renseignements suivants :

RÉFÉRENCE

- une résolution du conseil d'administration de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif autorisant la demande;
- les changements apportés aux statuts, aux règlements ou à la liste des membres du conseil d'administration de la coopérative ou de l'organisme à but non lucratif;
- la description des nouvelles activités, s'il y a lieu.

7.3. Suspension, annulation ou refus de renouvellement

Emploi-Québec peut suspendre, annuler ou refuser de renouveler le certificat de toute entreprise adaptée qui :

- ne respecte pas le cadre normatif;

ou

- ne satisfait plus aux conditions requises pour obtenir son certificat d'accréditation d'Emploi-Québec.

Avant de rendre une telle décision, Emploi-Québec envoie à l'entreprise adaptée un préavis écrit et lui accorde un délai raisonnable afin qu'elle procède à un redressement.

8. Le comité des ressources humaines

Un comité des ressources humaines (CRH) est créé pour toute entreprise adaptée. Ce comité est chargé de l'intégration et du maintien en emploi des personnes handicapées admises en vertu du PSEA. Ce comité doit être composé d'au moins un représentant de l'entreprise adaptée, d'au moins une personne déléguée d'Emploi-Québec et d'au moins un conseiller en main-d'œuvre d'un service spécialisé de main-d'œuvre (SSMO) reconnu par Emploi-Québec.

8.1. Modalités de fonctionnement du comité des ressources humaines

Les réunions du CRH sont convoquées par Emploi-Québec ou l'entreprise adaptée. Le comité doit **obligatoirement** tenir au moins deux réunions annuelles.

L'évaluation et la référence des candidats aux emplois des entreprises adaptées sont effectuées par un conseiller en main-d'œuvre d'un SSMO reconnu par Emploi-Québec. Le conseiller en main-d'œuvre présente les candidatures au CRH et participe à l'élaboration d'un plan d'intervention en emploi dont la réalisation est confiée à l'entreprise adaptée. Le comité statue par consensus sur l'admissibilité des candidats aux emplois et fait des recommandations à Emploi-Québec et à l'entreprise adaptée sur les modalités d'adaptation de l'organisation du travail.

Aux fins de l'intégration et du maintien en emploi, le comité assure le suivi du plan d'intervention et évalue annuellement les progrès accomplis par chaque personne handicapée à l'intérieur de l'entreprise. Le comité soumet ses recommandations à Emploi-Québec et à l'entreprise adaptée quant à leur cheminement professionnel.

Lorsqu'il le juge nécessaire, le comité peut requérir une expertise en supplément de celle fournie par le conseiller en main-d'œuvre, afin de cerner davantage les capacités de travail de la personne handicapée.

9. Réaffectation des surplus

La procédure de réaffectation des surplus n'est plus en vigueur à compter de l'exercice financier 2008-2009.

9.1. Fonds de soutien au travail adapté

Le but du Fonds de soutien au travail adapté est d'aider les entreprises adaptées éprouvant des difficultés financières ou organisationnelles pouvant mettre en péril leur existence.

Le Fonds de soutien au travail adapté, géré par le CQEA, est constitué de montants versés par les entreprises adaptées dans le cadre de la réaffectation des surplus des années antérieures à l'exercice financier 2008-2009.

Les règles et pratiques encadrant le Fonds de soutien au travail adapté sont votées par l'assemblée générale du CQEA. Ce dernier doit rendre compte de la gestion de ce fonds. Il nomme, parmi ses membres, trois commissaires qui voient à la bonne gestion du Fonds. Emploi-Québec est membre d'office à la commission et les décisions relatives à l'utilisation des sommes gérées par le Fonds de soutien au travail adapté sont consensuelles. Toutes les entreprises adaptées sont admissibles au Fonds, qu'elles soient membres ou non du CQEA.

RÉFÉRENCE

10. Vérification des conventions de subventions

Emploi-Québec se réserve le droit d'effectuer auprès des entreprises adaptées ou d'un organisme qui reçoit d'elle un soutien financier en vue de devenir une entreprise adaptée les vérifications qu'elle juge nécessaires en regard de l'aide accordée, et s'assure de la présence de clauses permettant ces vérifications dans les conventions de subventions.

À cette fin, tout employé d'Emploi-Québec chargé de veiller à l'observation du cadre normatif peut pénétrer pendant les heures de travail dans les locaux d'une entreprise adaptée ou d'un organisme qui a reçu une subvention en vue de devenir une entreprise adaptée, afin de surveiller l'exécution de la convention de subventions ou du contrat ou de s'assurer que la subvention est utilisée pour les fins pour lesquelles elle a été accordée. À cet égard, il peut procéder à une enquête et à un examen de tout livre, registre ou document pertinent et en prendre copie. Il doit, sur demande, produire un certificat attestant sa qualité.

RÉFÉRENCE

11. Réévaluation d'une demande de financement

Lorsqu'une entreprise adaptée n'est pas satisfaite de la décision rendue par Emploi-Québec, elle peut faire une demande de réévaluation. Pour ce faire, elle doit obtenir une résolution de son conseil d'administration indiquant les raisons de son insatisfaction. Emploi-Québec procède alors à l'étude de la demande de réévaluation de l'entreprise adaptée en tenant compte, s'il y a lieu, des renseignements additionnels fournis par celle-ci. Emploi-Québec avise l'entreprise adaptée de sa décision finale par écrit.

12. Réexamen administratif

Le client peut se prévaloir de la procédure de réexamen administratif d'une décision rendue par Emploi-Québec sur son admissibilité au programme.