



**Loi favorisant
le développement et la reconnaissance**
DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Guide général d'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

- Loi sur les compétences -

ÉDITION AVRIL 2008

Québec 

Dans le cadre d'une entente de délégation prévue par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, certaines des fonctions découlant de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sont déléguées par le ministre à la Commission des partenaires du marché du travail.

La Commission des partenaires du marché du travail est une instance nationale de concertation qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux, tous préoccupés d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Dans le cadre de ses fonctions, la Commission est notamment responsable de l'élaboration et de l'application des règlements qui découlent de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Pour plus de renseignements, visitez le site Internet : www.partenaires.gouv.qc.ca.

Le texte du présent guide s'inspire de la Loi et du Règlement en vigueur au moment de son impression. Il entend vulgariser la portée de cette loi et n'en constitue pas une interprétation juridique.

La forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes lorsque le contexte s'y prête.

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	5
1.1. Qu'en est-il de la nouvelle loi?	5
1.2. Les outils à votre disposition	7
2. Présentation générale de la Loi	8
2.1. Êtes-vous concerné par l'obligation d'investissement?	8
2.2. À quoi correspond votre masse salariale?	8
2.3. Qu'entendons-nous par « employé »?	9
2.4. Quelles sont vos obligations?	9
2.5. Comment vous acquitter de votre obligation?	9
2.6. Quelles sont les activités admissibles?	10
2.7. Quelles sont les dépenses qui peuvent être comptabilisées?	11
3. Les différents moyens de satisfaire à la Loi	11
3.1. Le choix d'une ressource interne ou externe pour donner la formation	11
3.1.1. Les établissements d'enseignement reconnus par la Loi	12
3.1.2. Les titulaires d'agrément	12
3.1.3. Les ordres professionnels	13
3.1.4. La formation donnée dans le cadre d'un plan de formation en entreprise	13
3.2. Les dépenses ou les versements effectués auprès d'une mutuelle de formation	13
3.3. Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	15
3.4. L'entente patronale-syndicale	19
3.5. Les fonds de formation de la construction	19
4. La déclaration annuelle	19
4.1. Les mécanismes	19
4.2. Les engagements au cours de l'année précédant l'assujettissement	20
4.3. Les reports	20
4.4. Que se passe-t-il si vous n'atteignez pas le « 1 % »?	20

5. Être exempté de comptabiliser les dépenses de formation	21
5.1. Qu'est-ce qu'un certificat de qualification des initiatives de formation et quels en sont les avantages?	21
5.2. Comment obtenir un tel certificat?	21
6. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	22
7. Les plans de formation	23
7.1. Plan de développement des ressources humaines (PDRH)	23
7.2. Plan global de formation	23
7.3. Plan spécifique de formation	24

Annexes

1. Introduction

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, appelée aussi « loi sur les compétences », a été adoptée par l'Assemblée nationale le 7 juin 2007. Elle vient modifier certains aspects de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, communément appelée « loi du 1 % », en application depuis 1995.

Tout en réaffirmant les objectifs de l'ancienne loi, elle présente des changements qui se révèlent à l'avantage du marché du travail.

La nouvelle loi annonce un virage marqué en fonction des résultats en matière d'investissement en formation de la main-d'œuvre. Elle permet d'insister davantage sur le développement des compétences de la main-d'œuvre et sur l'importance de reconnaître les compétences acquises en emploi, et fournit des outils à cette fin. Elle propose aux employeurs des moyens pour faciliter l'organisation et l'agencement de leur investissement en formation de façon que celui-ci ait un impact direct sur la valorisation des ressources humaines et sur l'amélioration de la productivité de l'entreprise.

Les effets recherchés : faire converger plus étroitement l'obligation de dépenser avec l'objectif de développer les compétences et de qualifier la main-d'œuvre, et accroître l'efficacité et la convivialité des dispositifs réglementaires afin de favoriser l'atteinte de l'objectif de la Loi.

1.1. Qu'en est-il de la nouvelle Loi?

La Loi a fait peau neuve afin de devenir principalement un outil de développement pour les entreprises québécoises. Par les dispositifs qu'elle offre aux milieux de travail, qu'ils soient assujettis ou non, et l'approche choisie afin d'outiller les entreprises, elle représente un levier important pour le développement des compétences et la qualification de la main-d'œuvre.

L'objectif de la Loi est élargi de manière à viser à la fois l'amélioration des compétences et l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre. C'est par l'acquisition, le perfectionnement et la reconnaissance des compétences acquises en emploi, que cet objectif pourra être atteint. Ce faisant, on favorise l'emploi ainsi que l'adaptation des entreprises aux changements et à la concurrence auxquels elles ont à faire face. On facilite l'insertion des personnes en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre.

Les partenaires du marché du travail ont maintes fois insisté sur l'importance de lier les compétences acquises en milieu de travail à une qualification reconnue. À cette fin, la Loi propose aux entreprises, employeurs et salariés le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ce dispositif volontaire de qualification professionnelle, conçu par et pour le milieu de travail, donne aux entreprises des moyens pour assurer l'acquisition des compétences et pour certifier, par une sanction d'État, cette acquisition selon les standards que le marché du travail se donne. Il constitue la pièce maîtresse de la nouvelle Loi.

En recentrant les dispositions de la Loi sur son objectif et en y intégrant un dispositif de qualification, la Loi se conforme encore davantage à son objet. Elle offre aux entreprises des moyens pour que l'investissement consenti dans la formation de la main-d'œuvre ait réellement un effet de valeur ajoutée. Les employeurs sont de la sorte encouragés à investir en fonction d'un rendement attendu plutôt que d'y voir seulement une dépense.

À l'investissement privé et public en formation, s'ajoutent l'action concertée des partenaires du marché du travail, employeurs, salariés, établissements d'enseignement et organismes communautaires, la diversité des modes de formation auxquels les entreprises peuvent recourir et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi comme autant de moyens appuyant l'objectif.

Le développement et l'utilisation de divers modes de formation de même que la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sont formellement reconnus dans la Loi en tant que facteurs contribuant à l'amélioration de la qualification et au développement des compétences.

L'ensemble de cette démarche en faveur du développement de la main-d'œuvre est complété par la révision des modalités de mise en œuvre de la Loi à travers quatre règlements qui touchent directement les entreprises. Il s'agit du règlement concernant les dépenses de formation admissibles, celui sur l'agrément des formateurs, organismes formateurs et services de formation, celui sur les exemptions et enfin, celui sur les mutuelles de formation. Ces règlements ont été allégés et recentrés sur le développement des compétences et la qualification, et ce, en fonction d'objectifs d'efficacité et de simplicité.

En ce qui a trait au Règlement sur les dépenses de formation admissibles, celles-ci ont été resserrées en faveur de celles qui concourent directement au développement des compétences de la main-d'œuvre. Elles incluent également les activités reliées à l'apprentissage virtuel.

Le règlement relatif aux exemptions accordées aux entreprises qui ont un historique d'investissement en formation au-delà du 1 % exigé par la Loi, est dorénavant appliqué en fonction de l'attribution d'un « certificat de qualité des initiatives de formation », destiné aux entreprises qui implantent un processus de développement des compétences en concertation avec leurs salariés.

Le Règlement sur les organismes collecteurs est, pour sa part, réorienté pour donner lieu à un nouveau règlement sur les mutuelles de formation afin de favoriser la mise en place de regroupements d'entreprises préoccupées de se doter de solutions personnalisées dans le domaine du développement de la main-d'œuvre. Ces regroupements seront connus sous le nom de « mutuelles de services de formation ».

Enfin, le Règlement sur l'agrément des formateurs, des organismes de formation et des services de formation a fait l'objet d'une mise à jour en concordance avec les nouvelles orientations de la Loi. De plus, pour que les employés puissent obtenir de l'information plus détaillée concernant la formation reçue, et ce, en vue de favoriser la reconnaissance des compétences acquises, un titulaire d'agrément devra remettre à tout participant qui lui en fait la demande, le contenu détaillé de la formation donnée au cours des 24 derniers mois. Cet ajout vient appuyer la primauté accordée à la reconnaissance des compétences acquises en emploi.

Ces règlements sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008.

Conclusion

En recentrant les composantes de la Loi sur son objectif, soit de développer les compétences et améliorer la qualification de la main-d'œuvre, les nouvelles dispositions contribuent :

- à valoriser la formation en emploi;
- à fournir des outils aux milieux en cette matière;
- à alléger la réglementation.

1.2. Les outils à votre disposition

Si vous êtes un employeur assujéti à l'obligation d'investir un montant représentant au moins 1 % de votre masse salariale, vous souhaitez sans doute effectuer les choix les plus judicieux dans le développement des compétences de votre personnel. La Commission des partenaires du marché du travail a préparé le présent guide général afin de vous renseigner sur les principales modifications apportées à la Loi et sur les moyens dont vous disposez pour satisfaire à ses exigences.

Quatre guides vous informent sur les modalités d'application des nouveaux règlements qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2008 :

- le *Guide sur les dépenses de formation admissibles*;
- le *Guide de présentation d'une demande de certificat de qualité des initiatives de formation*;
- le *Guide sur les mutuelles de formation*;
- le *Guide sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation*.

Les conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec, dans toutes les régions, offrent leurs services pour vous aider à planifier et à coordonner la formation ou les autres activités de développement des compétences qui répondent à vos objectifs, et ce, afin d'en maximiser les retombées. N'hésitez pas à les consulter.

Vous pouvez aussi vous adresser au comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de votre secteur d'activité économique, notamment en ce qui a trait au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et aux formations en entreprise qui y sont associées.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre sont des organismes autonomes établis par la Loi et reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail. Ils regroupent les représentants des employeurs et des employés d'un secteur d'activité économique. Par leur connaissance des besoins des entreprises de leur secteur, ces comités peuvent développer des solutions adaptées pour rehausser les compétences de la main-d'œuvre et ainsi améliorer la productivité des entreprises. Les rôles et mandats qui leur sont confiés dans la Loi, à ce chapitre, viennent enrichir la gamme des ressources mises à la disposition des milieux de travail; ils permettent d'élargir la portée de la Loi au-delà des seules entreprises assujéties et de faire bénéficier les petites entreprises des outils et moyens développés dans le cadre de la Loi, notamment eu égard au dispositif de qualification professionnelle qu'est le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Pour plus d'information à propos de la loi sur les compétences, consulter les différents guides d'application des règlements, ou obtenir la liste des comités sectoriels de main-d'œuvre, vous pouvez consulter le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail (www.partenaires.gouv.qc.ca) ou d'Emploi-Québec (www.emploi Quebec.net), ou appeler au 1 888 EMPLOIS (1 888 367-5647).

2. Présentation générale de la Loi

2.1. Êtes-vous concerné par l'obligation d'investissement?

L'objectif de la Loi concerne toutes les entreprises, employeurs et salariés. Mais si vous êtes un employeur dont la masse salariale excède 1 M\$ au cours d'une année civile, vous avez l'obligation d'investir un montant représentant au moins 1 % de cette masse salariale en formation.

De façon générale, l'employeur est la personne morale de droit privé (par exemple, une société par actions ou une coopérative) ou public de qui l'employé reçoit son salaire. Une personne physique peut également constituer un employeur. Dans le cas d'une société de personnes, ce sont les associés qui constituent les employeurs des salariés à leur service.

L'employeur se définit donc en fonction de la relation qu'il a avec des employés, c'est-à-dire des travailleurs qu'il rémunère et qui sont sous sa direction. Les organismes à but non lucratif, l'administration publique, les municipalités de même que les établissements des réseaux de la santé, des services sociaux et de l'éducation sont également des employeurs.

En présence de plusieurs employeurs potentiels, c'est le statut juridique qui détermine qui est l'employeur, et non le lien de propriété.

Par exemple :

- La société A détient deux divisions non incorporées. De par le statut juridique, c'est la société A qui est considérée comme employeur pour les employés, y compris ceux qui sont affectés à ses deux divisions non incorporées.
- La société B détient deux filiales incorporées : les filiales C et D. Ici, nous sommes en présence de trois employeurs distincts :
 - la société B pour ses employés;
 - la filiale incorporée C pour ses employés;
 - la filiale incorporée D pour ses employés.
- Dans le cas des franchises, le franchiseur est l'employeur pour ses employés, y compris ceux qui sont affectés à ses établissements, le cas échéant. Chacune des franchises est un employeur distinct, lorsqu'elle constitue elle-même une entité juridique.

2.2. À quoi correspond votre masse salariale?

Aux fins de la Loi, la masse salariale correspond généralement au montant déclaré pour le Fonds des services de santé à l'égard de vos employés.

Le calcul de la masse salariale et des dépenses de formation admissibles s'applique à une même année civile.

2.3. Qu'entendons-nous par « employé »?

Les dépenses relatives au développement et à la reconnaissance des compétences sont faites par l'employeur au bénéfice de son personnel. La formation peut ainsi s'adresser aux gestionnaires, aux professionnels, aux techniciens, au personnel de soutien ou à toute autre catégorie d'employés. Les dépenses effectuées au bénéfice de stagiaires ou d'enseignants stagiaires en entreprise peuvent également être considérées.

Un employé est une personne qui se présente à un établissement de son employeur au Québec ou, si elle n'est pas tenue de se présenter à un établissement de son employeur, à qui le salaire est versé d'un établissement situé au Québec.

2.4. Quelles sont vos obligations?

Dans le cadre de l'application de la Loi, l'employeur est libre de choisir le moyen qui lui convient. Ainsi, vous n'avez pas à faire préalablement approuver de plan ou d'activité de formation.

Si vous êtes assujetti à la Loi, vous devez :

- investir un montant représentant au moins 1 % de votre masse salariale en formation;
- comptabiliser les dépenses de formation réalisées pour une année civile et produire une déclaration annuelle au ministère du Revenu du Québec³;
- conserver les pièces permettant de justifier les dépenses réalisées;
- remplir le formulaire émis par la Commission des partenaires du marché du travail que l'on vous fait parvenir, intitulé *Formulaire à remplir par l'employeur*⁴.

2.5. Comment vous acquitter de votre obligation⁵?

L'investissement dans le développement des compétences et la qualification de la main-d'œuvre peut se réaliser à l'aide d'une multitude de moyens, au choix de l'entreprise. Par exemple :

- en participant à une mutuelle de formation ou à ses activités (*voir le Guide sur les mutuelles de formation*);
- en étant titulaire d'un certificat de qualité des initiatives de formation (*voir le Guide sur le certificat de qualité des initiatives de formation*);
- par la mise en œuvre d'un plan de formation qui fait l'objet d'une entente entre un employeur et une association ou un syndicat accrédité;

³ Vous trouverez en annexe une copie du formulaire *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*, que vous devez remplir à cette fin.

⁴ Pour plus d'information sur ce formulaire, consultez la section 8 du *Guide sur les dépenses de formation admissibles*.

⁵ Tous ces moyens de même que les conditions d'admissibilité qui s'y rattachent sont décrits à la section 5 du *Guide sur les dépenses de formation admissibles*.

- en contribuant au Fonds de formation de l'industrie de la construction;
- en réalisant divers types d'activités de formation, à l'aide de ressources internes ou externes. Pour cela, l'employeur peut faire appel aux services suivants afin de s'assurer que les dépenses sont admissibles (*voir le Guide sur les dépenses de formation admissibles*) :
 - établissement d'enseignement reconnu;
 - organisme formateur agréé ou formateur agréé (*voir le Guide sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation*);
 - ordre professionnel régi par le Code des professions;
 - fournisseur d'équipement, de matériaux ou de logiciels.
 - Il peut se doter d'un service de formation agréé interne à son entreprise, ou participer à un service de formation multiemployeur agréé (*voir le Guide sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation*).
 - Il peut choisir toute autre ressource, interne ou externe, pour donner une activité de formation inscrite dans un plan de formation de l'entreprise établi après consultation d'un comité créé au sein de l'entreprise.

2.6. *Quelles sont les activités admissibles?*

Le développement des compétences et la qualification peuvent donner lieu à une diversité d'activités, telles que :

- l'identification des besoins de formation de l'entreprise;
- la détermination des besoins spécifiques de formation du personnel;
- l'élaboration de plans de formation ou de développement des ressources humaines;
- la participation à des activités du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, d'acquisition et de reconnaissance des compétences;
- la formation à l'interne par une ressource interne – activités de type compagnonnage ou autres;
- la formation à l'interne par une ressource externe;
- la formation de formateurs de l'entreprise;
- l'accueil de stagiaires ou d'enseignants stagiaires;
- l'évaluation de la formation et de ses impacts sur l'entreprise.

Les activités suivantes doivent présenter certaines caractéristiques pour que les dépenses qui y sont associées soient admissibles (*voir le Guide sur les dépenses de formation admissibles*) :

- la création, la traduction ou l'acquisition de matériel didactique, et plus encore;
- l'entraînement à la tâche;
- la formation par les technologies de l'information, l'apprentissage virtuel;
- la participation à des colloques, congrès ou séminaires.

2.7. Quelles sont les dépenses qui peuvent être comptabilisées?

Les dépenses admissibles sont établies par règlement de la Commission des partenaires du marché du travail. Elles sont définies principalement dans ce règlement. De manière générale, ces dépenses touchent :

- les salaires des participants;
- les coûts de formation;
- les coûts reliés à la production et à l'utilisation de matériel didactique;
- le soutien à la formation, les frais de déplacement, de garde, etc.;
- les salaires des accompagnateurs, des stagiaires;
- et autres dépenses selon les spécifications du Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

3. Les différents moyens de satisfaire à la Loi

Dans le cadre de l'application de la loi sur les compétences, vous pouvez choisir différents moyens pour vous acquitter de votre obligation, et cela sans autorisation ni approbation. Cependant, les activités réalisées doivent, de façon évidente, concourir à améliorer la qualification et les compétences de votre personnel. Elles doivent en outre prendre en compte les conditions spécifiques à chacun des moyens choisis. Vous pouvez vous reporter au *Guide sur les dépenses de formations admissibles* pour connaître les particularités de ces moyens. Dans ce guide, la description de chaque moyen s'accompagne d'un tableau faisant état des dépenses de formation admissibles. L'utilisation de ce guide permet ainsi aux employeurs d'effectuer des choix judicieux et d'éviter des surprises désagréables.

3.1. Le choix d'une ressource interne ou externe pour donner la formation

Afin de structurer davantage les activités de formation données dans les entreprises, la loi sur les compétences prévoit, à l'article 6, un choix de ressources externes ou internes, que l'employeur assujéti peut utiliser pour réaliser des dépenses de formation admissibles auprès de son personnel. La Loi vous donne la possibilité de faire appel à des ressources reconnues (établissement d'enseignement, titulaire d'agrément, ordre professionnel) ou de choisir une autre ressource, mais à condition que la formation s'inscrive dans le cadre d'un plan de formation en entreprise. Ces moyens de structurer les activités de formation et de rendre par le fait même les dépenses de formation admissibles en vertu de l'application de la Loi, sont décrits brièvement ci-dessous. De plus amples détails concernant leur application sont fournis dans le *Guide sur les dépenses de formation admissibles*.

3.1.1. Les établissements d'enseignement reconnus par la Loi

Vous pouvez choisir un établissement d'enseignement reconnu à l'article 7 de la Loi pour donner de la formation à vos employés.

Concrètement, il s'agit d'activités de formation ou de cours donnés par l'une ou l'autre des catégories d'établissements suivantes :

- les écoles, les centres de formation professionnelle et les centres d'éducation des adultes des commissions scolaires et ceux du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal ainsi que les commissions scolaires⁶;
- les collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps);
- les établissements d'enseignement universitaire;
- les établissements ayant un permis du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en vertu de la Loi sur l'enseignement privé;
- le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec;
- les établissements dont le régime d'enseignement est l'objet d'une entente internationale avec le gouvernement du Québec;
- les autres établissements reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport aux fins de la Loi sur l'aide financière aux études;
- l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec et les autres institutions relevant d'un ministère ou d'un organisme mandataire du gouvernement du Québec, dont l'Institut de police, l'Institut de technologie agroalimentaire.

3.1.2. Les titulaires d'agrément

Vous pouvez choisir de faire appel à des ressources externes agréées pour donner de la formation à votre personnel. Il s'agit des formateurs ou organismes formateur agréés par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ces formateurs et organismes formateurs sont agréés en vertu de leur expérience dans un champ professionnel et comme formateurs. Leurs comportements sont régis par le Règlement sur la déontologie des formateurs et des organismes formateurs. Vous pouvez consulter le répertoire des formateurs sur le site www.agrement-formateurs.gouv.qc.ca.

Si, dans votre entreprise, certains employés ont notamment la responsabilité d'identifier des besoins de formation, d'organiser des activités de formation destinées à votre personnel et d'en assurer le suivi, vous pouvez demander un agrément pour un service de formation interne.

Si votre entreprise est rattachée à une bannière commune, à une marque de commerce, à une gamme de produits ou de services, l'agrément peut être accordé pour un service de formation multiemployeur, lequel dessert les entreprises rattachées à ce regroupement.

⁶ Les services aux entreprises des commissions scolaires et des cégeps doivent être agréés en vertu du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation.

Bien que l'un et l'autre de ces services de formation agréés visent principalement l'organisation d'activités à l'aide de ressources internes, ils peuvent choisir d'organiser des activités en partenariat avec des ressources externes telles que les titulaires d'agrément ou les établissements d'enseignements reconnus.

Le guide sur l'application de ce règlement décrit les conditions d'agrément des organismes formateurs, des formateurs ou des services de formation de même que leurs obligations à titre de titulaires d'un agrément accordé par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

3.1.3. Les ordres professionnels

Vous pouvez choisir, pour la formation de votre personnel, une activité de formation organisée par un ordre professionnel régi par le Code des professions du Québec, que votre employé soit membre ou non de cet ordre professionnel. Comme pour les autres activités de formation, celle-ci doit contribuer à améliorer sa qualification et ses compétences. Les dépenses admissibles à cet égard sont détaillées dans le *Guide sur les dépenses de formation admissibles*.

3.1.4. La formation donnée dans le cadre d'un plan de formation en entreprise

Vous pouvez choisir une toute autre ressource que celles décrites ci-dessus pour donner des activités de formation à votre personnel. Quelle que soit la nature de cette ressource, interne ou externe, une seule condition s'applique pour que les dépenses qui sont associées à l'activité soient admissibles : la formation donnée doit s'inscrire dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise établi après consultation d'un comité créé au sein de l'entreprise, du ministère ou de l'organisme.

La Commission des partenaires du marché du travail ou Emploi-Québec n'a pas à approuver ce plan.

Compte tenu de l'importance de favoriser l'adhésion du personnel de l'entreprise pour assurer le succès de l'activité organisée, il est recommandé de prévoir la participation des employés à ce comité.

Au Québec, la majorité des activités de formation des entreprises sont réalisées à l'interne par des ressources internes, souvent sous forme d'entraînement à la tâche. C'est dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise que doit s'inscrire cette formation afin que les dépenses qui s'y rattachent soient admissibles au sens de la Loi. Nous vous recommandons de consulter le *Guide sur les dépenses de formation admissibles* pour connaître les modalités d'application à cet égard.

3.2. Les dépenses ou les versements effectués auprès d'une mutuelle de formation

L'article 8 de la Loi accorde dorénavant la possibilité aux employeurs d'engager des dépenses auprès des mutuelles de formation à titre de dépenses admissibles, ceci sans égard aux versements qu'ils pourraient choisir d'y effectuer au titre du 1 %.

Cette disposition de la Loi vise à faciliter la participation des employeurs à des « mutuelles de formation » et à rendre admissibles les achats de service réalisés par des entreprises auprès de ces mutuelles.

Vous ne disposez pas dans votre entreprise des ressources nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre d'activités visant le développement des compétences de votre personnel? La participation à une mutuelle de services de formation ou la mise en place d'une telle mutuelle est un des moyens mis à la disposition des entreprises pour satisfaire aux exigences de la Loi. Elle est également un moyen à la disposition de toutes les entreprises concernées par l'objectif de la Loi.

L'organisation du travail dans votre secteur d'activités a une incidence négative sur l'accès à des services de formation pour les travailleurs? L'organisation de services regroupés, développés en fonction de ces particularités, est peut-être susceptible de pallier ces difficultés et d'assurer le développement des compétences de la main-d'œuvre concernée, et ce au bénéfice des employeurs, qui tireront parti de cette main-d'œuvre plus qualifiée.

Cette approche offre aux employeurs un moyen collectif qui peut particulièrement intéresser les entreprises qui ne peuvent par elles-mêmes assurer l'amélioration des compétences de leur main-d'œuvre. Elle peut également être pertinente pour des employeurs voulant s'assurer de développer des compétences sur un territoire donné, par exemple pour combler une rareté de main-d'œuvre ou de compétences disponibles. Que vous soyez une entreprise assujettie ou non à l'obligation du 1 %, vous pouvez bénéficier de ce moyen inscrit dans la Loi.

Une mutuelle de formation est essentiellement un regroupement d'entreprises qui partagent une problématique commune en matière de développement et de reconnaissance des compétences. La mutualisation de leurs services de formation constitue le moyen approprié pour résoudre cette problématique.

Deux possibilités s'offrent à vous :

- L'achat de services auprès de la mutuelle. Dans ce cas, les dépenses de formation réalisées par une entreprise auprès d'une mutuelle de formation reconnue par la Commission des partenaires du marché du travail sont admises à titre de dépenses au bénéfice du personnel en vertu de la loi sur les compétences (*voir le Guide sur les dépenses de formation admissibles*);
- un employeur peut choisir de faire des versements, en tout ou en partie, de 1 % de sa masse salariale à une mutuelle de formation afin que celle-ci prenne en charge l'organisation et la réalisation des activités dont l'entreprise a besoin. L'avantage, dans ce cas, est que l'employeur n'a pas à se préoccuper du détail de sa comptabilité et des pièces justificatives à conserver pour sa déclaration au MRQ. La mutuelle lui remet pour l'année visée un relevé correspondant au montant des dépenses admises à titre de versements effectués à la mutuelle. Ces versements sont considérés comme dépenses admises en vertu de la Loi.

Les organismes qui peuvent être reconnus à titre de mutuelles de formation sont :

- un comité sectoriel de main-d'œuvre et ses sous-secteurs;
- un comité paritaire constitué en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective;
- un regroupement d'employeurs établi sur une base régionale (territoire, ville, MRC, agglomération, etc.).

Le demandeur doit être constitué en personne morale ayant un conseil d'administration multipartite composé majoritairement de représentants des employeurs et de représentants de la main-d'œuvre des employeurs membres.

Le Règlement sur les mutuelles de formation est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Il précise les conditions en vertu desquelles sont reconnues les mutuelles de formation, de même que certaines règles de fonctionnement, notamment au regard de la reddition de comptes.

Pour en savoir davantage sur votre participation possible à une mutuelle de formation ou sur les critères de reconnaissance d'une mutuelle de formation, vous pouvez consulter le *Guide sur les mutuelles de formation* sur le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail (www.partenaires.gouv.qc.ca) ou d'Emploi-Québec (www.emploi.quebec.net), ou vous adresser au bureau régional d'Emploi-Québec le plus près de chez vous.

3.3. Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Votre participation à une stratégie du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est une excellente façon d'investir en formation et conséquemment d'améliorer les compétences et la qualification de votre main-d'œuvre.

La Loi offre aux milieux de travail un nouveau dispositif de qualification professionnelle. Le Cadre a été développé et est établi par les partenaires du marché du travail, en fonction des besoins de ce marché. Il s'agit d'un dispositif intégré d'apprentissage, de qualification et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

À la fois structuré, souple et volontaire, il vise à favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, en fournissant au marché du travail les outils dont il a besoin à cette fin. Il rend notamment disponibles des normes professionnelles, des guides d'apprentissage, des guides d'accompagnement pour la formation en milieu de travail. Il fournit de la sorte aux entreprises des moyens de mieux organiser leurs activités d'apprentissage en prenant en compte le type d'organisation du travail qui prévaut pour un métier ou une fonction de travail.

Ce dispositif de qualification professionnelle tient compte de la diversité des lieux, des modes et des cheminements d'apprentissage. Il fonctionne de la manière suivante :

- Le rôle clé des comités sectoriels de main-d'œuvre⁷

Pour assurer que les stratégies de développement et de reconnaissance des compétences acquises correspondent aux besoins du marché du travail quant à leur pertinence et quant à leur contenu, la Loi confie aux comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) la responsabilité :

⁷ La référence dans le texte aux termes « comités sectoriels » inclut toute organisation sectorielle, professionnelle ou autre, où employeurs et travailleurs travaillent en concertation relativement au développement de la main-d'œuvre. Dans un secteur où un comité sectoriel est déjà reconnu par la Commission, l'interlocuteur sera le comité sectoriel lui-même ou une organisation désignée par le comité sectoriel reconnu.

- d'élaborer les normes professionnelles ainsi que les outils d'apprentissage et de reconnaissance des compétences;
- de déterminer des professions (métiers ou fonctions de travail) où une stratégie d'apprentissage devrait être développée.

Pour obtenir de l'information sur les normes de formation existant pour les fonctions de travail de votre secteur, vous devez vous adresser au comité sectoriel de main-d'œuvre de votre secteur (la liste des comités sectoriels de main-d'œuvre peut est sur la site www.emploiquebec.net) ou à votre centre local d'emploi.

▪ Les normes professionnelles

Les normes professionnelles servent de référence pour l'organisation et la prestation de la formation et pour la reconnaissance des compétences acquises en emploi. Elles peuvent vous servir comme outil pour déterminer les besoins spécifiques de formation, pour assurer l'acquisition et la maîtrise des compétences attendues par le marché du travail, pour choisir les modes de formation appropriés.

Elles rendent possible la reconnaissance des compétences acquises à travers la pratique professionnelle.

Elles servent également à l'État pour émettre des certifications.

Les normes professionnelles décrivent les compétences propres à des fonctions de travail, à des métiers ou à des professions. Elles sont établies au moyen de méthodologies reconnues. Pour être approuvée, une norme professionnelle doit faire l'objet d'un large consensus au sein des entreprises du secteur concerné.

Vous pouvez, notamment, vous servir des compétences décrites dans les normes pour organiser la formation de vos travailleurs, quel que soit le fournisseur de service que vous choisissiez, ou pour établir des plans de formation pour votre personnel. Vous pouvez également vous y reporter pour l'embauche et l'entraînement à la tâche, ou pour assurer l'acquisition d'une ou de plusieurs compétences par les employés appelés à se déplacer dans votre entreprise.

▪ Les stratégies d'apprentissage

Une stratégie d'apprentissage est un moyen de développer les compétences de la main-d'œuvre. L'implantation d'une norme professionnelle se fait au moyen de stratégies d'apprentissage : formation en production et hors production, apprentissage virtuel, simulation et démonstration, etc. L'utilisation possible de différents modes de formation selon les contextes et l'organisation du travail qui prévalent dans les milieux, fait du Cadre un outil de développement adapté aux milieux de l'emploi. Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) représente actuellement la principale stratégie utilisée.

Un employé qui participe à une stratégie du Cadre peut recevoir une certification d'État, laquelle reconnaît officiellement les compétences qu'il a acquises. Cette certification peut prendre la forme d'une « attestation de compétences » lorsqu'une ou plusieurs compétences relatives à un métier, une profession ou une fonction de travail sont maîtrisées, ou d'un « certificat de qualification professionnelle » lorsque l'ensemble des compétences sont maîtrisées.

Par ailleurs, vous pouvez bénéficier du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail. Dans ce cas, la dépense réclamée en application de ce crédit d'impôt ne peut être également comptabilisée dans le cadre du 1 %. Pour obtenir plus de précisions à ce sujet, veuillez consulter soit le site du ministère du Revenu du Québec www.revenu.gouv.qc.ca ou téléphoner au Service de renseignements concernant les entreprises et les employeurs au 1 800 567-4692.

Les dépenses de formation admissibles en lien avec les activités du Cadre sont précisées dans le *Guide sur les dépenses de formation admissibles*.

Pour plus d'information concernant le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, vous pouvez consulter le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail (www.partenaires.gouv.qc.ca) ou celui d'Emploi-Québec (www.emploiquebec.net), ou vous adresser au bureau régional d'Emploi-Québec le plus près de chez vous.

EN BREF, LE CADRE, C'EST :

- Un objectif
Favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail, en vue d'accroître l'accès à des métiers et de favoriser la transférabilité des apprentissages.
- Un moyen privilégié
Par le développement de divers modes de formation.
- Une clientèle
La main-d'œuvre et les employeurs.
- Un référentiel
La norme professionnelle vise un métier ou une fonction de travail. Elle décrit, aux fins de la formation, les compétences dont un travailleur a besoin pour l'exercice autonome et la maîtrise de ce métier. Une norme est assortie de trois conditions : répondre à un besoin du marché du travail, faire l'objet d'un consensus sectoriel, respecter les formalités déterminées par le ministre.
- Des stratégies
Pour la formation, des stratégies d'apprentissage en milieu de travail sont établies; ces stratégies sont des modes d'apprentissage applicables à une ou plusieurs normes professionnelles, visant à permettre à des travailleurs d'atteindre la maîtrise d'un métier visé par une telle norme.
- Deux types de certification
 - *Le certificat de qualification professionnelle reconnaît les compétences pour l'ensemble d'une profession (métier ou fonction de travail).*
 - *L'attestation de compétence reconnaît une ou plusieurs compétences acquises et décrites dans la norme professionnelle.*
- Une répartition des rôles pour sa mise en œuvre
 - Développement d'une norme professionnelle
Une norme est développée par un comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) (ou exceptionnellement par une autre organisation reconnue), puis la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en recommande l'approbation par le ministre, qui rend public un avis de cette approbation.
 - Mise en place de stratégies de développement des compétences
Ces stratégies sont établies par la CPMT avec la participation possible des comités sectoriels de main-d'œuvre et des employeurs (a. 25.6).
 - Délivrance des certificats et attestations
Les personnes qui possèdent déjà les compétences faisant l'objet d'une norme professionnelle peuvent faire reconnaître leurs compétences.

Pour toute information à ce sujet, vous pouvez vous adresser au Bureau des renseignements et plaintes au 1 888 643-4721.

3.4. L'entente patronale-syndicale

Un autre moyen pour une entreprise de satisfaire aux exigences de la Loi consiste à mettre en œuvre un plan de formation qui fait l'objet d'une entente entre l'employeur et un syndicat accrédité en vertu d'une loi pour représenter des salariés.

Ainsi, sont admises toutes les dépenses relatives à la mise en œuvre d'un tel plan (*voir le Guide sur les dépenses de formation admissibles*).

Les parties syndicale et patronale peuvent conclure une entente pour la réalisation d'un plan de formation, que ce soit inclus dans une convention collective⁸ ou dans une entente particulière. Ce plan de formation n'a pas à être approuvé par la Commission des partenaires du marché du travail ou par Emploi-Québec.

3.5. Les fonds de formation de la construction

Les contributions payées au cours d'une année civile par un employeur de l'industrie de la construction à un fonds de formation administré par la Commission de la construction du Québec (CCQ) sont considérées comme une dépense admise aux fins de la Loi.

Si cette contribution ne représente pas 1 % de la masse salariale de l'employeur, ce dernier doit compléter sa participation au développement des compétences de son personnel en réalisant des dépenses de formation conformément à un autre moyen prévu par la Loi tel que décrit dans cette section. Il peut également choisir de verser la différence au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

4. La déclaration annuelle

4.1. Les mécanismes

La déclaration annuelle de la masse salariale de votre entreprise et des dépenses de formation admissibles aux fins de la Loi s'effectue à partir du formulaire *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* du ministère du Revenu du Québec (MRQ)⁹. Cette déclaration doit être transmise au plus tard le dernier jour de février de l'année civile suivant l'année visée par la déclaration.

Les dépenses de formation peuvent généralement être déduites du revenu déclaré au Québec et au Canada, selon les lois fiscales en vigueur.

⁸ Les clauses de portée générale relatives à la formation que l'on peut trouver à l'intérieur d'une convention collective, ne constituent pas un plan de formation.

⁹ Vous trouverez une copie de ce formulaire en annexe.

Vous n'avez pas de pièces justificatives à transmettre au ministère du Revenu du Québec. Toutefois, vous devez conserver les pièces justificatives décrites dans le *Guide sur les dépenses de formation admissibles*, aux fins de vérification pour une période de six ans.

4.2. Les engagements au cours de l'année précédant l'assujettissement

Les engagements au cours de l'année précédant celle où vous êtes assujetti peuvent aussi être comptabilisés s'ils respectent toutes les conditions prévues dans la Loi au moment de leur réalisation.

En effet, si la masse salariale de votre entreprise dépasse 1 M\$ au cours de l'année civile 2008 et que vous avez effectué des dépenses de formation admissibles entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007, ces dépenses peuvent être reportées et comptabilisées pour 2008.

4.3. Les reports

Si le montant total de vos dépenses de formation admissibles est supérieur à l'équivalent de 1 % de la masse salariale de votre entreprise, vous pouvez reporter l'excédent investi en formation sur les années suivantes, et ce jusqu'à épuisement. À ce sujet, consultez le *Guide sur les dépenses de formation admissibles* pour vous informer sur les modalités d'application.

4.4. Que se passe-t-il si vous n'atteignez pas le « 1 % »?

Dans le cas où vous n'investissez pas l'équivalent d'au moins 1 % de votre masse salariale en formation, le solde du montant prévu pour la formation devra être remis au ministère du Revenu du Québec en même temps que votre déclaration annuelle. Le Ministère versera par la suite ce montant dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Masse salariale	Obligation	Montant investi en formation	Montant versé au Fonds
1 300 000 \$	13 000 \$	13 000 \$	0 \$
1 300 000 \$	13 000 \$	12 000 \$	1 000 \$
1 300 000 \$	13 000 \$	0 \$	13 000 \$

5. Être exempté de comptabiliser les dépenses de formation

Vous pouvez également satisfaire aux exigences de la Loi tout en étant exempté de ses obligations. Comment? En vous prévalant de l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation.

5.1. *Qu'est-ce qu'un certificat de qualité des initiatives de formation et quels en sont les avantages?*

L'entreprise qui se voit décerner un certificat de qualité des initiatives de formation est réputée participer au développement des compétences de sa main-d'œuvre non plus sur la base de la comptabilisation de ses dépenses, mais parce qu'elle applique un processus continu de développement des compétences en concertation avec ses salariés et que celui-ci est intégré à sa stratégie d'entreprise.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale rend publique la liste des titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation, ce qui permet d'accroître la visibilité de votre entreprise à titre d'employeur de choix en matière de développement des compétences et de favoriser une image positive. La visibilité et l'image que votre entreprise projette, ici comme à l'étranger, sont augmentées.

De plus, l'employeur est dispensé de toute déclaration au ministère du Revenu du Québec et de la comptabilité qui y est associée pour une période de trois ans renouvelable.

Il n'est pas assujéti, pour toutes ses activités de formation, au Règlement sur les dépenses de formation admissibles.

Il n'a pas à remplir le *Formulaire à remplir par l'employeur*.

5.2. *Comment obtenir un tel certificat?*

Globalement, pour obtenir ce certificat, l'entreprise assujétiée s'engage:

- dans un processus de développement continu des compétences de sa main-d'œuvre, lequel suppose :
 - une analyse de la situation de l'entreprise sur le plan du développement des compétences;
 - l'identification des besoins de formation;
 - un plan des activités de formation à réaliser et la réalisation de ces activités;
 - l'identification de la méthode d'évaluation des impacts de la formation;
- à ce que l'élaboration de ce processus se fasse dans le cadre d'une structure formelle de concertation requérant la participation de représentants de l'employeur et des représentants des employés.

Il est possible qu'une telle structure existe déjà dans votre entreprise. Vous n'avez pas, dans ce cas, à en créer une autre. Vous devez par contre vous engager à ce que :

- la participation des représentants des salariés et des représentants de l'employeur soit assurée à toutes les étapes de mise en œuvre de ce processus;
- des vérifications puissent être effectuées dans votre organisation relativement à la mise en œuvre et à l'application du processus de développement des compétences.

Le *Guide de présentation d'une demande de certificat de qualité des initiatives de formation* vous donne l'information sur les conditions d'obtention d'un tel certificat.

Pour plus d'information concernant l'obtention d'un certificat de qualité des initiatives de formation, nous vous invitons à consulter le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail (www.partenaires.gouv.qc.ca) ou d'Emploi-Québec (www.emploi.quebec.net), ou à vous adresser au bureau d'Emploi-Québec de votre région.

6. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

Les montants versés au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds) sont ceux des employeurs qui n'investissent pas l'équivalent de 1 % de leur masse salariale dans le développement des compétences de leur personnel ou qui choisissent ce moyen afin de satisfaire aux obligations de la Loi. Si, en tant qu'employeur, vous investissez en formation un montant équivalant à au moins 1 % de la masse salariale de votre entreprise et que vous le déclarez au ministère du Revenu du Québec, vous n'aurez rien à verser à ce Fonds.

Le Fonds vise à promouvoir et à soutenir des actions en matière de développement et de reconnaissance des compétences, y compris par le développement des modes de formation et de stratégies d'apprentissage.

Un plan pour l'affectation des ressources du Fonds est élaboré annuellement. Il permet d'établir les priorités d'investissement du Fonds et fixe les modalités d'application des sommes à engager pour sa réalisation.

Ce plan est élaboré par la Commission des partenaires du marché du travail, qui a le mandat d'administrer le Fonds. La Commission regroupe notamment des représentants des employeurs, des travailleurs, des milieux de l'enseignement et des milieux coopératifs. Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale approuve le plan.

Les administrateurs du Fonds font rapport au gouvernement, chaque année, des activités du Fonds¹⁰. Les sommes mises à la disposition du Fonds sont utilisées pour réaliser les objectifs prévus dans le plan d'affectation.

Les employeurs peuvent obtenir des renseignements sur le Fonds, le plan d'affectation annuel et le rapport des activités du Fonds en tout temps, sur le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail ou d'Emploi-Québec.

7. Les plans de formation

Dans cette section, vous trouverez quelques descriptions de plans globaux ou spécifiques de formation, pour vous guider dans leur préparation. Ce sont des suggestions qui ne sont pas prescrites par la Loi.

7.1. Plan de développement des ressources humaines (pdrh)

Le plan de développement des ressources humaines regroupe l'ensemble des activités permettant à une entreprise de reconnaître, d'analyser, d'évaluer et de prévoir ses besoins en main-d'œuvre pour répondre à la fois à ses objectifs et aux objectifs particuliers des personnes à travers une stratégie à court, à moyen et à long terme.

Il renvoie à une planification beaucoup plus vaste de la gestion des ressources humaines qui ne se limite pas à la formation, quoiqu'il contienne généralement un plan de formation. Le cas échéant, seule la partie du plan de développement des ressources humaines attribuable au plan de formation est considérée comme dépense admissible aux fins de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

7.2. Plan global de formation

Le plan global de formation rassemble les activités qui visent à consolider ou à accroître les compétences des employés par des formations en lien avec les objectifs stratégiques de l'employeur.

Ce plan comprend généralement :

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

¹⁰ Le rapport d'activité du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre peut être consulté sur le site www.emploiquebec.net.

7.3. Plan spécifique de formation

Le plan spécifique de formation détermine les activités qui visent à consolider ou à accroître les compétences d'un employé ou d'un groupe d'employés.

Ce plan comprend diverses informations, dont possiblement:

- le diagnostic relatif aux besoins de formation du personnel de l'employeur (ex. : nouvelles technologies, nouvel équipement, nouveau procédé, etc.);
- le titre de l'activité;
- les objectifs ou les résultats attendus de la formation (ex. : le participant devra, à la fin de la formation, réaliser...);
- la durée, le lieu, le calendrier;
- la méthodologie d'enseignement et d'apprentissage retenue (ex. : cours théoriques, exercices pratiques, etc.);
- les clientèles visées par la formation;
- la description des outils pédagogiques (ex. : livres, logiciels, ordinateur, vidéo, rétroprojecteur, etc.);
- le mode d'évaluation retenu (ex. : examens, mise en situation, etc.);
- les coûts détaillés pour l'activité.

ANNEXES

Année
2007

Réservé à Revenu Québec
Date

Nombre de relevés produits : sur support papier sur support électronique par Internet Numéroté du préparateur, s'il y a lieu NP

1 Relevé mensuel des droits

Mois Montant des droits payés ou à payer

--	--

2 Sommaire des retenues et des cotisations à verser

Cotisations au RRQ	Cotisations des employés (case B des relevés 1)	1			
	Cotisation de l'employeur	2		+	3
Cotisations au RQAP	Cotisations des employés (case H des relevés 1)	7			
	Cotisation de l'employeur	8		+	9
Impôt du Québec	Relevés 1 (case E) et relevés 25 (case I)	10			
	Relevés 2 (case J)	11		+	12
Taxe compensatoire (pour une institution financière désignée autre qu'une société)					
Salaires assujettis (voyez le guide RL-1.G)	20			x 1 %	+
Ajoutez les montants des lignes 3, 9, 12 et 21.					Total partiel =
Paiements de cotisations au RRQ et au RQAP, d'impôt et de taxe compensatoire effectués dans l'année à l'aide des formulaires TPZ-1015. Le total des lignes 26 et 38 doit être égal au total de la partie 1.					-
Montant de la ligne 25 moins celui de la ligne 26. Si le résultat est négatif, inscrivez-le entre parenthèses. Reportez le résultat à la case 91 du bordereau de paiement.					Total =

Cotisation au Fonds des services de santé (FSS)

Masse salariale totale servant à déterminer le taux de cotisation à inscrire à la case 36. Reportez ce montant à la case 90 du bordereau de paiement.					
	28				
Salaires assujettis	30				
Salaires exemptés (voyez les guides RL-1.G ou RLF-1.GS)	31		-	32	
Montant de la ligne 30 moins celui de la ligne 32	= 34				
x <input type="text"/> %					▶
Paiements de cotisation au FSS effectués dans l'année à l'aide des formulaires TPZ-1015. Le total des lignes 26 et 38 doit être égal au total de la partie 1.					-
Montant de la ligne 37 moins celui de la ligne 38. Si le résultat est négatif, inscrivez-le entre parenthèses. Reportez le résultat à la case 92 du bordereau de paiement.					Total =

(suite à la page suivante)

Ministère du Revenu

Année

2007

Cotisation pour le financement de la Commission des normes du travail (CNT). Reportez le montant de la ligne 41 à la case 93 du bordereau de paiement.

Rémunérations assujetties (calculées sur la version 2007-01 du formulaire LE-39.0.2) 40 x 0,08 % ▶ 41

Cotisation au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

Masse salariale, si elle est supérieure à 1 000 000 \$ 50 x 1 % ▶ 51
 Dépenses de formation admissibles. Remplissez la grille de calcul de la partie 3. - 52
 Montant de la ligne 51 moins celui de la ligne 52. =
 Si le résultat est négatif, inscrivez 0. Reportez le résultat à la case 94 du bordereau de paiement. = 53
 Additionnez (ou soustrayez) les montants des lignes 27, 39, 41 et 53. Si le résultat est négatif, inscrivez le remboursement à la ligne 71. Si le résultat est positif, inscrivez le solde à payer à la ligne 72. Tout solde impayé peut entraîner des intérêts et une pénalité. Solde = 70

Signature

Je déclare que les renseignements fournis dans ce formulaire et dans les relevés 1, 2 et 25 sont exacts et complets.

X

Signature Date Ind. rég. Téléphone

Remboursement	71	
Solde à payer	72	

Les renseignements fournis pourront être comparés avec ceux obtenus d'autres sources et transmis à d'autres ministères ou organismes gouvernementaux.

3 Grille de calcul – Dépenses de formation admissibles

Solde des dépenses de formation admissibles reporté des années antérieures	75	
Dépenses de formation admissibles de l'année courante	76	
Additionnez les montants des lignes 75 et 76.	=	77
Montant utilisé pour réduire ou annuler la cotisation de la ligne 51. Reportez-le à la ligne 52.	-	78
Montant de la ligne 77 moins celui de la ligne 78	=	79

Notes explicatives

Vous devez nous retourner, au plus tard le 29 février 2008, les pages 1 et 2 du présent formulaire et la copie 1 des relevés 1, 2 et 25 pour l'année 2007, en utilisant l'enveloppe-réponse ENV-66 ci-jointe. Voyez la partie 6.1 du Guide du relevé 1 (RL-1.G) ou du Guide du relevé 1 – version abrégée (RLF-1.GS) pour obtenir des renseignements supplémentaires.
 Si vous avez cessé d'exploiter votre entreprise en 2007, vous devez plutôt produire ces formulaires dans les 30 jours suivant la date de la cessation des activités de l'entreprise. De même, si vous cessez de façon définitive de faire des paiements sans toutefois cesser d'exploiter votre entreprise, vous devez produire ces formulaires au plus tard le 20^e jour du mois suivant celui de votre dernier paiement.
 Pour connaître la date de paiement de la cotisation pour le financement de la CNT (ligne 41) et de la cotisation au FDRCMO (ligne 53), voyez la partie 6.2 des guides mentionnés précédemment.

Pour déterminer votre masse salariale totale et votre taux de cotisation au FSS, consultez la partie 6.6 du Guide du relevé 1 (RL-1.G) ou la partie 6.5 du Guide du relevé 1 – version abrégée (RLF-1.GS).
 Si le montant de la case 95 du bordereau de paiement est inférieur à 2 \$, vous n'avez rien à payer. Sinon, vous devez effectuer votre paiement soit par Internet, soit par chèque ou mandat à l'ordre du ministre du Revenu du Québec.
 Pour conserver l'information qui figure sur ce formulaire, photocopiez-le ou transcrivez les données sur la copie de ce formulaire qui se trouve dans les guides mentionnés ci-dessus ou sur une copie papier imprimée à partir de notre site (www.revenu.gouv.qc.ca).

Ministère du Revenu

N'attachez aucun document au bordereau de paiement ci-dessous.

Bordereau de paiement

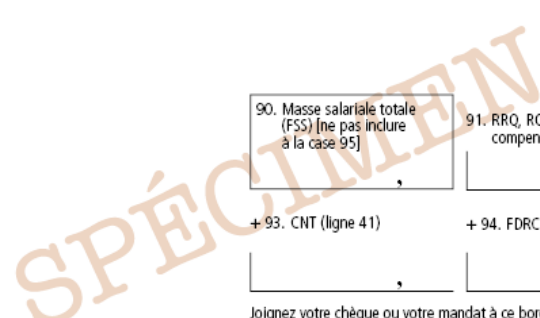
Année

2007

RLZ-1.S (2007-10)

90. Masse salariale totale (FSS) (ne pas inclure à la case 95)	91. RRQ, RQAP, impôt et taxe compensatoire (ligne 27)	+ 92. FSS (ligne 39)
+ 93. CNT (ligne 41)	+ 94. FDRCMO (ligne 53)	= 95. Total à remettre (cases 91 à 94)

Joignez votre chèque ou votre mandat à ce bordereau de paiement.



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

Attestation de formation

Nous, soussignés, attestons que

Nom du participant

a réussi ou participé à l'activité de formation

Titre de l'activité de formation

pour une durée de

Nombre d'heures

Description de l'activité de formation

Nom de l'employeur

Nom du formateur ou de l'organisme formateur

*Signature du formateur ou du représentant
de l'organisme formateur*

Date