

GUIDE SUR LES MUTUELLES DE FORMATION



La Commission des partenaires du marché du travail (la Commission) est une instance nationale de concertation qui regroupe des personnes représentant des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et des organismes gouvernementaux, tous soucieux 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 (loi sur les compétences) administrés par Emploi-Québec.

Pour plus de renseignements, visitez le site Internet à l'adresse www.cpmv.gouv.qc.ca.

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

Rédaction

Direction du soutien opérationnel au développement de la main-d'œuvre
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Édition

Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2018

ISBN : 978-2-550-81102-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Table des matières

1	Introduction	4
2	Le Règlement sur les mutuelles de formation	4
3	Qu'est-ce qu'une mutuelle de formation?	5
4	Quels organismes peuvent être reconnus?	6
4.1	Les comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus par la Commission	6
4.2	Les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective	7
4.3	Les regroupements d'employeurs à caractère régional	7
4.4	Les regroupements d'employeurs à caractère sectoriel	7
4.5	Les regroupements d'employeurs donneurs d'ouvrage et sous-traitants d'un même domaine industriel	8
5	Quels services peut offrir une mutuelle de formation?	8
6	Une mutuelle de formation peut-elle agir comme organisme formateur?	9
7	Les obligations de la mutuelle de formation reconnue	9
7.1	Les obligations à l'égard de l'employeur : le relevé	9
7.2	Les obligations à l'égard du personnel : l'attestation de participation	9
7.3	Les obligations générales d'ordre administratif et financier	10
8	La durée de la reconnaissance	11
9	Cessation des activités, suspension ou révocation de la reconnaissance	12
9.1	Cessation des activités suivant une décision de la mutuelle de formation	12
9.2	Cessation des activités suivant un refus de renouvellement de reconnaissance	12
9.3	Cessation des activités suivant une suspension ou une révocation de la reconnaissance	13
10	À qui adresser la demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation?	13
11	Ce que la demande doit comprendre	14
12	Droits exigibles	15

1 Introduction

Le développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi que la formation du personnel revêtent une importance capitale pour la rentabilité d'une entreprise. Or, l'organisation d'activités visant l'amélioration de la qualification et des compétences de la main-d'œuvre est parfois un exercice difficile pour les entreprises qui disposent de moins de ressources.

La mutualisation des services de formation constitue un dispositif facilitateur à cet égard qui permet aussi la réalisation d'économies de coûts. De plus, pour les entreprises assujetties à la loi sur les compétences, c'est un moyen privilégié de s'acquitter de leurs obligations. En ce sens, la mutualisation des services de formation est un mécanisme de choix en vue d'aider les employeurs à assurer aux membres de leur personnel la formation nécessaire pour maintenir et développer leurs compétences, tout en réalisant l'objectif de cette loi.

Il y a donc un réel avantage pour les entreprises à participer à une mutuelle de formation et à se prévaloir de cette possibilité. Non seulement les entreprises peuvent-elles, par ce moyen, satisfaire aux exigences de la loi sur les compétences lorsqu'elles y sont assujetties, mais elles peuvent aussi bénéficier de l'effet structurant et facilitateur des mutuelles sur l'implantation de saines pratiques de formation.

2 Le Règlement sur les mutuelles de formation

La loi sur les compétences offre aux employeurs assujettis¹ divers moyens de s'acquitter de leur obligation d'investir 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur main-d'œuvre. Les deux moyens prévus à l'article 8 de cette loi sont les suivants :

- les dépenses réalisées par un employeur auprès d'une mutuelle de formation;
- le versement, en tout ou en partie, de l'équivalent de 1 % de la masse salariale à une mutuelle de formation reconnue.

En plus des versements effectués et des dépenses engagées auprès d'une mutuelle de formation, les salaires du personnel définis au sens de la loi sur les compétences peuvent aussi, à certaines conditions, être comptabilisés à titre de dépenses admissibles tel que décrit dans le [Guide sur les dépenses de formation admissibles](#).

Par cette approche, la loi sur les compétences met à la disposition des employeurs² un moyen collectif qui peut intéresser toutes les entreprises, dont les petites et moyennes entreprises (PME), qui ne possèdent pas les ressources nécessaires pour mener à bien des activités de développement et de reconnaissance des compétences de leur personnel ou qui éprouvent des difficultés particulières à ce chapitre.

1 Les employeurs sont assujettis à cette loi si leur masse salariale annuelle est de plus de deux millions de dollars.

2 La participation aux activités des mutuelles de formation n'est pas réservée aux entreprises assujetties.

C'est le Règlement sur les mutuelles de formation qui détermine l'application de l'article 8 de la loi sur les compétences. Ce règlement, adopté par la Commission, est en vigueur depuis janvier 2008 et a été révisé en décembre 2009. Il établit les conditions de reconnaissance et en précise le mode de fonctionnement.

Bien que cette disposition soit établie, dans le cadre de cette loi, au bénéfice des entreprises assujetties, les entreprises non assujetties et leur personnel peuvent également participer aux services de formation d'une mutuelle et en bénéficier. Ce moyen collectif peut donc intéresser toutes les entreprises, peu importe leur masse salariale.

3 Qu'est-ce qu'une mutuelle de formation ?

Une mutuelle de formation est un regroupement d'entreprises ou d'organisations, constitué en personne morale en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38). Les entreprises du regroupement partagent une problématique commune sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La mutualisation des services de formation représente donc, pour ces entreprises, la manière appropriée de résoudre cette problématique.

Une mutuelle de formation reconnue vise à structurer, développer et mettre en œuvre des services de formation répondant

- aux caractéristiques communes et aux besoins particuliers de la main-d'œuvre d'un secteur d'activité économique, d'une région, d'un même domaine industriel ou de la main-d'œuvre appartenant à une clientèle spécifique, de même qu'à leur environnement socioéconomique;
- aux changements technologiques ou structurels du marché.

C'est afin de pouvoir remplir ce mandat que le conseil d'administration de la mutuelle doit être multipartite, constitué majoritairement de personnes représentant des employeurs et la main-d'œuvre des employeurs membres.

Une mutuelle de formation ne peut pas confier la responsabilité de l'exercice de son mandat à un organisme externe, qu'il soit agréé ou non.

Problématique commune

Une problématique est considérée comme étant commune lorsque des employeurs éprouvent des difficultés de même nature en ce qui a trait à l'amélioration de la qualification et des compétences de leur main-d'œuvre, ou à la gestion et à l'organisation de la formation de cette main-d'œuvre.

Il est important de distinguer entre besoins communs et problématique commune. Les premiers ont un caractère plus ponctuel, tel un besoin commun de formation. Exemple : plusieurs entreprises d'une même région ont un besoin commun de formation en bureautique. La réponse à apporter à ce besoin ne constitue pas en soi une problématique. Par contre, elle peut prendre la forme d'une problématique si un facteur d'accessibilité entrave la possibilité de satisfaire ce besoin.

La problématique commune présente un caractère plus structurel. Elle résulte de facteurs qui conditionnent, pour un ensemble d'employeurs, de travailleuses et de travailleurs, la réponse au besoin. Par exemple, dans la même région, un donneur d'ordres modifie son équipement ou son mode de production; toute la chaîne, diversifiée, de ses fournisseurs doit s'ajuster au regard des nouvelles compétences à développer ou de la livraison des services à l'entreprise maîtresse. Les besoins de formation ne sont pas communs à toutes les entreprises, mais celles-ci partagent une même problématique. La réponse aux besoins exige dans ce cas une synergie et une concertation que la mutualisation des services peut favoriser.

Le fait de partager une problématique commune est le fondement même de la mutuelle de formation. Les mutuelles de formation ont pour fonction la mise en place et le partage de services et de ressources. Cette façon de faire favorise le développement des compétences de la main-d'œuvre des entreprises participantes dans un contexte de résolution de problème. Le problème ne saurait être résolu uniquement au moyen de l'offre de services de formation externe.

4 Quels organismes peuvent être reconnus ?

Les organismes suivants peuvent être reconnus à titre de mutuelles de formation :

- les comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus par la Commission;
- les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2).

Peuvent également être reconnus, à titre de mutuelles de formation, les regroupements d'employeurs suivants s'ils sont constitués en personnes morales en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38) et s'ils ont un conseil d'administration multipartite composé majoritairement de personnes représentant des employeurs et la main-d'œuvre des employeurs membres, soit les regroupements d'employeurs

- à caractère régional;
- à caractère sectoriel;
- donneurs d'ouvrage et sous-traitants d'un même domaine industriel.

Le conseil d'administration des organismes demandeurs

La composition du conseil d'administration doit être représentative des entreprises membres de la mutuelle de formation ainsi que de leur main-d'œuvre, et ce, en vue de répondre adéquatement à leurs besoins en matière de développement des compétences.

Les personnes représentant la mutuelle de formation, nommées à titre d'administratrices et administrateurs siégeant au conseil d'administration, sont informées de la responsabilité civile qui découle de cette nomination.

4.1 Les comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus par la Commission

Un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission peut déposer une demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation pour le secteur d'activité économique qu'il représente ou pour un sous-secteur de son secteur d'activité économique.

La liste des secteurs d'activité économique représentés par un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission est disponible sur le site Internet suivant :

www.cpmmt.gouv.qc.ca/reseau-des-partenaires/comites-sectoriels.asp.

Une seule mutuelle par secteur d'activité

Afin d'assurer une masse critique suffisante de membres potentiels et pour favoriser la qualification de la main-d'œuvre, une seule mutuelle peut être reconnue pour un secteur.

Nombre de demandes de reconnaissance

Un comité sectoriel de main-d'œuvre peut présenter autant de demandes de reconnaissance à titre de mutuelle de formation qu'il existe de sous-secteurs dans son secteur d'activité économique.

4.2 Les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective

Un comité paritaire est constitué en vertu de la [Loi sur les décrets de convention collective](#) (L.R.Q., c. D-2), plus précisément selon l'article 16 de cette loi, qui stipule que « les parties à une convention collective rendue obligatoire doivent constituer un comité chargé de surveiller et d'assurer l'observation du décret. Le comité doit en outre informer et renseigner les salariés et les employeurs professionnels sur les conditions de travail prévues au décret. » Les paragraphes *q)* et *r)* de l'article 22 définissent les rôles du comité paritaire au regard de sa participation au développement de la formation de la main-d'œuvre conformément à l'article 8 de la loi sur les compétences.

4.3 Les regroupements d'employeurs à caractère régional

L'expression « à caractère régional » ne signifie pas que le regroupement d'employeurs doive se limiter à une région administrative du Québec. Un tel regroupement s'établit sur une base géographique et peut, dans les grands centres urbains comme Montréal ou Québec, par exemple, prendre la forme d'une agglomération.

Un regroupement à caractère régional ne peut s'appliquer à l'ensemble du Québec.

Si un regroupement régional a un caractère sectoriel, ce dernier caractère prévaut sur le caractère régional, et le regroupement relève alors du comité sectoriel de main-d'œuvre.

4.4 Les regroupements d'employeurs à caractère sectoriel

Existence d'un comité sectoriel de main-d'œuvre pour le secteur d'activité économique concerné

Lorsque des entreprises intéressées à mettre en place une mutuelle de formation appartiennent à un même secteur d'activité économique ou à un sous-secteur pour lequel il existe un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission, le projet de mutuelle de formation doit d'abord être présenté au comité sectoriel de main-d'œuvre concerné.

En effet, parce que certains comités sectoriels de main-d'œuvre couvrent des champs d'activité très étendus et diversifiés, un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission peut déposer une demande de reconnaissance à titre de mutuelle, au nom d'un sous-secteur de son secteur d'activité économique. Le regroupement de ce sous-secteur, qui devra se constituer en personne morale, doit répondre aux critères de reconnaissance des mutuelles de formation.

C'est le comité sectoriel qui évalue le projet et qui prend la décision de l'appuyer ou non. La demande du regroupement doit faire l'objet d'une résolution du conseil d'administration du comité sectoriel de main-d'œuvre avant d'être déposée auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Dans l'éventualité où le projet est accepté et reconnu, ce regroupement devra être lié au comité sectoriel auquel le sous-secteur appartient. Ce lien fonctionnel devra être convenu entre le comité sectoriel de main-d'œuvre et la mutuelle ainsi créée.

Absence d'un comité sectoriel de main-d'œuvre pour le secteur d'activité économique concerné

Lorsque, pour un secteur d'activité économique donné, aucun comité sectoriel de main-d'œuvre n'est reconnu par la Commission, une demande de la part du regroupement d'entreprises intéressées à se mutualiser doit être acheminée au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, qui en analysera et déterminera la pertinence. Dans l'éventualité où la demande est acceptée, ce regroupement sectoriel pourra être reconnu comme mutuelle de formation s'il est constitué en personne morale en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38).

4.5 Les regroupements d'employeurs donneurs d'ouvrage et sous-traitants d'un même domaine industriel

Des donneurs d'ouvrage et leurs sous-traitants se regroupent lorsqu'ils entretiennent des liens d'affaires et qu'ils partagent une problématique commune.

Un regroupement d'employeurs donneurs d'ouvrage et sous-traitants d'un même domaine industriel regroupe des employeurs appartenant à divers secteurs d'activité économique et pouvant venir de diverses régions.

5 Quels services peut offrir une mutuelle de formation ?

Dans le domaine du développement des compétences de la main-d'œuvre, plusieurs activités se situent en amont et en aval de l'activité de formation elle-même. La mutualisation des services nécessite une analyse des besoins des entreprises participantes de manière à proposer une offre de service adaptée à ces derniers. Les services ou activités de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre des entreprises peuvent concerner notamment :

- la détermination des besoins de formation du personnel;
- l'élaboration d'une offre de formation adaptée;
- la planification, la gestion et l'organisation de la formation;
- l'analyse des retombées des interventions de formation;
- la négociation d'ententes avec des fournisseurs de services;
- les activités de formation et leur évaluation;
- la reconnaissance des compétences acquises (normes professionnelles);
- la prestation d'activités de formation.

6 Une mutuelle de formation peut-elle agir comme organisme formateur ?

Une mutuelle de formation peut agir comme organisme formateur à la condition de détenir un agrément à titre d'organisme formateur en vertu du Règlement sur l'agrément et la déontologie des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation. Cette condition est essentielle pour que les employeurs membres puissent considérer le salaire des membres de leur personnel participant comme des dépenses admissibles au sens de la loi sur les compétences.

Les personnes salariées ou contractuelles de la mutuelle peuvent également agir comme formatrices ou formateurs pour les entreprises membres de la mutuelle, à la condition d'être individuellement agréées à titre de formatrice ou formateur.

Dans le cas où la mutuelle de formation ne détient pas d'agrément à titre d'organisme formateur, elle informe l'entreprise qu'elle peut tout de même comptabiliser les dépenses de salaires de ses employées et employés formés, à la condition que la formation soit

- donnée par un établissement d'enseignement reconnu;
 - donnée par un organisme formateur, y compris un organisme à but non lucratif, un service de formation, une formatrice ou un formateur agréé;
 - organisée par un ordre professionnel régi par le Code des professions;
- ou
- donnée dans le cadre d'un plan de formation de l'entreprise établi après consultation d'un comité créé au sein de celle-ci.

7 Les obligations de la mutuelle de formation reconnue

7.1 Les obligations à l'égard de l'employeur : le relevé

La mutuelle de formation remet à chaque entreprise ayant participé à la mutuelle un relevé correspondant au montant des dépenses engagées auprès de celle-ci et des versements effectués par cet employeur à la mutuelle de formation, s'il y a lieu, au cours de l'année civile visée.

Ce relevé est délivré, au plus tard, dans le mois qui suit la fin de l'année civile visée. La mutuelle de formation veille à ce que le numéro de certificat de reconnaissance soit inscrit sur le relevé.

7.2 Les obligations à l'égard du personnel : l'attestation de participation

La mutuelle de formation s'assure que toute employée ou tout employé des entreprises membres de la mutuelle qui participe à une activité de développement ou de reconnaissance des compétences organisée par celle-ci recevra une attestation de participation à la fin de l'activité. La mutuelle de formation doit être en mesure de délivrer une telle attestation, à la demande de cette personne participante.

7.3 Les obligations générales d'ordre administratif et financier

Registre des activités de développement et de reconnaissance des compétences

La mutuelle de formation tient à jour un registre des activités de formation offertes. Ce registre inclut, pour chaque activité, les renseignements suivants :

- le titre de l'activité;
- l'énoncé des objectifs, du contenu et de la durée de l'activité;
- le nom de l'établissement d'enseignement reconnu, de la formatrice, du formateur ou de l'organisme de formation qui livre l'activité;
- le nom des employeurs concernés;
- les catégories d'emplois visées;
- le nombre de personnes participantes;
- le coût de l'activité;
- le résultat de l'évaluation.

La mutuelle met ce registre à la disposition de la Commission et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, sur demande.

Production d'un état détaillé des revenus et dépenses de la mutuelle de formation

La mutuelle de formation tient à jour un état détaillé de ses revenus et dépenses en lien avec l'application du Règlement. Elle conserve toutes les pièces justificatives appropriées et les fournit à la Commission ou au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette comptabilité est tenue de manière distincte de celle de ses autres activités.

Rapport de l'auditeur indépendant (états financiers vérifiés)

La mutuelle de formation produit, au plus tard trois mois après la fin de son exercice financier, un rapport de l'auditeur indépendant (états financiers vérifiés).

Rapport annuel d'activités

La mutuelle de formation produit, au plus tard trois mois après la fin de son exercice financier, un rapport annuel d'activités. Ce rapport inclut notamment :

- la liste des employeurs qui ont effectué un versement ou engagé une dépense au cours de la dernière année civile;
- le montant des sommes obtenues des employeurs visés;
- la liste des activités réalisées et des services offerts liés au développement des compétences;
- les clientèles touchées par les activités réalisées;
- le nombre d'attestations de participation délivrées.

Utilisation des sommes reçues à titre de versements ou de dépenses engagées par une entreprise

Les sommes reçues par une mutuelle de formation à titre de versements effectués par un employeur ou de dépenses engagées par lui auprès de la mutuelle doivent être entièrement utilisées pour :

- des services ou des activités de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre des entreprises membres;
- des activités de formation et leur évaluation;
- les frais de gestion de la mutuelle.

Dépôt des versements reçus des employeurs dans un compte en fidéicommis

Dans le cas où une mutuelle de formation reçoit des versements des employeurs membres, ces sommes sont déposées dans un compte en fidéicommis, dans une banque à charte ou une autre institution financière autorisée par la loi sur les compétences à recevoir des dépôts.

La taxe de vente du Québec (TVQ) et la taxe sur les produits et services (TPS)

Les mutuelles de formation sont tenues d'appliquer la taxe de vente du Québec (TVQ) et la taxe sur les produits et services (TPS) sur

- la prestation de services;
- les sommes versées par les employeurs membres. L'entreprise qui choisit d'effectuer un versement au titre de son 1 % à une mutuelle de formation est tenue de payer ces taxes sur les sommes versées.

Les entreprises sont toutefois généralement admissibles au crédit de taxes sur les intrants, qui leur permet de récupérer les taxes qu'elles ont payées.

8 La durée de la reconnaissance

Une mutuelle de formation est reconnue pour une période de **trois ans**.

Si, au terme de cette période, la mutuelle de formation respecte toujours les conditions de reconnaissance énumérées ci-dessus et qu'elle a répondu de façon satisfaisante à l'ensemble des exigences relatives aux obligations financières et autres dispositions du Règlement (voir la section 7), la reconnaissance peut être renouvelée, sur demande, pour la même durée.

9 Cessation des activités, suspension ou révocation de la reconnaissance

Une mutuelle de formation cesse ses activités dans l'un ou l'autre des cas suivants. Il peut s'agir

- d'une décision de la mutuelle de formation de cesser ses activités et de mettre un terme à la mutuelle;
- du refus de renouvellement de la reconnaissance;
- de la suspension de la reconnaissance;
- de la révocation de la reconnaissance.

Dans tous les cas de cessation des activités, les montants des versements reçus par la mutuelle de formation et les intérêts produits par ces montants, qui n'ont pas été dépensés, doivent être versés au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds).

Le Fonds réserve ces sommes pour la formation du personnel des employeurs qui ont effectué ces versements. Elles peuvent y demeurer pour une période n'excédant pas trois ans, à compter de la date de la cessation des activités de la mutuelle. Les entreprises concernées pourront bénéficier de ces sommes selon leurs besoins. Elles n'auront pas à satisfaire à d'autres conditions du Fonds. Dans l'éventualité où un solde persiste au terme des trois ans, les sommes restantes ne seront plus réservées. Elles pourront alors être utilisées selon les besoins de l'ensemble des entreprises.

9.1 Cessation des activités suivant une décision de la mutuelle de formation

Lorsque, à la suite d'une décision, une mutuelle de formation cesse ses activités, celle-ci doit

- interrompre la perception des contributions des employeurs et informer le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de cette décision et des motifs l'appuyant;
- verser au Fonds, dans un compte en fidéicommiss, les sommes résiduelles qui n'ont pu être utilisées pour le bénéfice du personnel des entreprises membres (les sommes provenant des montants des versements reçus par la mutuelle de formation et des intérêts produits par ces montants qui n'ont pas été dépensés).

9.2 Cessation des activités suivant un refus de renouvellement de reconnaissance

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut refuser de renouveler la reconnaissance lorsque les conditions prévues au Règlement sur les mutuelles de formation ne sont pas respectées. Dans ce cas, la mutuelle de formation est tenue de cesser ses activités. Celle-ci doit

- interrompre la perception des contributions des employeurs;
- verser au Fonds, dans un compte en fidéicommiss, les sommes résiduelles qui n'ont pu être utilisées pour le bénéfice du personnel des entreprises membres (les sommes provenant des montants des versements reçus par la mutuelle de formation et des intérêts produits par ces montants qui n'ont pas été dépensés).

9.3 Cessation des activités suivant une suspension ou une révocation de la reconnaissance

Le Règlement sur les mutuelles de formation prévoit des sanctions administratives dans les cas où les obligations prescrites à ce règlement ne sont pas satisfaites. Ainsi, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut suspendre ou révoquer la reconnaissance d'une mutuelle de formation selon la gravité des manquements reprochés. Ceux-ci peuvent être liés à une fausse déclaration ou même à la fraude ou au non-respect des conditions prévues à la loi sur les compétences ou au Règlement sur les mutuelles de formation.

Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale rend public un avis de la suspension ou de la révocation de la reconnaissance d'une mutuelle de formation.

Suspension

Lorsque, à la suite d'une sanction administrative, une mutuelle de formation est tenue de suspendre ses activités, celle-ci doit

- interrompre la perception des contributions des employeurs pour toute la durée de la suspension;
- cesser ses activités pour toute la durée de la suspension.

Révocation

Dans le cas d'une révocation de la reconnaissance de la mutuelle de formation, celle-ci doit

- interrompre la perception des contributions des employeurs;
- cesser ses activités;
- verser au Fonds, dans un compte en fidéicomis, les sommes résiduelles qui n'ont pu être utilisées pour le bénéfice du personnel des entreprises membres (les sommes provenant des montants des versements reçus par la mutuelle de formation et des intérêts produits par ces montants qui n'ont pas été dépensés).

10 À qui adresser la demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation?

Les regroupements d'employeurs à caractère sectoriel, lorsqu'un comité sectoriel de main-d'œuvre a été reconnu pour ce secteur, doivent présenter leur projet au comité sectoriel concerné. C'est le comité sectoriel qui achemine ensuite le projet au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale si son conseil d'administration décide d'appuyer le projet.

Tous les autres organismes demandeurs doivent présenter une demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Le formulaire et tous les documents afférents doivent être transmis à l'adresse suivante :

Direction du soutien opérationnel au développement de la main-d'œuvre
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
800, rue du Square-Victoria, 27^e étage
Case postale 100
Montréal (Québec) H4Z 1B7

Au besoin, consultez le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail :
www.cpmmt.gouv.qc.ca/formation/mutuelles.asp.

11 Ce que la demande doit comprendre

Voici la description des éléments qui doivent être fournis lors du dépôt d'une demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation.

Renseignements sur l'organisme demandeur et les entreprises prêtes à se joindre à la mutuelle de formation :

- nom et coordonnées de l'organisme;
- numéro d'entreprise (NEQ) attribué par le Registraire des entreprises du Québec;
- nom de la personne responsable de la demande, sa fonction, son numéro de téléphone, son numéro de télécopieur et son adresse électronique;
- type d'organisme ou de regroupement pour lequel une reconnaissance à titre de mutuelle de formation est demandée;
- description sommaire de l'organisme, de sa mission, de ses services ainsi que des entreprises et du personnel qu'il représente si l'organisme demandeur existe déjà;
- secteur, sous-secteur d'activité économique, région, domaine industriel où intervient l'organisme demandeur;
- liste des entreprises prêtes à participer à la mutuelle de formation ainsi que leur NEQ et leur taille.

Identité des entreprises membres du regroupement : le nom des entreprises et leur NEQ attribué par le Registraire des entreprises du Québec.

Le conseil d'administration : la description de la composition du conseil d'administration de la mutuelle comprend le nom des personnes représentant des employeurs, celui des personnes représentant des employées et des employés, et le nom des autres représentantes et représentants, s'il y a lieu. Toute représentante et tout représentant doit fournir le nom de son employeur.

La problématique commune : l'organisme demandeur doit remettre un exposé de la problématique commune en matière de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre; cette dimension constitue le fondement de la mutuelle de formation. Une problématique est considérée comme étant commune lorsque des employeurs éprouvent des difficultés de même nature en ce qui a trait à l'amélioration de la qualification et des compétences de leur main-d'œuvre, ou à la gestion et à l'organisation de la formation de cette main-d'œuvre. Une mutuelle de formation peut être mise sur pied si, à la base, il existe une telle problématique partagée par un bassin d'entreprises.

L'intérêt et la volonté de concertation des entreprises membres : l'intérêt et la volonté de concertation des entreprises membres sont des facteurs de succès essentiels de la mutuelle de formation. L'organisme demandeur doit démontrer que les entreprises regroupées sont prêtes à mutualiser leurs services en matière de développement des compétences de leur main-d'œuvre et qu'elles partagent toutes une volonté de concertation. Des lettres d'intention d'entreprises attestant qu'elles ont un intérêt réel à se concerter et qu'elles sont prêtes à participer aux activités de la mutuelle de formation doivent être jointes à la demande.

La mutuelle de formation comme solution à la problématique : la demande doit être accompagnée d'une démonstration que la mutualisation des services de formation est une manière appropriée de résoudre la problématique. L'organisme demandeur doit préciser en quoi la mutualisation des services répond à la problématique cernée.

La vision de la mutuelle de formation : quel est l'objectif visé quant au nombre d'entreprises que la mutuelle compte joindre dans la première année? Dans les années subséquentes?

La viabilité de la mutuelle de formation : l'organisme demandeur doit démontrer que les employeurs concernés sont en nombre suffisant pour assurer la viabilité de la mutuelle de formation. Le document doit fournir de l'information sur les stratégies envisagées, non seulement pour le recrutement d'entreprises, mais aussi quant aux cotisations et autres contributions à solliciter des membres dans le but d'assurer la viabilité de la mutuelle. Dans le cas où une aide financière est demandée, des prévisions budgétaires couvrant trois ans d'exploitation doivent être fournies.

Éléments à joindre à la demande de reconnaissance :

- documents d'incorporation de l'organisme demandeur (lettres patentes faisant foi de l'incorporation de l'organisme demandeur en personne morale);
- formulaire EQ-6512 *Demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation* disponible sur le site Internet de la Commission à l'adresse www.cpmmt.gouv.qc.ca/formation/mutuelles.asp;
- résolution du conseil d'administration de la personne morale demandant la reconnaissance;
- résolution du conseil d'administration du comité sectoriel de main-d'œuvre appuyant la demande lorsque l'organisme demandeur est un regroupement sectoriel pour lequel un comité sectoriel de main-d'œuvre existe.

12 Droits exigibles

Les droits exigibles pour le traitement d'une demande de reconnaissance ou pour son renouvellement sont de **250 \$**. Le chèque ou mandat-poste doit être fait à l'ordre du ministre des Finances du Québec et joint à la demande.

En vertu du Règlement sur les mutuelles de formation, les comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus par la Commission n'ont pas de droits à payer.

www.cpmmt.gouv.qc.ca

(2018-09)

*Commission
des partenaires
du marché du travail*

Québec 