

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

Guide sur les mutuelles de formation

Règlement sur les mutuelles de formation

ÉDITION RÉVISÉE NOVEMBRE 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	4
2. Le Règlement sur les mutuelles de formation	5
3. L'objectif du Règlement sur les mutuelles de formation	5
4. Qu'est-ce qu'une mutuelle de formation?	6
5. Quels services peut offrir une mutuelle de formation?	6
6. Une mutuelle de formation peut-elle agir comme formateur?	7
7. Comment constituer une mutuelle de formation?	7
8. Comment procéder pour être reconnue comme mutuelle de formation?	9
9. La reconnaissance de la mutuelle de formation	13
A) Les conditions de reconnaissance	13
B) La durée de la reconnaissance	14
C) Le formulaire <i>Demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation</i> ...	14
10. Qui peut bénéficier des services de la mutuelle de formation?	14
11. Les obligations de la mutuelle de formation	14
A) Obligations à l'égard de l'employeur	14
B) Obligations à l'égard de l'employé	15
C) Obligations générales d'ordre administratif et financier	15
12. La suspension et la révocation de la reconnaissance	17
13. La cessation des activités de la mutuelle de formation	17
13.1 Cessation des activités suivant une décision de la mutuelle de formation	17
13.2 Cessation des activités suivant une suspension ou une révocation de la reconnaissance	18
14. Les droits exigibles	19
15. Les dispositions transitoires et finales	19

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 s'avérer un exercice difficile pour certaines entreprises assujetties qui disposent de moins de ressources. La mutualisation de services de formation constitue un dispositif facilitateur à cet égard et permet la réalisation d'économies de coûts, ce qui rend particulièrement intéressant ce moyen de s'acquitter de l'obligation de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Une mutuelle de formation a pour mandat de structurer, de développer et de mettre en œuvre une offre de service de formation adaptée aux caractéristiques et aux besoins de la main-d'œuvre d'un regroupement d'entreprises d'un même secteur d'activité économique ou d'une région qui font face à une problématique commune sur le plan du développement des compétences de la main-d'œuvre. Le fait de partager une problématique commune est le fondement même sur lequel la mutuelle peut se bâtir.

Par ailleurs, l'obligation pour la mutuelle de formation d'être constituée en personne morale et d'avoir un conseil d'administration composé de représentants des employeurs et de représentants de la main-d'œuvre des employeurs membres permet aux entreprises membres de prendre elles-mêmes en main leurs besoins de formation.

En ce sens, la mutualisation des services de formation constitue un mécanisme de choix pour aider les employeurs à assurer à la main-d'œuvre des secteurs d'activité économique et des régions choisies, la formation dont elle a besoin pour maintenir et développer les compétences de sa main-d'œuvre, 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, rencontrer les exigences de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, mais elles peuvent aussi bénéficier de l'effet structurant et facilitateur des mutuelles sur l'implantation de 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.

Par cette approche, la Loi met à la disposition des employeurs² un moyen collectif qui peut intéresser toutes les entreprises, dont notamment 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 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Il établit les conditions de reconnaissance et en précise le mode de fonctionnement.

Ce règlement remplace le Règlement sur les organismes collecteurs. Il prévoit des dispositions transitoires pour permettre aux organismes collecteurs déjà reconnus de devenir conformes au nouveau règlement³.

3. L'objectif du Règlement sur les mutuelles de formation

L'article 8 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre permet aux employeurs assujettis de répondre à l'obligation d'investir 1 % de leur masse salariale, en considérant admissibles :

- les dépenses réalisées par une entreprise auprès d'une mutuelle de formation reconnue pour l'achat d'activités ou de services de formation liés au développement des compétences de la main-d'œuvre selon les conditions déterminées au Règlement
- ou
- les versements, en tout ou en partie, de 1 % de la masse salariale d'un employeur à une mutuelle de formation reconnue.

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

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

³ La section 15 présente les dispositions transitoires.

En plus des versements et des dépenses réalisées auprès d'une mutuelle de formation, les salaires des employés définis au sens de la Loi peuvent être comptabilisés à titre de dépenses admissibles (voir la section 6).

4. 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), qui partagent une problématique commune sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et pour qui la mutualisation des services de formation représente la manière appropriée de résoudre cette problématique.

Une mutuelle de formation reconnue vise à structurer, développer et mettre en œuvre des services de formation adaptés aux caractéristiques et besoins de la main-d'œuvre des employeurs d'un secteur d'activité économique ou d'une région, à leur environnement socio-économique et 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.

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 service;
- les activités de formation et leur évaluation;
- la reconnaissance des compétences acquises (normes professionnelles).

6. Une mutuelle de formation peut-elle agir comme 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 dépenses admissibles au sens de la Loi⁴.

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

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
- 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. Comment constituer une mutuelle de formation?

Une mutuelle de formation peut être mise sur pied si, à la base, il existe une problématique spécifique, partagée par un bassin d'entreprises d'un même secteur ou sous-secteur d'activité économique ou d'un même territoire et pour laquelle une synergie peut se développer. Une communauté de besoins, chez les entreprises participantes, est nécessaire pour permettre l'élaboration d'une offre de service pouvant résoudre la problématique identifiée. L'intérêt et la volonté de concertation des entreprises membres sont des facteurs de succès essentiels de la mutuelle de formation.

⁴ 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*.

Conseil d'administration des mutuelles de formation

Les regroupements mentionnés ci-dessous souhaitant se faire reconnaître comme mutuelles de formation doivent avoir un conseil d'administration multipartite composé majoritairement de représentants des employeurs et de représentants de la main-d'œuvre des employeurs membres. La composition du conseil d'administration doit être représentative des entreprises membres de la mutuelle de formation ainsi que de sa 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.

Organismes pouvant être reconnus

Seuls les organismes suivants peuvent être reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail à titre de mutuelles de formation :

- un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail⁵
 - Compte tenu du fait que certains comités sectoriels de main-d'œuvre couvrent des champs d'activités 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 et être en lien avec le comité sectoriel auquel le sous-secteur appartient. Ce lien fonctionnel doit être convenu entre le comité sectoriel de main-d'œuvre et la mutuelle ainsi créée.

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.

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

ou

⁵ 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/francais/organisation/intervention_sectorielle/comsectoriels.htm.

- un comité paritaire 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 en 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 (chapitre D-7.1)

ou

- un regroupement d'employeurs à caractère régional, constitué en personne morale en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies (L.R.Q., c. C-38).

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. Il peut aussi s'agir d'un regroupement constitué sur une autre base territoriale. Toutefois, un regroupement à caractère régional ne peut s'appliquer à l'ensemble du Québec. Si un regroupement régional a un caractère sectoriel, celui-ci prévaut sur le caractère régional et le regroupement relève alors du comité sectoriel de main-d'œuvre.

8. Comment procéder pour être reconnue comme mutuelle de formation?

Formulaire *Demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation*

Pour être reconnu comme mutuelle de formation, il suffit, pour le regroupement demandeur, de présenter une demande à la Commission des partenaires du marché du travail au moyen du formulaire *Demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation* (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).

Les entreprises souhaitant mutualiser leurs services de formation doivent démontrer :

1. Qu'elles ont, en matière de développement ou de reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre, des besoins particuliers qui ne pourront être satisfaits qu'au moyen de la mutualisation de leurs activités dans ce domaine. Elles partagent alors une problématique commune. Cette dimension constitue la base de la mutuelle de formation.

De manière générale, la problématique commune est fréquemment liée, pour l'employeur comme pour les travailleurs, à des difficultés d'accès aux services et activités de formation. Pour les employeurs ou les travailleurs d'un secteur donné ou d'une région, un contexte particulier ou l'organisation du travail peuvent faire en sorte que le développement des compétences de la main-d'œuvre de ces entreprises se révèle problématique. Le regroupement en mutuelle de formation peut alors contribuer à rendre disponibles des services de formation qui ne le seraient pas autrement. La problématique peut ne concerner que certains des services qu'offrirait la mutuelle, et non nécessairement l'ensemble.

2. Qu'elles possèdent un intérêt réel à se concerter et qu'elles sont prêtes à participer aux activités de la mutuelle de formation.
3. Que la mise en place d'une mutuelle de formation est le moyen approprié pour résoudre la problématique relevée. La mutuelle de formation peut être :

a) Une mutuelle sectorielle

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, la demande de reconnaissance doit être présentée par le comité sectoriel de main-d'œuvre concerné pour le regroupement qu'il représente. La demande doit avoir fait l'objet d'une résolution du conseil d'administration du comité sectoriel de main-d'œuvre.

Toute demande de reconnaissance doit être accompagnée de :

1. l'exposé de la problématique commune en matière de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, problématique justifiant la mutualisation des services;
2. la démonstration que la mutualisation des services de formation est une manière appropriée de résoudre cette problématique.

b) Une mutuelle régionale

Lorsque dans une région ou sur un territoire donné, des entreprises sont intéressées à se regrouper afin de répondre à une problématique qu'elles partagent et que la mutualisation des services résoudrait, la demande de reconnaissance à titre de mutuelle doit être présentée à la Commission des partenaires du marché du travail par les entreprises membres du regroupement. La demande doit comporter la signature des responsables désignés de ces entreprises.

Aux fins de la présentation de cette demande, 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 ce besoin ne constitue pas en soi une problématique. Par contre, elle peut le devenir 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 ses équipements 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 elles partagent une problématique. La réponse aux besoins exige dans ce cas une synergie et une concertation que la mutualisation des services peut favoriser. La demande doit avoir fait l'objet d'une résolution du conseil d'administration de la mutuelle.

Toute demande de reconnaissance doit être accompagnée de :

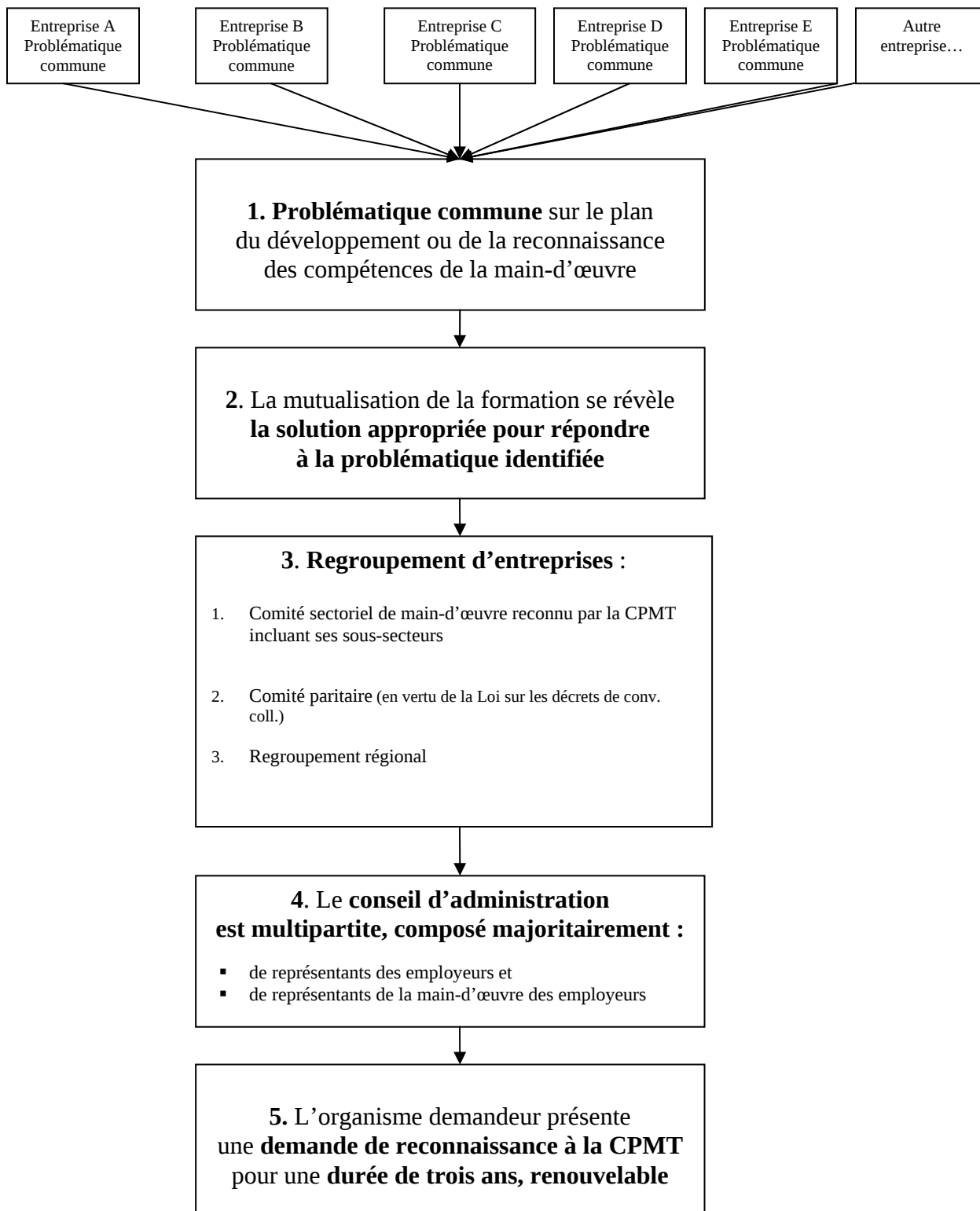
1. l'exposé de la problématique commune en matière de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, problématique justifiant la mutualisation des services;
2. la démonstration que la mutualisation des services de formation est une manière appropriée de résoudre cette problématique.

c) Une mutuelle d'un comité paritaire

Un comité paritaire constitué en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2) peut être intéressé à se constituer en mutuelle de formation pour les services qu'il développe dans ce domaine. La demande doit être présentée à la Commission des partenaires du marché du travail selon les critères énoncés précédemment. La demande doit avoir fait l'objet d'une résolution du conseil d'administration du comité paritaire.

Toute demande de reconnaissance doit être accompagnée de :

1. l'exposé de la problématique commune en matière de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, problématique justifiant la mutualisation des services;
2. la démonstration que la mutualisation des services de formation est une manière appropriée de résoudre cette problématique.



9. La reconnaissance de la mutuelle de formation

A) Les conditions de reconnaissance

CONDITIONS		PRÉCISIONS
1	Nombre suffisant d'entreprises partageant une volonté de concertation Détermination des entreprises à participer à la mutuelle de formation	Afin d'assurer la viabilité de la mutuelle de formation, il est recommandé qu'un nombre significatif d'employeurs soient intéressés à se regrouper et à participer aux activités du regroupement. L'organisme demandeur démontre 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.
2	Appartenance à : • un comité sectoriel de main-d'œuvre • un comité paritaire constitué en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective • une même <i>région ou territoire</i>	Pour favoriser une meilleure concertation, les entreprises appartiennent au même secteur d'activité économique, lequel est représenté par un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail ou un comité paritaire ou appartiennent à une même région ou territoire du Québec.
3	Problématique commune sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	– Les entreprises partagent une situation particulière eu égard au développement ou à la reconnaissance des compétences de leur main-d'œuvre ou – les entreprises ont des besoins particuliers relativement à la gestion et à l'organisation de la formation.
4	Pertinence de la mutualisation des services de formation en réponse à la problématique relevée	L'organisme demandeur démontre que la mutualisation des services de formation est une manière appropriée de répondre à la problématique commune sur le plan du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

B) 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 11*), la reconnaissance peut être renouvelée par la suite, sur demande, pour la même durée.

C) Le formulaire *Demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation*

Pour obtenir la reconnaissance à titre de mutuelle de formation en vertu du Règlement sur les mutuelles de formation, l'organisme demandeur remplit le formulaire *Demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation* et le transmet à la Commission des partenaires du marché du travail (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).

10. Qui peut bénéficier des services de la mutuelle de formation?

Bien que cette disposition soit établie, dans le cadre de la Loi, au bénéfice des entreprises assujetties, particulièrement les PME, les entreprises non assujetties à la Loi et leur personnel peuvent également participer aux services de formation d'une mutuelle et en bénéficier. Les activités des mutuelles ne sont pas exclusives aux entreprises assujetties et peuvent y participer, si elles le souhaitent, toutes les clientèles d'entreprises intéressées par ces services.

11. Les obligations de la mutuelle de formation

A) Obligations à l'égard de l'employeur

▪ *Relevé*

La mutuelle de formation remet à chaque entreprise ayant participé à la mutuelle un relevé correspondant au montant des dépenses réalisées 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.

B) Obligations à l'égard de l'employé

▪ *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, reçoit 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, sur demande du participant.

C) 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 :

- 1) le titre de l'activité;
- 2) un énoncé des objectifs, du contenu et de la durée de l'activité;
- 3) le nom de l'établissement d'enseignement reconnu, du formateur ou de l'organisme de formation qui livre l'activité;
- 4) le nom des employeurs concernés;
- 5) le nombre d'employés participants et les catégories d'emplois visées;
- 6) le coût de l'activité;
- 7) 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 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 réalisées par une entreprise***

Les sommes reçues par une mutuelle de formation à titre de versements ou d'achat de service par une entreprise ainsi que les intérêts produits par les versements sont entièrement utilisés pour :

- a) des services ou activités de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre des entreprises;
- b) des activités de formation et leur évaluation;
- c) 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 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.

12. La suspension et la 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.

13. La cessation des activités de la mutuelle de formation

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. Celle-ci informe alors la Commission des partenaires du marché du travail de cette décision;
- du refus de renouvellement de la reconnaissance;
- de la suspension de la reconnaissance;
- de la révocation de la reconnaissance.

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

Lorsque la mutuelle de formation décide de mettre un terme à ses activités, les sommes versées à cette mutuelle ainsi que les intérêts produits doivent être :

- utilisés aux fins prévues par le règlement (page 16 « Utilisation des sommes reçues à titre de versements ou de dépenses encourues par une entreprise ») **avant** la cessation des activités de la mutuelle afin de faire bénéficier les entreprises du regroupement ayant réalisé des versements

ou

- versés au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

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

1) SUSPENSION

Lorsque, à la suite d'une sanction administrative, une mutuelle de formation est tenue de suspendre ses activités :

- elle interrompt la perception des contributions des employeurs pour toute la durée de la suspension;
- elle cesse ses activités pour toute la durée de la suspension.

2) RÉVOCATION

Dans le cas d'une cessation d'activités à la suite de la révocation de la reconnaissance de la mutuelle de formation :

- celle-ci interrompt la perception des contributions des employeurs;
- celle-ci cesse ses activités.

Les sommes versées à cette mutuelle de formation et les intérêts produits par ces sommes qui n'ont pas été dépensés sont alors versés au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. 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 décision de la révocation. Les entreprises concernées pourront bénéficier de ces sommes selon leurs besoins et au prorata de leurs contributions à la mutuelle de formation. Ils 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.

14. Les droits exigibles

Les droits exigibles pour le traitement d'une demande de reconnaissance ou son renouvellement sont de **250 \$**. Le chèque ou mandat-poste est fait à **l'ordre du ministre des Finances du Québec** et posté à l'adresse suivante en même temps que le formulaire *Demande de reconnaissance à titre de mutuelle de formation* :

Responsable des mutuelles de formation
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

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 n'ont pas à payer ces droits exigibles.

15. Les dispositions transitoires et finales

Un organisme collecteur déjà reconnu en vertu de l'ancien Règlement sur les organismes collecteurs dispose d'une **période de six mois, à compter du 1^{er} janvier 2008**, pour se faire reconnaître à titre de mutuelle de formation conformément au présent règlement.

À défaut de s'y conformer, l'organisme collecteur n'existe plus et ses activités prennent fin au plus tard le 1^{er} juillet 2008. Les sommes perçues par l'organisme collecteur et les intérêts produits par ces sommes qui n'ont pas été dépensés, sont versés au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.