



BULLETIN D'INFORMATION AUX ENTREPRISES

Loi sur les compétences

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre adoptée en 1995, aussi appelée « loi du 1 % », a été modifiée en juin 2007. Par ces changements, le gouvernement et la Commission des partenaires du marché du travail visent à obtenir de meilleurs résultats en matière de qualification et de développement des compétences de la main-d'œuvre.

En effet, tout en maintenant l'obligation pour les employeurs assujettis de consacrer 1 % de leur masse salariale à des dépenses de formation, la Loi fournit aujourd'hui davantage de moyens et d'outils favorables au développement des compétences dans les milieux de travail. L'objectif est que l'investissement consenti en formation par chaque employeur ait un effet direct sur l'accroissement des compétences de la main-d'œuvre et sur l'amélioration de la productivité des entreprises.

Un nouveau nom

La Loi est renommée et devient la **Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**, dite « loi sur les compétences ». En conséquence, le Fonds national de formation de la main-d'œuvre devient le **Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**.

La Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, unité administrative responsable de la gestion de la Loi, se nomme dorénavant **Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre**, et ce, afin de mieux refléter les changements apportés à la Loi.

L'objectif de la Loi

L'article premier de la Loi a été élargi de façon à englober également l'**amélioration des compétences** de la main-d'œuvre et l'**amélioration de la qualification**. De plus, le **développement des modes de formation** et la **reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi** sont spécifiés comme étant les moyens privilégiés pour favoriser l'emploi de même que l'adaptation, l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre. Ils s'ajoutent à l'investissement dans la formation et à l'action concertée des partenaires du marché du travail comme moyens de réaliser l'objectif de la Loi.

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

De quoi s'agit-il? Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre est un des **nouveaux moyens** mis à la disposition des entreprises dans la loi sur les compétences. Il s'agit d'un **dispositif de qualification professionnelle** conçu par et pour le marché du travail. Il vise à favoriser l'acquisition, la maîtrise et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en milieu de travail en prenant appui sur la diversité des modes et des lieux de formation. On encourage ainsi le développement de divers modes de formation.

Ce nouveau dispositif de qualification **volontaire** est basé sur des normes professionnelles élaborées par les comités sectoriels de main-d'œuvre et qui font l'objet d'un **large consensus** du secteur d'activité économique pour lequel elles sont proposées. Un tel outil est offert aux entreprises afin de les aider à structurer leurs activités de formation et à qualifier leur main-d'œuvre. Il permet de reconnaître formellement les compétences acquises en milieu de travail par une attestation ou une certification d'État. Pour obtenir plus d'information à cet égard, vous pouvez consulter le site www.partenaires.gouv.qc.ca/cadre-general/index.asp.

Les modifications réglementaires

La révision de la Loi se complète par celle de quatre règlements qui touchent directement les employeurs. L'objectif de cette révision est, d'une part, de recentrer les règlements sur la qualification et le développement des compétences de la main-d'œuvre et, d'autre part, d'alléger la réglementation en fonction d'objectifs d'efficacité et de simplicité d'application.

Ainsi, la Commission des partenaires du marché du travail a procédé à la révision des règlements portant sur :

1. les dépenses de formation admissibles;
2. l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation;
3. les organismes collecteurs;
4. les exemptions.

L'entrée en vigueur de ces règlements est prévue en janvier 2008.

Pour obtenir des informations plus détaillées, consultez les fiches annexées au présent bulletin et les outils conçus pour l'application de chacun des règlements. Vous trouverez ces outils sur le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail de même que sur celui d'Emploi-Québec :

www.partenaires.gouv.qc.ca/lois/index.asp

www.emploiquebec.net

**Vous pouvez également obtenir plus de renseignements en composant le
1 888 EMPLOIS (1 888 367-5647)**

Faire de la loi sur les compétences un levier au service des employeurs et de la main-d'œuvre et dont l'ensemble des éléments contribuent à la valorisation des ressources humaines de nos entreprises et à l'accroissement de la productivité de celles-ci, telle est l'évolution souhaitée.

En savoir plus sur...

Le Règlement sur les dépenses de formation admissibles

Au-delà des changements d'ordre technique ou de concordance, le nouveau règlement s'adapte à la réalité des entreprises en introduisant entre autres les éléments suivants :

- Le salaire d'un employé pour les activités d'apprentissage **réalisées au moyen des technologies de l'information** ainsi que les frais d'utilisation de ces technologies au prorata de leur utilisation aux fins d'une formation, sont dorénavant admissibles dans le cadre des modalités déterminées dans le Règlement;
- les dépenses de salaire et les frais engagés pour des activités de formation relatives au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sont admissibles;
- les frais de séjour pour une formation offerte dans le cadre d'un congrès, colloque ou séminaire sont comptabilisés au prorata de la durée de la formation offerte;
- une dépense admissible à titre de salaire inclut les cotisations versées par l'employeur à l'égard d'un employé et prévues dans la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance parentale, la Loi sur le régime de rentes du Québec et la Loi sur l'assurance-emploi;
- l'employeur peut comptabiliser, à titre de dépense admissible, le supplément de salaire payé pour assurer le remplacement d'un employé en formation pour la portion excédant le salaire de ce dernier.

Le Règlement apporte également un certain nombre de modifications visant un recentrage des dépenses vers celles qui concourent directement au développement des compétences de la main-d'œuvre. Ainsi, sont retirés, à titre de dépenses admissibles :

- les annuités d'amortissement relatives à l'acquisition d'équipements, de construction ou d'aménagement de locaux;
- le don de matériel ou d'équipement.

Au regard de l'**allègement réglementaire**, les modifications sont les suivantes :

- le retrait de l'annexe de la Loi relative aux règles de calcul des annuités d'amortissement et la simplification de certaines règles fiscales;
- le retrait de l'obligation de tenir à jour et de conserver un registre des salaires à des fins de formation;
- le retrait de la liste exhaustive des pièces à conserver (factures, plans de formation, copies de contrat, etc.). L'employeur doit tout de même être en mesure de justifier les dépenses de formation réalisées et d'en fournir la preuve.

En savoir plus sur...

Le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation

Le Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation a fait l'objet d'une mise à jour en concordance avec les nouvelles orientations de la Loi.

Dans le Règlement révisé :

- le *statu quo* a été maintenu en ce qui a trait aux conditions d'agrément des formateurs et organismes formateurs;
- les conditions relatives à l'agrément d'un service de formation ou d'un service de formation multiemployeurs ont été revues; ainsi, le demandeur de cette catégorie d'agrément doit désormais démontrer que le service de formation assume ou coordonne les responsabilités relatives :
 - à l'identification des besoins de formation,
 - au suivi des activités de formation,et ce, en plus de celles déjà mentionnées au règlement, soit :
 - l'élaboration des plans spécifiques de formation, la conception et la programmation des activités,
 - la mise en œuvre d'activités de formation destinées au personnel de l'employeur et données par les employés compétents de ce dernier ou par un fournisseur en matériaux, en équipements ou en logiciels, et
 - la reconnaissance de la réussite, par un membre du personnel, d'une activité de formation suivie à l'interne;
- le service de formation d'un employeur et le service multiemployeurs doivent fournir, pour l'agrément, une description des compétences et des qualifications du personnel de ce service qui lui permettent d'exercer les responsabilités qui lui incombent, comme c'est déjà le cas pour le formateur et l'organisme de formation agréé;
- on ajoute l'obligation, pour le titulaire d'agrément, de remettre à tout participant qui lui en fait la demande, le contenu détaillé de la formation qu'il a donnée à ce dernier au cours des 24 derniers mois; cela favorisera la reconnaissance des compétences acquises;
- les droits exigibles ont été indexés.

En savoir plus sur...

Le Règlement sur les mutuelles de formation

Le Règlement sur les organismes collecteurs a été remplacé par le Règlement sur les mutuelles de formation. Une mutuelle de formation est avant tout un **regroupement d'entreprises** désireuses de se doter de services communs de formation pour **répondre à leurs besoins** en la matière. Il s'agit là d'un autre moyen que la Loi met à la disposition des entreprises pour remplir leur obligation.

La Loi prévoit dorénavant que les **dépenses** réalisées par un employeur auprès d'une mutuelle de formation constituent des dépenses admises. De plus, et comme c'était le cas précédemment, l'employeur qui le souhaite peut toujours effectuer auprès d'une mutuelle de formation un versement qui est considéré comme une dépense admise.

Le nouveau règlement apporte, entre autres, les modifications suivantes :

- les règles à respecter pour que des entreprises regroupées puissent être reconnues à titre de mutuelles de formation sont simplifiées dans la mesure où le demandeur n'a plus à obtenir l'agrément d'un plan de formation; il doit plutôt démontrer :
 - qu'il existe une réelle problématique en matière de développement des compétences, et qu'elle est commune aux entreprises prêtes à participer à la mutuelle;
 - que la mutualisation des services de formation constitue la manière appropriée de répondre à la problématique exposée;
 - qu'un nombre suffisant d'employeurs partagent une volonté de concertation;
- il n'y a plus de limite imposée relativement aux frais de gestion de la mutuelle;
- les organismes suivants peuvent demander une reconnaissance à titre de mutuelle de formation :
 - un comité sectoriel de main-d'œuvre;
 - un comité paritaire constitué en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective;
 - un regroupement d'employeurs sur une base géographique : région, territoire, MRC, arrondissement, 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.

En savoir plus sur...

Le Règlement sur l'exemption applicable aux titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation

Le règlement relatif aux exemptions a été modifié de façon à valoriser l'entreprise qui fournit un effort exceptionnel pour structurer ses activités en matière de développement des compétences en concertation avec ses employés. Une telle entreprise pourrait se voir attribuer un **certificat de qualité des initiatives de formation**, si elle en fait la demande. Elle est alors exemptée de l'application des sections I et II du chapitre II de la Loi. Ce certificat lui permet donc d'être exemptée, pour une période de trois ans :

- de comptabiliser et de déclarer annuellement ses dépenses de formation au ministère du Revenu du Québec;
- de transmettre le *Formulaire à remplir par l'employeur* à la Commission des partenaires du marché du travail.

Le certificat est renouvelable.

Pour obtenir un tel certificat, l'entreprise assujettie s'engage :

- dans une démarche de formation continue de ses employés par la mise en œuvre et l'application d'un processus de développement des compétences relié à la stratégie de l'entreprise, lequel comprend, notamment :
 - une analyse de la situation de l'entreprise en matière d'amélioration continue des compétences et l'identification de ses besoins de formation;
 - un plan des activités de formation à réaliser et la mise en œuvre de ces activités;
 - l'identification de la méthode privilégiée pour évaluer les effets de la formation;
- à ce que l'élaboration de ce processus s'inscrive dans le cadre d'une structure formelle de concertation requérant la participation de représentants de l'employeur et de représentants des employés;
- à ce que le processus de développement des compétences prévoit la participation de représentants de l'employeur et de représentants des employés à toutes les étapes de sa mise en œuvre;
- à ce qu'une vérification puisse être effectuée dans son organisation relativement à la mise en œuvre et à l'application du processus de développement des compétences.

Afin de souligner le caractère exemplaire de ces entreprises en matière de développement des compétences, le ministre rend publique la liste des employeurs titulaires d'un certificat de qualité des initiatives de formation.