

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

## **Chapitre 4.4**

### **Dépenses admissibles, règles de calcul et pièces justificatives**

Direction du soutien opérationnel  
au développement

---

---

## TABLE DES MATIÈRES

Coût de formation .....	1
Coût de formation calculé au prorata .....	1
Formation s'échelonnant sur plus d'une année .....	1
Paiement différé d'une formation.....	1
Facturation d'une formation interne par un service de formation multiemployeur .....	2
Sous-traitance d'une formation .....	2
Achat d'une formation qui inclut la vente d'un bien.....	3
Salaire admissible.....	4
Salaire de l'employé qui donne de la formation .....	4
Salaire du formateur provenant d'un service de formation de l'employeur situé à l'extérieur du Québec .....	4
Salaire de l'employé qui donne de la formation dans un service de formation multiemployeur .....	4
Salaire de l'employé qui reçoit une formation.....	5
Salaire de l'employé en congé de formation.....	6
Supplément de salaire de l'employé qui remplace un employé en formation .....	6
Salaire de l'employé prêté à un établissement d'enseignement reconnu à des fins de formation.....	7
Salaire de l'employé affecté à des activités en amont ou en aval de la formation .....	7
Salaire du personnel d'un service de formation agréé .....	8
Salaire du stagiaire, de l'enseignant stagiaire, du superviseur d'un stagiaire et de l'accompagnateur d'un enseignant stagiaire.....	8
Salaire de l'employé durant le temps de déplacement.....	9
Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre .....	10
Salaire .....	10
Frais .....	10
Composition du salaire aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles.....	11
Règle du 1950 .....	12
Commissions.....	13
Bonis.....	13
Vacances, congés de maladie et jours fériés .....	15

---



---

Heures supplémentaires .....	15
Employés à temps partiel.....	15
Frais engagés pour la réalisation d'activités en amont ou en aval de la formation.....	16
Frais engagés par un service de formation multiemployeur .....	16
Frais engagés par l'employeur lorsque le service de formation agréé est situé à l'extérieur du Québec .....	16
Frais engagés pour l'acquisition d'un logiciel .....	17
Frais de déplacement, d'hébergement, de repas et de garde d'enfants.....	17
Frais engagés pour la location ou l'acquisition de matériel pédagogique ou didactique .....	18
Frais d'utilisation des technologies de l'information .....	19
Frais de location d'un local ou d'équipement.....	20
Frais de gestion de la formation.....	20
Frais d'évaluation d'une formation .....	20
Élaboration d'un plan de développement des ressources humaines (PDRH).....	21
Autres salaires et frais engagés.....	22
Salaire et frais engagés pour la réalisation d'activités en amont ou en aval de la formation d'un employé handicapé .....	22
Salaire et frais engagés pour des services de traduction simultanée.....	22
Aide gouvernementale .....	23
La TPS et la TVQ facturées par un formateur à un employeur.....	23
Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail .....	23
Aide non gouvernementale .....	24
Notion de lien de dépendance.....	25
La notion de lien de dépendance prévue à l'article 18 de la Loi sur les impôts.....	25
Personnes liées entre elles .....	26
Pièces justificatives .....	28

---

---

## Coût de formation

En vertu des paragraphes 1°, 2°, 3° et 6° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, un employeur peut déclarer, aux fins de la loi sur les compétences, les dépenses de formation qu'il a engagées pour l'un ou l'une de ses employés ou qu'il lui a remboursées<sup>1</sup>, conformément à l'un des moyens<sup>2</sup> prévus aux paragraphes 1° à 4° de l'article 6 de la loi<sup>3</sup>. Le montant admissible comprend les taxes fédérales et provinciales, le cas échéant.

La formation, facturée par l'un des formateurs visés aux paragraphes 1° à 4° de l'article 6 de la loi sur les compétences et payée ou remboursée par l'employeur, peut inclure les frais directs et indirects. Les frais directs correspondent au coût de la formation proprement dite, alors que les frais indirects sont les frais généraux associés à la formation. Cela inclut, par exemple, les frais des services aux étudiants, les frais d'utilisation des technologies de l'information, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas.

### Coût de formation calculé au prorata

Dans le cas où la formation ne s'adresse pas exclusivement au personnel de l'employeur, mais aussi à un sous-traitant, à un employé d'une filiale, etc., le montant admissible se calcule au prorata du nombre d'employés de cet employeur qui ont reçu la formation.

#### Exemple

Une entreprise de publicité décide d'offrir une formation sur les nouvelles approches de multimédia. Dix de ses employés y participeront, de même que cinq employés d'une filiale. Cette formation coûte 2 000 \$.

L'entreprise pourra donc comptabiliser 67 % de ce montant (10/15), soit 1 340 \$ à titre de dépense de formation admissible.

---

1. Le remboursement d'une formation, qui peut constituer un avantage personnel imposable pour un employé, est tout de même admissible pour l'employeur aux fins de la loi sur les compétences. Cependant, si ce remboursement constitue un avantage personnel imposable, l'employeur verra sa masse salariale augmenter d'autant.

2. Voir le chapitre 4.2 : « Moyens offerts à l'employeur pour réaliser, au bénéfice de son personnel, des dépenses de formation admissibles ».

3. *Ibidem*.

## Formation s'échelonnant sur plus d'une année

Le paragraphe 14° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles prévoit qu'une dépense de formation admissible ne peut être déclarée pour une année antérieure à celle pendant laquelle l'activité de formation a eu lieu. Ainsi, si une activité de formation chevauche deux années civiles d'assujettissement, par exemple 2017 et 2018, seule la proportion de l'activité de formation réalisée en 2017 est admissible pour l'année d'assujettissement 2017, même si l'employeur a payé en 2017 l'ensemble de cette activité. En 2018, l'employeur pourra comptabiliser le montant correspondant à la portion de l'activité de formation réalisée en 2018.

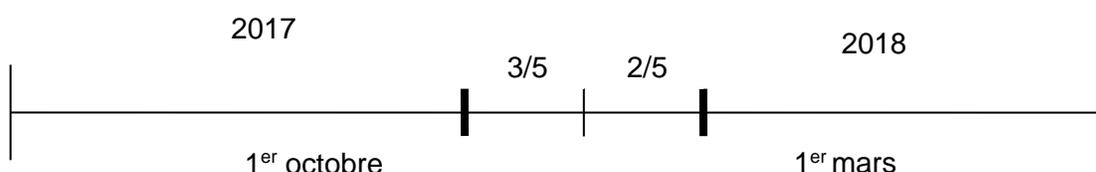
### Exemple

Coût de l'activité de formation : 4 000 \$

Durée de l'activité de formation : 5 mois (1<sup>er</sup> octobre 2017 au 1<sup>er</sup> mars 2018)

Année de paiement de l'activité de formation : 2017

Le montant pouvant être comptabilisé à titre de dépense de formation en 2017 est de 2 400 \$, soit les 3/5 de 4 000 \$. Le montant pouvant être comptabilisé à titre de dépense de formation en 2018 est de 1 600 \$, soit les 2/5 de 4 000 \$.



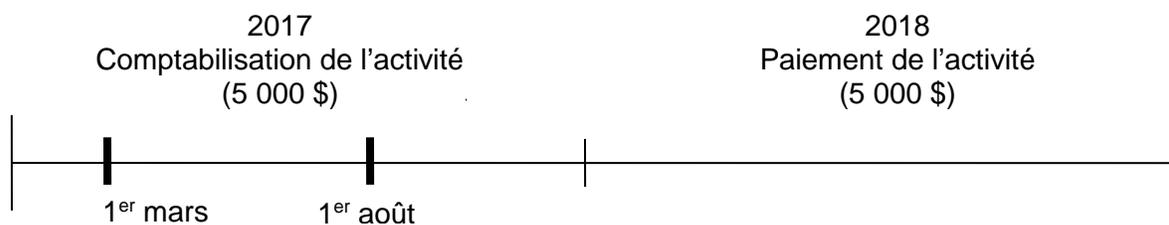
## Paiement différé d'une formation

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles ne prévoit pas explicitement le cas où l'employeur paie dans l'année civile suivant une activité de formation réalisée au cours de l'année d'assujettissement. Dans un tel cas de figure, il faut considérer qu'une activité de formation réalisée en 2017 et payée en 2018 doit être comptabilisée en 2017.

Par ailleurs, les notions de « coût engagé » ou de « frais engagés », présentes dans certains articles du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, correspondent aux sommes déboursées par un employeur pour s'acquitter de son obligation, au moyen d'activités réalisées pendant l'année d'assujettissement.

### Exemple

Une activité de formation a été réalisée en 2017 et l'employeur paie cette activité en 2018. La comptabilisation du coût de cette activité n'est admissible que pour l'année où l'activité a été réalisée, soit 2017, même si l'employeur a payé l'activité en 2018.



### Facturation d'une formation interne par un service de formation multiemployeur<sup>4</sup>

**Le paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles autorise l'employeur à comptabiliser une dépense de formation engagée auprès d'un service de formation multiemployeur. Le coût d'une telle formation correspond aux salaires, aux frais de déplacement, d'hébergement, de repas et de garde.**

Soulignons qu'une facturation adressée aux membres d'une confédération de coopératives ou aux franchisés, dans le cas des franchiseurs, peut comprendre les mêmes dépenses que celles prévues au paragraphe 12<sup>o</sup> de l'article 7 du Règlement, même s'il existe un lien de dépendance entre ces deux employeurs<sup>5</sup>.

### Sous-traitance d'une formation

Une somme facturée à un employeur par une personne ou par une entité (incluant un organisme formateur, un service de formation multiemployeur ou un formateur agréé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale), pour une formation donnée par une autre ressource externe, est admissible dans la mesure où cette ressource est un organisme formateur ou un formateur agréé par le ministre, ou un établissement d'enseignement reconnu. Dans un tel cas, la facture doit préciser clairement le nom de la personne qui a donné la formation conformément aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 6 de la loi sur les compétences et aux paragraphes 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Il est à noter que si une formation est confiée à un sous-traitant, ce dernier ne peut

4. Par formation interne, on entend ici toute formation donnée par un employé du groupe d'employeurs servi par le service de formation multiemployeur. À cet effet, on se référera à la section 2.2 du chapitre 4.2 : « Formation offerte par un organisme formateur, un formateur ou un service de formation agréés ».

5. Voir la section 4.10 du présent chapitre : « Notion de lien de dépendance ».

la déléguer à quelqu'un d'autre.

En vertu de ce qui précède, la double facturation ne peut s'appliquer dans le cas de la formation qui est donnée dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise. Ainsi, pour être admissible, une telle formation doit être facturée directement à l'employeur par la ressource non reconnue ou non agréée au sens du Règlement sur les dépenses de formation admissibles qui a fourni cette formation.

### **Achat d'une formation qui inclut la vente d'un bien**

Le paragraphe 8° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles fait référence à l'achat d'une formation qui inclut la vente d'un bien par un formateur à un employeur. Dans ce cas, la valeur du bien ne doit pas être comptabilisée, sauf pour la partie du bien qui a été consommée pendant la formation<sup>6</sup>.

#### **Exemple 1**

Un formateur vend à un employeur une formation « Word » (2 000 \$) incluant un ordinateur (4 000 \$), vente totalisant 6 000 \$. Dans ce cas, la dépense admissible est de 2 000 \$, puisque le bien vendu avec la formation n'a pas été consommé pendant la formation (ce bien demeure complètement utilisable).

#### **Exemple 2**

Un formateur vend à un employeur une formation en usinage de métal (3 000 \$), incluant les feuilles de métal nécessaires pour donner cette formation (2 000 \$), soit une vente totale de 5 000 \$. Seulement les trois quarts des feuilles de métal seront utilisés au cours de la formation.

Par conséquent, la dépense admissible pour l'achat de cours est de 4 500 \$, soit 3 000 \$ + 1 500 \$ ( $2\,000 \$ \times \frac{3}{4}$ ), puisqu'une partie du bien vendu avec la formation a été consommée pendant la formation (les trois quarts des feuilles de métal ne sont plus utilisables).

---

6. Voir la section 4.10 du présent chapitre : « Notion de lien de dépendance ».

## **Salaire<sup>7</sup> admissible**

### **Salaire de l'employé qui donne de la formation**

En vertu des paragraphes 4° et 5° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le salaire de l'employé qui donne une formation au personnel de son employeur est admissible pour le temps pendant lequel il donne la formation. De plus, l'activité de formation doit respecter les conditions concernant la formation offerte par un service de formation agréé (loi sur les compétences, paragraphe 2° de l'article 6) ou la formation donnée dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise (loi sur les compétences, paragraphe 4° de l'article 6)<sup>8</sup>.

Soulignons que le salaire de l'employé en question est admissible, que la formation soit donnée au Québec ou à l'extérieur du Québec<sup>9</sup>.

### **Salaire du formateur provenant d'un service de formation de l'employeur situé à l'extérieur du Québec**

L'employeur qui a un établissement au Québec, mais dont le service de formation est situé à l'extérieur du Québec, ne peut comptabiliser les dépenses relatives au salaire et aux frais de déplacement, d'hébergement et de repas du formateur provenant de ce service, puisque celui-ci n'est pas un employé de l'employeur établi au Québec au sens de l'article 2 de l'annexe de la loi sur les compétences.

Toutefois, ces dépenses peuvent être admissibles si la formation s'inscrit dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise (loi sur les compétences, paragraphe 4° de l'article 6) ou dans le cadre d'une entente patronale-syndicale (loi sur les compétences, article 9).

### **Salaire de l'employé qui donne de la formation dans un service de formation multiemployeur**

Le salaire du formateur d'un service de formation multiemployeur agréé par le ministre peut être facturé aux employeurs membres du regroupement. Ceux-ci pourront ensuite comptabiliser leur contribution respective, en vertu du paragraphe 1° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

La part du salaire du formateur que son employeur ne facture pas aux autres employeurs peut être comptabilisée à son propre compte, même si aucun membre de son personnel ne participe aux activités de formation donnée par le formateur. Cette dépense est prévue au paragraphe 4.1 de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

---

7 Voir la section 4.4 du présent chapitre : « Composition de salaire aux fins de calcul des dépenses de formation admissibles ».

8 Voir la section 2.4 du chapitre 4.2 : « Formation offerte dans le cadre d'un plan de formation ».

9 Voir la section 3.4.1 du chapitre 4.3 : « Formation à l'extérieur du Québec donnée par un formateur interne ».

### Exemple

Une formation est offerte par le service de formation multiemployeur agréé 1234, service appartenant à l'entreprise XYZ. Le 1<sup>er</sup> août 2018, un employé de l'entreprise XYZ donne une formation à des employés de trois autres entreprises membres du regroupement. Le salaire du formateur est de 600 \$.

L'entreprise XYZ a donc deux possibilités pour facturer le salaire du formateur :

elle peut décider de facturer 200 \$ à chacune des trois autres entreprises

ou

elle peut comptabiliser à son propre compte la totalité du salaire du formateur, soit 600 \$.

### Salaire de l'employé qui reçoit une formation

En vertu du paragraphe 7° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le salaire de l'employé pour la période durant laquelle celui-ci est en formation est admissible dans la mesure où :

- la formation répond à l'objet de la loi sur les compétences;
- la formation est donnée par un établissement d'enseignement reconnu, par un organisme formateur, un service de formation ou un formateur agréé, par un ordre professionnel ou dans le cadre d'un plan de formation établi après consultation d'un comité (paragraphe 1° à 4° de l'article 6 de la loi sur les compétences);
- l'employeur paie l'employé pendant cette période.

Est également admissible, en vertu de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le salaire de l'employé à l'égard d'une activité de formation donnée dans le cadre d'un colloque (paragraphe 23° de l'article 1), organisé par un ordre professionnel (paragraphe 24° de l'article 1) ou par une association (paragraphe 26° de l'article 1).

Ainsi, le salaire de l'employé pour une formation reçue en dehors des heures normales de travail, par exemple le soir ou les fins de semaine, peut être admissible si l'employeur rémunère l'employé pendant cette période de formation. Cette rémunération peut prendre la forme de temps compensé.

Précisons toutefois que si l'employé est en entraînement à la tâche, son salaire est admissible comme dépense de formation à certaines conditions<sup>10</sup>.

---

10. Voir la section 3.3.2 du chapitre 4.3 : « Conditions d'application ».

---

---

## Salaire de l'employé en congé de formation

En vertu du paragraphe 7° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le salaire d'un employé pour la période durant laquelle celui-ci est en congé de formation à temps partiel est admissible, à condition que la formation soit donnée conformément à l'un des moyens<sup>11</sup> prévus aux paragraphes 1° à 4° de l'article 6 de la loi sur les compétences.

Un cas fréquent est celui du professionnel (actuaire, comptable, avocat, etc.) libéré par son employeur pour étudier et passer des examens. Généralement, l'employeur rembourse à l'employé ses frais d'examen, en plus de le rémunérer pendant ses périodes d'études et d'examen.

## Supplément de salaire de l'employé qui remplace un employé en formation

En vertu du paragraphe 8° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, un employeur peut comptabiliser à titre de dépense admissible le salaire payé pour le remplacement d'un employé en formation, mais seulement jusqu'à concurrence du montant excédant le salaire de ce dernier.

L'expression « en formation » utilisée dans cet article concerne la formation admissible qui est reçue, de même que celle qui est donnée par un employé. Cependant, cette interprétation ne s'applique que lorsque la formation est donnée par un service de formation agréé ou dans le cadre d'un plan de formation établi, après consultation d'un comité.

### Exemple

On demande à l'employé B d'occuper le poste de l'employé A pendant que ce dernier est en formation. La durée de la formation est de 10 heures. Le salaire horaire de l'employé B est de 15 \$ pendant ses heures normales de travail et celui de l'employé A est de 10 \$. Le salaire admissible se calcule ainsi :

$$5 \$ \text{ (soit } 15 \$ - 10 \$) \times 10 \text{ h} = 50 \$$$

---

11. La formation peut notamment être donnée par un établissement d'enseignement reconnu, par un organisme formateur, un service de formation ou un formateur agréé, par un ordre professionnel ou dans le cadre d'un plan de formation établi après consultation d'un comité.

---

---

## **Salaire de l'employé prêté à un établissement d'enseignement reconnu à des fins de formation**

L'expression « à des fins de formation », que l'on trouve au paragraphe 10° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, renvoie à des activités telles que l'élaboration, l'adaptation, la planification, la prestation ou l'évaluation d'une formation. Cette expression ne vise pas des fonctions administratives telles que la sélection de formateurs ou d'étudiants ni la gestion de la formation.

Soulignons que le salaire d'un employé prêté par un employeur au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur aux fins de mise à jour des diplômes d'études professionnelles et techniques pertinents est admissible au sens du paragraphe 10 de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, et ce, même si le libellé de ce paragraphe précise que l'employé est « prêté à un établissement d'enseignement reconnu ». En effet, on considère que le prêt de personnel au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur est conforme à l'esprit du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, puisqu'il est fait à des fins de formation et qu'il profite non seulement à un établissement d'enseignement reconnu, mais à l'ensemble des établissements d'enseignement reconnus qui offrent des diplômes d'études professionnelles et techniques dans le secteur d'activité de l'employeur concerné.

De plus, un employeur peut comptabiliser le salaire de l'employé qu'il libère pour encadrer et orienter une activité de formation comportant une visite de son entreprise dans le cadre d'un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu.

## **Salaire de l'employé affecté à des activités en amont ou en aval de la formation**

Le salaire versé à un employé pour le temps consacré à la réalisation d'activités en amont ou en aval de la formation est admissible en vertu des paragraphes 12° à 14° et du paragraphe 17° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Ainsi, pour l'élaboration d'un plan de formation (général ou spécifique), l'employeur peut comptabiliser le temps réel consacré à cette tâche. Soulignons que, pour que soit admissible le salaire d'un employé affecté à une telle activité, il doit s'agir d'un plan visant une formation admissible dans le cadre de la loi sur les compétences<sup>12</sup>.

De plus, le salaire de l'employé est admissible pour le temps consacré aux activités suivantes :

- la définition des besoins de formation du personnel;
- la détermination de la formation manquante;
- l'évaluation et la reconnaissance des acquis et des compétences du personnel de l'employeur;
- l'élaboration ou l'adaptation d'une formation ou d'une stratégie de développement des compétences en milieu de travail, conformément au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;

---

12. Voir le chapitre 4.3 : « Formation admissible ».

- la préparation de stages;
- la création ou la traduction de matériel pédagogique ou didactique.

Le salaire de l'employé affecté, par exemple, à des travaux de secrétariat est également admissible.

### **Salaire du personnel d'un service de formation agréé**

Le salaire versé à des employés pour la gestion, l'administration ou l'organisation d'un service de formation agréé (à titre d'exemple, il peut s'agir du temps consacré à la gestion du personnel d'un service de formation agréé ou de celui consacré à l'organisation d'une formation) n'est pas admissible.

Toutefois, le salaire d'un employé d'un service de formation est admissible jusqu'à concurrence du temps qu'il a consacré à des activités de formation donnée au personnel de son employeur (paragraphe 4° de l'article 1)<sup>13</sup> ou d'autres employeurs à l'occasion d'une activité organisée par un service de formation multiemployeur (paragraphe 4.1° de l'article 1)<sup>14</sup> et à des activités en amont ou en aval de la formation, comme décrit précédemment.

### **Salaire du stagiaire, de l'enseignant stagiaire, du superviseur d'un stagiaire et de l'accompagnateur d'un enseignant stagiaire**

En vertu du paragraphe 15° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le salaire payé par l'employeur à un ou à une stagiaire est admissible pour le temps durant lequel ce ou cette stagiaire participe :

à un stage dans le cadre d'un programme d'enseignement offert par un établissement d'enseignement reconnu, à l'exception de l'École du Barreau du Québec<sup>15</sup> ou

à un stage dans le cadre d'une formation professionnelle ou d'une formation préparatoire à l'emploi offert par un organisme communautaire agréé par le ministre à titre d'organisme formateur.

De plus, en vertu du même article, le salaire du superviseur d'un stagiaire ou de l'accompagnateur d'un enseignant stagiaire en entreprise est admissible pour le temps consacré exclusivement aux activités d'encadrement, de supervision ou d'accompagnement.

En ce qui concerne le salaire de l'enseignant stagiaire<sup>16</sup>, il pourra être comptabilisé par l'employeur à titre de dépense de formation admissible dans la mesure où lui incombe la rémunération de cet enseignant stagiaire. Par contre, si le salaire de l'enseignant stagiaire est

---

13. Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

14. Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

15. Voir la section 2.5 du chapitre 4.2 : « Accueil de stagiaires ou d'enseignants stagiaires en entreprise » et la section 2.5.2 : « Stages de l'École du Barreau du Québec ».

16. Voir le paragraphe 3° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

versé par l'établissement d'enseignement, ce dernier pourra le comptabiliser en vertu du paragraphe 9° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

### **Salaire de l'employé durant le temps de déplacement**

Le salaire versé à un employé pour le temps qu'il passe à se déplacer pour donner une formation ou pour y participer, ou bien pour réaliser une activité en amont ou en aval de la formation, est admissible à condition que l'employé soit rémunéré pendant cette période.

---

---

## **Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre<sup>17</sup>**

### **Salaire**

Le paragraphe 15° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles mentionne le cas d'un employé en apprentissage et de la personne qui l'accompagne conformément à la loi sur les compétences (paragraphe 3° de l'article 25.6, troisième alinéa). Ce moyen mis à la disposition de l'employeur a pour objectif de favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences par la mise en œuvre de divers modes de formation, dont la formation en milieu de travail basée sur le compagnonnage. Ainsi, sont admissibles :

- le salaire de l'employé pendant son apprentissage;
- le salaire du compagnon ou de la compagne d'apprentissage, exclusivement pour le temps consacré aux activités de supervision, d'encadrement ou d'accompagnement;
- le salaire de la personne chargée d'élaborer ou d'adapter une stratégie de développement des compétences en milieu de travail et d'évaluer cette stratégie ainsi que ses répercussions;
- le salaire de la personne chargée de déterminer la formation manquante, d'évaluer et de reconnaître les acquis et les compétences des employés.

### **Frais**

De même, certains frais engagés en vertu du même article sont également admissibles, dont les frais pour :

- former le compagnon ou la compagne d'apprentissage;
- déterminer la formation manquante, évaluer et reconnaître les acquis et les compétences des employés;
- élaborer ou adapter une stratégie de développement des compétences en milieu de travail, et évaluer cette stratégie ainsi que ses répercussions.

---

17. Pour obtenir plus de précisions à ce sujet, veuillez consulter [le site Web d'Emploi-Québec](#).

---

---

## Composition du salaire aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles prévoit plusieurs situations où le salaire peut être considéré comme une dépense de formation admissible.

➔ *Le salaire de l'employé*

En vertu du paragraphe 4° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, le salaire d'un employé aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles est le revenu calculé conformément à la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3, chapitres I et II du titre II du livre III de la partie I), mais ne comprend pas les jetons de présence d'un administrateur ni un avantage<sup>18</sup> visé à la section II du chapitre II de ce titre.

À noter que ce ne sont pas tous les montants inclus dans la case A du relevé 1 qui constituent une dépense de formation admissible au sens du Règlement.

➔ *Les cotisations versées par l'employeur*

Le paragraphe 4.1° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles prévoit qu'une dépense admissible à titre de salaire comprend les cotisations que verse l'employeur à l'égard de l'employé pour ce salaire en vertu des lois suivantes :

- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001);
- la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011);
- la Loi sur le régime de rentes du Québec (L.R.Q., c. R-9);
- la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

Soulignons que la notion de « salaire » aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles pour l'application du Règlement sur les dépenses de formation admissibles diffère de celle qui s'applique à la composition de la masse salariale servant à déterminer l'assujettissement à la loi sur les compétences<sup>19</sup>.

En conclusion, le salaire que l'employeur peut déclarer comme dépense admissible est celui qu'il verse spécifiquement à l'employé qui reçoit ou donne une formation, ou qui réalise une activité en amont ou en aval de la formation, pendant une période donnée. Il s'agit donc de multiplier le salaire horaire par le nombre d'heures correspondant à la période de formation ou au temps consacré aux activités en amont ou en aval de la formation.

---

18. Pour plus de précisions sur ces notions, veuillez consulter le [site Web de Revenu Québec](#).

19. En effet, les cotisations que verse l'employeur en vertu des lois mentionnées ci-dessus ne sont pas incluses dans la composition de la masse salariale. Pour plus de détails à ce sujet, voir la section 1.3 du chapitre 4.1 : « Masse salariale ».

---

---

## Règle du 1950

La plupart du temps, l'employeur est en mesure de calculer le taux de salaire horaire d'un employé en fonction de ses heures normales de travail. Toutefois, pour certains employés dont les heures normales de travail sont indéterminées (les gestionnaires, par exemple), il s'agit de diviser le salaire annuel par 1 950 heures, ce qui correspond à 52 semaines de travail à raison de 37,5 heures par semaine (Règlement sur les dépenses de formation admissibles, paragraphe 6° de l'article 7).

### Exemple

$50\,000 \$ \text{ par année} \div 1\,950 \text{ heures} = 25,64 \$ \text{ l'heure}$
--

Dans le cas d'un employé qui ne travaille pas toute l'année (un travailleur saisonnier, par exemple) et pour qui on ne peut déterminer de salaire horaire, il faut ramener son salaire sur une base annuelle, puis le diviser par 1950.

### Exemple

$20\,000 \$ \text{ pour 6 mois de travail, donc } 40\,000 \$ \text{ pour 12 mois de travail}$ $40\,000 \$ \div 1\,950 = 20,51 \$ \text{ l'heure}$
---

Par ailleurs, si le salaire annuel d'un employé est versé sur une période inférieure à un an et qu'il est impossible de déterminer son salaire sur une base horaire, il faut diviser par 1 950 le montant qui lui a été versé. Par exemple, un cas fréquent est celui du professeur à qui on verse son salaire annuel sur une période de 10 mois.

---

---

## Commissions

Pour que les commissions correspondent à la définition de « salaire » au sens du paragraphe 4° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, il faut d'abord que le « salaire » soit versé dans le cadre d'une activité de formation admissible.

Une commission est nécessairement gagnée en production, c'est-à-dire qu'une vente est réalisée, un contrat est conclu. L'employeur doit être en mesure de démontrer qu'une telle commission a effectivement été versée et qu'un lien existe entre la période de formation et la commission versée. Dans les autres cas, les commissions ne sont pas admissibles.

Le paiement de sommes d'argent pour compenser la perte de commissions n'équivaut pas au paiement d'une commission, bien que de telles sommes constituent du salaire également au sens du paragraphe 4° de l'article 7 du Règlement. Par ailleurs, ces sommes doivent être traitées de la même façon que les bonis versés pour la formation<sup>20</sup>.

Certaines conventions collectives prévoient que l'employeur doit verser un montant fixe de commission par période de paie. Or, il ne s'agit pas de commissions en tant que telles, puisque le droit d'obtenir le paiement n'est pas conditionnel à la vente de biens ou de services. Si un tel montant n'est pas versé sur une base horaire, la règle du 1950 s'applique.

Lorsque l'employeur verse à un employé en formation une commission pour des ventes réalisées antérieurement, cette commission ne peut pas faire partie du calcul du salaire admissible, puisqu'elle ne se rapporte pas à la période de formation.

## Bonis

Nous distinguons deux types de bonis : celui qui est versé à un employé spécialement pour une activité de formation et celui qu'on lui verse pour la qualité de son rendement au cours d'une période donnée.

### ➔ *Boni pour formation*

Dans le cas où l'employeur verse un boni à un employé pour une activité de formation admissible, par exemple parce que l'employé a participé à l'activité de formation ou parce qu'il a atteint les objectifs de formation avec mention, alors la totalité de ce boni peut être ajouté au salaire horaire admissible, en vertu du paragraphe 4° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, et l'employeur peut le comptabiliser comme dépense de formation.

Si un employeur accorde un boni de formation à un employé qui participe à une activité de formation débutant en 2017 et se terminant en 2018, ce boni doit être apparié à chaque heure

---

20. Voir la section 4.4.3 du présent chapitre : « Bonis ».

---

---

de formation, au prorata de chacune des deux années. Cela a pour effet d'augmenter d'un montant proportionnel le salaire horaire de l'employé pendant la formation, pour chacune des années.

Toutefois, comme dans le cas des commissions, l'employeur devra être en mesure de démontrer que ce boni a été versé pour une formation admissible.

Il peut aussi arriver qu'un employeur applique une politique de rémunération, conventionnée ou non, qui se traduit par le versement en salaire d'un montant correspondant à un nombre d'heures minimal, et cela, même si la présence de l'employé, à son poste de travail ou en formation, est inférieure au nombre d'heures rémunérées. Ainsi, en autant que la politique de rémunération soit écrite et clairement établie, lorsqu'un tel montant est versé par l'employeur à l'occasion d'une activité de formation admissible, la totalité du salaire versé est admissible comme dépense de formation.

### Exemple

Si l'employeur a versé l'équivalent de 7 heures de salaire pour une activité de formation admissible d'une durée de 2 heures, on considère que la différence (soit l'équivalent de 5 heures de salaire) s'apparente à un boni versé expressément pour une activité de formation et peut être ajoutée au salaire admissible.

#### → *Boni de rendement*

Dans le cas d'un boni de rendement versé pour une période donnée, l'employeur peut ajouter au salaire horaire admissible le quotient obtenu en divisant le montant du boni par 1 950.

### Exemple

$$\text{Montant du boni} \div 1\,950 = \text{somme pouvant être incluse dans le salaire admissible}$$
$$(15\,000 \$ \div 1\,950 = 7,69 \$)$$

On considère comme légitime que ce type de boni soit inclus dans le calcul du salaire, puisqu'il est versé à l'employé pour l'ensemble de ses activités au cours d'une période, incluant les activités de formation auxquelles il a participé.

---

---

## Vacances, congés de maladie et jours fériés

Le « salaire horaire » d'un employé est généralement fixé en considération des congés auxquels il a droit. De cette manière, il est moins payé afin de pouvoir bénéficier de ces congés payés. De plus, la rémunération des congés de maladie ou des vacances est souvent conditionnelle à une certaine ancienneté.

Par ailleurs, en vertu du paragraphe 7° de l'article 6 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, lorsque les conditions d'emploi ne permettent pas de calculer le salaire sur une base horaire, il faut diviser le salaire annuel par 1 950, soit l'équivalent de 52 semaines de travail de 37,5 heures. Dans ce calcul, aucun montant n'est accordé pour les congés de maladie, les vacances ou les congés fériés pendant la période de formation. Si cela avait été le cas, il aurait fallu diminuer le chiffre de 1 950 afin de tenir compte des semaines de vacances, des congés de maladie ou des jours fériés.

La notion de « salaire horaire » est donc limitée au salaire reçu pour la formation et ne s'étend pas à la rémunération reçue pour des congés, même si la période de référence établissant le droit à ces congés comprend une période où l'employé était en formation. Ainsi, ce montant ne peut être inclus dans le calcul des dépenses de formation puisque, pendant une partie de la période ayant servi à établir le droit à cette rémunération, l'employé était en formation.

## Heures supplémentaires

Si un employé effectue des heures supplémentaires pendant sa formation et qu'il est rémunéré à un taux majoré, son salaire à ce taux est admissible comme dépense de formation puisqu'il est expressément versé pour la période de formation.

## Employés à temps partiel

Certains contrats de travail prévoient, pour des employés à temps partiel, le paiement de certains montants compensatoires pour l'absence d'avantages sociaux. Par exemple, une convention collective peut prévoir une indemnité représentant 4 % du salaire versé pour chaque période de paie à un employé à temps partiel, en compensation de l'absence de rémunération des congés fériés. Lorsqu'un tel employé est rémunéré pour participer à une activité de formation admissible, cette indemnité peut être incluse dans son salaire horaire et, par conséquent, être admissible comme dépense de formation.

---

---

## Frais engagés pour la réalisation d'activités en amont ou en aval de la formation

Les frais suivants sont admissibles en vertu des paragraphes 11° à 14° et des paragraphes 16° et 17.1° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles lorsqu'ils sont engagés par l'employeur relativement à une activité de formation admissible :

- soutien pédagogique dans le cadre d'un contrat;
- élaboration d'un plan de formation<sup>21</sup>;
- détermination des besoins de formation;
- évaluation et reconnaissance des acquis et des compétences du personnel de l'employeur;
- élaboration ou adaptation d'une formation ou d'une stratégie de développement des compétences en milieu de travail, conformément au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- préparation de stages;
- déplacement, hébergement, repas et garde d'enfants;
- création, traduction ou location de matériel pédagogique ou didactique, coût d'acquisition et frais d'utilisation de ce matériel.

### Frais engagés par un service de formation multiemployeur

L'employeur dont le service de formation est agréé par le ministre à titre de service de formation multiemployeur doit facturer aux employeurs de son regroupement les frais qu'il engage pour les activités en amont ou en aval de la formation, afin que ceux-ci puissent comptabiliser leur contribution respective. La part des frais engagés que l'employeur choisit de ne pas facturer aux employeurs de son regroupement peut être comptabilisée à son propre compte.

Il revient à l'employeur dont le service de formation est agréé par le ministre à titre de service de formation multiemployeur de facturer aux employeurs de son regroupement ou de comptabiliser à son propre compte, en tout ou en partie, les frais qu'il engage pour les activités en amont ou en aval de la formation. Ces frais ne peuvent être comptabilisés par deux employeurs. Le principe qui s'applique est le même que pour le salaire de l'employé qui donne de la formation dans un service de formation multiemployeur<sup>22</sup>.

### Frais engagés par l'employeur lorsque le service de formation agréé est situé à l'extérieur du Québec

Lorsqu'un service de formation agréé situé à l'extérieur du Québec conçoit un plan de

---

21. Voir la section 4.6 du présent chapitre : « Élaboration d'un plan de développement des ressources humaines ».

22. Voir la section 4.2 du présent chapitre : « Salaire admissible ».

---

---

formation<sup>23</sup>, qu'il élabore ou adapte une formation ou une stratégie de développement des compétences en milieu de travail conformément au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre<sup>24</sup>, ou qu'il crée ou traduit du matériel pédagogique ou didactique<sup>25</sup> à l'échelle pancanadienne (par exemple, un plan de formation), ces dépenses sont admissibles pour l'employeur du Québec au prorata du nombre d'employés du Québec visés par ces activités. Cette situation s'applique à tous les services de formation agréés, notamment à celui d'un employeur unique, d'un franchiseur ou d'un regroupement de coopératives. Toutefois, la facturation doit respecter la notion de lien de dépendance décrite au paragraphe 12° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

### Exemple

Le service de formation de la compagnie « A », qui est situé à Toronto, élabore un plan de formation pancanadien destiné à 10 000 employés, dont 2 000 travaillent dans des divisions ou des succursales de la compagnie au Québec. L'employeur du Québec (incluant ses divisions et succursales) peut comptabiliser 2/10 du montant facturé pour ce plan de formation, soit 2 000 \$.

## Frais engagés pour l'acquisition d'un logiciel

L'employeur qui engage des frais pour acquérir un logiciel dédié à des activités en amont ou en aval de la formation peut comptabiliser la totalité du coût d'acquisition, puisqu'il semble impossible d'isoler la partie du coût du logiciel qui est rattachée expressément à l'élaboration de plans de formation. Toutefois, pour que le coût d'acquisition du logiciel soit admissible comme dépense de formation, l'employeur doit démontrer que ce logiciel a servi à préparer un plan de formation. Précisons que si le logiciel vise uniquement la comptabilisation des dépenses de formation, l'achat de celui-ci ne peut être considéré comme une dépense de formation admissible.

L'employeur peut également comptabiliser le salaire de l'employé qui utilise le logiciel, jusqu'à concurrence des heures consacrées à la préparation d'un plan de formation.

Enfin, soulignons qu'un logiciel de traitement de texte ou un chiffrier électronique n'est pas un logiciel dédié au soutien à la formation, puisqu'il n'est pas destiné exclusivement à cet usage. Son acquisition ne peut donc faire l'objet d'une dépense de formation admissible.

## Frais de déplacement, d'hébergement, de repas et de garde d'enfants

Les frais prévus au paragraphe 16° de l'article 1 du Règlement sont admissibles dans la mesure où ils sont rattachés à une activité de formation donnée conformément à l'un des moyens

---

23. Paragraphe 12° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

24. Paragraphe 13° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

25. Paragraphe 17° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

---

---

prévus par la loi sur les compétences. Ils peuvent également être comptabilisés pour la réalisation d'activités en amont ou en aval de la formation prévues aux paragraphes 12° à 14° et au paragraphe 17° de l'article 1 du Règlement, puisqu'ils sont considérés comme des frais engagés par l'employeur pour :

- l'élaboration d'un plan de formation<sup>26</sup>;
- la détermination des besoins de formation;
- l'évaluation et la reconnaissance des acquis et des compétences du personnel de l'employeur;
- l'élaboration ou l'adaptation d'une formation ou d'une stratégie de développement des compétences en milieu de travail, conformément au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;
- la préparation de stages;
- la création, la traduction ou la location de matériel pédagogique ou didactique.

En outre, ces frais doivent être conformes à la politique et aux barèmes établis par l'employeur<sup>27</sup>.

Par ailleurs, lorsque l'employeur offre lui-même un service de restauration ou d'hébergement à ses employés en formation (par exemple, dans le secteur de l'hôtellerie), il en comptabilise le coût réel et doit être en mesure de le justifier.

### **Frais engagés pour la location ou l'acquisition de matériel pédagogique ou didactique**

Par matériel pédagogique ou didactique, on entend « tout document écrit, sonore, visuel ou électronique ainsi que les matières premières (bois, matériaux, etc.) requis par les travailleurs et les formateurs pour la tenue d'activités de formation »<sup>28</sup>.

Les frais engagés par l'employeur pour la location ou l'acquisition de matériel pédagogique ou didactique sont admissibles en vertu du paragraphe 17.1° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

En outre, si un tel matériel est loué, la restriction relative au lien de dépendance entre l'employeur et le locateur prévue au paragraphe 18° de l'article 1 du Règlement ne s'applique pas.

De plus, en vertu du paragraphe 17.1° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, ce matériel doit être destiné exclusivement à soutenir la formation visée aux paragraphes 1° à 4° de l'article 6 de la loi sur les compétences et ne doit pas constituer un

---

26. Voir la section 4.6 du présent chapitre : « Élaboration d'un plan de développement des ressources humaines ».

27. Ces frais peuvent être présentés sous forme d'indemnité forfaitaire quotidienne.

28. Voir la section 5.1 du chapitre 5 : « Glossaire des termes relatifs à la formation dans la loi sur les compétences et le Règlement sur les dépenses de formation admissibles ».

---

---

bien amortissable.

### Exemple

Dans le cas d'une activité de formation sur le tir au pistolet respectant les conditions prévues aux paragraphes 1° à 4° de l'article 6 de la loi et donnée par une municipalité à ses policiers, les balles et les cibles sont considérées comme du matériel pédagogique et leur achat est admissible comme dépense de formation.

Par ailleurs, les frais engagés pour la location ou l'acquisition de matériel pédagogique ou didactique ne peuvent être assimilés au coût d'une formation prévu aux paragraphes 1°, 2°, 3° et 6° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Par exemple, le coût d'acquisition de ce matériel auprès d'un organisme formateur agréé aux fins d'une formation interne ne justifie pas en lui-même l'utilisation du moyen prévu dans la loi sur les compétences au paragraphe 2° de l'article 6, puisque la formation n'est pas donnée par l'organisme formateur agréé. Dans ce cas, les frais engagés pour l'acquisition de ce matériel peuvent faire l'objet d'une dépense de formation admissible, dans la mesure où la formation respecte l'un ou l'autre des moyens prévus par les articles 6 (2°) pour un service de formation agréé, 6 (4°) pour le plan de formation ou 9 pour une entente entre un employeur et une association ou un syndicat accrédité ou tout groupe de salariés de la loi sur les compétences, et que le matériel est destiné exclusivement à soutenir la formation.

## Frais d'utilisation des technologies de l'information

En vertu du paragraphe 17.1° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, les frais d'utilisation des technologies de l'information<sup>29</sup> sont admissibles au prorata de l'utilisation qui est faite de ces technologies. Soulignons que cette utilisation doit se faire dans le cadre de formations respectant l'objet de la loi sur les compétences.

### Exemple

Un groupe d'employés suit une formation admissible de 20 heures nécessitant l'utilisation des technologies de l'information. La facture pour l'utilisation d'Internet est de 2 000 \$ par année. L'utilisation normale d'Internet par l'entreprise est de 40 heures par semaine, soit en principe de 2 080 heures par année (40 heures x 52 semaines).

Donc, si Internet coûte 2 000 \$ pour 2 080 heures par année, alors pour 20 heures d'utilisation, les frais seront de 19,23 \$ (2 000 \$ x 20 heures ÷ 2 080 heures).

---

29. Voir la section 5.1 du chapitre 5 : « Glossaire des termes relatifs à la formation dans la loi sur les compétences ».

---

---

## Frais de location d'un local ou d'équipement

En vertu du paragraphe 18° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, les frais engagés par un employeur pour louer un local auprès d'un locateur avec qui il n'a pas de lien de dépendance<sup>30</sup> sont admissibles jusqu'à concurrence de la durée d'utilisation de ce local pour donner de la formation admissible, au prorata de la superficie utilisée.

### Exemple

Un employeur paie un loyer de 60 000 \$ par année civile pour le local qu'il occupe dans un immeuble. Le dixième de la superficie sert à la formation de son personnel. Cette formation est d'une durée de 4 mois, à raison de 2 jours par semaine (32 jours).

L'employeur pourra comptabiliser les frais de location de son local pour un temps réel d'utilisation de 32 jours, soit une dépense de formation calculée ainsi :

$$60\,000 \$ \times 1/10 = 6\,000 \$$$

$$6\,000 \$ \div 365 \text{ jours} = 16,44 \$ \text{ par jour}$$

$$16,44 \$ \times 32 \text{ jours} = 526,08 \$$$

Le même principe s'applique aux frais de location d'équipement engagés par un employeur auprès d'un locateur avec qui il n'a pas de lien de dépendance; ceux-ci sont admissibles jusqu'à concurrence du temps pendant lequel cet équipement sert expressément à de la formation admissible au sens de l'article 6 de la loi sur les compétences.

## Frais de gestion de la formation

Les frais de gestion (organisation, administration, coordination) de la formation ou d'un service de formation ne sont pas admissibles.

## Frais d'évaluation d'une formation

Les frais d'évaluation du participant, tels que les frais d'examen, sont prévus au paragraphe 12° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles. Ces frais sont admissibles s'ils sont rattachés à une activité de formation admissible dans le cadre de la loi sur les compétences, c'est-à-dire à une formation qui répond à l'objet de la loi et qui est donnée selon l'un des moyens qu'elle prévoit.

Les frais de reprise de l'évaluation peuvent également être comptabilisés à titre de dépense de formation admissible.

---

30. Voir la section 4.10 du présent chapitre : « Notion de lien de dépendance ».

---

---

## **Élaboration d'un plan de développement des ressources humaines (PDRH)**

Un plan de développement des ressources humaines (PDRH) ne se limite pas à la formation et constitue une planification beaucoup plus vaste de la gestion des ressources humaines, quoique tout PDRH contienne généralement un plan de formation. Le cas échéant, seuls le salaire et les frais rattachés à l'élaboration du plan de formation prévu dans le PDRH sont considérés comme des dépenses admissibles en vertu du paragraphe 12° de l'article 1 et du paragraphe 7° de l'article 7 du Règlement.

---

---

## Autres salaires et frais engagés

### **Salaire et frais engagés pour la réalisation d'activités en amont ou en aval de la formation d'un employé handicapé**

Lorsqu'une formation est donnée à un employé handicapé<sup>31</sup>, la notion d'« adaptation d'une formation ou d'une stratégie de développement des compétences [...] » prévue au paragraphe 13° l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles s'applique. Cette notion permet généralement à l'employeur de comptabiliser le salaire et les frais engagés pour recourir à un interprète oraliste ou gestuel, à un accompagnateur, par exemple, pour la lecture, la prise de notes, l'assistance physique, afin qu'un employé ayant un handicap puisse participer à une formation. L'employeur peut également comptabiliser les frais de déplacement, de repas et d'hébergement engagés pour ces personnes, le cas échéant. Notons que cette liste n'est pas exhaustive et que d'autres cas sont possibles.

Les frais engagés par un employeur pour satisfaire aux besoins d'un employé handicapé ne peuvent pas tous être comptabilisés à titre de dépenses de formation admissibles. Par conséquent, l'employeur qui désire adapter une formation à un salarié handicapé par des moyens autres que ceux mentionnés ci-dessus aurait avantage à s'informer de leur admissibilité auprès d'un conseiller ou d'une conseillère aux entreprises d'Emploi-Québec.

### **Salaire et frais engagés pour des services de traduction simultanée**

Lorsqu'une formation admissible ne peut être donnée à un employé dans une langue qu'il connaît, la notion d'« adaptation d'une formation » prévue au paragraphe 13° de l'article 1 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles permet à l'employeur de comptabiliser le salaire ou les frais engagés pour recourir à des services de traduction simultanée. L'employeur peut également comptabiliser les frais de déplacement, de repas et d'hébergement engagés à cette fin.

---

31. Selon la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (article 1 g), une personne handicapée se définit ainsi : « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes ».

---

---

## Aide gouvernementale

En vertu du paragraphe 13° de l'article 7 du Règlement sur les dépenses de formation admissibles, toute aide gouvernementale sous forme de subvention, de prime, de prêt à remboursement conditionnel, de crédit d'impôt, d'allocation d'investissement ou sous toute autre forme reliée à une dépense de formation admissible en vertu du même règlement doit être déduite de cette dépense pour sa comptabilisation aux fins de la loi sur les compétences<sup>32</sup>.

Dans le cas d'un prêt, l'employeur peut comptabiliser comme dépenses de formation admissibles les sommes remboursées au cours d'une année d'assujettissement.

Toutefois, le financement gouvernemental d'un organisme public tel qu'une commission scolaire ou un cégep n'est pas une subvention, mais bien un budget de fonctionnement. Par conséquent, les sommes reçues dans le cadre d'un tel financement et affectées à la réalisation ou au soutien d'une activité de formation admissible en vertu du Règlement sur les dépenses de formation admissibles n'ont pas à être déduites de cette dépense.

### La TPS et la TVQ facturées par un formateur à un employeur

La TPS et la TVQ font partie du coût d'une formation et peuvent être comptabilisées dans les dépenses de formation. Par contre, l'employeur qui a droit à un crédit complet ou partiel de taxe pour intrants (CTI) pour la TPS et à un remboursement complet ou partiel de taxe sur les intrants (RTI) pour la TVQ doit déduire de ses dépenses de formation admissibles le montant des crédits et remboursements obtenus. En effet, dans un tel cas, seuls les montants avant taxes sont admissibles.

### Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail

Un crédit d'impôt peut être accordé pour les stages en milieu de travail, y compris pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail qui est une stratégie du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences. La dépense à laquelle s'applique ce crédit d'impôt ne peut être comptabilisée aux fins de la loi sur les compétences<sup>33</sup>.

---

32. Cette disposition ne s'applique pas à une entreprise d'insertion accréditée par Emploi-Québec, une entreprise adaptée titulaire d'un certificat délivré en vertu du Programme de subvention aux entreprises adaptées géré par Emploi-Québec, à la personne titulaire d'un permis de centre de la petite enfance ou de garderie délivré en vertu, respectivement, de l'article 7 ou de l'article 11 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (L.R.Q., c. S-4.1.1) ou agréée à titre de bureau coordonnateur de la garde en milieu familial conformément à l'article 40 de cette loi, à un service d'ambulance titulaire d'un permis délivré en vertu de la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence (L.R.Q., c. S-6.2), ni à la Corporation d'urgences-santé de la région de Montréal Métropolitain.

33. Pour obtenir plus de précisions à ce sujet, veuillez consulter le site Web de Revenu Québec ([www.revenu.gouv.qc.ca](http://www.revenu.gouv.qc.ca)).

## **Aide non gouvernementale**

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles ne comporte aucune disposition particulière relativement à l'aide non gouvernementale. Toutefois, l'article 5 de la loi sur les compétences précise notamment que les dépenses sont faites par l'employeur au bénéfice de son personnel.

Ainsi, lorsqu'un employeur affecte à la réalisation d'activités de formation ou de soutien à la formation un montant d'aide non gouvernementale reçu expressément à cette fin, il ne peut, en vertu de l'article 5 de la loi, comptabiliser ce montant comme dépense de formation admissible, puisqu'il ne s'agit pas d'une dépense qu'il a lui-même prise à sa charge.

À l'inverse, lorsqu'un employeur affecte à la réalisation d'activités de formation ou de soutien à la formation un montant d'aide non gouvernementale reçu à des fins d'exploitation générale (c'est-à-dire qu'il peut utiliser à sa guise), il peut comptabiliser ce montant comme dépense de formation admissible, puisqu'il a véritablement effectué un effort d'investissement dans la formation de son personnel.

## Notion de lien de dépendance

La notion de lien de dépendance figure dans le Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

*Le paragraphe 18° de l'article 1* fait référence aux frais de location d'un local ou d'équipement utilisés plus de la moitié du temps aux fins d'une formation donnée, conformément à l'article 6 de la loi sur les compétences. Ces frais ne sont pas admissibles si l'employeur les engage auprès d'un locateur avec qui il a un lien de dépendance, par exemple, une filiale qu'il détient à 100 %.

*Le paragraphe 8° de l'article 7* aborde la notion d'achat d'une formation incluant la vente d'un bien<sup>34</sup> par le formateur à l'employeur ou à une personne avec qui il a un lien de dépendance. Dans ce cas, la valeur du bien doit être déduite de la dépense, sauf pour la partie du bien qui a été consommée pendant la formation. Par ailleurs, dans le cas particulier où l'employeur cède ce bien à une personne avec qui il a un lien de dépendance (par exemple, une filiale), le bien est réputé appartenir à l'employeur, et ce dernier doit tout de même déduire de la dépense la valeur du bien en question.

*Le paragraphe 12° de l'article 7* traite du formateur qui a un lien de dépendance avec l'employeur. Dans ce cas, les dépenses relatives au coût de la formation (paragraphe 1° à 3° de l'article 1) ou aux frais engagés pour une activité en amont ou en aval de la formation (paragraphe 11° à 14° et paragraphe 17° du Règlement sur les dépenses de formation admissibles) doivent être limitées à la partie des activités attribuable aux salaires, aux frais de déplacement, d'hébergement, de repas et de garde engagés par le formateur à l'égard des employés chargés de la formation, et aux frais prévus au paragraphe 17° de l'article 1.

## La notion de lien de dépendance prévue à l'article 18 de la Loi sur les impôts

En ce qui concerne la notion de lien de dépendance, l'article 18 de la Loi sur les impôts prévoit que des personnes liées entre elles sont réputées avoir un lien de dépendance et que la question de savoir si des personnes non liées entre elles ont, à un moment donné, un lien de dépendance est une question de fait.

En d'autres termes, la notion de lien de dépendance n'est pas définie dans la Loi et la question de savoir s'il existe ou non un lien de dépendance entre deux personnes non liées entre elles doit être analysée à la lumière des circonstances particulières à chaque cas, que l'on doit considérer comme un cas d'espèce.

---

34. Voir la section 4.1 du présent chapitre : « Coût de formation » et la section 4.1.6 : « Achat d'une formation qui inclut la vente d'un bien ».

Toutefois, les tribunaux ont souvent été appelés à se prononcer sur l'existence ou non d'un lien de dépendance entre deux personnes non liées entre elles et les principaux critères qui ont été considérés à cette fin sont les suivants :

- a) l'existence d'une même personne qui dirige les négociations de deux parties à une transaction;
- b) le fait que les parties à une transaction agissent de concert et n'ont pas d'intérêts distincts;
- c) l'existence d'un contrôle *de facto* d'une société, soit le contrôle de fait.

De façon plus particulière, les tribunaux ont estimé que, lorsqu'une personne ou un groupe de personnes est, en fait, l'agent négociateur ou le « cerveau » qui dirige les négociations au nom de deux ou de toutes les parties à une transaction, ces parties ne peuvent être considérées comme n'ayant aucun lien de dépendance.

Ce principe a d'ailleurs été élargi pour englober la notion « d'agir de concert » lorsqu'il y a un intérêt commun en jeu. Ainsi, lorsque deux parties ou deux personnes distinctes concluent une transaction et qu'elles agissent avec beaucoup d'interdépendance (dans le cas d'une transaction visant un intérêt commun), on peut présumer que ces deux parties agissent de concert et que, par conséquent, il existe un lien de dépendance entre elles. Toutefois, bien que les parties à une transaction puissent toutes poursuivre le même but, cette transaction n'est pas nécessairement une transaction avec lien de dépendance s'il existe également des intérêts différents ou des parties indépendantes. À ce sujet, on considère que les intérêts sont différents lorsque l'intérêt de chaque partie à une transaction est entièrement différent de celui des autres, nonobstant le fait que chacune des parties peut viser le « même » but, par exemple des gains financiers.

Les tribunaux ont également estimé dans certaines causes qu'une autorité, une influence ou un avantage excessif ou constant peut constituer un contrôle *de facto* d'une société, c'est-à-dire qui existe même s'il n'y a pas de contrôle juridique, et que cette situation peut créer un lien de dépendance entre les parties. Il est important de noter qu'il n'est pas nécessaire que l'autorité, l'influence ou l'avantage soit effectivement exercé, mais il suffit qu'il puisse l'être.

En conclusion, les faits propres à chaque situation sont d'une importance capitale pour déterminer s'il existe ou non un lien de dépendance entre deux personnes non liées entre elles.

## **Personnes liées entre elles**

L'article 19 de la Loi sur les impôts précise dans quels cas des personnes sont liées ou sont des personnes liées entre elles.

Dans le cas des particuliers, il s'agit des personnes unies par les liens du sang, du mariage ou de l'adoption. De façon plus particulière :

- des personnes sont unies par les liens du sang si l'une est l'enfant, un autre descendant, un frère ou une sœur de l'autre;
- des personnes sont unies par les liens du mariage si l'une est mariée à l'autre ou à une personne qui est unie à l'autre par les liens du sang ou de l'adoption et
- des personnes sont unies par les liens de l'adoption si l'une a été adoptée, de droit ou de fait, et qu'elle serait unie à l'autre par les liens du sang ou du mariage si sa filiation par l'adoption était une filiation par le sang.

Dans le cas des sociétés, c'est la notion de contrôle qui s'applique pour déterminer dans quels cas des personnes sont liées ou sont des personnes liées entre elles. Le contrôle auquel l'article 19 de la Loi sur les impôts fait référence est le contrôle légal, soit la détention d'un nombre d'actions permettant d'obtenir une majorité absolue (50 % + 1) lors de l'élection du conseil d'administration. Ainsi, sont considérées comme des personnes liées :

- une société et la personne qui la contrôle;
- une société et une personne membre d'un groupe lié qui contrôle la société;
- une société et une personne liée soit à celle qui contrôle la société, soit à une personne membre d'un groupe lié qui contrôle la société.

Également, deux sociétés quelconques sont considérées comme liées dans les cas suivants :

- si elles sont contrôlées par la même personne ou le même groupe de personnes;
- si chacune d'elles est contrôlée par une personne et si la personne contrôlant l'une est liée à celle contrôlant l'autre;
- si l'une d'elles est contrôlée par une personne liée à un membre d'un groupe lié qui contrôle l'autre;
- si l'une des sociétés est contrôlée par une personne liée à chaque membre d'un groupe non lié qui contrôle l'autre;
- si l'un des membres d'un groupe lié contrôlant une des sociétés est lié à chaque membre d'un groupe non lié qui contrôle l'autre ou
- si chaque membre d'un groupe non lié contrôlant une des sociétés est lié à au moins un membre d'un groupe non lié qui contrôle l'autre.

De plus, deux sociétés liées à une même société sont généralement réputées être liées entre elles.

## Pièces justificatives

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles, à l'article 4, prévoit que l'employeur a la responsabilité de fournir la preuve de ses dépenses de formation. Il prescrit un certain nombre de pièces justificatives à conserver, les autres étant laissées à la discrétion de l'employeur.

### ➔ *Les pièces justificatives obligatoires*

Dans le cas du salaire, de la formation donnée dans le cadre d'un plan de formation en entreprise et des contributions au fonds de formation administré par la Commission de la construction du Québec, il est obligatoire de conserver les pièces justificatives.

Pour une dépense à titre de salaire, il faut conserver le nom de l'employé à qui le salaire a été versé, le montant total qui lui a été versé pour le temps consacré à l'activité admissible et un registre de paie, si les heures payées pour la formation y sont précisées.

Pour une dépense effectuée dans le cadre d'un plan de formation en entreprise, il faut conserver la preuve de la consultation d'un comité sur le plan de formation. Par exemple, un procès-verbal de réunion, un compte rendu concernant cette consultation ou un échange de courriels.

De plus, l'employeur doit démontrer qu'il est en mesure de délivrer annuellement une attestation de formation à tout employé ayant participé à une telle formation. Cette attestation doit préciser clairement l'objet de l'activité de formation à laquelle l'employé a participé. Notons que l'employeur peut délivrer cette attestation pour toute formation donnée dans le cadre de son plan de formation, que ce soit par un formateur interne ou par un formateur externe qui n'aurait pas remis aux participants une telle attestation. Il n'est pas tenu de conserver l'ensemble des attestations, mais il doit pouvoir démontrer qu'il est en mesure de les délivrer. Par exemple, il peut conserver sur support électronique les attestations qui ont été délivrées, ou bien joindre au dossier de formation la copie d'une des attestations remises.

Dans le cas d'une contribution payée par un employeur à un fond de formation administré par la Commission de la construction du Québec (CCQ), il faut conserver le relevé fourni par cette dernière.

➔ *Les pièces justificatives recommandées*

Outre les pièces obligatoires, il est recommandé de conserver les pièces suivantes.

Les factures ou reçus concernant :

- l'achat d'une formation ou d'un service de formation auprès d'un établissement d'enseignement, d'un ordre professionnel reconnu ou d'un titulaire d'agrément;
- les frais de création ou de traduction de matériel pédagogique ou didactique, ou l'achat d'un tel matériel;
- la location de matériel pédagogique ou didactique, ou l'achat d'un tel matériel;
- le remboursement de frais de formation;
- la location d'un local ou d'équipement;
- l'utilisation de technologies de l'information.

Le relevé reçu pour :

- les dépenses réalisées auprès d'une mutuelle de formation;
- les sommes versées à une mutuelle de formation.

Le plan de formation pour :

- une activité donnée dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise;
- une activité d'entraînement à la tâche;
- une activité d'apprentissage virtuel (apprentissage au moyen de technologies de l'information).

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles précise que les pièces justificatives concernant les dépenses de formation admissibles doivent être conservées pendant six ans aux fins de vérification par Revenu Québec.