



**LAVERY, DE BILLY**  
AVOCATS

1, Place Ville Marie  
Bureau 4000  
**Montréal** (Québec)  
H3B 4M4  
Tél. : (514) 871-1522  
Fax : (514) 871-8977

925, Chemin St-Louis  
Bureau 500  
**Québec** (Québec)  
G1S 1C1  
Tél. : 1-800-463-4002  
Tél. : (418) 688-5000  
Fax : (418) 688-3458

45, rue O'Connor  
20<sup>e</sup> étage  
World Exchange Plaza  
**Ottawa** (Ontario)  
Tél. : (613) 594-4936  
Fax : (613) 594-8783

Cabinet associé :  
**Blake, Cassels & Graydon**  
Toronto, Ottawa, Calgary  
Vancouver, Londres

## LE RÈGLEMENT SUR LES DÉPENSES DE FORMATION ADMISSIBLES : DERNIÈRE VERSION!

Le Gouvernement du Québec a enfin adopté la version finale du *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*. Il a été publié dans la Gazette officielle le 20 décembre 1995 et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1996. Même si le projet de règlement donnait un bon aperçu des intentions du législateur, plusieurs l'attendaient avec impatience.

Dans le cadre de nos séances de formation, nous avons abordé la problématique de la nouvelle *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* en considérant le projet de règlement, et il nous apparaît approprié de vous communiquer les principales modifications que renferme cette version finale du règlement.

Plusieurs modifications de forme ont aussi été apportées, mais nous croyons qu'il est plus important d'insister sur les nouvelles dispositions plus significatives, celles modifiant certaines positions exprimées lors des déjeuners-causeries ou celles répondant aux interrogations des participants.

### LES COLLOQUES, CONGRÈS OU SÉMINAIRES

Le Gouvernement a ajouté à la liste des dépenses admissibles ce qui semblait essentiel pour tous : les coûts engagés par un employeur à l'égard d'une activité de formation dispensée à un employé dans le cadre d'un col-

### Sommaire

<b>Les colloques, congrès ou séminaires</b>	<b>1</b>
<b>Le salaire d'un employé en formation ou en entraînement</b>	<b>2</b>
<b>Les heures supplémentaires</b>	<b>2</b>
<b>L'élaboration de la formation à l'interne</b>	<b>2</b>
<b>Le salaire du stagiaire</b>	<b>2</b>
<b>La création et la traduction de matériel pédagogique</b>	<b>2</b>
<b>Les formateurs agréés et le service de formation</b>	<b>2</b>
<b>Les exclusions</b>	<b>3</b>
<b>Les attestations dans le cadre de la formation qualifiante ou transférable</b>	<b>3</b>
<b>Conclusion</b>	<b>3</b>

loque, congrès ou séminaire, dans la mesure où le coût de cette activité est indiqué séparément dans le coût de l'inscription à l'événement et que l'employeur puisse justifier de la conformité de l'activité à l'objet de la Loi.

Dans le cadre du projet de règlement, il fallait démontrer que la formation était qualifiante ou transférable et surtout obtenir une attestation faisant état de l'atteinte des objectifs à la suite d'une évaluation. Il était clair que cette exigence rendait impossible l'admissibilité d'une telle dépense.

Les exigences imposées par le nouvel article s'appliquent aussi à l'égard d'une activité organisée par un ordre professionnel si l'employé qui y assiste n'est pas membre de cet ordre.

### **LE SALAIRE D'UN EMPLOYÉ EN FORMATION OU EN ENTRAÎNEMENT**

Dans le projet de règlement, il était précisé que le salaire de l'employé en formation pouvait être une dépense admissible si celui-ci était exclusivement en formation. On se souviendra qu'il fallait donc que l'employé soit retiré complètement de la production. L'expression exclusivement a été retranchée de la version finale du règlement. Le Gouvernement a pris soin de préciser que pour l'entraînement à la tâche, situation pouvant donner lieu à une partie «formation» et une partie «production», le plan de formation doit prévoir la durée spécifique des tâches d'apprentissage.

### **LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Un employé qui doit remplacer un employé en formation doit souvent, en pratique, le faire en heures supplémentaires. Le salaire correspondant aux heures supplémentaires est maintenant une dépense admissible.

### **L'ÉLABORATION DE LA FORMATION À L'INTERNE**

Comme il avait été annoncé, le règlement prévoit maintenant que le salaire et les frais engagés par un employeur pour l'élaboration d'un plan de formation, ceux d'un plan de développement des ressources humaines, l'évaluation des besoins, des acquis expérientiels ou des compétences ainsi que l'élaboration, l'adaptation et l'évaluation d'une formation sont admissibles même si ce sont des employés de l'entreprise qui procèdent à ces activités.

### **LE SALAIRE DU STAGIAIRE**

Le salaire du stagiaire qui avait été omis dans le projet de règlement est maintenant prévu sauf en ce qui concerne le stagiaire du Barreau du Québec.

### **LA CRÉATION ET LA TRADUCTION DE MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE**

Beaucoup d'entreprises dont le siège social est à l'extérieur du Québec seront heureuses d'apprendre que le salaire et les frais engagés pour la traduction du matériel pédagogique ou didactique deviennent des dépenses admissibles. De plus, les entreprises qui créent leur propre matériel pourront faire reconnaître comme dépense les frais relatifs à cette création. Les dépenses pourront être admissibles si le matériel est utilisé exclusivement aux fins d'une formation visée aux paragraphes 1 à 4 de l'article 6 de la Loi.

### **LES FORMATEURS AGRÉÉS ET LE SERVICE DE FORMATION**

La Loi prévoit que la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (la «SQDM») peut adopter un règlement sur les critères qu'elle appliquera pour accorder un agrément mais ce règlement n'est pas encore adopté. Ainsi, le règlement

actuel précise que tant qu'un nouveau règlement n'est pas adopté, un organisme formateur inscrit au *Répertoire des formateurs* de la Société est considéré comme agréé. Toutefois, nous vous précisons que toute entreprise qui désire voir agréer son service de formation auprès de la SQDM devrait soumettre sa demande rapidement. En effet, la SQDM indique qu'elle agréera pour l'année 1996 les services de formation qui seront sur pied avant le 1<sup>er</sup> mars 1996 et qui répondront aux critères d'agrément.

## LES EXCLUSIONS

Le Gouvernement a fait disparaître les exclusions que prévoyait le projet de règlement. Ainsi, la simple information sur de nouveaux produits, les activités d'information lors de l'embauche ou les activités découlant des obligations à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ne sont plus expressément exclues.

Ceci ne signifie pas pour autant que ces activités sont maintenant assujetties, car il faudra toujours respecter l'objet de la Loi qui vise à couvrir de véritables activités de formation.

## LES ATTESTATIONS DANS LE CADRE DE LA FORMATION QUALIFIANTE OU TRANSFÉRABLE

La version finale du règlement maintient toujours l'obligation d'obtenir des attestations faisant état de l'atteinte des objectifs de formation à la suite d'une évaluation, mais n'exige plus que le mode d'évaluation soit décrit à l'attestation.

## CONCLUSION

Nous croyons important de vous souligner ces quelques modifications qui nous paraissent les plus significatives, en guise de complément à la séance d'information que nous avons tenue. Nous vous invitons, tout de même, à lire la version finale du règlement de façon à avoir une vue plus complète de la situation et à déterminer si, pour votre type d'entreprise, d'autres modifications s'avèrent pertinentes.

*Michel Desrosiers*

**LE GROUPE DE DROIT ADMINISTRATIF  
ET DE DROIT DU TRAVAIL**

**MONTRÉAL**

Jacques Audette  
Pierre L. Baribeau  
Jean Beauregard  
Dominique Benoît  
Serge Benoît  
Monique Brassard  
Denis Charest  
Pierre Daviault  
Michel Desrosiers  
Jocelyne Forget  
Philippe Frère  
Alain Gascon  
Michel Gélinas  
Jean-François Hotte  
Monique Lagacé  
Dominique Leclerc-L'Heureux  
Guy Lemay  
Carl Lessard  
Catherine Maheu  
Jacques Nadeau  
Marie-Claude Perreault  
Jean Pomminville  
Érik Sabbatini

**QUÉBEC**

Pierre Beaudoin  
Danielle Côté  
Christian R. Drolet  
Pierre C. Gagnon  
Michel Giroux  
François Houde  
Bernard Jacob  
Véronique Morin  
Nancy Paquet

**LAVERY, DE BILLY**  
AVOCATS

Droit de reproduction réservé.  
Le Communiqué fournit des commentaires généraux destinés  
à notre clientèle sur les développements récents du droit.  
Les textes ne constituent pas une opinion juridique.  
Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi  
des informations qui y sont contenues.