

LE MINISTÈRE DU
REVENU DU QUÉBEC
ET L'APPLICATION
DE LA Loi favorisant
le développement
de la formation de la
main-d'oeuvre

**Renseignements
à l'intention
des employeurs**

Québec 

Les renseignements contenus dans cette brochure ne constituent pas une interprétation juridique des dispositions de la *Loi sur les impôts*, de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main d'oeuvre* ni d'aucune autre loi. Si vous désirez un supplément d'information, adressez-vous au bureau du ministère du Revenu du Québec de votre région.

Dépôt légal
Quatrième trimestre 1996
Bibliothèque nationale du Québec

Note : En vue d'alléger ce texte, on n'y emploie généralement que le masculin pour désigner les femmes et les hommes.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

Contenu du guide	7
Grandes lignes de la Loi	7

MASSE SALARIALE AUX FINS DE LA DÉTERMINATION DE L'ASSUJETTISSEMENT D'UN EMPLOYEUR À LA LOI ET DE SA PARTICIPATION MINIMALE

.....	9
<i>Salaire</i> aux fins du calcul de la masse salariale	10
Salaire différé	11
Congés sabbatiques	11
Options d'achat d'actions	11
Cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises	11
Avantages imposables	12
Employeur	13
Divisions ou établissements	14
<i>Employé</i> aux fins du calcul de la masse salariale	14
<i>Employé</i> aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles	16
<i>Salaire</i> aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles	16
Commissions	16
Bonis	17
Vacances, congés de maladie et jours fériés	17

COTISATION AU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

.....	19
Paiement de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre	19
Certificat	20
Déclaration de la masse salariale	20
Nouvelle loi fiscale	21

ANNUITÉ D'AMORTISSEMENT	23
Calcul de l'annuité d'amortissement	23
Changement d'usage	28
Bien affecté exclusivement à la formation du personnel de l'employeur avant qu'il ne soit assujetti à la <i>Loi favorisant le développement de la formation</i> <i>de la main-d'oeuvre</i>	28
Perte finale	28
Récupération	29
Bien utilisé pour la formation du personnel de plusieurs employeurs	29
Bien prêté	31
LIQUIDATION ET FUSION DE SOCIÉTÉS	33
Cessation des activités d'une entreprise	33
RÉFÉRENCES	35

INTRODUCTION

Contenu du guide

Ce guide contient des explications à l'intention des employeurs relativement à certains aspects de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*. En général, on y aborde les aspects de la Loi qui font référence à des notions fiscales ou qui se rapportent à la déclaration que les employeurs doivent transmettre au ministère du Revenu du Québec.

Les références qui figurent à la fin de certains paragraphes renvoient à divers articles de lois et de règlements. Les références complètes sont indiquées à la page 35.

Grandes lignes de la Loi

Adoptée le 22 juin 1995, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* a pour objectif d'améliorer la qualification de la main-d'oeuvre et ainsi favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion en emploi, de même que la mobilité de la main-d'oeuvre. Selon les dispositions de la Loi, tout employeur dont la masse salariale, pour une année donnée, dépasse le montant fixé par règlement (ces montants sont présentés ci-dessous) est tenu de participer au développement de la formation de la main-d'oeuvre en consacrant à cette fin un montant représentant au moins 1 % de sa masse salariale.

La Loi est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996, mais son implantation se fera graduellement sur une période de trois ans afin de laisser aux plus petits employeurs le temps nécessaire pour planifier leurs investissements en formation. Selon le volume de leur masse salariale, les employeurs seront assujettis à cette loi à compter des dates suivantes :

Masse salariale de l'employeur	Date d'assujettissement à la Loi
Plus de 1 000 000 \$	1 ^{er} janvier 1996
Plus de 500 000 \$	1 ^{er} janvier 1997
Plus de 250 000 \$	1 ^{er} janvier 1998

Un employeur qui ne consacre pas à des dépenses de formation le montant minimal prévu par la Loi sera tenu de verser au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre une cotisation correspondant à la différence entre ce montant minimal prévu et les dépenses de formation effectuées. Cette cotisation sera payée au ministre du Revenu, qui la versera au Fonds par l'intermédiaire de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM). Il sera question du versement de cette cotisation à la page 19.

La SQDM s'est vu confier, notamment, la détermination, par règlement approuvé par le gouvernement, des dépenses de formation admissibles ainsi que la maîtrise et l'administration du Fonds. De son côté, le ministère du Revenu du Québec est chargé de recevoir et de vérifier les déclarations des employeurs relatives à la masse salariale, au total des dépenses admissibles et, s'il y a lieu, à la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre.

MASSE SALARIALE AUX FINS DE LA DÉTERMINATION DE L'ASSUJETTISSEMENT D'UN EMPLOYEUR À LA LOI ET DE SA PARTICIPATION MINIMALE

La masse salariale est utilisée à deux fins en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* : déterminer l'assujettissement d'un employeur à la Loi et, le cas échéant, déterminer la mesure de sa participation minimale au développement de la formation de la main-d'oeuvre.

La masse salariale d'un employeur est composée des salaires relatifs aux employés. Elle correspond généralement à la masse salariale déclarée aux fins du calcul de la cotisation au Fonds des services de santé (FSS) [auparavant « Régime d'assurance-maladie du Québec »]. Cependant, certaines différences existent entre la masse salariale aux fins du calcul de la cotisation au FSS et la masse salariale établie en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* :

- aux fins de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, seuls les salaires versés aux personnes en emploi pendant l'année civile en question sont considérés ;
 - les sommes suivantes sont comprises dans la masse salariale aux fins de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* :
 - i) le salaire versé à des employés d'un centre financier international ;
 - ii) le salaire versé à un employé détaché au Québec par un employeur d'un pays étranger, lorsque cet employé est visé dans une entente de réciprocité en matière de sécurité sociale conclue entre le gouvernement du Québec et celui d'un pays étranger ;
- LRAMQ, art. 33
- la somme suivante est incluse dans le salaire assujetti à la cotisation au FSS : le salaire versé à un employé qui est, en vertu d'une entente en matière de sécurité sociale prévoyant la réciprocité de couverture des régimes d'assurance-maladie,

détaché dans un pays étranger par un employeur qui a un établissement au Québec, lorsque cette entente prévoit que cet employé n'est soumis qu'à la législation du Québec ;

LRAMQ, art. 34.0.2

- la SQDM peut permettre, par règlement, que les salaires relatifs aux entreprises exemptées de la participation au développement de la formation de la main-d'oeuvre ne soient pas considérés dans le calcul de la masse salariale. Il est à noter qu'un tel règlement n'a pas encore été édicté ;
LDFM , art. 4
- il n'existe pas, dans la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, de définition extensive du terme *employeur* comme il en existe une dans la *Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec*. Ainsi, aux fins du calcul de la cotisation au FSS, le terme *employeur* désigne toute personne qui verse un salaire tel qu'il est défini aux fins de l'application de la *Loi sur les impôts*. Il peut y avoir salaire au sens de la *Loi sur les impôts*, même si les montants ne sont pas versés à un employé. L'article 34.0.1 de la *Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec* présume, dans certaines situations, que le bénéficiaire du salaire est l'employé du payeur. Une telle disposition n'existe pas dans la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*.

En résumé, la masse salariale aux fins de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* correspond généralement au total des montants indiqués à la case A (revenus d'emploi avant les retenues à la source) et à la case Q (salaires différés) des relevés 1 établis par l'employeur à l'égard de ses employés.

Salaires aux fins du calcul de la masse salariale

Comme nous l'avons vu précédemment, en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, la masse salariale est constituée des salaires relatifs aux employés. Le terme *salaires* désigne toute rémunération relative à une charge ou à un emploi et comprend les vacances payées, les gratifications, les primes au rendement, les commissions, les pourboires, les jetons de présence, le salaire réputé versé dans le cas d'un mainteneur de marché (c'est-à-dire un négociateur enregistré auprès de la Commission des valeurs mobilières du Québec qui est inscrit à la Bourse de Montréal

et qui y exerce ses activités), les avantages imposables versés en espèces ou en nature à l'employé (des exemples d'avantages imposables sont mentionnés plus loin) ainsi que tout paiement semblable versé à un employé en emploi pendant l'année civile considérée. Il est à noter que la masse salariale ne comprend pas la cotisation d'un employeur à un régime de retraite.

Le montant à inclure dans la masse salariale est le salaire avant toute retenue. Lorsque l'on fait référence dans la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* à un salaire qu'un employeur verse ou a versé, il faut entendre un salaire que cet employeur verse, alloue, confère ou paie, ou a versé, alloué, conféré ou payé.

Salaire différé

Aux fins du calcul de la masse salariale, le salaire comprend également le salaire différé. Ainsi, un montant versé par l'employeur à un fiduciaire ou à un dépositaire, à l'égard d'un employé, en vertu d'un régime d'intéressement, d'une fiducie pour employés ou d'un régime de prestations aux employés est également considéré comme un salaire au moment où il est versé au fiduciaire ou au dépositaire.

Congés sabbatiques

Les montants versés à un employé lors d'un congé sabbatique (autres que les montants considérés comme ayant été versés en vertu d'une entente d'échelonnement du traitement ou en vertu d'un régime de prestation aux employés) font partie, dans l'année du paiement, de la masse salariale aux fins de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*.

Options d'achat d'actions

La valeur des avantages réputés versés à un employé en raison du fait qu'il acquiert des actions en vertu d'une convention conclue avec une société donnée, selon laquelle cette dernière consent à vendre ou à émettre des actions de son capital-actions à son employé, fait partie du salaire de l'employé.

Cotisations versées à un régime d'assurance interentreprises

La partie des cotisations et de la taxe sur les primes d'assurance s'y rapportant que l'employeur verse à l'administrateur d'un régime d'assurance interentreprises, qui se rapporte à une protection dont un employé a bénéficié en vertu d'un régime d'assurance de personnes, autre qu'une protection contre la perte totale ou partielle d'un

revenu provenant d'une charge ou d'un emploi, communément appelée « assurance-salaire », et qui est relative au travail exécuté par un employé, doit être incluse dans le revenu de charge ou d'emploi de cet employé.

Avantages imposables

Les avantages imposables versés par l'employeur doivent être considérés comme un salaire. Les avantages imposables comprennent notamment :

- la valeur du droit d'usage et l'avantage relatif aux frais de fonctionnement d'une automobile mise à la disposition de l'employé par son employeur ;
- la valeur de l'avantage relatif aux frais de stationnement ;
- la valeur de l'avantage relatif à l'utilisation, à des fins personnelles, d'une automobile autre qu'une automobile mise à la disposition de l'employé ;
- une allocation non raisonnable pour l'utilisation d'un véhicule à moteur ;
- la valeur de la nourriture et du logement ;
- les dons et les voyages d'agrément gratuits ;
- les frais de scolarité remboursés à un employé, les bourses d'études et les bourses de perfectionnement ;
- les frais de voyage payés pour le conjoint d'un employé ;
- les avantages dont bénéficie un employé et qui proviennent des cotisations versées à son égard par son employeur en vertu d'un régime privé d'assurance-maladie ;
- les avantages qu'un employé retire du versement d'une prime par son employeur à certains régimes d'assurance ;
- certaines primes versées à des régimes d'assurance non collective ;
- l'avantage accordé à un employé ou à une personne qui lui est liée, sous forme d'un prêt consenti sans intérêt ou à un taux inférieur au taux prescrit ;
- la valeur de l'avantage découlant d'une remise de dette.

Les personnes qui désirent des informations plus détaillées sur les avantages énumérés ci-dessus peuvent consulter le *Guide de l'employeur* (TP-1015.G) et le *Guide du relevé 1* (RL-1.G).

Employeur

De façon générale, l'employeur est la personne morale de droit privé (par exemple une société) ou de droit public (par exemple une société d'état), sous la direction ou le contrôle de laquelle l'employé s'oblige à effectuer un travail moyennant rémunération. Une personne physique peut également constituer un employeur.

Une société de personnes, bien qu'elle regroupe des associés, constitue un employeur pour les salariés qui sont à son service. Une association ou une coopérative regroupent des membres, mais elles peuvent également constituer des employeurs.

Dans le cas d'un groupe de sociétés associées, au sens fiscal, chacune des sociétés constitue un employeur distinct au sens de l'article 3 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, puisque le lien de propriété ne détermine d'aucune façon qui est l'employeur.

L'employeur se définit donc en fonction de la relation qu'il a avec ses employés.

Exemples

La société A détient deux divisions. Dans ce cas, la société A est l'employeur unique des employés affectés à ses deux divisions. Sa masse salariale comprend le salaire versé aux employés de ces deux divisions.

La société B détient deux filiales incorporées : les filiales C et D. Comme c'est le statut juridique et non le lien de propriété qui détermine qui est l'employeur, dans un tel cas, sont employeurs distincts :

- la société B pour ses employés ;
- la filiale incorporée C pour ses employés ;
- et la filiale incorporée D pour ses employés.

Divisions ou établissements

Il peut arriver qu'un employeur possède plusieurs divisions ou établissements. Dans les cas où, pour des raisons administratives, un employeur s'est fait octroyer des numéros d'identification distincts à l'égard de ses établissements, la racine commune de ces numéros permettra au ministère du Revenu de cumuler tous les montants représentant la masse salariale d'un employeur.

Employé aux fins du calcul de la masse salariale

Aux fins du calcul de la masse salariale, le terme *employé* est compris au sens de la *Loi sur les impôts* où *employé* signifie toute personne occupant un emploi ou remplissant une charge qui se présente au travail à un établissement de son employeur au Québec ou à qui le salaire est versé d'un tel établissement au Québec, s'il n'a pas à se présenter à un établissement de son employeur.

LDFM, annexe, art. 2 ; LI, art. 1

Les termes *emploi* et *charge* sont également définis dans la *Loi sur les impôts* :

- *emploi* signifie le poste d'un particulier au service d'une autre personne, y compris Sa Majesté, tout État ou souverain étrangers ;
- *charge* signifie le poste qu'un particulier occupe et qui lui donne droit à un traitement ou à une rémunération fixes ou déterminables. *Charge* comprend une charge judiciaire, celle d'un ministre de la Couronne, d'un membre d'une assemblée législative, du Sénat ou de la Chambre des communes du Canada, ou d'un conseil exécutif et toute autre charge dont le titulaire est élu au suffrage universel ou bien choisi ou nommé à titre représentatif, et comprend aussi le poste d'administrateur de société.

LI, art. 1

En ce qui concerne la définition d'*établissement*, l'annexe de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* fait référence à la *Loi sur les impôts*. Un *établissement*, au regard d'un contribuable, signifie une place fixe où il exerce son entreprise ou, à défaut, l'endroit principal où il exerce son entreprise. Un établissement comprend un bureau, une succursale, une mine, un puits de pétrole ou de gaz, une exploitation agricole, une terre à bois, une usine, un entrepôt ou un atelier.

LDFM, annexe, art. 2 ; LI, art. 12

Selon les dispositions de la *Loi sur les impôts*, une société a un établissement dans chaque province du Canada où est situé un immeuble dont elle est propriétaire et qui est utilisé principalement en vue de gagner ou de produire un revenu brut qui constitue un loyer. Enfin, des présomptions d'établissement dans des situations particulières y sont également prévues.

LI, art. 12 à 16.1

Des règles particulières sont prévues lorsqu'un employé se présente à la fois à un établissement de l'employeur situé au Québec et à un établissement de l'employeur situé à l'extérieur du Québec. Ainsi, lorsqu'au cours d'une même période de paye, un employé se présente au travail tantôt à un établissement de l'employeur situé au Québec tantôt à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, toute la rémunération habituelle versée à cet employé entre dans le calcul de la masse salariale, sauf si, au cours de cette période de paye, cet employé se présente au travail principalement à l'établissement de son employeur à l'extérieur du Québec, auquel cas aucune partie de cette rémunération pour cette période de paye n'entrera dans le calcul de la masse salariale.

Si un employé reçoit une autre rémunération que sa paye habituelle (c'est-à-dire un boni, une augmentation avec effet rétroactif, une paye de vacances ou une rémunération qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paye), cette rémunération entre dans le calcul de la masse salariale en vertu de l'annexe de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* dans la mesure où elle est versée à un employé qui se présente habituellement à un établissement de l'employeur situé au Québec.

LDFM, annexe, art. 2

Par ailleurs, un employé n'a pas nécessairement à faire un nombre minimal d'heures de travail pour être considéré comme tel. Il existe un lien d'emploi dès qu'une personne est un employé au sens de la *Loi sur les impôts*.

En ce qui concerne les propriétaires d'entreprises constituées en sociétés, ils sont des employés au sens de la Loi si les entreprises qu'ils détiennent leur versent un salaire.

Employé aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles

Dans la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, il est question des dépenses faites par l'employeur au bénéfice de son personnel. Le *Règlement sur les dépenses de formation admissibles* prévoit que le mot *employé* utilisé dans ce règlement a le sens que lui donne l'annexe de la Loi. En résumé, un employé peut être un gestionnaire, un col bleu, un professionnel, un technicien, un membre du personnel de soutien ou de toute autre catégorie d'employés.

RDFA, art. 7 par. 2

Salaires aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles

Il peut arriver qu'un employeur déclare comme dépense de formation admissible le salaire versé à un employé. Le sens du terme *salaire*, aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles, est différent de celui qui lui est donné quand on traite de la masse salariale.

Aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles, le terme *salaire* désigne le salaire de base (y compris les primes au rendement, les bonis et la rémunération des heures supplémentaires, s'il y a lieu). Comme il est précisé plus loin, dans quelques cas, les commissions peuvent aussi faire partie du salaire aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles. Le terme *salaire* exclut les jetons de présence d'un administrateur et les avantages imposables mentionnés plus haut. Sont également exclues du salaire, aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles, les cotisations de l'employeur au Régime de rentes du Québec, au FSS, à l'assurance-emploi, au régime de pensions du Canada ainsi que les autres contributions semblables.

Commissions

Pour qu'une commission puisse être considérée comme une dépense de formation admissible, elle doit être liée à une formation admissible (selon les critères mentionnés dans le *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*). Par conséquent, sauf dans le cas de certains apprentis ou de certains stagiaires, il y a peu de circonstances où une commission pourra être considérée comme une dépense admissible.

Par ailleurs, un montant versé par l'employeur à un employé pour compenser la perte de commissions que l'employé subit parce qu'il participe à une formation admissible doit être traité comme un boni versé pour la formation.

Mentionnons aussi qu'il arrive parfois que le contrat de travail prévoit que l'employeur verse à un employé un montant fixe minimal par période de paye, à titre de commission. Aux fins de l'établissement des dépenses de formation admissibles, ce montant est considéré comme un salaire. En effet, un tel montant n'est pas considéré comme une commission puisqu'il n'est pas conditionnel à la vente de biens ou de services. Toutefois, il faut distinguer cette situation de celle où des avances de commission sont versées à l'employé.

Bonis

Il faut distinguer deux types de bonis : celui versé à l'employé spécifiquement pour une activité de formation et celui versé à l'employé au cours d'une période donnée pour sa prestation générale de travail.

Dans le cas où l'employeur verse un boni à un employé pour une activité de formation admissible, par exemple parce que l'employé a participé à l'activité ou parce qu'il a atteint les objectifs de formation avec mention, la totalité du boni peut être ajoutée à la dépense de salaire admissible. L'employeur devra être en mesure de démontrer que ce boni a été spécifiquement versé pour cette activité.

Dans le cas où il s'agit d'un boni de rendement au cours d'une période quelconque, l'employeur peut ajouter au salaire admissible la partie qui correspond au total de ce type de boni qu'il a versé à cet employé au cours de l'année civile, divisé par 1950.

Vacances, congés de maladie et jours fériés

Les montants versés à l'employé pour des congés dont il bénéficie (vacances, congés de maladie, jours fériés) ne peuvent faire partie de la dépense admissible de salaire. Prenons l'exemple d'un employé qui participe à une formation admissible durant un mois complet. Son contrat de travail prévoit qu'il accumule les cinq sixièmes d'une journée de vacances pour chaque mois travaillé. L'employeur ne peut inclure dans la dépense de salaire admissible le montant qu'il a versé ou qu'il versera éventuellement à l'employé lors de l'utilisation de ces cinq sixièmes de journée de vacances.

De la même façon, l'employeur ne peut majorer la dépense de salaire admissible d'un pourcentage correspondant aux vacances, aux journées de maladie et aux jours fériés auxquels l'employé a droit.

En résumé, le salaire aux fins du calcul des dépenses de formation admissibles est le montant inscrit à la case A du relevé 1 établi par l'employeur, mais excluant les jetons de présence et les avantages imposibles mentionnés précédemment.

Le salaire que l'employeur peut déclarer comme dépense admissible est celui qu'il verse à l'employé qui participe à une activité admissible. Ce salaire est établi en multipliant le salaire horaire par le nombre d'heures correspondant à l'activité.

La plupart du temps, l'employeur est en mesure de calculer le taux de salaire horaire d'un employé en fonction de ses heures normales de travail. Toutefois, pour certains employés dont les heures normales de travail ne sont pas déterminées (par exemple les gestionnaires), il est impossible pour l'employeur de calculer un taux de salaire horaire. Il faut alors diviser le salaire annuel par 1950, soit l'équivalent de 52 semaines de 37 heures et demie de travail.

RDFA, art. 7, par. 6

COTISATION AU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

La *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* comporte une section dont l'application relève du ministère du Revenu. C'est dans cette section que l'on trouve, entre autres, les règles relatives au paiement de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre.

Paiement de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre

Un employeur dont les dépenses de formation admissibles sont inférieures à la participation minimale prévue par la Loi doit verser au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre une cotisation égale à la différence entre le montant représentant 1 % de sa masse salariale et le montant de ses dépenses de formation admissibles. Le paiement de cette cotisation doit être remis au ministère du Revenu, à l'égard d'une année donnée, en même temps que doit être produit le formulaire *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S), c'est-à-dire le dernier jour de février de l'année suivante (si l'entreprise a cessé ces activités durant l'année, consultez la page 33).

LDFM, art. 14 et 15

Comme le montant de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre doit être déterminé en tenant compte du total des dépenses de formation, le ministère du Revenu procédera éventuellement à des vérifications concernant ces dépenses et, pour ce faire, il appliquera le *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*. Dans ce contexte, le ministre du Revenu peut consulter la SQDM sur l'admissibilité de toute dépense de formation.

LDFM, art. 17

Les cotisations seront perçues par le ministère du Revenu du Québec et remises, déduction faite des frais de perception convenus, à la SQDM qui, elle, les versera au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre.

LDFM, art. 18

Certificat

Un employeur peut faire analyser une activité de formation projetée, dans le but d'obtenir de la SQDM un certificat attestant que cette activité et les dépenses de formation s'y rattachant sont admissibles.

LDFM, art. 23

Lorsqu'un tel certificat sera délivré à l'égard d'une activité de formation, le ministère du Revenu ne remettra pas en question l'admissibilité de l'activité. Cependant, le Ministère pourrait procéder à la vérification des dépenses relatives à cette activité de formation (détermination du montant de la dépense, application des règles de calcul prévues à l'article 7 du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, etc.).

Déclaration de la masse salariale

L'employeur assujetti doit produire annuellement, au moyen du formulaire prescrit, une déclaration à l'égard de la masse salariale sur laquelle doit être calculée sa participation minimale au développement de la formation de la main-d'oeuvre et à l'égard de ses dépenses de formation admissibles. Ce formulaire est le *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S). Les renseignements qui y sont demandés sont très sommaires, soit le montant de la masse salariale et le total des dépenses de formation admissibles et, s'il y a lieu, le montant de la cotisation qui doit être versée par l'employeur au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre.

LDFM, art. 16

Un employeur doit tenir un registre qui, de façon générale, vise à regrouper l'information relative à la participation de ses employés à une activité de formation. Un support informatique peut être utilisé. Ce registre n'a pas à être transmis annuellement au ministère du Revenu. Cependant, l'employeur doit le conserver afin de pouvoir le produire si le ministère du Revenu lui en fait la demande, par exemple dans le cadre d'une vérification. L'employeur doit également conserver certains documents, comme les factures concernant les dépenses de formation admissibles, le plan de formation ou de développement des ressources humaines, les contrats avec les établissements d'enseignement reconnus ou les organismes formateurs, entre autres. Les registres et pièces justificatives concernant les dépenses de formation doivent être conservés pendant six ans après la dernière année à laquelle ils se rapportent.

RDFA, art. 2, 4, 5, 6

Nouvelle loi fiscale

La section II du chapitre II de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, qui traite du paiement de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre, constitue une loi fiscale au sens de la *Loi sur le ministère du Revenu*. Ainsi, les dispositions de la *Loi sur le ministère du Revenu* relatives à l'application et à l'exécution des lois fiscales (cotisation, opposition, recouvrement, paiement, intérêts, remboursements, vérification, etc.), aux dispositions pénales, à la preuve et à la procédure s'appliqueront à la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre.

LDFM, art. 19

ANNUITÉ D'AMORTISSEMENT

Une dépense dite de capital peut être considérée comme une dépense de formation admissible. Ainsi, les dépenses d'acquisition d'équipements et les dépenses d'acquisition, de construction ou d'aménagement de locaux sont admises, dans la limite de l'annuité d'amortissement calculée conformément aux règlements de la SQDM, si ces locaux sont exclusivement affectés à la formation du personnel (y compris les apprentis) ou de stagiaires, ou à la mise en oeuvre d'un plan de formation agréé par la SQDM.

LDFM, art. 10

Peuvent aussi être admises, dans les cas et dans la mesure déterminés par les règlements de la SQDM, certaines dépenses d'acquisition d'équipements et les dépenses d'acquisition, de construction ou d'aménagement de locaux qui ne sont pas affectés exclusivement à une telle fin.

On entend ici par *personnel* les employés qui se présentent au travail à un établissement de l'employeur au Québec ou, s'ils ne sont pas tenus de se présenter à un établissement, les employés dont le salaire est versé d'un établissement au Québec.

LDFM, annexe, art. 2

Comme l'autorise le deuxième alinéa de l'article 10 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main d'oeuvre*, l'article 1 du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles* mentionne deux situations où une dépense de formation au titre d'annuité d'amortissement peut être admise à l'égard de biens ne servant pas exclusivement à la formation du personnel de l'employeur : lorsqu'un équipement ou un local est prêté à certains organismes (par. 20), ou lorsqu'un équipement ou un local est affecté exclusivement à la formation du personnel de plusieurs employeurs (par. 22).

Calcul de l'annuité d'amortissement

D'un point de vue comptable, l'amortissement est une charge annuelle imputée aux résultats qui tient compte du fait que la durée de vie de certains biens (immeubles et équipements) est limitée et qui permet de répartir d'une manière logique et systématique le coût de ces biens, moins leur valeur de récupération ou leur valeur résiduelle, sur les exercices au cours desquels on s'attend à consommer leur potentiel de service.

Les règles générales du calcul de l'annuité d'amortissement s'appliquent tant aux biens décrits au premier alinéa de l'article 10 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* qu'à ceux décrits aux paragraphes 20 et 22 de l'article 1 du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, sous réserve des présomptions additionnelles nécessaires qui sont mentionnées aux paragraphes 9 et 10 de l'article 7 de ce règlement.

RDFA, annexe 1

Aux fins de l'application du premier alinéa de l'article 10 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* et des paragraphes 9 et 10 de l'article 7 du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, le montant de l'annuité d'amortissement correspond au montant qui serait admis en déduction en vertu du paragraphe *a* de l'article 130 de la *Loi sur les impôts* si la partie non amortie du coût en capital des biens amortissables d'une catégorie de biens correspondait à la partie non amortie du coût en capital déterminée en tenant compte de certaines règles particulières décrites à l'annexe du Règlement¹.

RDFA, annexe 1

De façon générale, le montant d'amortissement ouvrant droit à une déduction aux fins du calcul de l'impôt sur le revenu s'obtient en appliquant à la partie non amortie du coût en capital (PNACC) d'une catégorie de biens le pourcentage déterminé à l'égard de cette catégorie. L'annexe B du *Règlement sur les impôts* établit les catégories de biens et l'article 130R6 de ce règlement détermine les pourcentages applicables.

L'annexe 1 du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles* emprunte des règles concernant l'impôt sur le revenu, règles qui servent au calcul d'une dépense d'amortissement du coût en capital et qui sont adaptées au contexte de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Le caractère discrétionnaire est préservé.

1. Les articles de la *Loi sur les impôts* à retenir pour déterminer la PNACC devant servir de base au calcul de l'annuité d'amortissement sont :

- l'article 93 : définitions d'*aliénation de biens*, d'*amortissement total*, de *bien amortissable*, de *partie non amortie du coût en capital* et de *produit de l'aliénation* ;
- les articles 93.6 à 93.10 : biens prêts à être mis en service ;
- l'article 101 : coût en capital de biens acquis avec une aide gouvernementale ;
- les articles 101.3 et 101.4 : crédits d'impôt à l'investissement et aide gouvernementale réputés reçus par une fiducie ou une société aux fins de la réduction de la PNACC.

La description des catégories de biens, les taux d'amortissement et la plupart des règles prévues dans le *Règlement sur les impôts* permettant de déterminer la dépense d'amortissement aux fins du calcul de l'impôt sur le revenu, par exemple la règle du demi-taux dans l'année d'acquisition, serviront également à déterminer l'annuité d'amortissement en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*.

Il est important de noter que la déduction pour amortissement aux fins du calcul de l'impôt sur le revenu et le calcul de l'annuité d'amortissement aux fins de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* sont deux exercices tout à fait distincts. La décision de demander la déduction pour amortissement à l'égard de biens en ce qui a trait à l'impôt sur le revenu n'a, en soi, aucune conséquence sur l'annuité d'amortissement aux fins de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. L'inverse est également vrai.

Le calcul de la PNACC d'une catégorie de biens affectés exclusivement à la formation du personnel d'un employeur (biens amortissables²) à un moment quelconque correspond au calcul suivant :

l'excédent de l'ensemble³

- i) du coût en capital⁴ pour l'employeur des biens amortissables de cette catégorie acquis avant ce moment ;
- ii) et du montant de toute aide à l'égard d'un bien amortissable de cette catégorie que l'employeur a remboursé, en vertu d'une obligation de le faire, après l'aliénation du bien, et qui aurait

2. *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, annexe 1, art. 1, par. 2.

3. Deux sous-paragraphes prévoyant l'inclusion de montants dans la PNACC aux fins du calcul de l'impôt sur le revenu sont inapplicables aux fins de l'application de l'annexe 1 : celui portant sur la récupération et celui qui concerne le remboursement d'une aide non gouvernementale à l'égard de laquelle un choix a été effectué en vertu de l'article 101.6 de la *Loi sur les impôts* (sous-paragraphes ii et ii.2 de la définition de l'expression *partie non amortie du coût en capital* prévue à l'article 93 de la *Loi sur les impôts* que le paragraphe 5 de l'article 1 de l'annexe 1 rend inapplicables).

4. Les seuls cas de coût en capital réputé, applicables aux fins du calcul d'une telle PNACC, sont ceux décrits aux paragraphes 3, 7 et 8 de l'article 1 de l'annexe 1, et celui prévu par l'article 101 de la *Loi sur les impôts* que le passage introductif de l'article 1 de l'annexe 1 rend applicable. Hormis ces cas, le coût en capital de biens amortissables aux fins de l'application de l'annexe 1 correspondra généralement au coût du bien supporté par l'employeur. Les dispositions de la *Loi sur les impôts* présumant un coût en capital (changement de contrôle, transaction entre des personnes ayant un lien de dépendance, etc.) à l'égard de biens amortissables d'un contribuable ne s'appliquent pas aux fins de l'application de l'annexe 1.

été inclus dans le calcul du coût en capital de ce bien, en vertu des dispositions de l'article 101 de la *Loi sur les impôts*⁵, si le remboursement avait été effectué avant l'aliénation ;

sur l'ensemble

- iii) de l'amortissement total⁶ accordé à l'employeur avant ce moment à l'égard des biens de cette catégorie ;
- iv) du moindre du produit de l'aliénation⁷ d'un bien de cette catégorie, diminué de toutes les dépenses qu'il a faites ou engagées aux fins de l'aliénation, ou de son coût en capital si l'employeur a aliéné ce bien avant ce moment ;
- v) du montant de toute aide à l'égard d'un bien amortissable de cette catégorie ou pour l'acquisition d'un tel bien, que le contribuable a reçu ou était en droit de recevoir avant ce moment et après l'aliénation du bien, et qui aurait été inclus, en vertu de l'article 101 de la *Loi sur les impôts*, dans le montant de l'aide que le contribuable a reçu ou était en droit de recevoir à l'égard du bien, si ce montant avait été reçu avant l'aliénation du bien ;
- vi) et d'un montant déduit à titre de crédit d'impôt à l'investissement en vertu de la loi fédérale de l'impôt sur le revenu pour une année terminée avant ce moment et après l'aliénation du bien.

5. Cet article est applicable en vertu du passage introductif de l'article 1 de l'annexe 1 du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*.

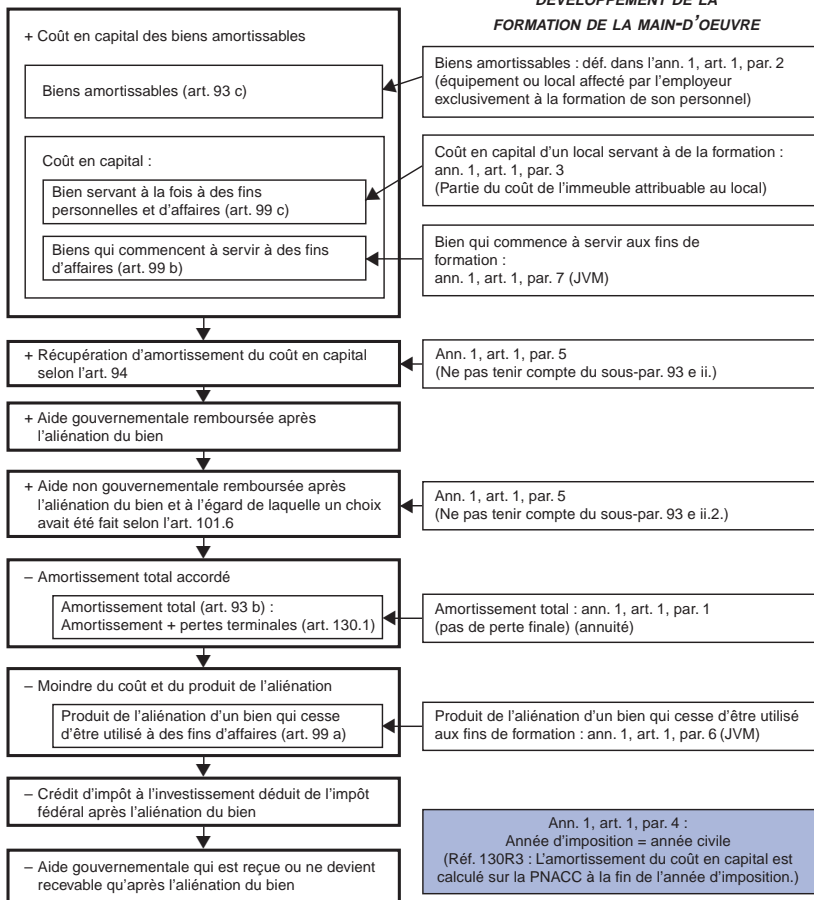
6. L'amortissement total accordé à un employeur avant un moment quelconque à l'égard de biens d'une catégorie prescrite signifie l'ensemble des montants pris en compte, à ce titre, par l'employeur dans le calcul de sa participation au développement de la formation de la main-d'œuvre pour une année civile terminée avant ce moment (paragraphe 1 de l'article 1 de l'annexe 1). Il n'y a pas de cas où le Règlement présume de l'amortissement réputé demandé par l'employeur comme il en existe en impôt sur le revenu.

7. Le seul cas d'aliénation réputée et de produit de l'aliénation réputé, applicable aux fins du calcul d'une telle PNACC, est celui décrit au paragraphe 6 de l'article 1 de l'annexe 1. Les dispositions de la *Loi sur les impôts* présumant une aliénation et un produit de l'aliénation (changement de contrôle, transaction entre des personnes ayant un lien de dépendance, etc.) à l'égard de biens amortissables d'un contribuable ne s'appliquent pas à l'annexe 1. Par ailleurs, les définitions des expressions *aliénation* et *produit de l'aliénation*, prévues à l'article 93 de la *Loi sur les impôts*, s'appliquent à l'annexe 1 (passage introductif de l'article 1).

Le tableau qui suit présente un parallèle entre la PNACC telle qu'elle doit être calculée en vertu du paragraphe e de l'article 93 de la *Loi sur les impôts* et celle qui est nécessaire pour établir l'annuité d'amortissement aux fins de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*.

PNACC EN VERTU DE LA *LOI SUR LES IMPÔTS*

PNACC EN VERTU DE LA *LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION DE LA MAIN-D'OEUVRE*



Changement d'usage

Aux fins du calcul de la PNACC, lorsqu'un employeur a acquis un bien en vue de l'affecter exclusivement à la formation de son personnel et qu'il commence à l'utiliser à une autre fin, il y a aliénation réputée du bien pour un produit de l'aliénation correspondant à la juste valeur marchande du bien. Par ailleurs, si un employeur a acquis un bien à une autre fin et qu'il l'affecte exclusivement à la formation de son personnel, il est réputé avoir acquis ce bien à ce moment à un coût en capital égal à sa juste valeur marchande à ce moment.

RDFA, annexe 1, art. 1, par. 6 et 7

Bien affecté exclusivement à la formation du personnel de l'employeur avant qu'il ne soit assujéti à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*

Si le bien a été acquis (que l'acquisition soit réelle ou réputée) dans l'année précédant celle où l'employeur devient assujéti à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*, l'annuité d'amortissement commencera à être calculée selon les règles exposées plus haut.

LDFM, art. 11, 2^e al.

Si le bien a été acquis (que l'acquisition soit réelle ou réputée) dans une année antérieure à l'année précédant celle où l'employeur devient assujéti à la Loi, une règle particulière s'applique : le bien est réputé avoir été acquis à un coût en capital égal à la juste valeur marchande de ce bien à la fin de l'année précédant l'année d'assujétiement à la Loi. Ainsi, la règle du demi-taux ne s'appliquera pas au calcul de l'annuité d'amortissement à l'égard de l'année précédant celle où l'employeur devient assujéti à la Loi.

RDFA, annexe 1, art. 1, par. 8

Perte finale

On ne trouve pas, dans le *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, d'équivalent à l'expression *perte finale* qui existe en impôt sur le revenu. Si un employeur n'a plus de biens dans une catégorie et qu'il existe un solde dans cette catégorie, il ne peut déduire une annuité d'amortissement puisque ce montant n'ouvre pas droit

à une déduction en vertu de l'article 130 de la *Loi sur les impôts*, en raison de l'article 130.1 de la même loi qui l'empêche de le faire. Cependant, le solde demeure dans la catégorie. Si d'autres biens amortissables sont ensuite acquis dans cette même catégorie, ce solde pourra permettre d'augmenter l'annuité d'amortissement dans une année subséquente.

Exemple

En 1996, l'employeur A est assujéti à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*. En 1995, il a acquis un bien admissible de la catégorie 10 au coût de 10 000 \$. Il a calculé à l'égard de cette catégorie (qui ne contient que ce bien) une annuité d'amortissement de 1 500 \$ pour 1995 ($10\,000 \times 30\% \times 1/2$). Il dispose de ce bien en 1996 pour 6 000 \$. Le solde de 2 500 \$ ne peut servir de base au calcul d'une annuité pour 1996. Par contre, si un bien admissible de 8 000 \$ est acquis en 1997, l'annuité pour cette année sera établie sur la base d'une PNACC de 10 500 \$.

Récupération

En ce qui a trait à l'impôt sur le revenu, la récupération consiste en une inclusion dans le calcul du revenu lorsque, à la fin d'une année, le total des produits de l'aliénation et de l'amortissement demandé excède le coût en capital des biens de la catégorie.

Il n'y a pas de mécanisme semblable dans la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*. Cependant, aux fins de l'application de cette loi, lorsqu'une situation de récupération se présentera à l'égard d'une catégorie à la fin d'une année, l'employeur ne pourra déduire d'annuité d'amortissement puisqu'il y a absence de PNACC. Cette situation prévaudra jusqu'à ce que de nouvelles acquisitions dans cette catégorie permettent à l'employeur de produire une PNACC.

Bien utilisé pour la formation du personnel de plusieurs employeurs

L'annuité d'amortissement d'un équipement ou d'un local d'un employeur affecté exclusivement à la formation du personnel de plusieurs employeurs constitue une dépense de formation admissible. Cette annuité est calculée de la façon suivante : il s'agit de l'annuité d'amortissement qui serait déterminée d'après l'annexe 1 si le bien

était affecté exclusivement à la formation du personnel pendant l'année, et si ce bien constituait une catégorie distincte représentée par le rapport entre le nombre d'heures par personne où le bien est utilisé dans l'année par le personnel de l'employeur et le nombre total d'heures par personne où le bien est utilisé dans l'année.

RDFA, art.1, par. 22 et art.7, par. 10

Exemple

Un employeur A assujéti à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* en 1996 a acquis en 1995, au coût de 250 000 \$ chacune, deux pièces d'équipement identiques de technologie avancée appartenant à la catégorie 10 dont le taux d'amortissement est de 30 %. Ces équipements sont utilisés à des fins exclusives de formation depuis leur acquisition, mais servent à la formation des employés de A de même que de ceux des sociétés B, C, et D. Voici le détail de l'utilisation qui est faite des équipements par les différentes entités, en ce qui a trait aux heures par personne, pour chacune des années 1995, 1996 et 1997 :

1995			1996		1997		
	A	B, C, D	B, C, D			A	B, C, D
Pièce 1 :	800	-	Pièce 1 :	650	Pièce 1 :	800	300
Pièce 2 :	-	800	Pièce 2 :	700	Pièce 2 :	200	500

	CAT.	DESCR.	SOLDE	ACQUIS.	ANNUITÉ	SOLDE
1995	10	Pièce 1	-	250 000	37 500 ¹	212 500
	10	Pièce 2	-	250 000	- ²	250 000
1996	10	Pièce 1	212 500		-	212 500
	10	Pièce 2	250 000		-	250 000
1997	10	Pièce 1	212 500		46 364 ³	166 136
	10	Pièce 2	250 000		21 429 ⁴	228 571

1. 250 000 \$ x 30 % x 1/2 x 800/800
2. La pièce 2 est capitalisée en 1995, puisqu'elle sert à plusieurs employeurs, mais A ne peut demander aucune annuité à son égard tant qu'il ne l'utilisera pas lui-même.
3. 212 500 \$ x 30 % x 800/1100
4. 250 000 \$ x 30 % x 200/700

Bien prêté

L'annuité d'amortissement d'un équipement ou d'un local prêté par un employeur à certains organismes de formation constitue une dépense de formation admissible. Cette annuité est calculée de la façon suivante : il s'agit de l'annuité d'amortissement qui serait déterminée d'après l'annexe 1 si le bien était affecté exclusivement à la formation du personnel pendant l'année, s'il constituait une catégorie distincte et si son coût en capital correspondait à la juste valeur marchande du bien au moment où il est prêté, ce coût étant représenté par le rapport entre le nombre de jours où le bien est prêté dans l'année et 365.

R DFA, art. 1, par. 20 et art. 7, par. 9

Exemple

Un employeur assujéti à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* prète du 1^{er} mars au 31 juillet, soit pour une période de 153 jours, à un organisme visé, un local occupant 20 % de la superficie totale de son bâtiment dont la juste valeur marchande au moment du prêt est de 400 000 \$. En ayant recours simultanément au paragraphe 3 de l'article 1 de l'annexe 1 du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles* et au paragraphe 9 de l'article 7 du Règlement, le coût en capital du local est établi ainsi :

$$20 \% \times 400\,000 \$ = 80\,000 \$$$

Quant à l'annuité d'amortissement maximale, elle est de 671 \$, soit $80\,000 \$ \times 4 \% (\text{bien de la catégorie 1}) \times 153/365 \times 1/2$.

La fin du prêt équivaut à l'aliénation du bien qui constitue une catégorie distincte. Donc, si le bien fait ultérieurement l'objet d'un autre prêt, il faudra « ouvrir » une nouvelle catégorie en considérant la juste valeur marchande du bâtiment au moment du nouveau prêt.

LIQUIDATION ET FUSION DE SOCIÉTÉS

Au moment où une société est liquidée, si sa masse salariale est supérieure au montant fixé par le *Règlement sur la détermination de la masse salariale*, cette société est alors assujettie à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*. Elle devra donc justifier ses dépenses de formation admissibles équivalant à 1 % de sa masse salariale au moment de sa liquidation. Si elle ne peut justifier de telles dépenses, elle devra verser au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre la différence entre le montant correspondant à 1 % de sa masse salariale et le montant consacré à des dépenses de formation admissibles à titre de cotisation. Le paiement de cette cotisation doit être effectué au ministère du Revenu dans les 30 jours qui suivent la liquidation de la société, lors de la production du formulaire *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S).

Si une société procède à l'acquisition d'une autre société et la liquide, la règle mentionnée au paragraphe précédent s'applique. Par ailleurs, si au moment de la liquidation, la société liquidée avait réalisé des dépenses de formation admissibles représentant un montant supérieur à 1 % de sa masse salariale, cet excédent ne peut être transféré au bénéfice de la société qui en a fait l'acquisition.

Dans le cas d'une fusion qui opère continuation de deux ou de plusieurs sociétés pour en constituer une nouvelle, les masses salariales ainsi que les dépenses de formation admissibles, s'il y a lieu, sont portées au compte de l'entité résultant de la fusion. C'est donc cette dernière qui a la responsabilité de se conformer à la Loi.

Cessation des activités d'une entreprise

Les employeurs qui cessent d'exploiter leur entreprise doivent s'adresser au ministère du Revenu pour obtenir le formulaire *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S), qu'ils doivent faire parvenir au Ministère dans les 30 jours de la cessation des activités de l'entreprise.

S'il y a lieu, le paiement de la cotisation au Fonds national de formation de la main-d'oeuvre doit être effectué dans les 30 jours de la cessation des activités de l'entreprise lors de la production du *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur*.

Références

LDFM : *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, L.Q., 1995, chap. 43

LI : *Loi sur les impôts*, L.R.Q., chap. I-3

LMR : *Loi sur le ministère du Revenu*, L.R.Q., chap. M-31

LRAMQ : *Loi sur la Régie de l'assurance-maladie du Québec*, L.R.Q., chap. R-5

LRRQ : *Loi sur le régime de rentes du Québec*, L.R.Q., chap. R-9

RDFR : *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*, décret 1586-95 du 6 décembre 1995, (1995).127 G. O. II 5311

Pour plus de renseignements sur l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre*

Si vous désirez des renseignements généraux sur l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main d'oeuvre*, sur l'assujettissement à la Loi, sur la composition de la masse salariale, sur la définition des termes *employeur* et *employé*, sur le formulaire *Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur* (RLZ-1.S), sur le montant que vous devez payer, ou encore si vous n'avez pas reçu votre formulaire, communiquez avec le bureau du ministère du Revenu de votre région dont l'adresse et le numéro figurent à la page suivante. Par contre, si vous désirez des renseignements sur l'annuité d'amortissement, communiquez plutôt avec le bureau du Ministère de votre région dont l'adresse et le numéro figurent à la page 39.

BUREAUX DU MINISTÈRE DU REVENU DU QUÉBEC

Sainte-Foy

3800, rue de Marly
Sainte-Foy (Québec) G1X 4A5
(418) 659-7313

Québec

265A, rue de la Couronne
Québec (Québec) G1K 6E1
(418) 659-7313

Montréal

Accueil

255, boul. Crémazie Est, 1^{er} étage
Montréal (Québec)
(514) 864-4530

Adresse postale

Complexe Desjardins
C.P. 3000, succ. Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1A4

LE MINISTÈRE DU REVENU
EN RÉGION

*des services
plus près de vous !*

Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec

75, rue Monseigneur-
Tessier Ouest
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2S5
(819) 764-6761

Bas-Saint-Laurent et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

212, avenue Belzile, bureau 250
Rimouski (Québec) G5L 3C3
(418) 727-3572

Côte-Nord

391, avenue Brochu, bureau 1.04
Sept-Îles (Québec) G4R 4S7
(418) 968-0203

Estrie

2665, rue King Ouest, 4^e étage
Sherbrooke (Québec) J1L 2H5
(819) 563-3034

Laval, Laurentides et Lanaudière

705, chemin du Trait-Carré
Laval (Québec) H7N 1B3
(514) 864-4530

Mauricie-Bois-Francis

225, rue des Forges, bureau 400
Trois-Rivières (Québec) G9A 2G7
(819) 379-5360

Montérégie

- 1, rue de la Place-du-Commerce, 3^e étage
Brossard (Québec) J4W 2Z7
(514) 864-4530
- 101, rue du Roi
Sorel (Québec) J3P 4N1
(514) 864-4530

Outaouais

170, rue de l'Hôtel-de-Ville, 6^e étage
Hull (Québec) J8X 4C2
(819) 770-1768

Saguenay-Lac-Saint-Jean

2154, rue Deschênes
Jonquière (Québec) G7S 2A9
(418) 548-4322

Partout au Québec et dans le reste du Canada (sans frais) : 1 888 413-2277

Pour toute demande provenant de l'extérieur du Canada, veuillez communiquer avec le bureau dont l'adresse suit : 2665, rue King Ouest, 4^e étage, Sherbrooke (Québec) J1L 2H5 Tél. : (819) 563-3034

Internet : <http://www.revenu.gouv.qc.ca/revenu/mrqwww0f.html>

Pour plus de renseignements sur l'annuité d'amortissement

Si vous désirez des renseignements sur l'annuité d'amortissement, les taux d'amortissement, les catégories de biens, les liens de dépendance, communiquez avec le bureau du ministère du Revenu de votre région dont l'adresse et le numéro figurent à la page suivante.

BUREAUX DU MINISTÈRE DU REVENU DU QUÉBEC

Sainte-Foy

3800, rue de Marly
Sainte-Foy (Québec) G1X 4A5
(418) 659-4155

Montréal

Complexe Desjardins
C. P. 3000, succursale Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1A4
(514) 864-4155

Québec

265A, rue de la Couronne
Québec (Québec) G1K 6E1
(418) 659-4155



Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec

75, rue Monseigneur-
Tessier Ouest
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2S5
(819) 764-6761

Bas-Saint-Laurent et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

212, avenue Belzile, bureau 250
Rimouski (Québec) G5L 3C3
(418) 727-3572

Côte-Nord

391, avenue Brochu, bureau 1.04
Sept-Îles (Québec) G4R 4S7
(418) 968-0203

Estrie

2665, rue King Ouest, 4^e étage
Sherbrooke (Québec) J1L 2H5
(819) 563-3034

Mauricie-Bois-Francis

225, rue des Forges, bureau 400
Trois-Rivières (Québec) G9A 2G7
(819) 379-5360

Outaouais

170, rue de l'Hôtel-de-Ville, 6^e étage
Hull (Québec) J8X 4C2
(819) 770-1768

Saguenay-Lac-Saint-Jean

2154, rue Deschênes
Jonquière (Québec) G7S 2A9
(418) 548-4322

Partout au Québec et dans le reste du Canada (sans frais) : 1 800 450-4155

Internet : <http://www.revenu.gouv.qc.ca/revenu/mrqwww0f.html>