

GUIDE SUR LES MUTUELLES DE FORMATION

Règlement sur les mutuelles de formation



GUIDE SUR LES MUTUELLES DE FORMATION

Règlement sur les mutuelles de formation

ÉDITION SEPTEMBRE 2010

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 (la Loi) 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 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.

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	4
2.	Le Règlement sur les mutuelles de formation	5
3.	Qu'est-ce qu'une mutuelle de formation?	5
	– Problématique commune	6
4.	Quels organismes peuvent être reconnus?	7
4.1	Les comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail	7
4.2	Les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective	8
4.3	Les regroupements d'employeurs à caractère régional	8
4.4	Les regroupements d'employeurs à caractère sectoriel	8
4.5	Les regroupements d'employeurs donneurs d'ouvrage et sous-traitants d'un même domaine industriel	9
4.6	Les regroupements d'employeurs qui ont une main-d'œuvre appartenant à une clientèle spécifique visée par un comité d'intégration et de maintien en emploi (CIME)	9
5.	Quels services peut offrir une mutuelle de formation?	10
6.	Une mutuelle de formation peut-elle agir comme organisme formateur?	10
7.	Les obligations de la mutuelle de formation reconnue	11
7.1	Les obligations à l'égard de l'employeur : le relevé	11
7.2	Les obligations à l'égard de l'employé : l'attestation de participation	11
7.3	Les obligations générales d'ordre administratif et financier	11
8.	La durée de la reconnaissance	13
9.	Cessation des activités, suspension ou révocation de la reconnaissance	14
9.1	Cessation des activités suivant une décision de la mutuelle de formation	14
9.2	Cessation des activités suivant un refus de renouvellement de la reconnaissance	15
9.3	Cessation des activités suivant une suspension ou une révocation de la reconnaissance	15
	9.3.1 Suspension	15
	9.3.2 Révocation	15
10.	À qui adresser la demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation?	16
11.	L'évaluation des demandes de reconnaissance	16
12.	Droits exigibles	18
	Annexe – Déclaration de l'organisme demandeur	18

1. Introduction

Le développement des compétences de la main-d'œuvre ainsi que la qualité 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 peut parfois s'avérer un exercice difficile pour les entreprises qui disposent de moins de ressources.

La mutualisation de 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 favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, c'est un moyen privilégié qui leur permet de s'acquitter de leur obligation. En ce sens, la mutualisation des services de formation constitue un mécanisme de choix en vue d'aider les employeurs à assurer à leur personnel la formation nécessaire pour maintenir et développer leurs compétences, tout en réalisant l'objectif de la 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 les exigences de la Loi lorsqu'elles 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 favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 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 la Loi sont :

- les dépenses réalisées par un employeur auprès d'une mutuelle de formation
- ou
- 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 des employés définis au sens de la Loi peuvent aussi être comptabilisés à titre de dépenses admissibles à certaines conditions (voir la section 6).

Par cette approche, la Loi met à la disposition des employeurs² un moyen collectif qui peut intéresser toutes les entreprises, dont les 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 en ce domaine.

C'est le Règlement sur les mutuelles de formation qui détermine l'application de l'article 8 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ce règlement, adopté par la Commission des partenaires du marché du travail, est en vigueur depuis janvier 2008 et il 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 la Loi, au bénéfice des entreprises assujetties, les entreprises non assujetties à la Loi 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.

¹ Les employeurs sont assujettis si leur masse salariale annuelle est de **plus d'un million de dollars**.

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

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 visée par un comité d'intégration et de maintien en emploi, 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 en majorité de représentants des employeurs et de représentants de 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 répondre au besoin.

La problématique commune présente un caractère plus structurel. Elle résulte de facteurs qui conditionnent pour un ensemble d'employeurs et de travailleurs la réponse au besoin. 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 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 sur lequel la mutuelle de formation peut se bâtir. 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 des partenaires du marché du travail;
- ▶ 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 ont un conseil d'administration multipartite composé majoritairement de représentants d'employeurs et de représentants de la main-d'œuvre des employeurs membres :

- ▶ les regroupements d'employeurs à caractère régional;
- ▶ les regroupements d'employeurs à caractère sectoriel;
- ▶ les regroupements d'employeurs donneurs d'ouvrage et sous-traitants d'un même domaine industriel;
- ▶ les regroupements d'employeurs ayant une main-d'œuvre appartenant à une clientèle spécifique visée par un comité d'intégration et de maintien en emploi (CIME).

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 représentants de la mutuelle de formation nommés à titre d'administrateurs siégeant au conseil d'administration sont informés de la responsabilité civile qui découle de cette nomination.

4.1 Les comités sectoriels de main-d'œuvre reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail

Un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail 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 des partenaires du marché du travail est disponible sur le site Internet suivant : <http://emploi.quebec.net/imt/mo-sect-activite.asp>.

Une seule mutuelle peut être reconnue pour un sous-secteur

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 sous-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 favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

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 des partenaires du marché du travail, 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 des partenaires du marché du travail 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 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 de la Commission des partenaires du marché du travail. 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.

Il n'existe aucun 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 des partenaires du marché du travail, une demande de la part du regroupement d'entreprises intéressées à se mutualiser doit être acheminée à la Commission, 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).

Une seule mutuelle peut être reconnue pour un sous-secteur

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 sous-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 y a de sous-secteurs dans son secteur d'activité économique.

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 ont des liens d'affaires entre eux 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.

4.6 Les regroupements d'employeurs ayant une main-d'œuvre appartenant à une clientèle spécifique visée par un comité d'intégration et de maintien en emploi (CIME)

Il s'agit de regroupements d'employeurs partageant une problématique commune liée à l'une ou l'autre des clientèles particulières visées par les comités d'intégration et de maintien en emploi (les personnes handicapées/les personnes immigrantes).

Un CIME est un organisme constitué en personne morale en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies et ayant notamment pour objet de favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'une clientèle spécifique. À cette fin, il cerne les difficultés vécues par ces personnes et élabore des stratégies pour un meilleur accès à l'emploi et à la formation nécessaire à leur intégration au marché du travail.

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 des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation. Cette condition est essentielle pour que les employeurs membres puissent considérer le salaire de leurs employés participants comme des dépenses admissibles au sens de la Loi³.

Les salariés ou contractuels de la mutuelle peuvent également agir comme formateurs pour les entreprises membres de la mutuelle à la condition qu'ils soient individuellement agréés à titre de formateurs agréés.

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 employés formés à la condition que la formation soit :

- donnée par un établissement d'enseignement reconnu
- ou

³ Pour plus de détails sur les procédures en place pour l'obtention d'un agrément à titre de formateur ou d'organisme formateur, veuillez consulter le *Guide sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation*.

- donnée par un organisme formateur, y compris un organisme sans but lucratif, un service de formation ou un formateur agréés par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
- ou
- 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 l'entreprise.

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 attribué par la Commission des partenaires du marché du travail soit inscrit au relevé.

7.2 Les obligations à l'égard de l'employé : l'attestation de participation

La mutuelle de formation s'assure que tout employé qui participe à une activité de développement ou de reconnaissance de compétences qu'elle organise recevra une attestation de participation à la fin de l'activité. La mutuelle de formation doit être en mesure de délivrer une telle attestation par la suite, à la demande du participant.

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 informations suivantes :

- 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, du formateur ou de l'organisme de formation qui livre l'activité;
- le nom des employeurs concernés;
- le nombre d'employés participants et les catégories d'emplois visées;
- le coût de l'activité;
- le résultat de l'évaluation.

La mutuelle met ce registre à la disposition de la Commission des partenaires du marché du travail 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 de ce règlement. Elle conserve toutes les pièces justificatives appropriées et les fournit à la Commission des partenaires du marché du travail. Cette comptabilité est tenue de manière distincte de celle de ses autres activités.

► ***États financiers vérifiés***

La mutuelle de formation produit, au plus tard le 31 mars de chaque année, ses états financiers vérifiés.

► ***Rapport annuel d'activités***

La mutuelle de formation produit, au plus tard le 31 mars de chaque année, 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 rejointes 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 de formation doivent être entièrement utilisées pour :

- des services ou 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 fidéicomis***

Dans le cas où une mutuelle de formation reçoit des versements des employeurs membres, ces sommes sont déposées dans un compte en fidéicomis dans une banque à charte ou une autre institution financière autorisée par la Loi 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
- et
- 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 par la suite, 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 de formation;
- 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 (FDRCMO).

- ▶ Ces sommes sont réservées dans le Fonds en vue d'être utilisées pour la formation du personnel des employeurs qui ont effectué ces versements. Ces sommes peuvent demeurer au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 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 de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour s'en prévaloir.
- ▶ 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 assujetties.

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 la Commission des partenaires du marché du travail de cette décision et des motifs l'appuyant;
- verser au FDRCMO les sommes résiduelles au compte en fidéicomis qui n'ont pu être utilisées pour le bénéfice du personnel des entreprises membres. (Ces sommes proviennent 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 la reconnaissance

La Commission des partenaires du marché du travail 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 FDRCMO les sommes résiduelles au compte en fidéicomis qui n'ont pu être utilisées pour le bénéfice du personnel des entreprises membres. (Ces sommes proviennent 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 au Règlement ne sont pas satisfaites. Ainsi, la Commission des partenaires du marché du travail 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 ou au Règlement sur les mutuelles de formation.

La Commission des partenaires du marché du travail rend public annuellement un avis de la suspension ou de la révocation de la reconnaissance d'une mutuelle de formation.

9.3.1 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.

9.3.2 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;
- verse au FDRCMO les sommes résiduelles au compte en fidéicommiss qui n'ont pu être utilisées pour le bénéfice du personnel des entreprises membres. (Ces sommes proviennent 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 à la Commission des partenaires du marché du travail si le conseil d'administration du comité sectoriel décide d'appuyer le projet.
- **Les regroupements d'employeurs qui ont une main-d'œuvre appartenant à une clientèle particulière visée par un CIME** doivent présenter leur projet au CIME concerné. C'est le CIME qui transmet ensuite le projet à la Commission des partenaires du marché du travail, accompagné d'une résolution du conseil d'administration du CIME appuyant le projet.
- **Tous les autres demandeurs** doivent présenter une demande à la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail.

Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre
Commission des partenaires du marché du travail
Tour de la Place-Victoria
800, rue du Square-Victoria, 28^e étage
Case postale 100
Montréal (Québec) H4Z 1B7

Aucun formulaire n'a à être rempli. Seule la déclaration de l'organisme demandeur dûment signée doit être jointe à la demande. Les renseignements demandés doivent toutefois être présentés dans l'ordre des rubriques énumérées ci-dessous. Au besoin, consultez le site Internet de la Commission des partenaires du marché du travail www.partenaires.gouv.qc.ca ou celui d'Emploi-Québec www.emploi.quebec.net.

11. L'évaluation des demandes de reconnaissance

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

- ▶ **Informations sur l'organisme demandeur et les entreprises prêtes à se joindre à la mutuelle de formation.** L'organisme demandeur doit fournir les renseignements suivants :
 - nom et coordonnées de l'organisme;
 - numéro de l'entreprise au registre des entreprises du Québec (NEQ);
 - 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 il intervient ou caractéristiques de la main-d'œuvre visée selon le cas;
 - 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 numéro d'immatriculation attribué par le Registraire des entreprises du Québec (NEQ).
- ▶ **Le conseil d'administration :** la description de la composition du conseil d'administration – le nom des représentants de l'employeur, le nom des représentants des employés et de leur employeur ainsi que le nom des autres représentants et des organismes qu'ils représentent, s'il y a lieu.
- ▶ **La problématique commune :** le 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 la base 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. Le 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 tente de rejoindre dans la première année? dans les années subséquentes?
- ▶ **La viabilité de la mutuelle de formation :** le demandeur doit démontrer que les employeurs concernés sont en nombre suffisant pour assurer la viabilité de la mutuelle de formation. Le document doit informer 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);
 - **déclaration de l'organisme demandeur :** l'organisme demandeur doit signer la « Déclaration de l'organisme demandeur » jointe en annexe de ce guide;
 - **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 le demandeur est un regroupement sectoriel pour lequel un comité sectoriel de main-d'œuvre existe;
 - **résolution du conseil d'administration du comité d'intégration et de maintien en emploi appuyant la demande** lorsque le demandeur est un regroupement qui a une main-d'œuvre appartenant à une clientèle spécifique visée par un tel comité.

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 des partenaires du marché du travail et les comités d'intégration et de maintien en emploi n'ont pas de droits à payer.

ANNEXE

DEMANDE DE RECONNAISSANCE À TITRE DE MUTUELLE DE FORMATION

Déclaration de l'organisme demandeur

Je soussigné confirme que les renseignements fournis dans cette demande et dans les documents afférents sont complets et véridiques en tous points.

ET

Je confirme avoir lu et compris les modalités de reconnaissance de la mutuelle de formation décrites au Guide sur les mutuelles de formation et je m'engage à les respecter.

ET

Je consens à fournir aux représentants de la Commission des partenaires du marché du travail toute l'information nécessaire au traitement de cette demande.

Date

Nom de la personne autorisée (en caractères d'imprimerie)

Signature de la personne autorisée