

2

DESCRIPTION ET MODALITÉS

MANUEL D'INTERPRÉTATION DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT
ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

TABLE DES MATIÈRES

2	DESCRIPTION ET MODALITÉS	4
2.1	Description et objectifs de la loi sur les compétences	4
2.2	Règles d'assujettissement et employeurs visés	6
2.3	Obligations des employeurs	7
2.3.1	Déclaration de l'employeur et période de référence	7
2.3.2	Formulaire à remplir par l'employeur	8
2.4	Demandes d'information de nature fiscale	9
2.5	Organismes formateurs, formateurs et services de formation	10
2.5.1	Assises légales et portée du Règlement sur l'agrément des des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation	10
2.5.2	Référence au Guide	11
2.6	Déontologie des formateurs et des organismes formateurs	12
2.6.1	Assises légales et portée du Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs	12
2.6.2	Référence au Guide	12
2.7	Mutuelles de formation	13
2.7.1	Assises légales et portée du Règlement sur les mutuelles de formation	13
2.7.2	Référence au Guide	13
2.8	Certificat de qualité des initiatives de formation	14
2.8.1	Assises légales et portée du Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation	14
2.8.2	Référence au Guide	15

2.9	Certificat d'activité admissible	16
2.9.1	Modalités d'obtention du certificat d'activité admissible	16
2.10	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	18
2.10.1	Constitution du Fonds	18
2.10.2	Affectation des ressources du Fonds	18
2.10.3	Information aux entreprises	19
2.11	Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	20
2.11.1	Assises légales	20
2.11.2	Référence au Guide	21
2.12	Comités sectoriels de main-d'œuvre	22
2.12.1	Assises légales	22
2.12.2	Référence à la Politique	22

*MANUEL D'INTERPRÉTATION DE LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT
ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE*

2 DESCRIPTION ET MODALITÉS

2.1 Description et objectifs de la loi sur les compétences

Fort du consensus sur la nécessité et l'importance de la formation, le gouvernement du Québec a adopté, le 22 juin 1995, la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q. c. D-7.1), aussi appelée « loi du 1 % ».

Après plus de dix ans de mise en œuvre de cette loi, le gouvernement a souhaité une réorientation mettant l'accent sur la qualité des interventions réalisées en entreprise. C'est ainsi que, le 8 juin 2007, la « loi du 1 % » a été modifiée pour devenir la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, aussi appelée « loi sur les compétences¹ ». Les modifications apportées à la loi sur les compétences ont donné lieu à la révision de quatre règlements qui touchent plus directement les entreprises. Il s'agit des règlements qui portent sur :

- ◆ les dépenses de formation admissibles;
- ◆ l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation;
- ◆ les organismes collecteurs (dorénavant les mutuelles de formation);
- ◆ les exemptions.

Comme l'indique son article 1, l'objectif fondamental de la loi sur les compétences est d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre, cela dans le but de favoriser :

- ◆ l'emploi;
- ◆ l'adaptation à l'emploi;
- ◆ l'insertion en emploi;
- ◆ la mobilité de la main-d'œuvre.

Les moyens prévus pour atteindre ces objectifs sont :

- ◆ l'investissement dans la formation;
- ◆ l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux, communautaires et des milieux de l'enseignement;
- ◆ le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs et des travailleuses en emploi.

1. Afin d'alléger le texte, nous utiliserons les expressions « loi sur les compétences » ou « la loi » pour désigner la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'amélioration de la qualification et des compétences de la main-d'œuvre a des retombées positives :

- ◆ augmentation de la compétitivité;
- ◆ accroissement de la productivité;
- ◆ meilleure utilisation des équipements;
- ◆ baisse du taux de roulement du personnel;
- ◆ polyvalence des travailleurs et des travailleuses;
- ◆ satisfaction, motivation et mobilisation du personnel.

2.2 Règles d'assujettissement et employeurs visés

L'article 1 du Règlement sur la détermination de la masse salariale indique que les employeurs dont la masse salariale annuelle est de plus de un million de dollars ont l'obligation de comptabiliser leurs dépenses de formation admissibles, de les déclarer au ministère du Revenu du Québec et de répondre aux autres exigences administratives de la loi sur les compétences.

Selon les données du [Bilan quantitatif sur la participation des employeurs à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre](#), plus de 12 000 employeurs sont assujettis à la loi sur les compétences².

Les employeurs³ visés incluent :

- ◆ les organismes à but non lucratif;
- ◆ l'administration publique;
- ◆ les municipalités;
- ◆ les établissements de santé, de services sociaux et d'éducation.

2. Données du ministère du Revenu du Québec en date du 2 octobre 2008.

3. Nous traiterons plus en détails de la notion d'employeur à la section 1.1 du chapitre 4.

2.3 Obligations des employeurs

En vertu de la loi sur les compétences et de ses règlements, cinq obligations incombent à l'employeur :

- ◆ participer au développement des compétences de la main-d'œuvre en investissant l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale en formation (L.R.Q., c. D-8.3, art. 3);
- ◆ déclarer au ministère du Revenu du Québec les sommes investies en formation (L.R.Q., c. D-8.3, art. 16);
- ◆ à défaut d'investir l'équivalent de 1 % de sa masse salariale en formation, il doit verser la différence au ministère du Revenu du Québec qui dépose cette somme dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-8.3, art. 14, 15);
- ◆ fournir au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale des renseignements généraux sur son investissement en formation, au moyen du Formulaire à remplir par l'employeur (L.R.Q., c. D-8.3, r. 1, art. 3);
- ◆ être en mesure de justifier les dépenses de formation admissibles et conserver les pièces justificatives pendant six ans suivant la dernière année à laquelle elles se rapportent (L.R.Q., c. D-8.3, r. 1, art. 4).

La loi sur les compétences a été élaborée de façon à ce que les employeurs puissent choisir eux-mêmes les moyens qui leur conviennent pour investir en formation.

Les obligations décrites ci-dessus ne s'appliquent pas aux entreprises titulaires d'un [certificat de qualité des initiatives de formation](#).

2.3.1 Déclaration de l'employeur et période de référence

En vertu de l'article 16 de la loi sur les compétences, les employeurs qui y sont assujettis doivent remplir le formulaire [Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur](#) du ministère du Revenu du Québec. Ce formulaire est également utilisé pour les contributions des employeurs au Régime de rentes du Québec, au Fonds des services de santé et à la Commission des normes du travail du Québec. Tout employeur ayant des questions concernant ce formulaire peut s'adresser au ministère du Revenu du Québec⁴.

4. Voir la section 2.4 du présent chapitre : « Demandes d'information de nature fiscale ».

La déclaration de l'employeur doit être produite et expédiée au ministère du Revenu du Québec, au plus tard le dernier jour de février de l'année suivant l'année civile considérée. La déclaration est annuelle et effectuée sur la base de l'année civile au cours de laquelle l'employeur était assujéti à la loi sur les compétences, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Elle indique la masse salariale⁵ pour l'année civile ainsi que la différence entre le montant minimal de dépenses à consacrer à la formation (équivalant à 1 % de la masse salariale) et le total des dépenses admissibles effectivement réalisées.

2.3.2 *Formulaire à remplir par l'employeur*

L'article 3 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles stipule que : « L'employeur doit fournir annuellement au ministre, au moyen du formulaire que la Commission met à sa disposition, les informations générales requises sauf s'il est titulaire d'un certificat de qualité des initiatives de formation ». Depuis 1997, l'outil privilégié par la Commission des partenaires du marché du travail pour permettre aux employeurs assujétiés de se conformer à cette disposition est le [Formulaire à remplir par l'employeur](#). L'adoption de ce formulaire est le résultat d'un consensus entre les partenaires du marché du travail lors de l'adoption du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

L'administration du formulaire vise à permettre aux syndicats ou aux représentants des employés et employées de l'entreprise d'obtenir de l'information sur les activités de formation qui y ont été offertes. Un tel échange d'information contribue grandement au succès des activités de développement de la main-d'œuvre, parce qu'il favorise l'adhésion des différentes parties en cause et, par le fait même, l'atteinte des objectifs visés par la formation. Ainsi, les entreprises sont encouragées à transmettre une copie du formulaire aux syndicats ou aux représentants de leurs employés.

Ce formulaire permet également à la Commission des partenaires du marché du travail d'obtenir des renseignements sur la manière dont les employeurs assujétiés s'acquittent des obligations qui leur incombent en vertu de la loi. Le formulaire permet de connaître les moyens utilisés par les employeurs pour effectuer leurs dépenses de formation, les catégories d'employés ayant bénéficié de la formation et le nombre d'heures de formation offertes.

Le formulaire est administré annuellement par la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre. Il est adressé à l'ensemble des employeurs assujétiés à la loi sur les compétences qui doivent le remplir et le transmettre à la Commission des partenaires du marché du travail, au plus tard le 30 avril de chaque année. Il peut être transmis par la poste, par télécopieur ou en version électronique à partir du site de la [Commission des partenaires du marché du travail](#).

5. De l'information complémentaire au sujet de la masse salariale est donnée à la section 1.3 du chapitre 4.

2.4 Demandes d'information de nature fiscale

Pour obtenir du ministère du Revenu du Québec de l'information de nature fiscale concernant la loi sur les compétences :

- ◆ consultez la rubrique [Nous joindre](#), dans la page d'accueil du site du ministère du Revenu du Québec, qui donne accès à une carte du Québec et à la liste des bureaux du ministère;
- ◆ repérez les coordonnées du bureau du MRQ de votre localité, avec lequel vous pourrez communiquer par la poste, en personne, par téléphone ou par courriel sécurisé;
- ◆ par téléphone, composez le numéro des « renseignements concernant les entreprises, les employeurs et les taxes à la consommation », puis choisissez l'option « Retenues à la source ».

2.5 Organismes formateurs, formateurs et services de formation

2.5.1 Assises légales et portée du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation

La loi sur les compétences reconnaît qu'une dépense réalisée par un employeur au bénéfice de son personnel peut concerner « la formation qui est dispensée par un organisme formateur, y compris un organisme sans but lucratif, un service de formation ou un formateur agréés par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et qui fait l'objet de l'agrément, le cas échéant » (article 6, paragraphe 2°). Cette dépense peut être admissible aux fins de l'application de la loi sur les compétences et du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Ce paragraphe suppose donc l'adoption d'un règlement précisant les conditions suivant lesquelles un agrément peut être accordé par le ministre. Les paragraphes 2° et 3° de l'article 21 de la loi sur les compétences viennent préciser la portée d'un tel règlement.

Le paragraphe 2° de l'article 21 permet au ministre d'indiquer les principes, critères ou facteurs dont il tient compte pour accorder un agrément à un requérant visé par le paragraphe 2° de l'article 6, de préciser les conditions à remplir à cette fin et de déterminer, s'il y a lieu, les droits exigibles et la période de validité de l'agrément.

Le paragraphe 3° de l'article 21 permet de déterminer les conditions que doit remplir le titulaire d'un agrément, y compris les documents et renseignements à communiquer au ministre, les inspections afférentes ainsi que les conditions dans lesquelles l'agrément peut être renouvelé, suspendu ou révoqué.

Le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation est entré en vigueur le 10 juillet 1997, et sa version révisée a pris effet le 1^{er} janvier 2008.

Ce règlement détermine les conditions et les obligations à remplir pour être agréé, soit en tant que ressource de formation externe (organisme formateur et formateur), soit en tant que ressource de formation interne (service de formation d'un employeur et service de formation multiemployeur).

L'administration du règlement relève de la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre. Son personnel a donc la responsabilité de répondre à toutes les questions sur le règlement et, plus particulièrement, à celles qui impliquent une interprétation. Il doit également recevoir et traiter toutes les demandes d'agrément, et tenir à jour le [Répertoire des formateurs et des organismes formateurs](#).

Le rôle des directions régionales et des centres locaux d'emploi (CLE) consiste à donner de l'information de nature générale aux organismes formateurs, aux formateurs et aux services de formation des employeurs assujettis.

2.5.2 *Référence au Guide*

Le Guide sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation décrit les conditions et obligations que doivent respecter les demandeurs pour être agréés. Ce guide donne également des précisions sur le formulaire et les documents que doivent présenter les demandeurs. Il précise les droits exigibles, énumère les caractéristiques générales d'un agrément ainsi que la marche à suivre pour le renouveler ou le mettre à jour.

2.6 Déontologie des formateurs et des organismes formateurs

2.6.1 *Assises légales et portée du Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs*

La loi sur les compétences prévoit que la Commission des partenaires du marché du travail peut, par règlement, déterminer des normes d'éthique et de déontologie applicables aux titulaires d'un agrément ou d'une reconnaissance (article 20, 1^{er} alinéa, paragraphe 4^o).

De plus, l'article 21.1 prévoit qu'un règlement adopté en vertu du paragraphe 4^o du premier alinéa de l'article 20 peut notamment :

- 1^o régir ou interdire certaines pratiques reliées à la conduite professionnelle des titulaires d'un agrément ou d'une reconnaissance;
- 2^o établir la procédure d'examen et d'enquête concernant les comportements susceptibles de déroger à la présente loi et aux règlements, et déterminer les sanctions appropriées.

Le Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs découle donc de ces articles. Il fixe, d'une part, les normes d'éthique et de déontologie visant les titulaires d'un agrément (Section II : Règles de déontologie) et il établit, d'autre part, le processus disciplinaire applicable dans les cas où ces normes ne sont pas respectées (Section III : Processus disciplinaire).

En ce qui a trait au processus disciplinaire, le règlement permet à toute personne de porter plainte, par écrit (article 13), contre un formateur ou un organisme formateur agréé qui a un comportement dérogatoire à la loi sur les compétences et à ses règlements. Selon la gravité du comportement, le ministre peut réprimander le titulaire d'agrément, suspendre son certificat ou le révoquer (article 18). C'est la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre qui reçoit les plaintes et traite les irrégularités, selon le processus établi.

2.6.2 *Référence au Guide*

La section 9 du [Guide sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation](#) traite des règles à respecter en matière de déontologie ainsi que du processus disciplinaire.

2.7 Mutuelles de formation

Une mutuelle de formation est un regroupement d'employeurs ou d'organisations qui partagent une problématique commune sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et pour qui la mutualisation des services de formation représente la manière appropriée de répondre à cette problématique.

L'objectif d'une mutuelle de formation est de structurer, de développer et de mettre en œuvre des services de formation répondant aux problématiques communes et aux besoins particuliers de la main-d'œuvre d'un secteur d'activité économique ou d'une région, ainsi qu'à leur environnement socioéconomique et aux changements technologiques ou structurels du marché.

2.7.1 Assises légales et portée du Règlement sur les mutuelles de formation

L'article 8 de la loi sur les compétences prévoit que les versements effectués par un employeur à une mutuelle de formation reconnue par le ministre, ou les dépenses réalisées par un employeur auprès d'une telle mutuelle, constituent des dépenses admissibles. Il s'agit ainsi d'autres moyens pour l'employeur de s'acquitter de son obligation d'investir en formation.

La loi sur les compétences permet à la Commission des partenaires du marché du travail de déterminer, par règlement, les principes, critères ou facteurs dont le ministre tient compte pour reconnaître une mutuelle de formation (article 21, paragraphe 2°). Ainsi, le Règlement sur les mutuelles de formation, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008, précise les organismes pouvant être reconnus (article 3), les critères de reconnaissance (article 4), les obligations (section IV) ainsi que les mécanismes de reddition de comptes (section V).

À noter que les employeurs qui ne sont pas assujettis à la loi sur les compétences peuvent aussi participer aux activités organisées par les mutuelles de formation. En effet, celles-ci peuvent soutenir les PME dans l'organisation et la réalisation d'activités visant à développer les compétences de la main-d'œuvre.

2.7.2 Référence au Guide

Le [Guide sur les mutuelles de formation](#), en plus de préciser le genre d'organismes qui peuvent être reconnus, les critères de reconnaissance, les obligations ainsi que les mécanismes de reddition de comptes, indique les formulaires et les documents à fournir, de même que les droits exigibles.

2.8 Certificat de qualité des initiatives de formation

2.8.1 *Assises légales et portée du Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation*

Le paragraphe 3^o du premier alinéa de l'article 20 de la loi sur les compétences prévoit que la Commission des partenaires du marché du travail peut, par règlement, exempter des entreprises de certaines obligations qui découlent de la loi sur les compétences (voir la section 2.3. du présent chapitre).

Ainsi, en vertu de l'article 20 de la loi sur les compétences, le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation établit les conditions de délivrance d'un tel certificat, les conditions de renouvellement et de révocation de celui-ci, en plus de déterminer la durée de l'exemption, les droits exigibles et les vérifications afférentes.

Plus particulièrement, un certificat de qualité des initiatives de formation est délivré par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale à un employeur qui, selon le règlement (L.R.Q., c. D-8.3, r. 2.02, art. 3),

- ◆ a mis en œuvre un processus de développement des compétences et s'engage à poursuivre son application avec la participation des représentants de l'employeur et des employés

ou

- ◆ s'engage dans la mise en œuvre et l'application d'un tel processus dont l'élaboration s'effectue dans le cadre d'une structure formelle de concertation requérant la participation de représentants de l'employeur et des employés.

Le processus de développement des compétences comprend :

- ◆ l'analyse de la situation de l'entreprise, du ministère ou de l'organisme et ses perspectives en matière d'amélioration et de développement des compétences;
- ◆ la définition de ses besoins de formation;
- ◆ le plan des activités de formation envisagées, y compris un mécanisme de suivi de la mise en œuvre de ces activités;
- ◆ l'indication de la méthode privilégiée pour évaluer les retombées de la formation donnée aux employés.

2.8.2 Référence au Guide

Le [Guide de présentation d'une demande de certificat de qualité des initiatives de formation](#) décrit les modalités d'obtention et de renouvellement du certificat ainsi que les vérifications et les sanctions administratives applicables lorsque les conditions prévues ne sont pas respectées.

2.9 Certificat d'activité admissible

La délivrance d'un certificat d'activité admissible est prévue au 4^e alinéa de l'article 5 de la loi sur les compétences. L'obtention d'un tel certificat permet à l'employeur de s'assurer de l'admissibilité d'une activité de formation qu'il projette de réaliser. Ce certificat vise avant tout à déterminer l'admissibilité d'une activité de formation qui se situe dans une zone grise et qui est sujette à interprétation. Il est fourni, sur demande écrite de l'employeur, à la Commission des partenaires du marché du travail et n'est pas obligatoire.

Dans les cas où il est évident que l'activité de formation projetée est admissible en vertu de la loi sur les compétences⁶ et du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le rôle-conseil d'Emploi-Québec devrait être suffisant pour rassurer l'employeur et lui éviter les frais d'obtention d'un certificat. En effet, la loi sur les compétences se veut simple d'application et d'administration. Elle vise, entre autres, à responsabiliser l'employeur quant aux choix des moyens et aux types de formations qu'il entend privilégier.

Toutefois, si après avoir été conseillé, l'employeur désire tout de même obtenir un certificat, il devra faire une demande écrite et payer les frais prescrits dans le Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 5 de la loi. Ces frais sont de 99 \$ lorsque l'activité prévue est un colloque, un congrès ou un séminaire organisé par un établissement d'enseignement reconnu, un organisme formateur agréé ou un ordre professionnel, et de 200 \$ dans tous les autres cas.

2.9.1 Modalités d'obtention du certificat d'activité admissible

Pour obtenir un certificat d'activité admissible, l'employeur doit faire une demande écrite à la Commission des partenaires du marché du travail et payer les droits prévus. Il doit envoyer sa demande à l'adresse suivante :

Commission des partenaires du marché du travail
Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre
800, rue du Square-Victoria, 28^e étage
Case postale 100
Montréal (Québec) H4Z 1B7

6. C'est-à-dire qu'elle concourt à la réalisation de son objet (article 1), s'adresse au personnel de l'employeur (article 5) et respecte les conditions d'un des moyens énumérés à l'article 6.

Voici des précisions sur ce qu'il faut fournir pour obtenir un certificat.

- ◆ Pour chaque demande :
 - ◇ le nom, l'adresse et le numéro de téléphone du demandeur (employeur, organisateur ou promoteur de l'activité, selon le cas);
 - ◇ le nom du représentant du demandeur;
 - ◇ le paiement des frais prévus dans le Règlement sur les frais exigibles en vertu de l'article 5 de la loi.

- ◆ Pour un colloque, un congrès ou un séminaire :
 - ◇ la description de la clientèle visée;
 - ◇ le coût rattaché à l'ensemble des activités de formation, indiqué séparément du coût d'inscription à l'événement (les frais de repas et d'hébergement rattachés aux activités de formation peuvent être inclus dans le coût de l'activité de formation);
 - ◇ le mode retenu d'évaluation ou de reconnaissance, le cas échéant;
 - ◇ le programme et la publicité officiels (version imprimée);
 - ◇ le contenu détaillé, incluant problématique et objectifs, pour chacune des activités de formation prévues.

- ◆ Pour toute autre activité de formation :
 - ◇ la description de la problématique;
 - ◇ le ou les objectifs et le contenu de la formation;
 - ◇ la méthode d'enseignement;
 - ◇ la durée de l'activité;
 - ◇ le mode retenu d'évaluation ou de reconnaissance;
 - ◇ s'il s'agit d'entraînement à la tâche, le contenu et la durée précise de chaque tâche d'apprentissage.

Sur réception, la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre vérifie les renseignements, analyse le dossier et rend une décision dans les 15 jours ouvrables.

Le certificat d'activité admissible est par la suite expédié au demandeur ou, en cas de refus, une lettre explicative lui est adressée.

Le demandeur peut demander une révision de son dossier.

2.10 Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

2.10.1 Constitution du Fonds

Le [Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre](#) est constitué des cotisations versées par les employeurs assujettis à la loi sur les compétences et qui n'ont pas investi l'équivalent d'au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation, pour une année civile donnée. En vertu de l'article 14 de la loi sur les compétences, la cotisation correspond donc à la différence entre les dépenses admissibles réalisées et la participation minimale décrite à l'article 3.

L'article 15 précise que la cotisation à l'égard d'une année doit être payée au ministre du Revenu du Québec, au plus tard le jour où l'employeur doit produire la déclaration prévue dans le cadre de l'application de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3).

Selon l'article 16 de la loi sur les compétences, la cotisation de l'employeur s'effectue à partir du formulaire prescrit. Il s'agit du [Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur](#) constituant, aux fins de la loi sur les compétences, la déclaration annuelle de l'employeur au ministère du Revenu du Québec à l'égard de sa masse salariale et des dépenses de formation admissibles qu'il a réalisées au cours de l'année civile.

L'article 18 de la loi sur les compétences prévoit que les cotisations perçues par le ministre du Revenu du Québec sont remises au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui les verse au Fonds, après avoir déduit les frais de perception convenus. En vertu de l'article 19 de la loi sur les compétences, la section concernant les versements de l'employeur au Fonds est réputée être une loi fiscale au sens de la Loi sur le ministère du Revenu du Québec.

Le Fonds est également constitué des revenus provenant de la perception des droits et frais relatifs à l'application de la loi sur les compétences (article 27).

2.10.2 Affectation des ressources du Fonds

Le gouvernement du Québec a confié à la Commission des partenaires du marché du travail, en vertu de l'article 30 de la loi sur les compétences, le soin d'adopter le Plan annuel d'affectation des ressources, lequel est ensuite approuvé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'article 26 de la loi sur les compétences stipule que le Fonds est affecté à la promotion et au soutien financier et technique des actions de développement des compétences de la main-d'œuvre et des initiatives prises en ces matières répondant aux orientations prioritaires et aux critères d'intervention définis par le Plan d'affectation des ressources.

Cela permet notamment d'accorder un soutien financier à la main-d'œuvre au moyen de subventions. En effet, l'article 34 de la loi sur les compétences offre à la Commission des partenaires du marché du travail la possibilité d'établir des programmes de subvention qui doivent prévoir les critères d'admissibilité, barèmes et limites ainsi que les modalités d'attribution. Ces barèmes et limites sont approuvés par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Sont puisées à même le Fonds, en vertu de l'article 28 de la loi sur les compétences, les sommes nécessaires pour préparer et diffuser l'information concernant l'application de la loi sur les compétences, le Fonds et le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Il en est de même de la rémunération des personnes qui sont affectées à l'application de la loi sur les compétences et à l'administration du Fonds.

2.10.3 Information aux entreprises

Pour de l'information sur le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, sur le Plan d'affectation des ressources et sur les Programmes de subvention, on consultera le site d'[Emploi-Québec](#) et celui de la [Commission des partenaires du marché du travail](#).

2.11 Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est un outil conçu par les partenaires du marché du travail en fonction des besoins du marché du travail. Il s'agit d'un dispositif d'apprentissage, de qualification et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Il rend notamment disponibles des normes professionnelles, des guides d'apprentissage et des guides d'accompagnement pour la formation en milieu de travail dans différents métiers ou fonctions. Il fournit de la sorte aux entreprises des moyens de mieux organiser leurs activités d'apprentissage en tenant compte du type d'organisation du travail qui a cours dans un métier ou une fonction.

2.11.1 Assises légales

Les articles 25.1 à 25.7 de la loi sur les compétences concernent le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. On y indique l'objectif du cadre, soit favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, et ce, en vue d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser la transférabilité des apprentissages. On y indique, en outre, que cet objectif sera atteint par le développement de divers modes de formation (article 25.1).

La loi sur les compétences précise également que la norme professionnelle est la référence en ce qui concerne la poursuite de cet objectif (article 25.2). Une norme professionnelle vise un métier et porte sur chacune des compétences requises pour l'exercice autonome et la maîtrise de ce métier (article 25.3).

La loi sur les compétences précise, en outre, les conditions d'adoption de la norme : elle doit être élaborée par un comité sectoriel de main-d'œuvre, elle doit répondre à un besoin du marché du travail et faire l'objet d'un consensus sectoriel. La norme est approuvée par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur recommandation de la Commission des partenaires du marché du travail (article 25.4). Le ministre rend publique l'approbation d'une norme ou toute modification à une norme déjà approuvée (article 25.5).

La loi sur les compétences définit également ce que sont les stratégies de développement des compétences en milieu de travail pouvant être établies par la Commission des partenaires du marché du travail. Ces stratégies constituent des modes de formation qui s'appliquent à une ou plusieurs normes et qui visent à permettre à des travailleurs d'atteindre la maîtrise du métier visé par une norme. Les paragraphes 1^o à 6^o de l'article 25.6 décrivent en quoi peuvent consister ces stratégies; le programme d'apprentissage en milieu de travail en est un exemple.

Enfin, l'article 25.7 de la loi sur les compétences apporte des précisions relatives à la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

C'est en vertu du Règlement sur les dépenses de formation admissibles que l'employeur peut comptabiliser les dépenses de formation rattachées à l'application du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (articles 1 (14) et 1 (15)).

2.11.2 Référence au Guide

La section 3.3 du [Guide général d'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre](#) décrit brièvement le cadre.

Pour plus d'information, vous pouvez consulter le document produit par la Commission des partenaires du marché du travail sur le [Cadre de développement et de reconnaissance des compétences](#).

2.12 Comités sectoriels de main-d'œuvre

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes à but non lucratif reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail et composés de représentants d'employeurs et de travailleurs du secteur d'activité économique qu'ils représentent. Ces organismes comptent aussi des représentants de ministères et d'organismes associés aux secteurs concernés. Ils ont notamment pour mandat de définir les besoins en développement de la main-d'œuvre et de soutenir l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre dans leur secteur d'activité.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre peuvent agir à titre de mutuelles de formation et participer à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ils peuvent aussi, en concertation avec les principaux partenaires d'un secteur, élaborer et mettre en œuvre des stratégies ou plans d'action visant à répondre aux besoins particuliers des entreprises et de la main-d'œuvre de ce secteur. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre peut soutenir financièrement les comités sectoriels à cet égard.

2.12.1 Assises légales

L'article 44.5 de la loi sur les compétences précise que la Commission des partenaires du marché du travail peut reconnaître un comité sectoriel de main-d'œuvre qui a pour objectif d'établir les besoins en développement de la main-d'œuvre d'un secteur d'activité économique et de soutenir l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre dans ce secteur. On y précise également que le mandat du comité s'exerce dans le cadre de la Politique d'intervention sectorielle et que ce comité peut agir à titre de mutuelle de formation.

L'article 44.6 de la loi apporte les précisions nécessaires quant au rôle des comités sectoriels de main-d'œuvre relativement à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre⁷. On y indique que ces comités peuvent, dans le but de soutenir l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre de leur secteur d'activité économique, participer à la mise en œuvre du cadre ou encore élaborer et mettre en œuvre des stratégies ou plans d'action visant à répondre aux besoins particuliers des entreprises et de la main-d'œuvre de leur secteur.

2.12.2 Référence à la Politique

Pour plus d'information, vous pouvez consulter la [Politique d'intervention sectorielle](#) qui décrit le champ d'action des comités sectoriels de même que la [liste des comités sectoriels de main-d'œuvre](#).

7. Voir la section 2.11 ci-dessus : « Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ».