

# **Manuel d'interprétation de la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**

## **Chapitre 4.2**

### **Moyens offerts à l'employeur pour réaliser, au bénéfice de son personnel, des dépenses de formation admissibles**

Direction du soutien opérationnel  
au développement de la main-d'œuvre

---

---

## TABLE DES MATIÈRES

|  |    |
|--|----|
| Moyens offerts à l'employeur pour réaliser, au bénéfice de son personnel,<br>des dépenses de formation admissibles.....                          | 1  |
| Activité de formation offerte par un établissement d'enseignement reconnu.....   | 2  |
| Formation donnée par un établissement d'enseignement reconnu à ses propres<br>employés .....   | 3  |
| Formation offerte par un organisme formateur, un formateur ou un service de formation<br>agrés .....   | 4  |
| Inaccessibilité de l'agrément.....   | 4  |
| Agrément visant la formation externe – Organisme formateur ou formateur agréé.....   | 5  |
| Agrément visant la formation interne – Service de formation agréé .....  | 5  |
| Dépenses de formation réalisées auprès d'un organisme formateur, d'un formateur<br>ou d'un service de formation non agréés par le ministre ..... | 6  |
| Formation offerte par les ordres professionnels.....   | 7  |
| Formation donnée dans le cadre d'un plan de formation .....  | 8  |
| Composition et rôle du comité.....   | 8  |
| Plan de formation.....   | 9  |
| Attestation de formation .....   | 10 |
| Accueil de stagiaires ou d'enseignants stagiaires en entreprise .....  | 11 |
| Stages exigés pour intégrer un ordre professionnel .....   | 12 |
| Stages de l'École du Barreau du Québec.....  | 13 |
| Résident stagiaire en médecine .....   | 13 |
| Stages se déroulant à l'extérieur du Québec.....   | 13 |
| Mutuelles de formation .....   | 14 |
| Entente patronale-syndicale .....  | 16 |
| Association accréditée et syndicat accrédité .....   | 16 |
| Admissibilité des dépenses non prévues à l'article 1 du Règlement sur les dépenses<br>de formation admissibles .....                             | 16 |
| Convention collective par opposition à entente négociée .....  | 17 |

---

---

|  |    |
|--|----|
| Renouvellement de l'entente négociée .....   | 17 |
| Admissibilité des dépenses relatives à la formation d'employés non syndiqués .....   | 17 |
| Application d'une entente conclue entre plusieurs employeurs et un même syndicat .....   | 17 |
| Application à la personne morale mère d'une entente conclue entre une filiale et son syndicat .....  | 18 |
| Signature de l'entente négociée .....  | 18 |
| Dépenses de formation réalisées avant la conclusion de l'entente négociée en vertu de l'article 9 de la loi sur les compétences .....          | 18 |
| Report des dépenses de formation admissibles .....   | 19 |
| Dépenses de formation admissibles qui excèdent le seuil de 1 % fixé par la loi sur les compétences pendant l'année d'assujettissement.....     | 19 |
| Dépenses de formation admissibles réalisées pendant l'année précédant celle où l'employeur devient assujetti à la loi sur les compétences..... | 20 |
| Utilisation du report par l'employeur qui cesse d'être assujetti durant au moins une année.....  | 21 |
| Reports de l'entreprise exemptée .....   | 22 |
| Régime de l'industrie de la construction .....   | 24 |
| Contribution annuelle à l'École nationale de police du Québec.....   | 25 |
| Formation visant l'établissement d'un programme d'équité salariale .....   | 26 |

## **Moyens offerts à l'employeur pour réaliser, au bénéfice de son personnel, des dépenses de formation admissibles**

La loi sur les compétences oblige les employeurs assujettis à investir en matière de formation. Ces derniers disposent de différents moyens pour comptabiliser leurs dépenses de formation admissibles. Les conditions d'application diffèrent selon le moyen choisi, lequel demeure à leur discrétion. En effet, la loi sur les compétences n'a pas pour objet d'intervenir au regard du contenu de la formation offerte, ni d'établir des exigences particulières quant aux formations que l'employeur choisit d'offrir à son personnel. La loi laisse à l'employeur la liberté de choisir les moyens et le type de formation qu'il souhaite offrir à son personnel, dans la mesure où cette formation contribue au développement des compétences de la main-d'œuvre qui la reçoit.

Les moyens offerts à l'employeur pour réaliser des dépenses de formation admissibles sont prévus aux articles 6, 8, 9, 11 et 12 de la loi sur les compétences, lesquels sont complétés par le Règlement sur les dépenses de formation admissibles et par d'autres lois, telles la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) et la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001). Ces moyens seront traités dans les deux prochaines sections.

---

---

## Activité de formation offerte par un établissement d'enseignement reconnu

Le paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 6 de la loi sur les compétences prévoit qu'une dépense peut concerner la formation donnée par un établissement d'enseignement reconnu.

L'article 7 de la loi sur les compétences contient la liste des types d'établissements d'enseignement reconnus aux fins de l'application de l'article 6 (1<sup>o</sup>)<sup>1</sup>.

→ Établissements régis par la Loi sur l'enseignement privé

Selon le paragraphe 3<sup>o</sup> de l'article 7 de la loi sur les compétences, un établissement d'enseignement privé n'est reconnu que pour la formation faisant l'objet du permis qui lui est délivré en vertu de la [Loi sur l'enseignement privé](#) (L.R.Q., c. E-9.1). Cependant, il peut arriver qu'un tel établissement offre une formation différente de celle mentionnée dans son permis, mais qui s'inscrit dans le même champ professionnel<sup>2</sup>. Les dépenses reliées à une telle formation sont admissibles.

### Exemple

Un établissement d'enseignement privé détenant un permis qui lui permet de donner le programme de formation « Techniques de bureautique » peut également offrir, en vertu de l'article 6 (1<sup>o</sup>) de la loi sur les compétences, une formation sur mesure relative à un logiciel d'administration, puisque cette formation s'inscrit dans le même champ professionnel que celui du programme pour lequel l'établissement a obtenu son permis, soit le champ « Administration et commerce ».

À l'opposé, lorsqu'un établissement d'enseignement privé donne une formation qui ne fait pas l'objet de son permis et qui ne s'inscrit pas dans le champ professionnel visé par ce permis, cette formation ne répond pas aux critères de l'article 6 (1<sup>o</sup>) de la loi sur les compétences.

La formation peut toutefois être admissible si l'employeur choisit l'un ou l'autre des moyens prévus aux paragraphes 2<sup>o</sup> ou 4<sup>o</sup> de l'article 6 de cette loi. Dans le premier cas, l'établissement d'enseignement privé doit avoir préalablement obtenu un agrément auprès du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu du Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation<sup>3</sup>. Dans le second cas, la formation doit s'inscrire dans le cadre d'un plan de formation établi après consultation d'un comité créé au sein de l'entreprise<sup>4</sup>.

---

1. Les sections 6.2 à 6.8 du chapitre 6 contiennent des liens vers les listes des divers types d'établissements reconnus.

2. La section 3.6.1 du chapitre 3 contient un lien vers le formulaire de demande d'agrément, dans lequel se trouve une liste détaillée des champs professionnels.

3. Voir la section 2.2 du présent chapitre.

4. Voir la section 2.4 du présent chapitre.

---

---

→ Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec

Le paragraphe 6° de l'article 7 de la loi sur les compétences mentionne nommément l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec. Ce paragraphe vise aussi les autres établissements tenus, en vertu d'une loi, par un ministère ou un organisme mandataire de l'État québécois<sup>5</sup>.

→ Établissements régis par une entente internationale

Le paragraphe 7o de l'article 7 de la loi sur les compétences décrit des établissements dont le régime d'enseignement est l'objet d'une entente internationale au sens de la Loi sur le ministère des Relations internationales (L.R.Q., c. M-25.1.1). Sous cette description, on trouve des établissements québécois dont les programmes d'enseignement ne sont pas identiques aux programmes prescrits par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), mais qui, en vertu d'ententes internationales, peuvent tout de même exercer leurs activités au Québec<sup>6</sup>.

→ Autres établissements

Le paragraphe 8° de l'article 7 de la loi sur les compétences précise que les établissements figurant dans les listes établies par le MELS, aux fins de l'aide financière aux études, sont également des établissements reconnus<sup>7</sup>.

### **Formation donnée par un établissement d'enseignement reconnu à ses propres employés**

S'il est lui-même un employeur assujéti, un établissement d'enseignement reconnu ne peut utiliser le statut que lui confère l'article 6 (1°) de la loi sur les compétences pour réaliser des activités de formation interne, au bénéfice de ses propres employés. En effet, le moyen prévu à cet article concerne des activités de formation offertes par un tel établissement en tant que formateur externe, c'est-à-dire au bénéfice des employés d'un autre employeur

Pour rendre son activité de formation admissible, un tel établissement d'enseignement devra utiliser soit les services d'un autre établissement d'enseignement reconnu, soit un autre des moyens prévus par la loi sur les compétences. Il pourrait s'agir, à titre d'exemple, d'une formation donnée par un formateur agréé ou d'une formation offerte dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise<sup>8</sup>. L'établissement d'enseignement pourrait aussi faire agréer son service de formation conformément au paragraphe 2° de l'article 6 de la loi sur les compétences.

---

5. Voir la section 6.6 du chapitre 6.

6. Voir la section 6.7 du chapitre 6.

7. Voir la section 6.8 du chapitre 6.

8. Voir les sections 2.2 et 2.4 du présent chapitre.

---

---

## Formation offerte par un organisme formateur, un formateur ou un service de formation agréés

L'article 6 (2°) de la loi sur les compétences constitue un moyen par lequel un employeur peut réaliser des dépenses de formation au bénéfice de son personnel. Cet article traite de la formation donnée par un titulaire d'agrément, soit :

- Ressources externes
  - ◆ un organisme formateur agréé, y compris un organisme formateur sans but lucratif;
  - ◆ un formateur agréé.
- Ressources internes
  - ◆ le service de formation d'un employeur agréé;
  - ◆ un service de formation multiemployeur agréé.

Le Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation établit les conditions et les obligations que doivent respecter les demandeurs qui désirent être agréés par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le [Guide sur l'agrément des organismes formateurs, des formatrices et des formateurs et des services de formation](#) apporte des précisions à ce sujet.

### Incessibilité de l'agrément

L'agrément est délivré à une personne physique ou à une personne morale, y compris un organisme formateur sans but lucratif qui possède un nom auquel le Registraire des entreprises du Québec a attribué un numéro d'entreprise en vertu de l'article 21 de la [Loi sur la publicité légale des entreprises](#) (L.R.Q., c. P-44.1). Dans sa déclaration d'immatriculation, le demandeur peut également avoir fait état de tout autre nom qu'il utilise dans l'exercice de son activité en plus de celui sous lequel il est immatriculé.

Un agrément ne peut être transféré à une entité immatriculée sous un autre numéro d'entreprise, que cela résulte d'un achat d'entreprise, d'une fusion avec une autre entreprise ou de toute autre opération qui donne lieu à la naissance d'une nouvelle entité juridique (Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, article 19). Cela n'interdit toutefois pas de changer tout nom commercial que l'on a déclaré et auquel un numéro d'entreprise a été attribué, à condition que la déclaration ait été modifiée en conséquence.

---

---

### **Agrément visant la formation externe – Organisme formateur ou formateur agréé**

L'article 6 (2°) de la loi sur les compétences précise, entre autres, que la formation est donnée par un organisme formateur ou un formateur agréé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette formation doit donc être donnée par le personnel de formateurs – salariés ou contractuels – pour lesquels un organisme formateur a obtenu son agrément (Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, article 13) ou par un formateur agréé.

Soulignons que pour être admissible, la formation donnée par le titulaire de l'agrément doit s'inscrire dans le champ professionnel<sup>9</sup> pour lequel il a été agréé.

### **Agrément visant la formation interne – Service de formation agréé**

L'article 6 (2°) de la loi sur les compétences précise que les dépenses au bénéfice du personnel d'un employeur peuvent concerner la formation donnée par un service de formation agréé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

En vertu de l'article 13 du Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, l'agrément du service de formation d'un employeur ou d'un service de formation multiemployeur vise la formation donnée par :

- le personnel de l'employeur;
- le personnel d'un des employeurs du regroupement, dans le cas d'un service de formation multiemployeur;

le personnel d'un fournisseur en matériaux, en équipements ou en logiciels, à condition que la fourniture qui fait l'objet de cette formation soit utilisée par le personnel formé.

Si un employeur dispose d'un service de formation agréé ou d'un service de formation multiemployeur agréé, il peut tout de même utiliser tout autre moyen reconnu pour réaliser des dépenses de formation admissibles, notamment avoir recours à une ressource externe agréée ou non pour donner une activité de formation.

Enfin, soulignons qu'il n'est plus nécessaire, pour l'employeur qui détient un certificat de qualité des initiatives de formation, de maintenir l'agrément de son service de formation. En effet, un tel employeur est exempté de l'application des sections I et II du chapitre II de la loi sur les compétences, ce qui signifie qu'il est exempté de la comptabilisation de ses dépenses de formation ainsi que des obligations qui en découlent, comme celles rattachées à l'utilisation de l'un ou l'autre des moyens prévus par cette loi dont l'article 6 (2°) permettant que la formation soit donnée par un service de formation.

---

9. Pour la liste des différents champs professionnels, voir la section 3.6.1 du chapitre 3.



---

---

### **Dépenses de formation réalisées auprès d'un organisme formateur, d'un formateur ou d'un service de formation non agréés par le ministre**

Les dépenses de formation réalisées par un employeur auprès d'un organisme formateur, d'un formateur ou d'un service de formation non agréés ne sont pas admissibles en vertu de l'article 6 (2°) de la loi sur les compétences, à moins que la formation ne soit donnée par l'entremise d'un autre moyen prévu dans la loi sur les compétences. Il pourrait s'agir, par exemple, d'une formation donnée dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise, conformément à l'article 6 (4°)<sup>10</sup>.

En outre, si l'organisme formateur, le formateur ou le service de formation obtiennent leur agrément du ministre après avoir réalisé une activité de formation, les dépenses réalisées par l'employeur relativement à cette activité ne sont pas admissibles. Seules les dépenses réalisées à partir de la date d'agrément de l'organisme formateur, du formateur ou du service de formation sont admissibles pour l'employeur. En effet, au moment où ils ont tenu cette activité, l'organisme formateur, le formateur ou le service de formation n'étaient pas agréés et n'étaient donc pas visés par l'article 6 (2°) de la loi sur les compétences.

➔ *Révocation de l'agrément*

En vertu de l'article 52 du Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation, l'employeur qui a, de bonne foi, engagé une dépense de formation auprès d'un titulaire d'agrément dont le certificat a été suspendu ou révoqué, pourra tout de même la comptabiliser. Cette dépense doit toutefois avoir été engagée avant que n'ait été rendue la décision de suspendre ou de révoquer l'agrément.

---

10. Voir la section 2.4 du présent chapitre.

---

---

## Formation offerte par les ordres professionnels

En vertu de l'article 6 (3°) de la loi sur les compétences, un employeur peut comptabiliser des dépenses de formation admissibles en faisant bénéficier son personnel d'une formation organisée par un ordre professionnel régi par le [Code des professions du Québec](#) (L.R.Q., c. C-26)<sup>11</sup>.

L'article 1 (6°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles précise que les frais de participation à une activité de formation organisée par un ordre professionnel sont admissibles à condition que l'employé soit membre de l'ordre professionnel en question.

Dans le cas contraire, l'employeur est régi par l'article 1 (24°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, lequel renvoie aux conditions relatives à la formation donnée dans le cadre d'un colloque, d'un congrès ou d'un séminaire [article 1 (23°)]<sup>12</sup>.

Si un employé qui n'est pas membre d'un ordre professionnel participe à une activité de formation organisée par cet ordre professionnel, les dépenses relatives au salaire et aux frais engagés par l'employeur pour la participation de cet employé sont admissibles dans la mesure où :

- l'activité de formation améliore la qualification et les compétences de l'employé;
- les frais rattachés à l'activité de formation sont indiqués séparément des frais d'inscription à l'événement (de manière à les distinguer des frais relatifs aux activités non admissibles, de nature sociale ou informative par exemple).

---

11. Voir la liste des ordres professionnels régis par le Code des professions du Québec, à la section 6.1 du chapitre 6.

12. Voir la section 3.2 du présent chapitre : « Colloques, congrès, séminaires ».

## Formation donnée dans le cadre d'un plan de formation

L'article 6 (4°) de la loi sur les compétences rend admissibles les dépenses de formation au bénéfice du personnel lorsque le formateur n'est ni un établissement d'enseignement reconnu [article 6 (1°)], ni un titulaire d'agrément [article 6 (2°)], ni un ordre professionnel [article 6 (3°)].

En pareil cas, la formation doit être offerte dans le cadre d'un plan de formation établi après consultation d'un comité créé au sein de l'entreprise.

Si ces conditions sont respectées, le formateur qui offre de la formation au personnel de son employeur ou d'un autre employeur n'a pas à être agréé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

### Composition et rôle du comité

L'employeur qui utilise le moyen prévu à l'article 6 (4°) de la loi sur les compétences doit consulter un comité au sein de son entreprise afin d'établir un plan de formation. La Commission des partenaires du marché du travail n'ayant pas déterminé par règlement quelle doit être la composition de ce comité, comme le lui permet l'article 6 (4°), il s'ensuit qu'il peut s'agir de tout type de comité créé au sein de l'entreprise, que ce soit un comité de formation créé par l'employeur ou un comité déjà existant au sein de l'entreprise et dont le mandat vise d'autres fins (exemple : un comité de gestion ou un comité de santé et de sécurité du travail).

La Commission encourage toutefois l'employeur à créer un comité composé de représentants de l'employeur et des employés. Dans ce cas, le salaire des participants est admissible en vertu de l'article 1 (10°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Pour que l'employeur puisse comptabiliser cette dépense, le comité doit être composé d'employés répondant à la définition d'*employé* au sens de l'annexe de la loi sur les compétences<sup>13</sup>. Par exemple, si un employeur désire utiliser le moyen prévu à l'article 6 (4°) de la loi et qu'il soumet son plan de formation à un comité composé d'employés de son siège social situé à l'extérieur du Québec, cet employeur ne se conforme pas à la loi. Pour que sa démarche soit conforme à la loi, au moins un employé de l'établissement situé au Québec doit siéger à ce comité.

De plus, au sens de l'annexe de la loi sur les compétences, la notion d'employé implique qu'un élu est considéré comme un employé lorsqu'il reçoit un traitement pour remplir sa charge<sup>14</sup>. Par conséquent, on peut considérer qu'un conseil municipal ou le conseil d'administration d'une société constituent des comités créés au sein de l'entreprise ou de l'organisme lorsque les élus siégeant à ces conseils sont rémunérés, puisque ces derniers sont considérés comme des employés de la municipalité ou de la société. Par conséquent, la consultation d'un conseil

---

13. Voir la section 1.4 du présent chapitre : « Notion d'employé ».

14. Voir la section 1.4.2 du présent chapitre : « Les élus ».

---

municipal ou du conseil d'administration d'une société, pour l'établissement d'un plan de formation, répond à la condition stipulée à l'article 6 (4°) de la loi.

Dans le cas de sociétés associées établies au Québec et dont le siège social est également situé au Québec, chacune de ces sociétés ainsi que son siège social constituent des employeurs distincts, en vertu de la notion d'employeur. Ainsi, dans l'éventualité qu'un plan de formation global ou spécifique soit préparé à l'intention de l'ensemble des sociétés associées, la composition du comité pourrait être ajustée afin de respecter l'article 6 (4°) de la loi sur les compétences.

En effet, du côté des employeurs, il serait suffisant qu'un seul porte-parole siège au comité s'il est clairement mandaté par les différentes sociétés associées. Une société refusant d'accorder ce mandat devrait cependant désigner quelqu'un pour la représenter. En ce qui concerne les employés, il demeure nécessaire que ceux de chacun des employeurs aient respectivement au moins un représentant.

### Exemple

L'entreprise ABC comprend un siège social et trois usines constituées en filiales incorporées : A, B et C. Le siège social souhaite organiser une activité de formation structurée afin d'intégrer les recrues au travail dans les usines. La formation s'inscrit dans le plan de formation global d'ABC, et un plan de formation particulier a été conçu pour l'activité proprement dite qui est d'une durée d'une journée.

Pour respecter la loi sur les compétences, le comité qui sera consulté au sujet de cette formation doit être constitué d'un employé de chacune des usines, puisqu'il s'agit d'employeurs distincts. Cependant, au regard de la participation des employeurs, les dirigeants des usines A et B pourraient mandater formellement (par lettre, par exemple) le dirigeant de l'usine C pour les représenter au sein du comité.

Si toutefois le dirigeant de l'usine A ou B ne souhaite pas mandater le dirigeant de l'usine C, il doit s'assurer de désigner quelqu'un qui le représentera au comité.

Le rôle du comité est consultatif et non décisionnel. Il guide l'employeur dans la détermination des besoins de formation, dans le choix de la ressource interne ou externe qui donnera la formation, dans la planification et dans l'organisation des activités de formation nécessaires à l'élaboration d'un plan de formation.

### Plan de formation

Le plan de formation est une deuxième condition exigée par l'article 6 (4°) de la loi sur les compétences. Celui-ci peut prendre la forme d'un plan global ou spécifique, selon l'article 1 (12°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Pour être admissible, une formation doit être prévue dans ce plan, mais n'a pas à être approuvée par la Commission des partenaires du marché du travail ou par Emploi-Québec.

---

Le plan global de formation rassemble les activités qui visent à consolider ou à accroître les compétences du personnel par des formations reliées aux objectifs stratégiques de l'employeur. Ce plan comprend généralement les éléments suivants :

- les objectifs stratégiques de l'entreprise et les éléments motivant le plan de formation;
- la définition et l'analyse des besoins de formation (évaluation des besoins de formation);
- l'établissement des priorités de formation;
- les plans spécifiques de formation;
- le calendrier de réalisation de la formation;
- le suivi de la formation.

Le plan spécifique de formation, quant à lui, détermine les activités qui visent à consolider ou à accroître les compétences d'un employé ou d'un groupe d'employés. Il peut être élaboré aussi bien par l'entreprise elle-même que par un formateur externe, par exemple, par un formateur agréé ou par un établissement d'enseignement. Il comprend généralement :

- la problématique dont découle le besoin de formation du personnel de l'employeur (ex. : nouvelles technologies, nouvel équipement, nouveau procédé, etc.);
- le titre de l'activité de formation;
- les objectifs, c'est-à-dire la description des attentes d'apprentissage (ex. : l'étudiant devra, à la fin de la formation, réaliser...);
- le contenu de l'activité;
- la durée de l'activité;
- la méthode d'enseignement et d'apprentissage retenue (ex. : cours théoriques, exercices pratiques, etc.);
- la désignation du formateur choisi;
- les caractéristiques du personnel à former;
- la description des outils pédagogiques et du matériel nécessaires (livres, logiciels, ordinateurs, documents vidéo, rétroprojecteur, etc.);
- le mode d'évaluation retenu (examens, mises en situation, etc.);
- le coût ventilé de l'activité.

### **Attestation de formation**

En vertu du troisième alinéa de l'article 4 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, l'employeur doit être en mesure de démontrer qu'il peut délivrer annuellement des attestations de formation à tout employé ayant reçu une formation conformément au paragraphe 4° de l'article 6 de la loi sur les compétences, à défaut de la part de l'établissement d'enseignement, de l'organisme ou du formateur ayant donné la formation, de délivrer une attestation précisant l'objet de l'activité de formation à laquelle l'employé a participé.

---

---

## Accueil de stagiaires<sup>15</sup> ou d'enseignants stagiaires en entreprise

### ➔ Définitions

- **Stagiaire**

En vertu de l'article 7 (3°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, un stagiaire est une personne participant à un stage dans le cadre d'un programme d'enseignement offert par un établissement d'enseignement reconnu<sup>16</sup>, à l'exception de l'École du Barreau du Québec.

De plus, en vertu de l'article 7 (3.1°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le mot *stagiaire* désigne également la personne placée chez un employeur dans le cadre d'une formation professionnelle ou d'une formation préparatoire à l'emploi offerte par un organisme communautaire agréé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale à titre d'organisme formateur.

Ainsi, un employeur peut comptabiliser des dépenses de formation relatives à un stagiaire, aux conditions prévues aux paragraphes 14° à 16° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, et ce, seulement :

- si le stage est prévu dans un programme d'enseignement offert par un établissement d'enseignement reconnu (exemple : un programme collégial ou universitaire comportant des stages en milieu de travail);
- ou si le stage est rattaché à une formation professionnelle ou préparatoire à l'emploi offerte par un organisme communautaire, par exemple, une corporation de développement économique communautaire (CDEC) agréée à titre d'organisme formateur.

Par conséquent, certains autres types de stages (par exemple, certains stages d'insertion professionnelle) ne peuvent donner lieu à des dépenses de formation admissibles.

Il est à noter qu'un stage organisé par un établissement d'enseignement reconnu ou par un organisme communautaire agréé à titre d'organisme formateur dans le cadre d'une formation peut également faire l'objet de dépenses de formation admissibles, même s'il ne mène pas nécessairement à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme.

---

15. L'employeur assujéti à la loi sur les compétences, qui accueille un stagiaire, peut réclamer un crédit d'impôt pour stage en milieu de travail, aux conditions prescrites par cette mesure. Toutefois, aux fins de la comptabilisation des dépenses de formation admissibles dans le cadre de la loi, l'employeur doit déduire le crédit d'impôt obtenu ou à obtenir pour ses dépenses de formation en vertu de l'article 7 (13°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Pour plus d'information à ce sujet, consulter la section 4.7 du présent chapitre.

16. Les types d'établissements d'enseignement reconnus sont énumérés à l'article 7 de la loi sur les compétences et définis au chapitre 6 du présent manuel.

---

---

- ***Enseignant stagiaire***

Un enseignant stagiaire en entreprise est un professeur qui travaille pour un établissement d'enseignement reconnu, qui enseigne un programme comportant des stages et qui participe lui-même, chez un employeur, à un stage de perfectionnement associé à son programme d'enseignement.

Il est important de ne pas confondre l'enseignant stagiaire avec quelqu'un qui étudie pour devenir enseignant et qui doit effectuer des stages. Ce dernier est un stagiaire et non un enseignant stagiaire.

➔ ***Dépenses admissibles***

En vertu de l'article 1 (15°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, l'employeur peut comptabiliser le salaire d'un stagiaire, de même que celui du superviseur d'un stagiaire ou de l'accompagnateur d'un enseignant stagiaire en entreprise, jusqu'à concurrence du temps consacré exclusivement aux activités de supervision, d'encadrement ou d'accompagnement.

Le salaire et les frais engagés par un employeur pour des activités de préparation de stages qui renvoient à l'élaboration de contenus de stages ou d'apprentissage, d'outils d'accueil et de suivi, etc. sont des dépenses admissibles en vertu de l'article 1 (14°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Les frais de formation du superviseur d'un stagiaire ou de l'accompagnateur d'un enseignant stagiaire tout comme la somme versée à titre de bourse à un stagiaire constituent également des dépenses admissibles, et ce, en vertu de l'article 1 (15.1°).

Toutefois, le salaire versé à un employé pour le temps consacré à la sélection d'un stagiaire ou d'un enseignant stagiaire n'est pas admissible comme dépense de formation, puisque ce genre d'activité s'apparente davantage à de la gestion qu'à une activité de préparation de stage ou d'apprentissage.

### **Stages exigés pour intégrer un ordre professionnel**

Les dépenses effectuées par un employeur relativement à un stage obligatoire pour intégrer un ordre professionnel ne sont pas admissibles, puisqu'il ne s'agit pas d'un stage réalisé dans le cadre d'un programme offert par un établissement d'enseignement reconnu en vertu de l'article 7 (3°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Ainsi, la personne qui effectue un stage rémunéré en vue d'intégrer un ordre professionnel n'est pas considérée comme « stagiaire », mais plutôt comme employée.

En conséquence, si cette personne participe à une activité de formation admissible dans le cadre de la loi sur les compétences, les dépenses admissibles à son égard sont les mêmes que pour tout autre employé.

---

---

## Stages de l'École du Barreau du Québec

Le Barreau du Québec constitue un ordre professionnel. Cependant, pour en faire partie, il faut effectuer un stage qui, contrairement à ceux qu'exigent certains autres ordres professionnels, est organisé par un établissement d'enseignement reconnu en vertu de l'article 7 (8°) de la loi sur les compétences, en l'occurrence l'École du Barreau du Québec.

C'est pourquoi l'article 7 (3°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles exclut expressément de la définition de stagiaire les personnes qui effectuent un tel stage. Par conséquent, les dépenses prévues aux paragraphes 14° et 15° de l'article 1 du même règlement ne sont pas admissibles à l'égard de ces personnes.

Ainsi, quiconque effectue un stage rémunéré<sup>17</sup> pour être admis au Barreau du Québec n'est pas considéré comme un « stagiaire », mais plutôt comme un employé. Si cette personne participe à une activité de formation admissible dans le cadre de la loi sur les compétences, les dépenses admissibles à son égard sont les mêmes que pour tout autre employé.

Dans le cadre de ce stage, un certain nombre d'activités de formation admissibles qui peuvent être offertes à des stagiaires rémunérés (qui sont des employés au sens de la loi sur les compétences) sous forme d'entraînement à la tâche.

### Résident stagiaire en médecine

Les résidents en médecine sont en fait des « stagiaires » au sens de la loi sur les compétences, puisqu'ils effectuent des stages cliniques exigés par l'université pour l'obtention d'un diplôme d'études supérieures. Contrairement aux stagiaires du premier cycle, les stagiaires en résidence sont rémunérés. Le salaire du stagiaire est une dépense admissible pour l'employeur du médecin résident stagiaire<sup>18</sup>.

### Stages se déroulant à l'extérieur du Québec

Il est possible qu'un employeur situé au Québec affecte un stagiaire dans un établissement, une division ou une succursale qu'il possède à l'extérieur du Québec. Dans ce cas, les dépenses engagées par l'employeur et prévues aux paragraphes 14° et 15° du Règlement sur les dépenses de formation admissibles sont admissibles.

Toutefois, pour que le salaire du superviseur soit admissible, ce dernier doit être considéré comme un employé au sens de l'article 2 de l'annexe de la loi sur les compétences<sup>19</sup>.

---

17. Si la personne n'est pas rémunérée pendant la période du stage, aucune dépense de formation n'est admissible pour l'employeur dans le cadre de la loi sur les compétences.

18. Voir la section 1.1.4 du présent chapitre : « Employeur d'un résident en médecine ».

19. Pour la définition du terme « employé », voir la section 1.4.1 du présent chapitre.



---

---

## Mutuelles de formation

L'article 8 de la loi sur les compétences énonce un autre moyen que peut utiliser un employeur pour réaliser des dépenses de formation au bénéfice de son personnel.

Cet article prévoit que les versements effectués par un employeur à une mutuelle de formation reconnue par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans les conditions fixées par règlement de la Commission des partenaires du marché du travail, ou les dépenses engagées auprès d'une telle mutuelle, constituent des dépenses de formation admissibles.

### Exemple

L'entreprise ABC, qui est assujettie à la loi sur les compétences, doit investir 21 000 \$ en formation durant l'année étant donné que sa masse salariale est de 2,1 millions de dollars. Elle est membre de la mutuelle de formation XYZ. Deux possibilités s'offrent à elle.

#### *Versement à la mutuelle de formation*

Ce moyen consiste à verser un montant à la mutuelle en échange de services de formation à recevoir ultérieurement. Donc, si ABC décide d'effectuer un versement à XYZ, elle pourra y consacrer la totalité de son investissement, soit 21 000 \$, ou une partie seulement. Dans ce dernier cas, si elle y verse 16 000 \$ par exemple, elle devra réaliser d'autres dépenses de formation conformément aux moyens prévus par la loi, de manière à investir les 5 000 \$ restants.

#### *Dépense engagée auprès de la mutuelle de formation*

Une dépense engagée auprès d'une mutuelle consiste en l'achat de services de formation par l'entreprise à la mutuelle. Ainsi, ABC pourrait décider de dépenser 12 000 \$ pour participer aux activités de formation offertes par XYZ.

Soulignons que ABC peut jumeler plusieurs moyens, c'est-à-dire qu'elle pourrait verser 16 000 \$ à XYZ, dépenser 2 000 \$ auprès de celle-ci et investir 3 000 \$ dans un autre moyen prévu par la loi sur les compétences.

Les conditions auxquelles renvoie l'article 8 de la loi sur les compétences sont prévues au Règlement sur les mutuelles de formation et expliquées dans le [Guide sur les mutuelles de formation](#).

Les services ou activités de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre offerts par les mutuelles de formation, et dont peuvent bénéficier les entreprises assujetties, sont notamment :

- la détermination des besoins de formation du personnel;
- l'élaboration d'une offre de formation adaptée;
- la planification, la gestion et l'organisation de la formation;

- l'analyse des retombées des interventions de formation;
- la négociation d'ententes avec des fournisseurs de service;
- les activités de formation et leur évaluation;
- la reconnaissance des compétences acquises.

Pour que les employeurs engageant des dépenses auprès d'une mutuelle ou effectuant des versements à celle-ci puissent aussi comptabiliser les salaires des participants comme dépenses de formation admissibles, l'un des moyens prévus aux paragraphes 1° à 4° de l'article 6 de la loi sur les compétences doit être retenu [article 1 (7°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles]. Ainsi, une mutuelle de formation pourrait elle-même offrir une formation si elle détenait un agrément ou faisait appel, par exemple, aux services d'un formateur agréé ou d'un établissement d'enseignement reconnu.

## **Entente patronale-syndicale**

En vertu de l'article 9 de la loi sur les compétences, sont admises toutes les dépenses relatives à la mise en œuvre d'un plan de formation qui fait l'objet d'une entente entre l'employeur et une association, ou un syndicat accrédité en vertu d'une loi pour représenter des salariés ou tout groupe de salariés.

Cependant, comme pour toutes les autres dépenses de formation, celles qui sont réalisées dans le cadre de ce plan doivent l'être en respectant l'objectif énoncé à l'article 1 de la loi sur les compétences, c'est-à-dire qu'elles doivent améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre.

### **Association accréditée et syndicat accrédité**

Le mot *association* figurant à l'article 9 de la loi sur les compétences renvoie à la définition issue du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) et le mot *syndicat* à celle du Code canadien du travail (L.C. 1985, c. L-2).

### **Admissibilité des dépenses non prévues à l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles**

Pour que soit admise une dépense non prévue à l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles ou pour modifier la portée d'une dépense prévue à l'un des paragraphes de cet article, l'entente patronale-syndicale doit préciser clairement ces ajouts ou modifications. Sinon, seules les dépenses prévues à l'article 1 s'appliqueront.

Toutefois, si une entente prévoit la participation d'un employé à une activité de formation tenue dans le cadre d'un colloque, d'un congrès, d'un séminaire ou à une activité qui s'apparente à ce type d'événements, les conditions prévues à l'article 1 (23°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles s'appliquent. Ainsi, pour que le salaire de l'employé et les frais engagés par l'employeur, y compris les frais de séjour au prorata de la durée de la formation et les frais de déplacement, soient admissibles à titre de dépenses de formation,

- 1) les frais de participation à l'activité de formation doivent être indiqués de façon distincte des frais d'inscription et
- 2) l'employeur doit démontrer que l'activité est conforme à l'objet de la loi sur les compétences.

Ces conditions relatives aux colloques, aux congrès et aux séminaires<sup>20</sup> s'appliquent lorsqu'il existe une entente patronale-syndicale, puisqu'elles visent à rendre admissibles uniquement les dépenses de formation rattachées à des activités dont la conformité à l'objet de la loi sur les compétences peut être établie dans un contexte qui implique la participation des employés à des activités de nature sociale ou informative, lesquelles ne peuvent donner lieu à des dépenses de formation admissibles.

---

20. Voir la section 3.2 du présent chapitre : « Colloques, congrès, séminaires ».

Par ailleurs, les articles 3 à 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles s'appliquent dans le cas d'une entente négociée. Ces articles renvoient au formulaire Déclaration des activités de formation, aux pièces justificatives à conserver, aux définitions et aux règles de calcul. Ainsi, l'employeur ne pourrait, à titre d'exemple, modifier la composition du salaire admissible définie à l'article 7 (4<sup>o</sup>) du règlement.

### **Convention collective par opposition à entente négociée**

Une convention collective constitue une entente négociée. Par conséquent, l'ensemble des dépenses relatives à la mise en œuvre du plan de formation prévu dans la convention collective sont admises, en vertu du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, article 1 (12<sup>o</sup>).

Par ailleurs, il est possible qu'une convention collective ne prévoie pas la mise en œuvre d'un plan de formation. Dans ce cas, l'employeur peut négocier une entente *ad hoc* avec son syndicat pour établir un tel plan. Toutes les dépenses relatives à la mise en œuvre du plan de formation résultant de cette entente seront admissibles.

### **Renouvellement de l'entente négociée**

L'entente négociée entre l'employeur et le syndicat est valide pour la durée prévue dans cette entente. Pendant cette période de validité, l'employeur doit être en mesure de faire la preuve de l'existence d'une telle entente.

Par ailleurs, si des changements sont apportés au plan de formation, l'entente approuvée par l'employeur et le syndicat doit être modifiée en conséquence.

### **Admissibilité des dépenses relatives à la formation d'employés non syndiqués**

Les dépenses concernant des employés non syndiqués sont admissibles si l'entente patronale-syndicale prévoit que des activités de formation seront offertes à des non-syndiqués (exemple : à des cadres).

### **Application d'une entente conclue entre plusieurs employeurs et un même syndicat**

L'article 9 de la loi sur les compétences prévoit que la mise en œuvre d'un plan de formation doit faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

Cependant, rien n'empêche que plusieurs employeurs s'unissent afin de conclure une entente avec le même syndicat. Dans un tel cas, l'entente conclue devra indiquer clairement qu'elle s'applique à plusieurs employeurs.

### **Application à la personne morale mère d'une entente conclue entre une filiale et son syndicat**

Bien qu'il y ait un lien de propriété entre la filiale et la personne morale mère, il s'agit de deux employeurs distincts<sup>21</sup>, et l'entente négociée entre la filiale et son syndicat ne peut s'appliquer à la personne morale mère, à moins que cela ne soit clairement établi dans l'entente.

### **Signature de l'entente négociée**

L'entente négociée doit être signée par des personnes autorisées et mandatées pour représenter les deux parties. Dans le cas de la partie syndicale, il peut s'agir du représentant local ou régional. Pour la partie patronale, il peut s'agir, par exemple, du directeur ou du vice-président aux ressources humaines.

### **Dépenses de formation réalisées avant la conclusion de l'entente négociée en vertu de l'article 9 de la loi sur les compétences**

Si un employeur a réalisé des dépenses de formation dans le cadre d'un plan de formation qui n'a pas fait l'objet d'une entente avec son syndicat, ces dépenses ne sont pas admissibles en vertu de l'article 9 de la loi.

Dans l'éventualité où une entente visée par l'article 9 de la loi sur les compétences surviendrait une fois que les dépenses de formation ont été effectuées, celles-ci seraient admissibles à condition que l'employeur et le syndicat s'entendent à cet effet.

Cette rétroactivité se limite, comme pour toute autre dépense de formation admissible, à l'année civile qui précède celle de l'assujettissement (loi sur les compétences, art. 11, al. 3).

Dans tous les cas, rappelons que les dépenses de formation effectuées avant la conclusion d'une entente patronale-syndicale ne sont admissibles que si elles respectent l'un ou l'autre des moyens prévus par la loi.

---

21. À ce sujet, voir la section 1.1 du présent chapitre.

## Report des dépenses de formation admissibles

### Dépenses de formation admissibles qui excèdent le seuil de 1 % fixé par la loi sur les compétences pendant l'année d'assujettissement

Si le montant total des dépenses de formation admissibles d'un employeur est supérieur à l'équivalent de 1 % de sa masse salariale pour l'année où il est assujetti, l'employeur peut reporter à l'année suivante l'excédent de son investissement en formation (loi sur les compétences, art. 11, al. 1).

#### Exemple

| Année | Masse salariale | Dépenses de formation obligatoires (1 %) | Report de l'année antérieure | Dépenses de formation réalisées | Dépenses admissibles (Dépenses de formation réalisées + report) | Montant pouvant être reporté à l'année suivante |
|-------|-----------------|--|------------------------------|---------------------------------|---|---|
| 2015  | 2 100 000 \$    | 21 000 \$                                | 0 \$                         | 45 000 \$                       | 45 000 \$<br>(45 000 \$ + 0 \$)                                 | 24 000 \$<br>(45 000 \$ - 21 000 \$)            |
| 2016  | 2 500 000 \$    | 25 000 \$                                | 24 000 \$                    | 15 000 \$                       | 39 000 \$<br>(15 000 \$ + 24 000 \$)                            | 14 000 \$<br>(39 000 \$ - 25 000 \$)            |
| 2017  | 3 000 000 \$    | 30 000 \$                                | 14 000 \$                    | 16 000 \$                       | 30 000 \$<br>(16 000 \$ + 14 000 \$)                            | 0 \$<br>(30 000 \$ - 30 000 \$)                 |

Dans cet exemple, pour l'année 2015, l'employeur a une masse salariale de 2,1 millions de dollars. Ses dépenses de formation admissibles doivent donc atteindre au moins 21 000 \$ au cours de cette année, soit l'équivalent de 1 % de sa masse salariale. Or, l'employeur réalise 45 000 \$ de dépenses de formation admissibles. Il peut donc reporter à l'année 2016 le montant excédant son obligation légale, soit 25 000 \$ (45 000 \$ - 21 000 \$).

En 2016, la masse salariale de l'employeur passe de 2,1 à 2,5 millions de dollars. Il doit donc investir 25 000 \$ en formation. Or, ses dépenses admissibles n'atteignent que 15 000 \$.

Comme il a reporté à l'année 2016 l'excédent de 2015, soit 24 000 \$, il peut comptabiliser 39 000 \$ de dépenses admissibles en 2016 (15 000 \$ + 24 000 \$). Ce montant couvre et dépasse même l'écart de 10 000 \$ entre ses dépenses de formation en 2016 et ce qu'exige la loi sur les compétences. L'employeur peut donc reporter à l'année 2017 une somme de 14 000 \$, soit l'excédent de ses dépenses admissibles (39 000 \$) sur le montant de dépenses requis par la loi (25 000 \$).

En 2017, comme la masse salariale de l'employeur passe à 3 millions, il est tenu de consacrer un minimum de 30 000 \$ à la formation, mais il n'investit que 16 000 \$.

Cependant, comme il avait un excédent de 14 000 \$ en 2016, qu'il a reporté en 2017, il respecte son obligation légale, c'est-à-dire qu'il déclare 30 000 \$ de dépenses admissibles.

➔ *Grille de calcul du report*

Le report est calculé à partir de la grille de calcul de la section 3 du *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*<sup>22</sup>.

À partir de cette grille, l'employeur additionne ses dépenses de formation admissibles de l'année courante et celles des années antérieures qui ont été reportées, et peut ainsi déterminer le solde reportable aux années suivantes.

➔ *Versement au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*

Si le total des sommes investies n'équivaut pas à 1 % au moins de la masse salariale de l'employeur assujetti, ce dernier doit verser la différence au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. En effet, la loi sur les compétences ne prévoit aucun mécanisme autorisant l'employeur à s'engager à combler l'écart l'année suivante.

**Dépenses de formation admissibles réalisées pendant l'année précédant celle où l'employeur devient assujetti à la loi sur les compétences**

Les dépenses de formation admissibles réalisées par un employeur au cours de l'année précédant celle où il devient assujetti peuvent être comptabilisées l'année suivante, soit l'année où l'employeur devient assujetti à la loi sur les compétences, dans la mesure où les dépenses réalisées auraient été admissibles s'il avait alors été assujetti (art.11, al. 3).

L'employeur doit comptabiliser ses dépenses de formation en fonction du Règlement sur les dépenses de formation admissibles qui était en vigueur au moment où il a effectué ces dépenses.

---

22. Voir la section 3.3.1 du chapitre 3.

Par exemple, si un employeur non assujéti a effectué en 2015 des dépenses de formation admissibles et qu'il devient assujéti en 2016, il peut reporter et comptabiliser pour l'année 2016 ses dépenses de l'année précédente.

| Année | Masse salariale | Dépenses de formation obligatoires (1 %) | Report de l'année antérieure | Dépenses de formation réalisées | Dépenses admissibles (Dépenses de formation réalisées + reports) | Montant pouvant être reporté à l'année suivante |
|-------|-----------------|--|------------------------------|---------------------------------|--|---|
| 2015  | 1 950 000 \$    | —  | 0 \$                         | 5 000 \$                        | 5 000 \$   | 5 000 \$  |
| 2016  | 2 500 000 \$    | 25 000 \$                                | 5 000 \$                     | 20 000 \$                       | 25 000 \$<br>(20 000 \$ + 5 000 \$)                              | 0 \$  |

### Utilisation du report par l'employeur qui cesse d'être assujéti durant au moins une année

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 11 de la loi sur les compétences prévoit qu'un employeur peut comptabiliser les dépenses de formation admissibles qu'il a effectuées l'année précédant celle durant laquelle il devient assujéti. Ainsi, un employeur qui effectue des dépenses de formation admissibles qui excèdent l'équivalent de 1 % de sa masse salariale au cours de l'année d'assujétissement, mais qui n'est pas assujéti au cours de l'année suivante, peut reporter cet excédent à l'année durant laquelle il redevient assujéti.

### Exemple

| Année | Masse salariale | Dépenses de formation obligatoires (1 %) | Report de l'année antérieure | Dépenses de formation réalisées | Dépenses admissibles (Dépenses de formation réalisées + reports) | Montant pouvant être reporté à l'année suivante |
|-------|-----------------|--|------------------------------|---------------------------------|--|---|
| 2015  | 2 500 000 \$    | 25 000 \$                                | 0 \$                         | 28 000 \$                       | 28 000 \$  | 3 000 \$  |
| 2016  | 1 950 000 \$    | —  | 3 000 \$                     | —                               | 3 000 \$   | 3 000 \$  |
| 2017  | 2 500 000 \$    | 25 000 \$                                | 3 000 \$                     | 22 000 \$                       | 25 000 \$<br>(22 000 \$ + 3 000 \$)                              | 0 \$  |

L'employeur est assujéti à la loi sur les compétences en 2015 et réalise un excédent de dépenses de formation admissibles de 3 000 \$. N'étant plus assujéti en 2016, il n'est pas tenu de comptabiliser ses dépenses de formation admissibles pour cette année, même s'il bénéficie d'un report de 3 000 \$ provenant de l'année 2015. Lorsqu'il redevient assujéti en 2017, l'employeur peut comptabiliser, en plus des dépenses de formation admissibles qu'il réalise au



cours de cette année, le report de l'année 2015, soit 3 000 \$.

À noter que si l'employeur cesse d'être assujéti pendant deux années consécutives – par exemple, 2016 et 2017 – et qu'il redevient assujéti en 2018, il ne peut pas comptabiliser le report de 2015. En effet, lorsque l'employeur cesse d'être assujéti à la loi sur les compétences pendant plus d'une année, les reports accumulés deviennent inutilisables, et seules les dépenses de l'année précédente peuvent être comptabilisées.

### Reports de l'entreprise exemptée

➔ *Comptabiliser et reporter les dépenses de formation réalisées durant l'exemption*

L'employeur détenteur d'un certificat en vertu du Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation est exempté de l'application des sections I et II du chapitre II de la loi sur les compétences, qui concernent notamment la comptabilisation des dépenses de formation (Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation, art. 1).

En effet, l'employeur est présumé participer au développement des compétences de la main-d'œuvre, pour la durée de validité du certificat (trois ans), en s'engageant dans la mise en œuvre et l'application d'un processus de développement des compétences en concertation avec sa main-d'œuvre. Ce n'est donc plus sur une base quantitative que l'on reconnaît sa participation à la loi sur les compétences (masse salariale X 1 %), mais plutôt sur une base qualitative.

Par conséquent, l'employeur n'est pas tenu, au cours de la période d'exemption, de comptabiliser l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale en formation. Il a cependant l'obligation de mettre en œuvre, en concertation avec les salariés, un processus de développement des compétences relié à la stratégie de l'entreprise.

En ce sens, il n'y a pas lieu de comptabiliser les dépenses de formation pendant cette période pour ensuite les reporter à une année ultérieure durant laquelle le certificat de qualité des initiatives de formation ne serait plus en vigueur. D'une part, cette possibilité va à l'encontre des orientations sous-jacentes à l'adoption du Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation, qui sont de s'appuyer sur l'aspect qualitatif du développement des compétences en entreprise. D'autre part, l'employeur n'étant pas assujéti à « l'obligation du 1 % » (article 3 de la loi sur les compétences) pendant la période d'exemption, il n'a pas, au cours de cette période, à comptabiliser ses dépenses de formation. *Comptabiliser les dépenses de formation après l'exemption*

Le troisième alinéa de l'article 11 de la loi sur les compétences permet à l'employeur, dont le certificat de qualité des initiatives de formation est expiré et n'a pas été renouvelé, de comptabiliser les dépenses de formation admissibles réalisées au cours de la dernière année d'exemption, et ce, au même titre qu'un employeur nouvellement assujéti peut comptabiliser

les dépenses de formation admissibles réalisées pendant l'année précédant son assujettissement<sup>23</sup>.

Rappelons toutefois que l'entreprise exemptée peut renouveler son certificat, pour une période de trois ans, tant et aussi longtemps qu'elle satisfait aux conditions du Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation.

➔ *Reporter l'excédent de l'année précédant celle où l'entreprise est exemptée*

Le premier alinéa de l'article 11 de la loi sur les compétences permet aux employeurs assujettis de reporter leurs dépenses de formation à une année ultérieure.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas à l'employeur exempté, puisque celui-ci n'est plus visé par l'article 3 de la loi sur les compétences au cours de la période d'exemption. En ce sens, il n'y a pas lieu qu'il puisse reporter ses dépenses de formation admissibles à une année ultérieure durant laquelle il ne sera pas tenu de comptabiliser ses dépenses de formation.

---

23. Voir la section 2.8.3 du présent chapitre.

## Régime de l'industrie de la construction

L'article 12 de la loi sur les compétences prévoit des dispositions particulières pour les employeurs de l'industrie de la construction au Québec.

Ainsi, en vertu de cet article et de l'article 4, alinéa 4, du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, les contributions payées<sup>24</sup> au cours d'une année d'assujettissement par un employeur de l'industrie de la construction à un fonds de formation administré par la CCQ, sont admissibles comme dépenses de formation aux fins de la loi, dans la mesure où le relevé émis par la CCQ atteste que des sommes ont été déboursées à même ce fonds pour des activités de formation au cours de l'année visée par le relevé.

Toutefois, si pour une année d'assujettissement, la contribution versée par un employeur à un fonds de formation de la CCQ est inférieure au montant minimal fixé par la loi sur les compétences, soit l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale, cet employeur devra combler la différence en investissant en formation conformément à un autre moyen prévu par la loi. Autrement, il devra payer la différence à Revenu Québec, qui versera ces sommes au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Si, au contraire, sa contribution est supérieure au montant minimal fixé par la loi, l'employeur s'acquitte de son obligation pour cette année d'assujettissement et peut reporter l'excédent à l'année suivante<sup>25</sup>.

---

24. Selon les [conventions collectives 2014-2017](#) actuellement en vigueur dans l'industrie de la construction, les employeurs de cette industrie, doivent verser 0,20 \$ par heure travaillée, par salarié, à un fonds de formation administré par la CCQ.

25. Voir la section 2.8.1 du présent chapitre.

## **Contribution annuelle à l'École nationale de police du Québec**

L'article 43 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) oblige toute municipalité dont relève un corps de police, et le gouvernement du Québec en ce qui concerne le personnel policier de la Sûreté du Québec, à verser annuellement à l'École nationale de police du Québec une contribution représentant un pourcentage de la masse salariale du personnel policier ne pouvant excéder 1 %. Cet article précise également que les contributions versées constituent des dépenses admissibles au titre de la contribution des employeurs au développement des compétences de la main-d'œuvre, laquelle est prescrite par la loi sur les compétences.

À la lumière de ce qui précède, une municipalité assujettie peut comptabiliser sa contribution à l'École nationale de police du Québec comme dépense de formation admissible en conservant une preuve de celle-ci.

Toutefois, si pour une année d'assujettissement, la contribution versée par la municipalité à l'École nationale de police du Québec est inférieure au montant minimal fixé par la loi sur les compétences, soit l'équivalent d'au moins 1 % de sa masse salariale, la municipalité devra combler l'écart en investissant en formation conformément à un autre moyen prévu par la loi. Autrement, elle devra payer la différence à Revenu Québec qui versera ces sommes au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

---

---

## **Formation visant l'établissement d'un programme d'équité salariale**

Le deuxième alinéa de l'article 26 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) précise que « les coûts liés à cette formation (formation requise pour établir un programme d'équité salariale) sont réputés être des dépenses admissibles au sens de l'article 5 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ».

Cet alinéa s'applique strictement à la formation pertinente exigée d'un salarié membre d'un comité d'équité salariale pour participer à l'établissement d'un programme d'équité salariale. Les dépenses reliées à cette formation sont alors automatiquement admissibles pour l'employeur, même si la formation n'est pas donnée dans le cadre des moyens prévus par la loi. Par exemple, la personne qui donne la formation n'a pas à être agréée au sens du paragraphe 2° de l'article 6 de la loi sur les compétences ou à être membre du personnel d'un établissement d'enseignement reconnu au sens du paragraphe 1° du même article pour que la formation soit admissible. Le seul critère à respecter pour que la dépense soit admissible est que la formation soit pertinente et qu'elle soit exigée pour participer à l'établissement d'un programme d'équité salariale.

En outre, les « coûts liés à la formation » sont du même type que ceux précisés à l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Il peut donc s'agir, par exemple, du coût d'une formation, du salaire de l'employé participant pour la période pendant laquelle il est en formation, de frais de déplacement, d'hébergement et de repas, de frais engagés pour la location d'un local, de frais engagés pour l'acquisition de matériel pédagogique, etc.

Par ailleurs, même si l'article 26 de la Loi sur l'équité salariale figure dans une section qui traite des entreprises de 100 salariés ou plus, lesquelles sont obligées d'instituer un comité d'équité salariale, le troisième alinéa de l'article 31 de cette même loi rend applicable l'article 26 à un employeur dont l'entreprise compte 50 à 99 salariés, mais qui a créé sur une base facultative un comité d'équité salariale.

Il en va de même lorsque l'employeur choisit d'instituer un comité de maintien de l'équité salariale en vertu des dispositions de l'article 76.2 de la Loi sur l'équité salariale, entré en vigueur le 28 mai 2009. Le deuxième alinéa de cet article rend en effet l'article 26 applicable au comité de maintien de l'équité salariale.