



Corporation de
Développement
Économique
Communautaire de
Sherbrooke

NOUVELLE LOI DU 1 % : LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECON- NAISSANCE DES COMPÉTENCES

Juillet 2008

CDEC ÉCONOMIE ET EMPLOI

CDEC de Sherbrooke
891, rue Bowen Sud
Sherbrooke (Québec)
J1G 2G3

Tél. : (819) 563-1600
Télec. : (819) 563-3342

Internet :
www.cdec-sherbrooke.qc.ca

Depuis décembre 2007, la Loi sur le 1 % de formation a fait peau neuve et favorise dorénavant la reconnaissance et l'acquisition de compétences. Le gouvernement a aussi souhaité alléger le fardeau administratif des entreprises avec la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

L'obligation du 1 % demeure

Si la Loi oblige toujours les employeurs assujettis (masse salariale de plus d'un million de dollars) à investir 1% de leur masse salariale en dépenses de formation, elle offre des moyens et des outils mieux adaptés à leur réalité.

Ils ont aussi l'obligation de verser au *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, la différence entre le montant qui devrait statutairement être dépensé pour des initiatives de formation (1% de leur masse salariale) et la somme réellement investie à cette fin.

La nouvelle Loi a aussi pour effet de renforcer le rôle et la portée des actions de la COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

La Loi permet dorénavant, en collaboration avec les comités sectoriels de la main d'oeuvre, la délivrance de **certificats de qualification** au bénéfice de travailleuses et travailleurs qui démontrent leur maîtrise de **l'ensemble** des compétences liées à un métier. Une travailleuse ou un travailleur qui maîtrise **une ou plusieurs** compétences nécessaires à l'exercice d'un métier peut se voir délivrer une **attestation**.

Les dépenses de formation admissibles

- le salaire d'un employé (charges patronales incluses) pour les activités d'apprentissage réalisées **au moyen de technologie de l'information**;
- Le salaire et les frais engagés pour toutes activités de formation relative au *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*;
- Les frais de séjour pour une activité de formation offerte dans le cadre d'un congrès, d'un colloque ou d'un séminaire;
- Le supplément de salaire payé pour assurer le remplacement d'un employé en activité de formation, pour la portion excédant le salaire de ce dernier.

Non admissibles :

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

Allègement des obligations administratives de l'employeur pour justifier ses dépenses :

- Retrait de l'annexe relative aux règles de calcul des annuités d'amortissement;
- Retrait de l'obligation de tenir à jour et de conserver une registre distinct des salaires versés à des fins de formation;
- Retrait de la liste exhaustive des pièces justificatives à conserver par l'employeur, même si ce dernier doit cependant continuer d'être en mesure de justifier adéquatement les dépenses de formation engagées et d'en fournir la preuve.

L'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation

Les conditions relatives à l'agrément d'un service de formation ou d'un service de formation multi-employeurs sont révisées, les demandeurs de ces deux types d'agréments doivent maintenant démontrer que leur service **assume** ou **coordonne** les responsabilités relatives à l'identification des besoins de formation et au suivi des activités de formation.

Les mutuelles de formation

La «mutuelle de formation» est un «regroupement d'entreprises désireuses de se doter de services communs de formation pour répondre à leurs besoins». Les dépenses réalisées auprès d'une mutuelle de formation constituent des dépenses admissibles pour l'employeur, qu'il soit assujetti ou non à la loi du 1 %.

Une mutuelle de formation sera reconnue par les autorités si :

- Il existe une problématique réelle en matière de développement des compétences;
- La mutualisation des services de formation est la manière appropriée de répondre à cette problématique;
- Un nombre suffisant d'employeurs, regroupés sur une base géographique (ville, région, territoire, MRC, arrondissement, etc.), partagent une volonté de concertation sur les besoins de formation et d'activités de qualification de leur main-d'œuvre.

Le demandeur d'une reconnaissance de mutuelle de formation doit être un Comité sectoriel de main-d'œuvre, un Comité paritaire ou un regroupement d'employeurs sur une base géographique et doit nécessairement être constitué en personne morale sans but lucratif dotée d'un conseil d'administration réunissant des représentants des employeurs et des travailleurs concernés.

La CDEC, une équipe professionnelle au service des groupes de citoyens et des gens d'affaires des arrondissements du Mont-Bellevue et de Fleurimont, ainsi que des entreprises d'économie sociale de Sherbrooke !



Corporation de
Développement
Économique
Communautaire de
Sherbrooke

NOUVELLE LOI DU 1 % : LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECON- NAISSANCE DES COMPÉTENCES (SUITE)

Juillet 2008

CDEC ÉCONOMIE ET EMPLOI

CDEC de Sherbrooke
891, rue Bowen Sud
Sherbrooke (Québec)
J1G 2G3

Tél. : (819) 563-1600
Télec. : (819) 563-3342

Internet :
www.cdec-sherbrooke.qc.ca

Le certificat de qualité des initiatives de formation

Autre nouveauté, ce règlement valorise les entreprises qui fournissent un effort exceptionnel pour structurer des activités visant le développement des compétences de leur main-d'œuvre, en concertation avec cette dernière.

Une entreprise peut se voir délivrer, à sa demande, un *Certificat de qualité des initiatives de formation*, lequel permet d'être exempté, pour une période de **trois ans**, de remplir les obligations légales suivantes :

- la comptabilisation et la déclaration annuelle de ses dépenses de formation au ministère du Revenu du Québec;
- la transmission à la COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL du *Formulaire à remplir par l'employeur*.

Renouvellement du certificat

Ce certificat est renouvelable à échéance et l'employeur assujéti doit s'engager à :

- Mettre en oeuvre une démarche de formation continue de sa main-d'œuvre et à appliquer un processus de développement des compétences, le tout en lien avec la stratégie de l'entreprise.
- Réaliser un processus dans le cadre d'une structure formelle de concertation à laquelle participent des représentants de l'employeur et des travailleurs;
- Impliquer les travailleurs et collaborer constamment avec eux pour la mise en oeuvre du processus;
- Autoriser une vérification de la mise en oeuvre de ce processus.

Conclusion

Les modifications apportées à la «Loi du 1%», la nouvelle «Loi sur les compétences», devraient apporter plus de souplesse aux employeurs. Au surplus, la mise en place des certificats et des attestations de qualification devrait faire en sorte qu'un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs québécois voient leurs compétences acquises en emploi, au fil du temps, faire l'objet d'une reconnaissance officielle.

Pour de plus amples renseignements :

Commission des partenaires du marché du travail
<http://www.cpmt.gouv.qc.ca/>

Emploi-Québec <http://emploi.quebec.net/francais/entreprises/loiformation/index.htm>

AUTRES INFORMATIONS

Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'oeuvre en entreprise

Ce programme vise le soutien du développement et de la reconnaissance des compétences en entreprise. Ainsi, de façon périodique, des appels de projets sont lancés et permettent aux promoteurs de recevoir du financement sous forme de subvention. Ce financement permet la mise sur pied d'activités répondant aux objectifs visés par la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre*.

Des outils conviviaux en matière de gestion des ressources humaines

Le REGROUPEMENT DES JEUNES CHAMBRES DE COMMERCE DU QUÉBEC a réalisé cinq documents simples, conviviaux et faciles d'accès traitant de nouvelles réalités en matière de gestion des ressources humaines.

Ces documents sont accessibles gratuitement sur le site internet d'EMPLOI QUÉBEC à l'adresse <http://emploi.quebec.net/francais/entreprises/fiches.htm>.

Les sujets traités sont les suivants :

- [Évaluation des disponibilités internes de la main-d'oeuvre](#);
- [La conciliation travail-famille](#);
- [Ouverture sur la diversité innovante](#);
- [Comment apprivoiser la génération Y](#);
- [Prolongation de la vie professionnelle](#).

Chacun de ces outils ne compte que de quatre à six pages dans lesquelles certaines actions ciblées sont suggérées, et ce, en vue d'optimiser le recrutement et la rétention de la main-d'oeuvre. Ces courtes lectures peuvent certainement constituer une base de réflexion utile pour les gestionnaires désireux de ne pas demeurer passifs face aux nouveaux défis en matière de gestion des ressources humaines.

La CDEC, une équipe professionnelle au service des groupes de citoyens et des gens d'affaires des arrondissements du Mont-Bellevue et de Fleurimont, ainsi que des entreprises d'économie sociale de Sherbrooke !