

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

## **Chapitre 4.3**

### **Formation admissible**

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

---



---

## TABLE DES MATIÈRES

Introduction .....	1
Types d'activités de formation.....	2
Activités d'accueil et d'information .....	2
Activités de formation en santé et sécurité du travail .....	2
Autres activités de formation .....	3
Colloques, congrès, séminaires .....	4
Condition 1 : l'activité doit contribuer à l'amélioration de la qualification et des compétences de la main-d'œuvre.....	4
Condition 2 : le coût de l'activité de formation doit être indiqué séparément des droits d'inscription à l'événement.....	4
Dépenses admissibles.....	5
Formation interne.....	9
Nature de l'entraînement à la tâche.....	9
Conditions d'application.....	10
Durée de l'entraînement à la tâche.....	10
Plan de formation .....	11
Dépenses de formation admissibles .....	12
Entraînement à la tâche donné par un formateur externe.....	13
Formation à l'extérieur du Québec .....	14
Formation à l'extérieur du Québec donnée par un formateur interne .....	14
Formation donnée au Québec par un formateur venant de l'extérieur du Québec .....	15
Formation obligatoire et réglementée.....	16
Formation syndicale.....	17
Formation de cadres en vue de remplacer des employés en grève.....	18
Formation autogérée.....	19
Activités d'apprentissage virtuel.....	19
Employé libéré par l'employeur pour étudier et passer des examens .....	19
Autres activités reliées à la formation autogérée .....	20

---

---

Formation à distance.....	21
Formation par opposition à implantation.....	22
Formation organisée par une association.....	23

## Introduction

Pour qu'une dépense effectuée par un employeur soit admissible, elle doit nécessairement être reliée à une activité de formation qui répond à l'objectif fondamental énoncé à l'article 1 de la loi sur les compétences, c'est-à-dire une activité qui vise à « améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre ».

Ainsi, toute formation donnée dans le cadre de la loi sur les compétences doit être organisée selon un processus structuré permettant à la personne formée d'acquérir des connaissances, des habiletés ou des attitudes liées à la maîtrise d'une ou de plusieurs compétences reconnues et nécessaires à l'exercice d'un emploi. Ainsi, pour déterminer si une activité de formation est admissible, l'employeur doit se demander si la formation permettra à l'employé d'être plus compétent pour exercer un emploi.

### ➔ Certificat d'activité de formation admissible

L'admissibilité de certaines activités et des dépenses qui s'y rattachent ne pourra être confirmée que par une analyse approfondie de tous les éléments les constituant, à la suite d'une demande écrite de l'employeur à la Commission des partenaires du marché du travail en vertu du quatrième alinéa de l'article 5 de la loi.

Sur paiement des droits prescrits, l'analyse peut donner lieu à la délivrance d'un certificat qui confirme l'admissibilité d'une activité de formation qu'un employeur planifie et qui pourrait être sujette à interprétation. Pour obtenir un tel certificat, l'employeur doit faire une demande écrite à la Commission.

Le certificat d'activité de formation admissible n'est pas obligatoire, mais son obtention permet à un employeur ou à l'organisateur d'une activité de formation de s'assurer que l'activité a bien pour objet le développement ou la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ou encore sa qualification. De manière générale, l'aide d'un conseiller ou d'une conseillère aux entreprises d'Emploi-Québec suffit pour renseigner un employeur sur l'admissibilité d'une activité, lui évitant ainsi d'avoir à préparer une demande de certificat d'activité de formation admissible et à payer pour le traitement de cette demande.

L'organisateur d'un événement peut obtenir, à l'avance, un certificat d'activité de formation admissible. Pour ce faire, il doit présenter une demande écrite à la Commission et payer les droits prescrits par le règlement. S'il obtient ce certificat, les dépenses de formation engagées par les employeurs pour la formation de leurs employés dans le cadre de cet événement seront automatiquement reconnues par la loi sur les compétences, dans la mesure où elles contribuent à améliorer les compétences des employés.

---

---

## Types d'activités de formation

### Activités d'accueil et d'information

Les activités d'accueil et d'information relatives à l'intégration à un emploi ou à un poste de travail, de même que les actions de simple information sur de nouveaux matériels ou produits, ne sont pas des activités admissibles au sens de la loi sur les compétences. En effet, une activité d'information ne permet pas de répondre à l'objectif fondamental de la loi sur les compétences lorsqu'elle n'est pas organisée selon un processus structuré.

À l'occasion, les employeurs désignent par « accueil ou intégration » des activités de formation qui font l'objet d'un plan de formation complexe et qui satisfont à l'objectif fondamental de la loi sur les compétences, puisqu'elles améliorent la qualification et les compétences de la main-d'œuvre. Malgré l'appellation utilisée, ces activités peuvent être admissibles au regard de l'objet de la loi. Par exemple, l'entraînement à la tâche<sup>1</sup> pourrait être admissible dans le cas où le projet proposé comprendrait des éléments tels que la problématique liée à un besoin de développement de compétences, des objectifs précis, des indicateurs de mesure de résultats, un contenu de formation structuré et des méthodes d'évaluation des compétences.

### Activités de formation en santé et sécurité du travail

La formation en santé et sécurité du travail est actuellement régie par la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) (L.R.Q., c. S-2.1), laquelle ne poursuit pas les mêmes objectifs que la loi sur les compétences. En effet, cette dernière vise à améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre, alors que la Loi sur la santé et la sécurité du travail oblige l'employeur à informer adéquatement les travailleurs sur les risques reliés à leur travail et à leur fournir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin qu'ils aient les connaissances et les habiletés requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.

Il est cependant possible que des activités de formation visant la santé et la sécurité du travail contribuent à améliorer les compétences de la main-d'œuvre. D'ailleurs, le paragraphe 3.2° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles précise que « le mot *formation* comprend une formation en santé et sécurité du travail à la condition que celle-ci soit indissociable des compétences à acquérir pour l'exercice d'un emploi ».

Pour illustrer cette situation, prenons l'exemple d'une formation sur la manipulation d'un pistolet à scellement utilisé dans le domaine de la construction. Au cours de cette formation, le travailleur apprendra à manipuler cet outil de manière sécuritaire pour réaliser les tâches inhérentes à son emploi. Dans cet exemple, l'aspect santé et sécurité étant indissociable des connaissances et des habiletés acquises pendant la formation, celle-ci pourra être admissible en vertu de la loi sur les compétences.

À l'inverse, le fait de sensibiliser un employé à l'importance de porter un masque dans un environnement où circulent des produits chimiques ou des poussières nocives n'a pas de lien

---

1. Voir les sections 3.3.1 à 3.3.4 du présent chapitre.

---

---

immédiat avec le savoir-faire à acquérir en emploi et, par conséquent, ne constitue pas une activité de formation admissible au sens de la loi. Cette même formation pourrait toutefois être admissible si elle avait pour but d'apprendre au salarié qui manipule des substances toxiques, dans le cadre de ses fonctions, à le faire d'une manière sécuritaire.

Ainsi, pour comptabiliser des dépenses rattachées à une activité de formation en santé et sécurité du travail dans le cadre de la loi sur les compétences, l'employeur doit être en mesure de démontrer que la formation en question est indissociable des compétences à acquérir pour l'exercice de l'emploi et que, conséquemment, elle améliore la qualification et les compétences des employés qui la reçoivent.

### **Autres activités de formation**

L'admissibilité d'activités de formation sur la gestion de carrière et la croissance personnelle (motivation, actualisation et valorisation de soi, etc.) doit être interprétée de la même manière que l'admissibilité d'une formation en santé et sécurité du travail.

Ainsi, une formation sur la gestion de carrière constitue généralement une activité de développement personnel non admissible au regard de l'objet de la loi sur les compétences. En effet, l'apprentissage de techniques d'entrevue ou de rédaction de curriculum vitae n'est pas relié à l'emploi et n'améliore pas la qualification ni les compétences d'un employé. Cependant, cette formation pourrait être admissible si, par exemple, elle était donnée à un employé d'un établissement de formation affecté à l'orientation professionnelle des élèves, à un employé d'une entreprise affecté à une direction des ressources humaines ou à un employé d'une firme de consultants en gestion des ressources humaines appelé à intervenir auprès des entreprises.

De même, une formation dont l'objectif est la croissance personnelle d'un employé (motivation, actualisation et valorisation de soi, etc.) ne peut, à l'évidence même, être admissible au regard de l'objet de la loi sur les compétences, puisqu'il s'agit essentiellement de développement personnel. Toutefois, une formation portant sur la croissance personnelle et qui s'adresse à un employé en tant qu'intervenant – exemple : un psychologue ou un psychoéducateur – pourrait faire l'objet de dépenses de formation admissibles.

Quant à la formation sur les techniques de recherche d'emploi, bien que pertinente pour des employés dans un contexte de licenciement, elle ne peut être comptabilisée à titre de dépense admissible dans le cadre de la loi sur les compétences. En effet, elle ne permet pas aux employés d'être plus compétents pour exercer un emploi.

---

---

## Colloques, congrès, séminaires

En vertu du paragraphe 23° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le salaire versé et les frais engagés par un employeur à l'égard d'une formation donnée à un employé dans le cadre d'un colloque, d'un congrès ou d'un séminaire<sup>2</sup> peuvent être admissibles.

L'employeur doit cependant respecter deux conditions, et ce, quels que soient l'organisateur de l'événement (établissement d'enseignement reconnu, organisme formateur agréé, ordre professionnel, etc.) et l'endroit où il a lieu (au Québec ou à l'extérieur).

### **Condition 1 : l'activité doit contribuer à l'amélioration de la qualification et des compétences de la main-d'œuvre**

La formation doit répondre à l'objet de la loi sur les compétences, c'est-à-dire qu'elle doit contribuer à améliorer les compétences du personnel qui en bénéficie.

La formation doit s'adresser à des personnes à qui elle sera utile dans le cadre de leurs activités professionnelles.

### **Condition 2 : le coût de l'activité de formation doit être indiqué séparément des droits d'inscription à l'événement**

Pour que la dépense de formation soit admissible, l'employeur doit obtenir – que l'événement ait déjà eu lieu ou non – une confirmation écrite de l'organisateur, une facture ou un reçu où figurent distinctement :

- les droits d'inscription à l'événement,
- le coût de l'activité de formation,
- les frais de séjour (repas et hébergement, s'il y a lieu).

Si la facture ou le bulletin d'inscription ne répondent pas à cette condition, la dépense de formation n'est pas admissible, puisque l'employeur ne peut pas lui-même déterminer combien a coûté l'activité de formation. Cette condition s'applique, peu importe que l'événement ait lieu au Québec ou ailleurs.

Le coût rattaché à l'activité de formation offerte dans le cadre de l'événement est déterminé sur la base des frais engagés par l'organisateur pour la réaliser : location de salles, matériel pédagogique ou didactique, honoraires du formateur ou du conférencier, etc.

Par ailleurs, les coûts rattachés à des activités non admissibles – par exemple, une activité de nature informative (participation à une assemblée générale annuelle, visite d'exposition, etc.) ou sociale (coquetel, banquet, soirée dansante, tournoi de golf, etc.) – ne doivent pas être inclus dans le coût de l'activité de formation.

---

2. Voir la section 5.1 du chapitre 5.

---

---

Il est possible que le coût admissible rattaché à l'activité de formation corresponde au coût total d'inscription à l'événement. Cela peut s'expliquer par le fait qu'il n'y a aucune activité non admissible, ou que le coût rattaché à ces activités n'est pas inclus dans les droits d'inscription. En effet, il se peut que les activités non admissibles soient commanditées ou qu'elles soient à la charge de l'organisateur de l'événement. Dans ce cas, ce dernier doit le spécifier clairement.

## Dépenses admissibles

### ➔ Salaire

Le salaire admissible est celui qui est versé à l'employé participant à la formation, pendant la durée de celle-ci. Le salaire de l'employé pendant qu'il se déplace pour participer à l'activité de formation, de même que pendant l'heure du repas, est admissible à condition que ces heures soient rémunérées.

### ➔ Frais engagés par l'employeur

#### ↳ **Coût des activités de formation**

Le coût rattaché à l'activité de formation offerte dans le cadre de l'événement est déterminé par l'organisateur<sup>3</sup>.

#### ↳ **Frais de séjour**

Les frais de séjour engagés par l'employeur, à l'égard d'une formation reçue par un employé dans le cadre d'un colloque, d'un congrès ou d'un séminaire, sont des dépenses de formation admissibles. Ces frais sont calculés au prorata de la durée de la formation et comprennent :

- les frais de repas,
- les frais d'hébergement,
- les frais de garde d'enfants.

Par exemple, si la formation dure une journée dans le cadre d'un congrès de trois jours, on peut comptabiliser le tiers des frais de séjour, soit la portion qui correspond à la durée de l'activité admissible.

#### ↳ **Frais de déplacement**

Les frais de déplacement engagés pour permettre à l'employé d'assister à un colloque, à un congrès ou à un séminaire sont des dépenses de formation admissibles. Il en est de même des frais de stationnement.

On comptabilise la totalité des frais de déplacement étant donné que, peu importe la durée de la formation, l'employé doit se rendre sur les lieux et en revenir.

---

3. Voir la section 3.2.2 du présent chapitre.



### Exemple

Une association de conseillers en ressources humaines située aux États-Unis organise un colloque d'une durée de trois jours, soit du 21 au 23 septembre 2010.

L'entreprise Québec 123 inc. envoie son gestionnaire en ressources humaines recevoir une formation dans le cadre de ce colloque.

La veille du colloque, soit le 20 septembre, les participants sont conviés à un souper afin de faire connaissance et d'échanger sur leurs expériences professionnelles.

Le 21 septembre, le gestionnaire participe au déjeuner d'accueil des participants. En après-midi, il assiste à l'atelier de deux heures sur l'intégration des personnes immigrantes et, le soir, il prend part au coquetel dînatoire.

Le 22 septembre, il déjeune à l'hôtel puis participe, en matinée, à un atelier de trois heures sur l'engagement organisationnel et, en après-midi, à un atelier de deux heures sur les meilleures pratiques de rémunération. Il va ensuite au buffet qui est offert aux participants.

Le 23 septembre, il participe à un déjeuner-discussion sur l'amélioration des compétences au sein de la profession et à l'évaluation du colloque. Il dîne ensuite à l'hôtel avant de reprendre l'avion.

L'organisateur du colloque a transmis à l'entreprise une facture sur laquelle figure l'information suivante :

• souper du 20 septembre	45 \$
• atelier 1 (21 septembre)	450 \$
• atelier 2 (22 septembre)	600 \$
• atelier 3 (22 septembre)	450 \$
• déjeuner d'accueil du 21 septembre	75 \$
• dîners des 21 et 22 septembre	150 \$
• coquetel dînatoire du 21 septembre	commandité
• buffet du 22 septembre	100 \$
• déjeuner-discussion du 23 septembre	200 \$
	(valeur du déjeuner : (30 \$))
<b>TOTAL :</b>	<b>2 070 \$</b>

L'entreprise Québec 123 Inc. peut comptabiliser, aux fins de l'application de la loi sur les compétences, les dépenses suivantes :

	<i>Description</i>	<i>Participation au colloque</i>	<i>Autres frais payés par l'employeu r</i>	<i>Total des frais payés par l'employeur</i>	<i>Dépenses admissibles</i>
<b>Activités de formation (7 heures)</b>	Atelier 1 (2 heures)	450 \$	-	1 500 \$	<b>1 500 \$</b>
	Atelier 2 (3 heures)	600 \$			
	Atelier 3 (2 heures)	450 \$			
<b>Frais de repas</b>	Souper échange -	45 \$	-	1 030 \$	<b>343 \$</b>
	Déjeuner d'accueil	75 \$			
	Dîner	75 \$			
	Coquetel dînatoire	commandité			
	Déjeuner	-	30 \$		
	Dîner	75 \$	-		
	Buffet	100 \$			
Déjeuner-discussion	200 \$ (animateur : 170 \$ + repas : 30 \$)				
<b>Frais d'hébergement</b>	3 nuits à l'hôtel	-	600 \$		
<b>Frais de déplacement</b>	Avion, taxi	-	3 000 \$	3 000 \$	<b>3 000 \$</b>

	<i>Description</i>	<i>Participation au colloque</i>	<i>Autres frais payés par l'employeu r</i>	<i>Total des frais payés par l'employeur</i>	<i>Dépenses admissibles</i>
<b>Salaire de l'employé (35 \$/h)</b>	4 jours de 7 heures  (3 jours de colloque et 1 journée de déplacement )	–	980 \$	980 \$	<b>490 \$</b>
<b>TOTAL</b>	–	<b>2 070 \$</b>	<b>4 610 \$</b>	<b>6 510 \$</b>	<b>5 333 \$</b>

**Note :**

- *Le salaire*

- Le salaire du gestionnaire en ressources humaines :
  - ↳ pendant son déplacement à l'aller et au retour;
  - ↳ pendant la durée des ateliers, soit sept heures.

- *Les frais engagés*

- Le coût des activités de formation, soit les trois ateliers : 1 500 \$;
- La totalité des frais de déplacement (avion, taxi);
- Les frais de séjour calculés au prorata de la durée de la formation; par exemple :

La formation étant d'une durée de 7 heures pour un colloque de 3 jours, à raison de 7 heures par jour, l'employeur peut comptabiliser le tiers des frais de séjour, soit 343 \$ (1 030 \$ X 7 ÷ 21).

---

---

## Formation interne

On entend par formation interne, la formation donnée par un employé au personnel de son employeur.

Pour que des dépenses de formation soient admissibles au regard de la formation interne, l'employeur doit respecter les conditions d'un des moyens prévus par la loi sur les compétences, comme la formation donnée par un service de formation agréé [art. 6 (2°)<sup>4</sup>], dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise [art. 6 (4°)<sup>5</sup>] ou dans le cadre d'une entente patronale-syndicale (art. 9<sup>6</sup>).

### Nature de l'entraînement à la tâche

On entend par entraînement à la tâche, un ensemble d'activités visant l'acquisition, en cours de production et pour une durée spécifique, de connaissances, d'habiletés et d'attitudes reliées à l'exercice de nouvelles tâches dans le cadre d'un emploi donné. Ce type d'apprentissage est généralement de courte durée.

En outre, l'entraînement à la tâche consiste essentiellement en une activité de formation confiée à une ressource interne. Par conséquent, un employé qualifié doit être affecté à la formation de l'employé qui reçoit un entraînement à la tâche. Il ne doit pas s'agir d'autoformation.

À la lumière de ce qui précède, l'entraînement à la tâche constitue un mode de formation approprié et justifiable dans les situations où de nouvelles tâches sont assignées à un employé et que des apprentissages particuliers de courte durée sont nécessaires à leur accomplissement. Par exemple :

- une formation donnée en cours de production<sup>7</sup> à un nouvel employé;
- une formation donnée en cours de production à un employé auquel on assigne de nouvelles tâches par suite d'un changement de poste ou d'emploi;
- une formation donnée en cours de production à un employé dont les tâches sont transformées par suite d'un changement technologique ou d'une modification du processus de production.

Le fait que la formation soit donnée dans l'entreprise sous forme d'entraînement à la tâche peut être justifié dans les situations suivantes :

- l'acquisition de connaissances dans le cadre d'un emploi donné ne justifie pas de recourir à un programme théorique élaboré et donné par un formateur externe;
- la formation doit être donnée en cours de production parce que l'évaluation et le suivi de la formation ne peuvent passer que par un examen progressif des pièces produites ou des services offerts;

---

5. Voir la section 2.2 du présent chapitre.

5. Voir la section 2.4 du présent chapitre.

6. Voir la section 2.7 du présent chapitre.

7. L'expression « en cours de production » doit être prise au sens large et inclure la production de biens et de services.

- 
- 
- aucun établissement d'enseignement reconnu ni organisme formateur ne peut offrir de formation équivalente parce que la technologie utilisée est spécifique et adaptée au milieu de travail et qu'une formation en cours de production donnée par un employé spécialisé constitue le mode de formation le plus approprié.

### Conditions d'application

Le paragraphe 7 de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, reconnaissant l'admissibilité du salaire de l'employé qui reçoit un entraînement à la tâche, pose deux conditions générales :

- l'apprentissage des tâches ou le développement des compétences doivent être d'une durée déterminée;
- cette durée doit être prévue dans un plan de formation.

Aucune balise n'est précisée quant à la nature de l'entraînement à la tâche et à sa durée. Or, l'intention du législateur est de reconnaître les dépenses effectuées pour des activités d'entraînement à la tâche de courte durée ne s'apparentant pas au Programme d'apprentissage en milieu de travail de la Commission des partenaires du marché du travail, pour lequel des dispositions particulières sont prévues aux articles 25.1 et suivants de la loi sur les compétences.

L'objectif est donc de reconnaître les dépenses concernant uniquement des apprentissages précis réalisés en cours de production et non l'atteinte d'un niveau de productivité et de performance, ni l'autoformation.

Lorsqu'un employeur prévoit embaucher un nouvel employé ne possédant pas les compétences minimales exigées par l'emploi et le faire bénéficier d'un entraînement à la tâche de longue durée, l'admissibilité des dépenses engagées pour ce type d'activité de formation pourrait être mise en question, et ce, malgré la conformité de l'activité à l'objet de la loi et le respect des conditions énoncées à l'article 1 (7°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Dans une telle situation, un conseiller d'Emploi-Québec peut évaluer avec l'employeur la possibilité d'utiliser un autre mode d'apprentissage pouvant répondre à ses besoins ou d'explorer davantage le bassin de main-d'œuvre disponible possédant les compétences minimales requises. Si un entraînement à la tâche demeure nécessaire à la suite de l'embauche, il doit être de courte durée pour être admissible à titre de dépense de formation.

### Durée de l'entraînement à la tâche

La durée de l'entraînement à la tâche dépend du nombre de tâches à apprendre et de leur complexité compte tenu de l'emploi visé, du contexte de travail et de l'expérience de l'employé. C'est pourquoi les éléments suivants doivent nécessairement être considérés dans l'évaluation de l'admissibilité de la durée de l'apprentissage :

- description de tâches permettant d'évaluer le degré de complexité de l'emploi;
- profil de compétences de l'employé visé par l'entraînement à la tâche afin d'en justifier la durée;
- nature précise, durée exacte et degré de complexité des tâches visées par l'entraînement, compte tenu de la description de tâches et du profil de compétences.

---

---

Lorsque la Commission des partenaires du marché du travail reçoit une demande de certificat d'activité de formation admissible<sup>8</sup> prévoyant un nombre d'heures d'entraînement à la tâche qui dépasse visiblement l'intention législative, il est possible qu'un conseiller d'Emploi-Québec rencontre un représentant de l'employeur sur les lieux de travail des employés visés par la formation. Cette visite permettra au conseiller d'évaluer le bien-fondé de la durée déclarée d'entraînement à la tâche.

Dans l'éventualité où aucune demande de certificat d'activité de formation admissible n'est faite auprès de la Commission en vertu de l'article 5, alinéa 4 de la loi sur les compétences, l'employeur devra tout de même être en mesure de démontrer qu'il respecte les exigences relatives à la durée et à la nature de l'entraînement à la tâche pour justifier sa dépense de formation.

Par ailleurs, hormis le contexte particulier inhérent au dossier de chaque employeur, il existe des outils pour juger du caractère raisonnable de la durée de l'entraînement à la tâche pour un emploi donné. Il peut s'agir, par exemple, du site Web consacré à la [Classification nationale des professions](#) ou de celui sur la [formation professionnelle ou technique au Québec](#).

## Plan de formation

Bien qu'il n'existe pas de modèle type de plan de formation pour l'entraînement à la tâche, un tel plan doit contenir des éléments essentiels tels que :

- les objectifs,
- les activités d'apprentissage,
- la durée de la formation,
- la méthode d'enseignement retenue,
- le mode d'évaluation.

---

8. Voir la page 4 du présent chapitre.

### Exemple

<b>PLAN DE FORMATION</b> <i>Entreprise ABC inc.</i>		
Titre de l'activité de formation : Formation sur le fonctionnement de la caisse		
Nom du formateur : B. Leroux		
Nom de l'employé formé : L. Côté		
Durée : 2,5 h	Date du début : 12 août 2016	Date de la fin : 12 août 2016
<b>Indications sur la nature de l'activité de formation</b>		
<b>1. Objectif :</b> connaître les différentes fonctions de la caisse afin de l'utiliser de façon autonome		
<b>2. Activités d'apprentissage</b>		
i) Ouverture de la caisse (30 minutes)		
▪ argent disponible		
▪ impression des objectifs quotidiens		
ii) Achats (1 heure)		
▪ modes de paiement : comptant, carte de crédit, carte de débit, chèque		
▪ soldes : soldes non inscrits (instantanés), solde 2 pour 1, politique d'affichage des prix, solde selon un pourcentage		
iii) Retours (30 minutes)		
▪ remboursement selon le mode de paiement		
▪ politique de remboursement		
iv) Fermeture de la caisse (30 minutes)		
▪ impression du rapport		
▪ dépôt		
<b>3. Méthode d'enseignement :</b> l'apprentissage se fait sous forme théorique, c'est-à-dire que le formateur enseigne à l'employé en formation les principales fonctions de la caisse enregistreuse.		
<b>4. Mode d'évaluation retenu :</b> la capacité de l'employé d'utiliser seul la caisse enregistreuse permettra d'évaluer si les compétences désirées ont été acquises.		

### Dépenses de formation admissibles

Selon le Règlement sur les dépenses de formation admissibles, les dépenses admissibles dans le cadre de l'entraînement à la tâche sont :

- le salaire du formateur [article 1 (4°) ou (5°)];
- le salaire de l'employé qui bénéficie de la formation [article 1 (7°)];
- les dépenses prévues aux paragraphes 11°, 12°, 16° et 17° de l'article 1.

---

---

## Entraînement à la tâche donné par un formateur externe

Il s'agit d'une activité de formation donnée en cours de production par un établissement d'enseignement reconnu ou par un formateur ou organisme formateur agréé. Bien que ce type d'activité de formation ne soit pas considéré comme de l'entraînement à la tâche, puisque la formation est donnée par un formateur externe, il répond aux mêmes conditions : la durée de l'activité de formation et les tâches pour lesquelles sont embauchés le formateur agréé, l'organisme formateur agréé ou l'établissement doivent être précisées dans le contrat, sur la facture ou dans un plan de formation remis à l'employeur.

Le coût d'une telle activité de formation, ainsi que le salaire de l'employé qui suit la formation, sont des dépenses admissibles en vertu des paragraphes 1° et 7° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles<sup>9</sup>.

Soulignons que le coût d'une telle activité de formation, de même que le salaire de l'employé formé, sont également admissibles si l'employeur fait appel aux services d'un établissement d'enseignement qui n'est pas reconnu ou à ceux d'un formateur ou d'un organisme formateur non agréés (paragraphe 3° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles). Pour pouvoir comptabiliser le coût de la formation, l'employeur doit se prévaloir du moyen prévu au paragraphe 4° de l'article 6 de la loi sur les compétences, soit la formation donnée dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise.

---

9. « Le salaire d'un employé pour la période durant laquelle celui-ci est en formation (...) à la condition que la formation soit dispensée conformément aux paragraphes 1° à 4° de l'article 6 de la Loi (...) ».



---

---

## Formation à l'extérieur du Québec

Peu importe d'où vient le formateur (du Québec ou d'ailleurs) et l'endroit où est donnée la formation (au Québec ou à l'extérieur), les dépenses doivent être réalisées au bénéfice du personnel de l'employeur et respecter l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi sur les compétences.

### Formation à l'extérieur du Québec donnée par un formateur interne

Si la formation est donnée à l'extérieur du Québec par un formateur interne, que ce soit par l'entremise d'un service de formation [art. 6 (2°)] ou dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise [art. 6 (4°)], le salaire du formateur est admissible en vertu des paragraphes 4, 4.1 et 5 de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, dans la mesure où au moins un employé de l'entreprise assujettie y participe. En effet, pour être comptabilisée, la dépense de formation doit être réalisée au bénéfice du personnel de l'employeur assujetti. Si le groupe de participants est composé d'employés de l'entreprise assujettie et d'employés d'une entreprise non assujettie, le salaire du formateur sera comptabilisé au prorata du nombre de participants qui travaillent pour l'entreprise assujettie.

#### Exemple

Une entreprise américaine organise à Boston une activité de formation interne à l'intention de 20 employés. La formation sera donnée par un employé de la filiale située au Québec qui est assujettie à la loi sur les compétences. De plus, deux employés de cette filiale participeront à l'activité.

Si la formation respecte l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi sur les compétences (service de formation ou plan de formation de l'entreprise), la filiale du Québec pourra comptabiliser :

- 100 % du salaire des deux employés formés;
- 100 % des frais de séjour et de déplacement des deux employés formés, conformément à la politique et aux barèmes de l'entreprise;
- 10 % du salaire du formateur (2 employés de la filiale québécoise sur 20);
- 10 % des frais de séjour et de déplacement du formateur (2 employés de la filiale québécoise sur 20).

---

---

## **Formation donnée au Québec par un formateur venant de l'extérieur du Québec**

Si la formation est donnée au Québec par un formateur venant de l'extérieur du Québec, les dépenses de formation peuvent être comptabilisées dans la mesure où sont respectées les conditions rattachées à l'un ou l'autre des moyens suivants :

- service de formation agréé [art. 6 (2<sup>o</sup>)];
- plan de formation de l'entreprise [art. 6 (4<sup>o</sup>)];
- entente patronale-syndicale (art. 9);
- établissement d'enseignement dont le régime d'enseignement est l'objet d'une entente internationale au sens de la Loi sur le ministère des Relations internationales [art. 7 (7<sup>o</sup>)]<sup>10</sup>;
- établissement qui figure dans les listes établies par le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur en vertu de la Loi sur l'aide financière aux études [art. 7 (8<sup>o</sup>)]<sup>11</sup>.

---

10. Voir la section 6.7 du chapitre 6.

11. Voir la section 6.8 du chapitre 6.

---

---

## Formation obligatoire et réglementée

Sous réserve de l'interprétation relative à la formation en santé et sécurité du travail<sup>12</sup>, toute dépense relative à une formation obligatoire et réglementée est admissible dans la mesure où cette formation permet la réalisation de l'objectif fondamental énoncé à l'article 1 de la loi sur les compétences, à savoir « améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre ».

En outre, la dépense de formation doit être prévue au Règlement sur les dépenses de formation admissibles et être effectuée conformément à l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi.

Citons, à titre d'exemple, la formation obligatoire de 30 heures sur une période de référence de deux ans qui est imposée aux membres inscrits au Tableau de l'Ordre des avocats. Cette formation, qui doit être liée à l'exercice de la profession et reconnue par le Comité sur la formation du Barreau du Québec, serait considérée comme une dépense de formation admissible si elle respecte les moyens prévus par la loi.

---

12. Voir la section 3.1.2 du présent chapitre.

---

---

## Formation syndicale

Lorsqu'un employé est libéré par son employeur pour remplir des fonctions syndicales, le salaire qu'il reçoit pendant cette période de libération peut être remboursé à l'employeur par le syndicat. Si l'employé suit une formation syndicale pendant cette période, aucune dépense n'est admissible ni pour l'employeur ni pour le syndicat. En effet, puisque le salaire de l'employé est remboursé à l'employeur et que celui-ci n'engage aucune dépense pour la formation, on ne peut considérer que l'employeur a investi dans la formation de cet employé. Les dépenses réalisées pour la formation de cette personne ne peuvent pas non plus être comptabilisées par le syndicat en tant qu'employeur, puisqu'il ne s'agit pas d'un de ses employés.

Toutefois, si c'est le syndicat qui rémunère cette personne pendant la période de formation, elle est alors considérée comme un employé du syndicat au sens de l'article 2 de l'annexe de la loi sur les compétences, et les dépenses engagées pour sa formation peuvent être comptabilisées par le syndicat en tant qu'employeur.

Par ailleurs, si à l'occasion d'une telle formation, le salaire de l'employé qui y participe n'est pas remboursé à l'employeur par le syndicat, cette dépense est admissible pour l'employeur, à condition que l'activité de formation soit conforme à l'objet de la loi et qu'elle respecte l'un des moyens qui y sont prévus.

## **Formation de cadres en vue de remplacer des employés en grève**

Les activités de formation offertes à des cadres en vue de remplacer des employés syndiqués dans le cas d'une grève ou d'une éventuelle grève ne sont pas admissibles en vertu de la loi sur les compétences. En effet, il ne s'agit pas d'une formation visant le développement des compétences des cadres.

---

---

## Formation autogérée

La formation autogérée correspond à une période durant laquelle l'employé développe ses compétences de façon autonome, au moment qui lui convient le mieux. Pour être admissible, cette formation doit être donnée par l'un des moyens prévus aux paragraphes 2 ou 4 de l'article 6 de la loi sur les compétences.

L'employeur doit démontrer la durée pendant laquelle il rémunère ses employés pour ce type d'activité.

### Activités d'apprentissage virtuel

Les activités d'apprentissage virtuel correspondent à la formation donnée au moyen d'un support électronique. Il peut s'agir de formation individuelle ou en groupe – exemple : l'utilisation d'un logiciel à l'aide d'un didacticiel.

Pour que les dépenses de formation liées à de telles activités soient admissibles, les conditions prévues au paragraphe 7° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles doivent être respectées, c'est-à-dire que :

- la formation doit être donnée selon l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi sur les compétences;
- les activités d'apprentissage virtuel doivent être d'une durée déterminée, établie dans un plan de formation;
- les participants doivent être accompagnés pendant leur apprentissage, ou pouvoir interagir avec l'organisateur de l'activité.

Lorsque ces conditions sont respectées, les dépenses de formation prévues au règlement peuvent être comptabilisées, dont notamment le coût de la formation, le salaire de l'employé en apprentissage et de celui qui l'accompagne ainsi que les frais rattachés à l'utilisation des technologies de l'information, au prorata de leur utilisation (art. 17.1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles).

### Employé libéré par l'employeur pour étudier et passer des examens

Un autre cas fréquent d'autoformation est celui de l'actuaire ou du comptable régulièrement libéré par son employeur pour étudier et passer des examens (quelques heures par semaine, par exemple). Généralement, l'employeur rembourse à l'employé ses frais d'examen en plus de le rémunérer pendant ses périodes d'études et d'examen.

Dans ce cas, lorsque l'autoformation respecte l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi sur les compétences, les dépenses de formation relatives au salaire [article 1 (7°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles] et aux frais d'examens remboursés à l'employé sont admissibles [article 1 (13°)].

### **Autres activités reliées à la formation autogérée**

Toutes les autres activités reliées à la formation autogérée doivent répondre aux conditions suivantes :

- la formation doit être donnée selon l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi sur les compétences;
- les activités doivent être d'une durée déterminée, établie dans un plan de formation;
- une personne-ressource doit être à la disposition des participants pour les accompagner dans leur apprentissage.

## **Formation à distance**

La formation à distance est une formation en temps réel, où les participants peuvent communiquer directement entre eux et où le formateur est dans un autre lieu (exemple : une formation offerte par vidéoconférence).

Pour ce type de formation, le salaire de l'employé qui reçoit la formation à distance est admissible en vertu de la première partie de l'article 1 (7°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles qui rend admissible « le salaire d'un employé pour la période durant laquelle celui-ci est en formation, y compris pour un congé de formation à temps partiel (...) », dans la mesure où l'employé est effectivement payé par l'employeur pour participer à l'activité de formation.

La formation doit, comme dans les autres cas, correspondre à l'un des moyens prévus à l'article 6 de la loi sur les compétences. Comme pour la formation autogérée, l'employeur doit pouvoir justifier la durée de la formation reçue.



## **Formation par opposition à implantation**

L'implantation de systèmes ou de processus (gestion de la qualité, normes ISO 9000, informatique, etc.) ne correspond pas, en soi, à une activité de formation qui permet la réalisation de l'objectif fondamental de la loi sur les compétences présenté à l'article 1, soit « améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre ».

Ainsi, les activités relatives à l'implantation de systèmes ou de processus – exemple : l'établissement d'un diagnostic organisationnel ou opérationnel, l'élaboration d'un plan d'action, la réalisation de ce plan et l'évaluation de la démarche – ne constituent pas des activités de formation.

Lorsque sont implantés de nouveaux systèmes ou processus, il faut généralement former les employés à leur utilisation et à leur fonctionnement. Pour être admissible, la formation doit permettre la réalisation de l'objectif visé par la loi sur les compétences et doit être effectuée selon l'un des moyens prévus à son article 6.

---

---

## Formation organisée par une association

Le terme *association* peut être défini à partir du Code civil du Québec qui prévoit, au deuxième alinéa de l'article 2186, que « le contrat d'association est celui par lequel les parties conviennent de poursuivre un but commun autre que la réalisation de bénéfices pécuniaires à partager entre les membres de l'association ».

Ainsi, au sens de l'article 1 (26°) du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, on entend par « association » une entité dont l'un des buts est d'assurer le perfectionnement de ses membres ou du personnel de ses membres (lorsque les membres sont des corporations, des personnes morales, des sociétés, des organismes ou des municipalités), sans poursuivre un but lucratif, même si ses membres sont cotisants. La dénomination « association » peut donc être prise au sens large et comprendre une confédération, une fédération, un regroupement, un conseil, un forum, etc.

Le salaire et les frais engagés par un employeur pour la participation d'un employé à une formation organisée par une association pourront être comptabilisés à titre de dépenses de formation admissibles si sont respectées les conditions prévues au paragraphe 26° (formation conforme à l'objet de la loi et donnée par un spécialiste du domaine).

Ainsi, lorsque la formation est organisée par l'association au bénéfice de ses membres (y compris leur personnel) ou d'une combinaison de membres (y compris leur personnel) et de non-membres, l'employeur peut comptabiliser les dépenses engagées sans avoir à les justifier par l'utilisation de l'un des moyens prévus aux articles 6 (2°) ou 6 (4°) de la loi sur les compétences.

Pour être admissible, la dépense doit respecter l'un ou l'autre de ces moyens seulement lorsque la formation est organisée au bénéfice exclusif de non-membres. En effet, dans ce cas, l'article 1 (26°) ne peut s'appliquer puisqu'en organisant la formation au bénéfice exclusif de non-membres, l'association ne peut démontrer qu'elle assure le perfectionnement de ses membres ou du personnel de ses membres.

➔ Formation donnée par une association par opposition à une formation donnée dans le cadre d'un colloque, d'un congrès ou d'un séminaire

La différence fondamentale entre les paragraphes 23° et 26° de l'article 1 a trait au cadre dans lequel est donnée la formation faisant l'objet de la dépense. L'article 1 (23°) s'applique aux activités de formation offertes dans un cadre particulier, soit celui d'un colloque, d'un congrès ou d'un séminaire, alors que le paragraphe 26° s'applique plutôt à une activité de formation correspondant davantage à celle que donne, par exemple, un organisme formateur agréé ou un formateur agréé par le ministre.

Ainsi, lorsqu'un employé participe à une activité de formation tenue dans le cadre d'un colloque, d'un congrès ou d'un séminaire organisé par une association dont son employeur ou lui-même sont membres, les dépenses de formation afférentes peuvent être comptabilisées en vertu de l'article 1 (23°), puisque le cadre dans lequel se donne cette formation est celui d'un colloque, d'un congrès ou d'un séminaire.

Par ailleurs, le « spécialiste du domaine » qui donne la formation doit être une personne qualifiée dans le domaine en question. Il peut s'agir d'un membre du personnel de l'association, d'un membre du personnel de l'un des employeurs membres de l'association, ou d'un tiers. Ce spécialiste n'a pas à être agréé par le ministre en tant que formateur.

En ce qui a trait à la facturation de la formation aux employeurs participants, elle peut provenir directement de l'association qui organise la formation ou bien du formateur chargé de donner la formation. Dans ce dernier cas, le lien entre la formation donnée et l'association organisatrice doit être vérifiable, c'est-à-dire que la facture doit préciser que la formation était organisée par l'association en question. Un formulaire d'inscription mentionnant le nom de l'association et du formateur pourrait également constituer une pièce justificative probante.