



Pour un Québec inclusif : consolider le rôle et la pérennité des entreprises adaptées dans les politiques publiques

Mémoire déposé au ministère des Finances du Québec dans le cadre des consultations prébudgétaires 2026-2027

13 février 2026

RÉDIGÉ par :

Martin Pichette, conseiller aux affaires publiques

SOUS LA DIRECTION de :

Stéphane Thériault, directeur général du CQEA

Pour les lecteurs, il est important de souligner que pour les besoins du présent document, le masculin est utilisé uniquement afin d'alléger le texte.

Tous droits réservés, CQEA, février 2026

Sommaire exécutif

Ce mémoire est déposé dans le cadre des consultations prébudgétaires 2026-2027, et s'adresse notamment au ministre des Finances du Québec, M. Eric Girard.

Les 35 entreprises adaptées sont des organismes à but non lucratif ou des coopératives accréditées par Services Québec – dont la mission est la création d'emplois pour des travailleurs avec limitations fonctionnelles. Elles sont subventionnées par le Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA). Au total, près de 5 300 personnes travaillent dans le réseau des entreprises adaptées. Environ 75 % de ces postes – près de 4 000 – sont dédiés de manière spécifique aux personnes handicapées, ayant une limitation fonctionnelle ou étant en situation de handicap.

L'entreprise adaptée opère dans une logique entrepreneurial – production de biens ou prestation de services – tout en intégrant des mesures organisationnelles, techniques et humaines visant à compenser les obstacles liés aux limitations fonctionnelles. Son fonctionnement s'inscrit dans le cadre normatif du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et des lois du travail applicables au Québec.

Si leur impact social est bien reconnu, leur contribution économique reste encore trop souvent sous-estimée. En plus de générer des retombées économiques positives, elles favorisent l'autonomie financière des travailleurs handicapés et contribuent à la vitalité des communautés locales.

En cohérence avec le Plan d'action gouvernemental en économie sociale 2025-2030 (PAGES), investir dans les entreprises adaptées génère un véritable effet de ruissellement économique et social. Les entreprises adaptées jouent un rôle essentiel dans la construction d'une société inclusive et équitable, en favorisant la participation active des personnes en situation de handicap au marché du travail.

Ces constats confirment la pertinence d'un soutien gouvernemental accru et de poursuivre la valorisation de ces acteurs clés de l'économie sociale. Il apparaît essentiel que les demandes contenues dans ce mémoire soient priorisées dans les choix budgétaires à venir, afin d'assurer la pérennité et le développement de leurs actions sur l'ensemble du territoire.

Ce mémoire plaide que chaque dollar consenti dans ce secteur se traduit par des retombées concrètes. Loin de représenter un coût pour l'État, les entreprises adaptées s'imposent comme un investissement porteur et durable pour la société québécoise. Elles illustrent de manière limpide la convergence entre le développement économique et l'inclusion sociale.

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire exécutif	3
À propos du Conseil québécois des entreprises adaptées.....	5
Programme de subvention aux entreprises adaptées	6
Pour une concurrence équitable dans les appels d'offres publics en entretien ménager.....	7
Parcours de formation axée sur l'emploi et transition de l'école vers la vie active	8
Recommandations.....	10

À propos du Conseil québécois des entreprises adaptées

La mission du Conseil québécois des entreprises adaptées (CQEA, ci-après) est de veiller aux intérêts socioéconomiques de tous ses membres afin de favoriser le maintien et la création d'emplois adaptés pour les personnes vivant avec des limitations. Créé depuis plus de 40 ans, le réseau des entreprises adaptées compte 35 entreprises réparties partout au Québec, opérant plus d'une soixantaine d'établissements.

Dans les entreprises adaptées, les travailleurs d'exception :

- découvrent un milieu de vie;
- sont accompagnés, encadrés, formés;
- sortent de leur isolement, socialisent, s'intègrent;
- contribuent au développement de leur collectivité;
- améliorent leur autonomie personnelle et financière;
- participent activement à la vitalité de leurs communautés.

Plus de 200 produits et services différents sont offerts grâce à notre réseau, et ce, dans huit grands secteurs d'activités : sous-traitance manufacturière, emballage et manutention, fabrication, industrie du bois, entretien ménager, récupération, économie circulaire et couture industrielle.

Les impacts socioéconomiques des entreprises adaptées

Bien que l'impact social des entreprises adaptées ne soit plus à démontrer, l'impact économique demeure cependant méconnu, voire sous-estimé par plusieurs. Les économistes François Delorme, Camille Lajoie et Félix-Antoine Dupuis ont été mandatés par le CQEA afin de réaliser une étude ayant pour but d'évaluer les impacts socioéconomiques des entreprises adaptées du Québec.

Les retombées fiscales pour les gouvernements découlent des gains de productivité économique chez les travailleurs, mais également des coûts évités grâce à l'intégration sur le marché du travail d'individus qui en étaient naguère éloignés. Lorsqu'elle ne travaille pas, une personne handicapée est de manière générale prestataire d'une aide financière de dernier recours du programme québécois d'aide sociale. Elle a droit au montant complet de ce programme auquel viennent s'ajouter le crédit TPS et le crédit de solidarité, et ce, en dépit du fait qu'elle ne paye aucun impôt.

Les auteurs de l'étude précisent par ailleurs que leurs estimations demeurent conservatrices. Elles ne tiennent pas compte des effets induits, soit l'augmentation de l'activité économique générée par la hausse des revenus – notamment les salaires – découlant des entreprises adaptées. Cette dynamique crée pourtant un effet multiplicateur qui stimule la consommation et soutient les commerces locaux, tout en renforçant l'économie régionale.

Elles n'intègrent pas non plus les taxes versées aux administrations municipales et régionales, alors qu'elles représentaient près de 17 % des revenus des administrations

publiques au Québec en 2022. Cette contribution fiscale constitue une retombée directe et substantielle pour les collectivités.

Enfin, elles omettent les gains intangibles associés à l'emploi en entreprise adaptée : amélioration de l'estime de soi, sentiment d'accomplissement personnel et professionnel, participation accrue à la vie démocratique et communautaire (élections, bénévolat, etc.) et renforcement des liens familiaux. Ces retombées familiales, bien que difficilement quantifiables, demeurent essentielles à la cohésion et à la vitalité de la société.

En somme, cette étude vient confirmer que le PSEA, avant même de parler de ses retombées sociales extraordinaires, contribue à générer un impact fiscal net pour nos gouvernements.

Programme de subvention aux entreprises adaptées

Dans un contexte de rareté persistante de la main-d'œuvre, il est plus essentiel que jamais de permettre à toutes les personnes handicapées du Québec qui souhaitent travailler d'accéder à un emploi. À cet effet, le PSEA du gouvernement du Québec soutient les entreprises adaptées accréditées employant au moins 60% de personnes handicapées. Ce programme offre des subventions salariales pour favoriser l'emploi à long terme et l'autonomie des personnes handicapées.

Nous croyons que le financement du PSEA devrait être maintenu à un niveau correspondant aux besoins réels des entreprises adaptées, et qu'il soit systématiquement indexé à l'augmentation du salaire minimum. Sans cette indexation, chaque hausse salariale – pourtant nécessaire et légitime – fragiliserait l'équilibre financier des entreprises du réseau tout en limitant leur capacité d'embauche. Une indexation automatique viendrait permettre d'assurer la prévisibilité budgétaire, de protéger des emplois existants et de soutenir la création de nouveaux postes.

Dans la même lignée, nous soutenons que des améliorations doivent être apportées au fonctionnement du programme afin d'en accroître la souplesse et l'agilité. Selon le mode actuel, les entreprises adaptées doivent déposer chaque année, avant le 15 janvier, une demande de subvention salariale annuelle précisant le nombre de postes souhaités pour les douze mois à venir. Le MESS évalue annuellement les demandes pour déterminer le nombre d'emplois qu'il entend subventionner. Un nombre fixe de postes est ensuite octroyé à chaque entreprise adaptée du réseau, et ce, au plus tard au début du mois de mars de chaque année.

Ce mécanisme, qui fixe annuellement un nombre de postes subventionnés, ne reflète pas les réalités évolutives du marché du travail ni les occasions d'affaires qui se présentent en cours d'année. Les entreprises adaptées doivent pouvoir embaucher lorsque des contrats se matérialisent ou lorsque des candidatures de personnes handicapées se manifestent, sans être contraintes par un cadre administratif figé.

Nous saluons la mise en place par le MESS d'un mécanisme de réaffectation des postes non comblés, qui permet aux entreprises adaptées en croissance de procéder à des

embauches supplémentaires en cours d'année et, sous certaines conditions, d'être compensées à la fin de celle-ci – ce que nous appelons communément les « postes temporaires ».

Cependant, ce processus ne tient pas compte des réalités du terrain vécues par nos membres. Dans une perspective de redistribution, les sommes non versées aux entreprises adaptées qui ont embauché moins de personnes que prévu sont, en fin d'exercice financier, réallouées aux entreprises ayant dépassé leurs projections d'embauche. Toutefois, les entreprises adaptées qui y ont recours n'ont aucune garantie, tout au long de l'année, que leurs embauches seront ultimement subventionnées par le PSEA à la fin de l'exercice financier. Elles doivent ainsi prendre un certain risque et assumer 100 % des salaires des personnes embauchées en cours d'année, sans savoir si elles obtiendront une subvention en fin du compte. Cela a pour effet que plusieurs entreprises adaptées préfèrent renoncer à créer des postes plutôt que de procéder à des embauches qui poseraient un risque important sur les finances de leur organisation.

Dans cette perspective, nous croyons que la création d'une « réserve de postes supplémentaires » dès le début de l'année permettrait de réduire cette incertitude. Ainsi, les entreprises en croissance pourraient piger dans cette réserve en cours d'année pour réaliser des embauches, avec la garantie qu'elles obtiendraient les sommes y étant associées.

Selon nos estimations, une réserve de 50 postes supplémentaires répondrait aux besoins de notre réseau pour l'année 2026-2027.

Une telle réserve permettrait aux entreprises adaptées de poursuivre pleinement leur mission d'inclusion, tout en contribuant activement à la vitalité économique des régions du Québec.

Pour une concurrence équitable dans les appels d'offres publics en entretien ménager

Il existe une situation préoccupante touchant les appels d'offres publics en entretien ménager, qui compromet la capacité des entreprises adaptées à remplir leur mission sociale au Québec.

Depuis plusieurs mois, des entreprises à numéro, principalement issues de la grande région de Montréal, remportent des contrats, souvent en régions éloignées, en soumissionnant à des prix anormalement bas. Le recours quasi exclusif au critère du plus bas prix conforme exerce une pression considérable sur les entreprises adaptées, lesquelles doivent assumer des obligations sociales structurantes : encadrement spécialisé, adaptation des postes de travail, accompagnement individualisé et maintien en emploi de personnes vivant avec des limitations fonctionnelles. Cette réalité crée une distorsion de concurrence qui fragilise des organisations dont la finalité première est l'inclusion durable en emploi.

Pourtant, les donneurs d'ouvrage ont historiquement bénéficié de la présence d'entreprises adaptées solidement implantées dans les régions, offrant des services de qualité grâce à une main-d'œuvre formée et stable. Les emplois aujourd'hui menacés sont essentiels. Sans ces entreprises, de nombreuses personnes vulnérables se retrouveraient exclues du marché du travail, avec des conséquences humaines et financières importantes pour l'État.

Cette situation nous apparaît en contradiction avec le PAGES, qui réaffirme la volonté de soutenir les entreprises à mission et de favoriser des pratiques d'approvisionnement responsables. Afin d'assurer une cohérence entre les politiques publiques et les mécanismes contractuels, il est nécessaire d'introduire des critères qualitatifs et sociaux dans les appels d'offres : une pondération accrue de la qualité et de la stabilité de la main-d'œuvre, une reconnaissance de la valeur sociale créée, une prise en compte de l'impact régional ainsi que des principes d'économie sociale et de développement durable. Dans la même lignée, nous souhaitons l'instauration de marges préférentielles dans les appels d'offres pour les entreprises adaptées.

De plus, la certification exigée par Services Québec dans le cadre du PSEA pourrait être reconnue comme critère de qualification, au même titre que d'autres normes reconnues. Enfin, la possibilité de réserver certains contrats d'entretien ménager gouvernementaux aux entreprises adaptées devrait être évaluée, dans une perspective d'exemplarité de l'État.

De telles mesures permettraient d'aligner les marchés publics avec les engagements gouvernementaux en matière d'inclusion, de développement régional et d'économie sociale, tout en protégeant des emplois essentiels pour des personnes vivant avec des limitations fonctionnelles.

Parcours de formation axée sur l'emploi et transition de l'école vers la vie active

La mise en œuvre de la mesure 7 de la [Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées](#) – visant à assurer l'accompagnement des élèves handicapés inscrits au Parcours de formation axée sur l'emploi (PEVA) dans leur transition de l'école vers la vie active (TEVA) – représente une occasion stratégique pour renforcer l'intégration socioprofessionnelle des jeunes handicapés au Québec.

Le PFAE s'adresse à des jeunes qui présentent souvent des difficultés scolaires importantes et qui requièrent un encadrement structuré, concret et adapté à leurs capacités. La réussite de leur transition vers le marché du travail repose sur des milieux d'accueil capables d'offrir un accompagnement individualisé, un environnement encadré et une culture organisationnelle inclusive. À cet effet, les entreprises adaptées constituent des partenaires naturels du réseau scolaire.

Les entreprises adaptées disposent de l'expertise nécessaire pour accueillir, former et intégrer durablement des personnes handicapées en emploi. Elles représentent des

milieux de stage, d'observation ou d'immersion professionnelle particulièrement cohérents avec les objectifs du TEVA. Pourtant, leur contribution demeure trop souvent ponctuelle et insuffisamment structurée dans les démarches encadrées par le ministère de l'Éducation.

Le CQEA estime que la mesure 7 doit aller au-delà de l'intention et se traduire par une reconnaissance formelle et un financement adéquat des entreprises adaptées dans les démarches de transition. En structurant la collaboration entre les centres de services scolaires et les entreprises adaptées, le gouvernement favoriserait une continuité réelle entre l'école et l'emploi adapté, tout en contribuant à répondre au contexte de rareté de main-d'œuvre que vivent également les entreprises du réseau.

Une intégration plus systématique des entreprises adaptées dans les parcours TEVA permettrait :

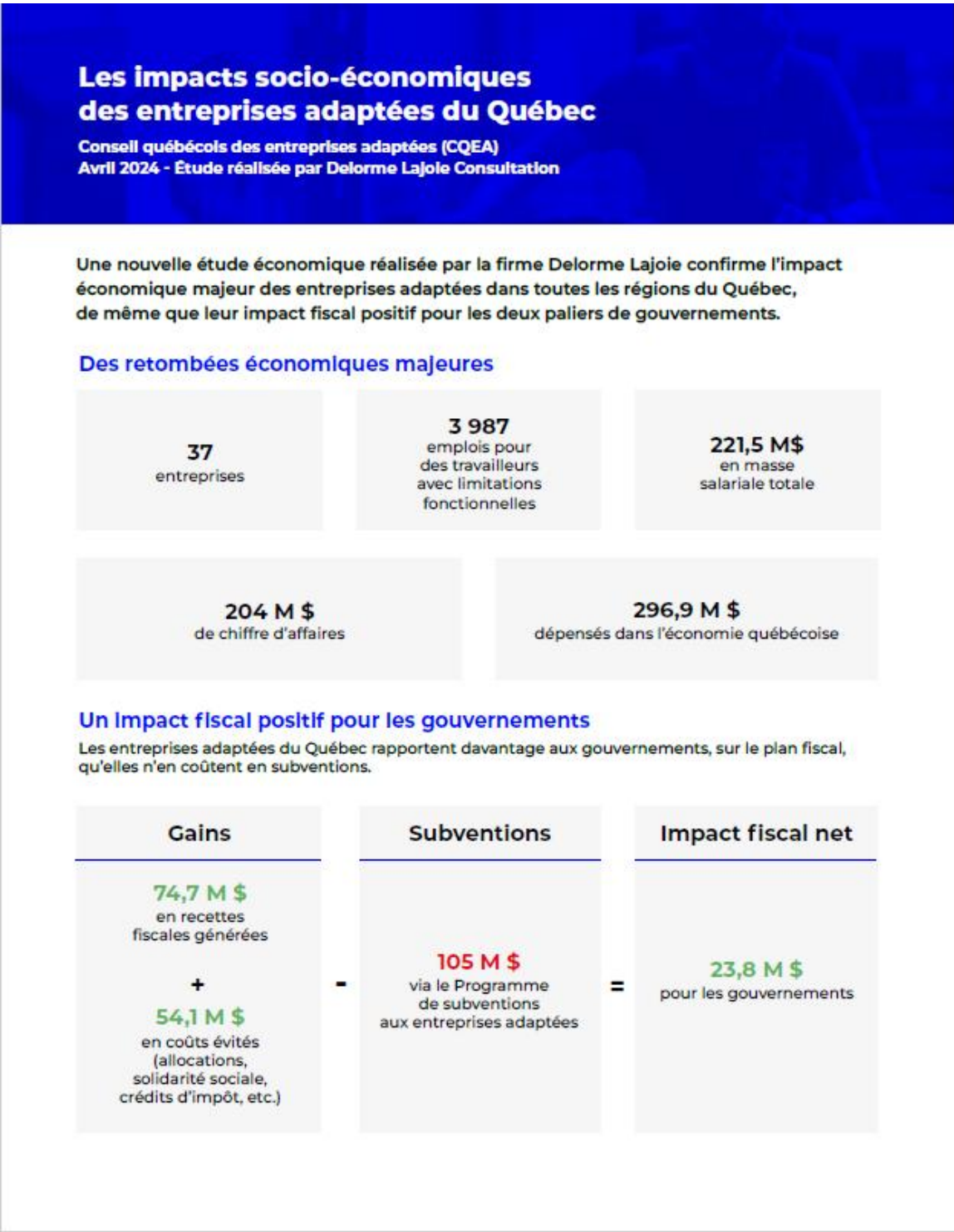
- d'offrir aux élèves du PFAE des milieux d'apprentissage concrets et structurés;
- de mieux préparer les jeunes aux exigences du marché du travail;
- de faciliter un recrutement précoce et durable au sein des entreprises adaptées;
- de consolider la relève dans un secteur clé de l'économie sociale.

Le CQEA pourrait jouer un rôle structurant en développant des outils de référence pour les milieux scolaires, en offrant de la formation aux intervenants sur le fonctionnement des entreprises adaptées, en coordonnant des activités de découverte de l'emploi adapté et en documentant les retombées positives de ces trajectoires d'intégration.

Une telle orientation permettrait d'ancrer durablement les entreprises adaptées dans les politiques publiques en matière de transition école-emploi, de maximiser l'impact des investissements gouvernementaux et de renforcer l'inclusion économique des jeunes handicapés à l'échelle du Québec.

Recommandations

- 1- Que le gouvernement du Québec maintienne le financement du Programme de subvention aux entreprises adaptées à un niveau correspondant aux besoins du réseau en tenant compte de l'indexation du salaire minimum.**
- 2- Que le gouvernement du Québec maintienne la possibilité pour les entreprises adaptées de créer des postes temporaires en cours d'années financières.**
- 3- Que le gouvernement du Québec bonifie le Programme de subvention aux entreprises adaptées par la création d'une réserve de 50 postes supplémentaires accessibles aux entreprises adaptées qui souhaitent créer de nouveaux postes en cours d'année.**
- 4- Que le gouvernement du Québec révise les règles d'approvisionnement public afin d'assurer une concurrence équitable dans le secteur de l'entretien ménager, notamment par l'intégration obligatoire de critères sociaux et qualitatifs et/ou par l'instauration de marges préférentielles pour les entreprises adaptées dans les appels d'offres.**
- 5- Que le gouvernement du Québec reconnaisse formellement les entreprises adaptées comme des milieux privilégiés de transition dans le cadre de la mesure 7 de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2025-2028, et qu'il prévoit un financement dédié pour soutenir leur participation aux démarches TEVA.**



Annexe 2

(PARTIE I) Portrait socio-économique des entreprises adaptées au Québec

Répartition régionale des entreprises adaptées membres du CQEA

Régions	Nombre d'entreprises adaptées	Nombre de travailleurs	Dépenses des membres du CQEA	
			En niveau (en millions de \$)	En pourcentage (%)
Montréal	5	651	49,6	16,7
Québec (Capitale-Nationale)	7	672	57,8	19,5
Chaudière-Appalaches	6	440	49,0	16,5
Bas-Saint-Laurent	5	357	23,1	7,8
Centre-du-Québec	2	218	20,1	6,8
Mauricie	2	213	13,8	4,7
Laval	1	219	16,2	5,4
Outaouais	3	193	12,8	4,3
Abitibi-Témiscamingue	3	147	10,7	3,6
Saguenay-Lac-Saint-Jean	2	147	10,6	3,6
Côte-Nord	3	146	9,7	3,3
Estrie	1	156	9,6	3,2
Montérégie	5	230	7,0	2,3
Lanaudière	2	89	5,1	1,7
Gaspésie-Îles-de-la-Madelaine	1	48	1,9	0,6
TOTAL	48*	3926	296,9 M\$	100,0%

Note : Le nombre d'entreprises excède 37 puisque 5 entreprises adaptées oeuvrent dans plus d'une région.

Notes méthodologiques

L'ensemble des impacts économiques, des coûts évités et des gains a été établi en prenant en compte les dépenses des entreprises adaptées et les informations disponibles pour l'année financière de 2021-2022, les données pour les années plus récentes étant incomplètes ou indisponibles. L'objectif recherché était de refléter, le plus fidèlement possible, les impacts économiques engendrés par la présence et les actions des entreprises adaptées québécoises. Une approche conservatrice dans l'évaluation des coûts évités et des gains économiques a été privilégiée.

CQEA
Conseil Québécois
des Entreprises Adaptées