



# FONDS DE DÉVELOPPEMENT ET DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE




## PROGRAMMES DE SUBVENTION 2012-2013



# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>1 SOUTIEN AUX PROMOTEURS COLLECTIFS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b>	<b>6</b>
PROMOTEURS ADMISSIBLES	6
PARTICIPATION DES ENTREPRISES AUX ACTIVITÉS DU PROJET	6
PROJETS ADMISSIBLES	7
OBJECTIFS DU PROGRAMME	7
ÉVALUATION DES PROJETS	13
CRITÈRES, BARÈMES ET LIMITES	13
<b>2 SOUTIEN RÉGIONALISÉ AUX ENTREPRISES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b>	<b>18</b>
ADMISSIBILITÉ DES ENTREPRISES	18
PROJETS ADMISSIBLES	19
OBJECTIFS DU PROGRAMME	19
ÉVALUATION DES PROJETS	24
CRITÈRES, BARÈMES ET LIMITES	24
<b>3 SOUTIEN AU DÉMARRAGE ET À LA STRUCTURATION DES MUTUELLES DE FORMATION</b>	<b>27</b>
PROMOTEURS ADMISSIBLES	27
OBJECTIF DU PROGRAMME	28
ORIENTATIONS SOUTENUES PAR CE PROGRAMME	28
ACTIVITÉS ADMISSIBLES	29
CONTRIBUTION FINANCIÈRE DU FONDS	29
MESURES TRANSITOIRES	30



<b>4 ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES POUR LA RELANCE DE L'EMPLOI (AERE)</b>	<b>31</b>
ENTREPRISES ADMISSIBLES	31
PERSONNEL VISÉ	31
ACTIVITÉS ADMISSIBLES	32
DURÉE DES ACTIVITÉS	32
BARÈMES FINANCIERS	32
COMPLÉMENTARITÉ ET CONCERTATION	32
SUIVI DES PROJETS	33
<b>5 PROGRAMME DE SUBVENTION À LA RECHERCHE APPLIQUÉE</b>	<b>34</b>
<b>6 LES INITIATIVES DE LA COMMISSION</b>	<b>34</b>
<b>ANNEXE 1 – AIDE-MÉMOIRE</b>	<b>35</b>

# INTRODUCTION

Dans le contexte d'une rareté de la main-d'œuvre appréhendée, la prospérité du Québec repose notamment sur le développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi. Les retards du Québec en matière de productivité et de formation liée à l'emploi constituent un frein à la prospérité de son économie. Les entreprises sont ainsi appelées à investir davantage dans la machinerie et l'équipement ainsi que dans le développement des compétences de leurs travailleuses et de leurs travailleurs. Les défis économiques et ceux que le marché du travail du Québec présentera au cours des prochaines années appellent à la concertation et à la mobilisation de tous les acteurs du marché du travail en vue d'assurer la qualification de la main-d'œuvre. Il ne s'agit plus ici de considérer ces efforts comme une dépense, mais bien comme un investissement. Et c'est de ce changement de paradigme qu'est née l'initiative **Investissement-compétences**.

Dans le contexte de la mise en œuvre d'Investissement-compétences, une initiative des partenaires du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail (la Commission) propose aux entreprises et aux représentantes et représentants de la main-d'œuvre de signer un engagement envers le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Prise de conscience pour certaines entreprises, confirmation d'une adhésion à l'idée d'entretenir une culture de la formation continue pour d'autres, la signature de l'**engagement Investissement-compétences** constitue une déclaration qui vient préparer l'accomplissement des démarches et des actions subséquentes en matière de développement et de reconnaissance des compétences.

L'engagement, appuyé par des mesures de soutien à la formation et au développement des compétences dans les PME, a pour but d'une part, d'accentuer la mobilisation de tous les acteurs autour de l'enjeu de la formation et du développement des compétences – ce qui constitue un des pivots de la prospérité du Québec – et, d'autre part, de faire en sorte que la primauté de cet enjeu soit reconnue par tous et toutes, notamment par les entreprises qui se trouvent au tout premier plan. La Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec pourront offrir un accompagnement adapté aux entreprises qui auront signé l'engagement.

L'ensemble des présentes mesures vise à renforcer le soutien à l'implantation de la culture de la formation dans les entreprises. Compte tenu de ces enjeux structurels majeurs, les objectifs des programmes de subvention 2012-2013 du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (le Fonds) s'inscrivent dans les orientations suivantes adoptées par la Commission :

1. Contribuer à l'**amélioration du taux d'emploi** en soutenant l'augmentation de la qualification des personnes en emploi les plus à risque d'être exclues du marché du travail.
2. Contribuer à l'amélioration de la **productivité** dans les entreprises en leur donnant accès à des activités de formation structurantes.

Afin de maximiser ses efforts, la Commission adoptait en 2009-2010 une stratégie d'intervention à effet multiplicateur se traduisant par l'affectation d'une part importante des ressources du Fonds au soutien de projets menés par des promoteurs dits collectifs, dont les actions auront une portée sur plusieurs entreprises et personnes en emploi. Cette approche est toujours maintenue en 2012-2013.

Le Fonds continue également, en 2012-2013, d'aider les entreprises sur le plan individuel par l'entremise des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et du réseau d'Emploi-Québec. Le programme régionalisé vise à répondre à des besoins autres que ceux que couvrent déjà les mesures et services du réseau d'Emploi-Québec.

Un autre moyen d'aider les entreprises, particulièrement les PME, à développer une culture de la formation est de soutenir leur regroupement en mutuelles de formation. Des PME pourront ainsi se doter de ressources et de services communs de formation pour répondre à leur problématique commune en la matière.

Pour ces programmes, la Commission privilégie une approche de soutien à la résolution de problèmes axée sur l'atteinte des résultats que recherchent les entreprises. Ainsi, les promoteurs admissibles aux programmes de subvention du Fonds déposent des projets qui s'inscrivent dans les objectifs de la Commission. Les moyens qu'ils y proposent seront évalués en fonction de leur pertinence au regard de ces objectifs et de leur efficacité quant à l'atteinte des résultats.

Les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2012-2013 sont :

- 1.** Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre.
- 2.** Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre.
- 3.** Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation.
- 4.** Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi (AERE).
- 5.** Programme de subvention à la recherche appliquée.
- 6.** Les initiatives de la Commission.

# 1 SOUTIEN AUX PROMOTEURS COLLECTIFS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Ce programme s'adresse à des promoteurs dits collectifs, c'est-à-dire des organismes existants dont les actions touchent plusieurs entreprises et personnes en emploi. Les organismes admissibles doivent s'adresser à la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre<sup>1</sup> de la Commission des partenaires du marché du travail.

## PROMOTEURS ADMISSIBLES

- Les comités sectoriels de main-d'œuvre.
- Les tables sectorielles et les organismes paritaires reconnus par la Commission des partenaires du marché du travail.
- Les comités d'intégration et de maintien en emploi.
- Les mutuelles de formation reconnues en vertu du Règlement sur les mutuelles de formation.
- Les associations d'employeurs membres d'une organisation représentant les employeurs à la Commission des partenaires du marché du travail.
- Les associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées.
- Les donneurs d'ordres qui disposent d'un service de formation agréé et qui organisent des formations destinées à des PME de leur domaine industriel.

On entend, par donneur d'ordres, une grande entreprise qui charge une PME de la fabrication de produits ou de la prestation de services destinés à lui être fournis ou de l'exécution de travaux pour son compte.

La formation organisée par un donneur d'ordres doit être accessible à l'ensemble des PME de son domaine industriel, à l'exception de celles qui sont en concurrence directe avec lui.

Les regroupements constitués sur une base ponctuelle en vue de soumettre une demande de subvention au Fonds ne sont pas admissibles.

## PARTICIPATION DES ENTREPRISES AUX ACTIVITÉS DU PROJET

Certains projets peuvent entraîner la participation d'entreprises. Pour être recevable, le projet doit alors s'adresser en majorité à des entreprises admissibles<sup>2</sup> dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 10 millions de dollars en 2011.

1 Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre : 800, rue du Square-Victoria, 28<sup>e</sup> étage, C. P. 100, Montréal (Québec) H4Z 1B7.

2 Voir les caractéristiques des entreprises admissibles, inadmissibles ou exclues à la section **Critères, barèmes et limites**.

Le programme prévoit deux exceptions à ce critère d'admissibilité :

- les projets des **comités sectoriels de main-d'œuvre** peuvent favoriser la participation des entreprises de leur secteur sans égard à leur masse salariale. Cependant, seules celles dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 10 millions de dollars en 2011 ont droit au remboursement de leurs dépenses;
- pour tout promoteur admissible, les projets qui visent l'acquisition de la **formation de base** chez des personnes en emploi ou la **connaissance du français** chez des travailleuses et des travailleurs issus de l'immigration sont accessibles aux entreprises admissibles dont la masse salariale était de 250 000 \$ ou plus en 2011.

## PROJETS ADMISSIBLES

Pour être admissibles, les projets doivent s'inscrire dans l'un ou l'autre des objectifs soutenus par ce programme de subvention du Fonds. L'organisme promoteur doit démontrer que le projet contribuera à résoudre un problème qu'éprouvent les entreprises qu'il représente par l'atteinte de résultats tangibles et mesurables.

## OBJECTIFS DU PROGRAMME

### OBJECTIF 1 : Acquisition de la formation de base par des personnes en emploi

De façon générale, les projets menant à l'acquisition des compétences de base par le personnel des entreprises participantes ont pour but de favoriser l'adaptation de ces personnes aux changements technologiques et organisationnels, leur maintien en emploi ou leur polyvalence. Dans le cadre de ce programme, les projets de formation doivent s'inscrire dans une démarche menant à une reconnaissance officielle.

Plus précisément, les projets peuvent soutenir :

- l'amélioration des compétences de base, soit apprendre à lire, à écrire et à compter, ainsi que l'acquisition des unités obligatoires pour l'obtention d'un diplôme d'études secondaires (DES);
- les activités préparatoires aux tests d'équivalence de niveau secondaire (ex. : TENS, GED) dans la mesure où elles s'inscrivent dans une démarche visant à améliorer la mobilité et la qualification du personnel en question.

Les projets peuvent aussi soutenir l'acquisition d'une qualification professionnelle (spécialisée ou semi-spécialisée) sanctionnée par un programme de niveau secondaire du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, d'une commission scolaire ou d'un établissement scolaire reconnu ou l'acquisition d'une certification liée à une norme professionnelle.

## **OBJECTIF 2 : Amélioration de la connaissance du français chez les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration**

Les projets poursuivant cet objectif visent les personnes en emploi issues de l'immigration, parlant peu ou pas du tout français, et qui doivent acquérir cette compétence pour garder leur emploi ou améliorer leur mobilité ou leur polyvalence.

Le but de ces projets est d'apprendre à lire, à écrire, à compter et à communiquer en français, pour atteindre le niveau en langue seconde correspondant à un diplôme d'études secondaires (DES).

## **OBJECTIF 3 : Soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre dans les entreprises, notamment par le transfert intergénérationnel des compétences**

Cet objectif du programme vise les projets qui favorisent la mobilité interne dans les entreprises grâce à l'investissement dans le développement des compétences du personnel, entre autres dans le transfert intergénérationnel des compétences, de manière qu'il accède à des postes plus qualifiés ou devienne plus polyvalent.

Le promoteur doit démontrer que les entreprises visées par le projet se trouvent dans la nécessité de pourvoir un ou des postes, en raison notamment :

- du départ à la retraite d'un ou de plusieurs membres du personnel;
- de la croissance ou de la diversification des activités de l'entreprise;
- d'une démarche d'amélioration des processus de production;
- du taux de roulement de la nouvelle main-d'œuvre dans un contexte où la demande est supérieure à l'offre de travail.

Dans tous les cas, le projet cible l'acquisition ou la préservation de compétences clés<sup>3</sup> au regard des objectifs stratégiques des entreprises et s'inscrit dans la démarche d'entreprises qui choisissent de déployer des efforts :

- pour mieux planifier et structurer le transfert d'expertise, notamment entre les travailleuses et travailleurs de différentes générations;
- pour favoriser la mobilité interne du personnel en investissant dans le développement de ses compétences.

Ce faisant, des postes d'entrée pourront se libérer et permettre le recrutement de personnes sans emploi, contribuant ainsi à l'amélioration du taux d'emploi. La formation des personnes nouvellement embauchées par suite de l'application de ce processus est également admissible.

<sup>3</sup> Les compétences liées à une expertise unique, à une fonction stratégique ou aux impératifs de développement économique, technologique ou organisationnel.



Le projet peut prévoir, sur une durée maximale de deux ans et selon la problématique à résoudre :

- le développement et la mise en œuvre d'un processus de transfert des compétences;
- l'élaboration d'outils et de stratégies d'apprentissage mettant à contribution le personnel expérimenté (par exemple, à la veille de la retraite ou retraité);
- l'acquisition de compétences pédagogiques par des formatrices et des formateurs internes;
- la mise en œuvre d'activités de formation pouvant aussi faire appel à des formatrices et des formateurs externes.

## **OBJECTIF 4 : Soutien au développement et à la reconnaissance des compétences des personnes en emploi**

### **4.1 Relativement à la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre<sup>4</sup>, cet objectif vise à soutenir les comités sectoriels de main-d'œuvre pour :**

- l'élaboration et la révision des normes professionnelles et des stratégies d'apprentissage qui en découlent;
- l'implantation des normes professionnelles dans les entreprises;
- l'utilisation des dispositifs de reconnaissance des compétences pour les personnes en emploi;
- l'accès à la formation visant à acquérir les compétences manquantes en vue de l'obtention d'une certification reconnue par le gouvernement du Québec pour le personnel ayant fait l'objet d'une évaluation de ses compétences par rapport à une norme professionnelle approuvée par la Commission des partenaires du marché du travail.

Il importe de rappeler que, conformément à l'article 25.4 de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, les comités sectoriels de main-d'œuvre sont responsables de l'élaboration des normes professionnelles. À ce titre, il convient qu'ils puissent répondre, auprès de la Commission, de toutes les étapes de leur mise en œuvre, y compris leur implantation dans les entreprises. Exceptionnellement, une autre organisation reconnue à cette fin par la Commission peut élaborer une norme professionnelle, par exemple, lorsqu'un secteur d'activité économique n'est pas représenté par un comité sectoriel. Un organisme pour lequel cette situation s'applique est aussi admissible à l'objectif 4.1 du programme.

### **4.2 Développement des compétences hors Cadre**

Pour atteindre cet objectif, les comités sectoriels de main-d'œuvre peuvent présenter des projets qui apportent une réponse aux besoins de qualification de la main-d'œuvre de leur secteur qui ne sont pas liés au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les autres organismes admissibles peuvent également présenter des projets permettant au personnel des entreprises qu'ils représentent de développer ses compétences et d'améliorer sa qualification et sa mobilité.

<sup>4</sup> Pour en savoir davantage sur le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main d'œuvre, consulter la page Web suivante : [emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide\\_qualif/developpement-reconnaissance/developpement\\_reconnaissance.asp](http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_qualif/developpement-reconnaissance/developpement_reconnaissance.asp).

Par rapport à cet objectif du programme, les promoteurs doivent démontrer que les activités de formation choisies sont pertinentes et reconnues.

Les projets de formation peuvent notamment soutenir l'acquisition d'une qualification professionnelle (spécialisée ou semi-spécialisée) ou technique, sanctionnée par un programme de niveau secondaire ou collégial du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, d'un autre ministère, d'une commission scolaire ou d'un établissement scolaire reconnu.

### **4.3 Reconnaissance des compétences hors Cadre**

Tous les promoteurs admissibles au programme peuvent présenter des projets qui s'inscrivent dans une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) par rapport à un programme de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

La réalisation de projets de reconnaissance des compétences implique, selon le cas, la participation des comités sectoriels de main-d'œuvre ou du réseau de l'éducation. Elle nécessite aussi un arrimage aux mesures et services d'Emploi-Québec ou du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Ainsi, l'aide financière que le Fonds peut attribuer couvre les activités ou les étapes de la démarche de reconnaissance qui ne font pas l'objet d'une aide gouvernementale.

## **OBJECTIF 5 : Soutien du maintien en emploi et de la mobilité de la main-d'œuvre en facilitant l'obtention de certificats de qualification**

### **5.1 Obtention du certificat de qualification de certains métiers réglementés hors construction**

Certains travaux exécutés en utilisant des appareils ou des matières dangereuses peuvent compromettre la sécurité du public. Afin de s'assurer de la compétence des personnes qui exécutent des tâches présentant des risques et d'éviter les accidents, la loi prévoit :

- que les travailleuses et travailleurs ont l'obligation de détenir les certificats de qualification nécessaires pour exécuter certains travaux réglementés;
- que les employeurs doivent s'assurer que leur personnel possède les certificats prévus par les règlements.

À la suite de l'entrée en vigueur du Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie et de mécanique de systèmes de déplacement mécanisé dans les secteurs autres que celui de la construction (c. F-5, r.1.2) et du Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression (c.F-5, r.1.3), et dans le but de soutenir l'application des mesures de transition entre les règlements en vigueur avant et après le 1<sup>er</sup> janvier 2008, cet objectif du programme permet de contribuer :

- à l'acquisition de la formation théorique obligatoire découlant d'une modification réglementaire d'un programme de qualification,

## OU

- à l'acquisition de toute autre formation pertinente, préparatoire à l'examen menant à la certification en vue d'en favoriser la réussite en matière :
  - ♦ d'électricité, de tuyauterie et de mécanique de systèmes de déplacement mécanisé dans les secteurs autres que celui de la construction (Règlement c. F-5, r.1.2);
  - ♦ de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression (Règlement c. F-5, r.1.3).

En plus des projets déposés par les promoteurs admissibles, la Commission pourra, dans le cadre **exclusif** de cet objectif du programme, traiter directement, à titre de fournisseur de services, avec un établissement ou un organisme appartenant au réseau du MELS dans la mesure où l'offre de formation est déjà élaborée et approuvée par la Direction de la qualification réglementée (DQR)<sup>5</sup>. Dans ce cas, le mode d'attribution de la subvention est celui du contrat de service et les dépenses admissibles sont celles relatives à l'organisation et à la diffusion de la formation. Ainsi, si des travaux de conception et d'adaptation de contenus ou d'élaboration d'outils d'apprentissage étaient nécessaires, leur coût devrait être à la charge des entreprises participantes ou d'une autre source de financement que le Fonds.

Les entreprises participantes qui sont admissibles au remboursement de leurs dépenses (soit le salaire réel, incluant les avantages sociaux, jusqu'à un maximum de 20 \$ l'heure par participante et participant et leurs frais réels de déplacement et de séjour) pourront recevoir une subvention du Fonds dans la mesure où le montant accordé est de 500 \$ ou plus.

## 5.2 Obtention du certificat Sceau rouge

Cet objectif du programme permet de contribuer à la mobilité des travailleuses et des travailleurs qualifiés afin qu'ils puissent exercer sans obstacle leur métier dans les provinces ou territoires du Canada lorsque celui-ci est reconnu par le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge.

Les promoteurs admissibles déposent des projets de formation adaptée au développement des compétences requises par le programme de qualification et favorisant la réussite de l'examen menant à la certification Sceau rouge. Les projets visent les personnes en emploi qui ont été formées et qui exercent au Québec les métiers couverts par le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge.

<sup>5</sup> Voir la liste des cours répondant aux exigences de formation pour les programmes d'apprentissage et des établissements d'enseignement qui les offrent à l'adresse suivante : [emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00\\_etude\\_guide\\_catalogue\\_cours\\_hors\\_prog.pdf](http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_etude_guide_catalogue_cours_hors_prog.pdf).

## **OBJECTIF 6 : Soutien à la structuration de la formation dans les entreprises**

Cet objectif du programme a pour but d'encourager les entreprises à investir de manière soutenue dans le capital humain. Les projets présentés sous cet objectif visent à habiliter les gestionnaires et le personnel dont c'est la responsabilité à mieux structurer et gérer la formation de leur main-d'œuvre.

Pour les entreprises qu'ils représentent, les organismes promoteurs visent à accroître l'autonomie des PME en matière de gestion de la formation en favorisant, entre autres :

- le rehaussement des compétences en gestion de la formation et en transfert des compétences (ex. : formation de formatrices et de formateurs internes);
- l'évaluation globale des besoins de formation des entreprises participantes;
- la participation du personnel au processus de gestion de la formation;
- l'implantation de services de formation dans les entreprises participantes<sup>6</sup>.

Parmi l'ensemble des activités pouvant permettre d'atteindre ces résultats, le programme soutient également la mise en œuvre d'activités d'accompagnement grâce auxquelles les PME participantes bénéficient de l'appui et des conseils d'une personne-ressource expérimentée en matière de gestion de la formation.

Cette personne-ressource vient :

- d'une entreprise, du même secteur d'activité ou d'un même domaine industriel, qui peut démontrer avoir un processus structuré de formation;

### **OU**

- d'une entreprise titulaire d'un certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF) délivré par la Commission.

Cette personne-ressource peut démontrer qu'elle est ou a été gestionnaire dans le domaine des ressources humaines (directeur ou directrice, coordonnateur ou coordonnatrice) ou que son mandat de gestion visait notamment les ressources humaines, et qu'elle ne pratique pas généralement la consultation à titre d'activité lucrative.

### **Rôle**

Dans le contexte de rencontres périodiques structurées, la personne-ressource aide le dirigeant ou la dirigeante de chaque PME participante, ou la ou le gestionnaire désigné, à développer des compétences en gestion de la formation suivant un plan d'action établi conjointement. La personne-ressource assume un rôle-conseil en mettant à profit sa propre expertise. Elle conscientise les dirigeants ou les dirigeantes des PME participantes quant aux limites de leurs façons de faire et les guide dans la conception de nouvelles approches et dans la pratique de nouvelles habiletés.

Le plan d'action doit comprendre des cibles de résultats mesurables quant aux retombées, dans chaque entreprise participante, de la structuration de la formation (par exemple, application d'un processus de détermination des besoins de formation en fonction des objectifs d'affaires, d'un processus d'évaluation des retombées de la formation, création d'un comité de formation, obtention d'un certificat de qualité des initiatives de formation délivré par la Commission, etc.).

<sup>6</sup> Les activités de soutien aux entreprises liées à cet objectif ne peuvent faire l'objet d'un financement récurrent de la part du Fonds.

Le temps consacré à l'accompagnement par la personne-ressource et subventionné par le Fonds ne peut dépasser 200 heures, rétribuées au taux maximal de 50 \$ l'heure. Le salaire de la dirigeante ou du dirigeant accompagné n'est pas subventionné, ce qui fait foi de son engagement à l'égard du développement des compétences et de la formation continue dans son entreprise.

## **OBJECTIF 7 : Consolidation de l'intervention des comités sectoriels de main-d'œuvre en faveur du développement structurel de la formation dans les entreprises**

Dans le cadre de cet objectif du programme, le projet prévoit le financement, pour un comité sectoriel de main-d'œuvre, d'un poste de coordonnatrice ou de coordonnateur de la formation consacré à la promotion de la formation en emploi et à l'implantation de diverses stratégies d'apprentissage, notamment celles liées aux normes professionnelles, dans les entreprises de son secteur. La pertinence d'un tel poste doit être justifiée quant aux objectifs visés et aux résultats escomptés. Le rôle de la coordonnatrice ou du coordonnateur de la formation doit être clairement défini au regard de la démarche proposée et se distinguer des activités de gestion et d'administration qui incombent normalement à l'organisme promoteur pour la mise en œuvre du projet.

La contribution maximale du Fonds dans le cadre de cet objectif du programme correspond au salaire, incluant les avantages sociaux, pour le poste de coordonnatrice ou de coordonnateur de la formation conformément à la politique salariale du comité sectoriel, jusqu'à un maximum de 70 000 \$ par année pour des semaines de 35 heures. Les dépenses occasionnées par la réalisation des mandats confiés à la coordonnatrice ou au coordonnateur de la formation peuvent faire l'objet d'une demande de subvention dans la mesure où l'objectif visé s'inscrit dans ceux du programme. Dans un tel cas, le projet présenté devra respecter les mêmes critères d'évaluation que tout autre projet admissible (voir l'annexe 1).

Le renouvellement du poste de la coordonnatrice ou du coordonnateur de la formation est en fonction des résultats atteints au regard des mandats qui lui étaient confiés et du bien-fondé du plan d'action précis qui sera sous sa responsabilité.

## **ÉVALUATION DES PROJETS**

Les renseignements nécessaires et les éléments sur lesquels se fonde principalement l'évaluation des projets sont décrits dans un aide-mémoire à l'annexe 1.

## **CRITÈRES, BARÈMES ET LIMITES**

### **ADMISSIBILITÉ DES ENTREPRISES À LA PARTICIPATION AU PROJET**

#### **Entreprises admissibles**

- Les entreprises privées à but lucratif.
- Les coopératives.
- Les organismes à but non lucratif.

## Entreprises inadmissibles

- Les ministères, municipalités et organismes du gouvernement du Québec, dont la liste figure à l'adresse suivante : [www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs/commun/gouv/minorg?lang=fr](http://www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs/commun/gouv/minorg?lang=fr).
- Les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada, dont la liste figure à l'adresse suivante : [www.canada.gc.ca/depts/major/depind\\_f.html](http://www.canada.gc.ca/depts/major/depind_f.html).
- Les entreprises ou organismes financés à plus de 50 % par des fonds publics, **à l'exception de ceux qui font partie du secteur couvert par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire et des centres hospitaliers de soins de longue durée (CHSLD) privés non conventionnés.**
- Les partis ou associations politiques.

## Entreprises exclues pour les raisons suivantes

- Les entreprises qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée antérieurement envers le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, sauf si elles respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère.
- Les entreprises qui se livrent à des activités portant à controverse et avec lesquelles il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère ou de la Commission des partenaires du marché du travail.
- Les entreprises dont les activités sont interrompues en raison d'un conflit de travail (grève ou lock-out).

## CONTRIBUTION FINANCIÈRE DU FONDS

Le Fonds contribue au projet en fonction des balises et des limites établies dans le programme. Sont également pris en compte :

- la recherche, par le promoteur, du meilleur coût relativement aux objectifs visés et aux résultats attendus;
- le degré de complexité des travaux à accomplir et les coûts habituellement en vigueur sur le marché pour des travaux équivalents;
- l'engagement du promoteur se traduisant, notamment, par une participation, financière ou autre, des entreprises bénéficiant des activités subventionnées.

## ■ Les dépenses admissibles pour le promoteur du projet

De façon générale, sont admissibles les coûts réels engagés par les promoteurs, tels que :

- les honoraires professionnels des ressources externes;
- le salaire réel, incluant les avantages sociaux, des ressources internes de l'organisme promoteur lorsqu'elles sont attitrées à la réalisation du projet en surplus ou en remplacement de leurs tâches habituelles;
- les frais de déplacement, d'hébergement et de repas;
- la location de salles, les dépenses de reprographie, de messagerie, etc.;
- le remboursement, sans justification, des frais liés aux activités de gestion et d'administration déboursés par l'organisme promoteur pour la mise en œuvre du projet, jusqu'à un maximum de 10 % des coûts réels subventionnés;
- les dépenses liées à la participation du personnel des entreprises admissibles à un remboursement. Seules les entreprises suivantes ont droit au remboursement de leurs dépenses admissibles :
  - ◆ dans le cadre des projets qui visent le développement des compétences de base chez les personnes en emploi ou la connaissance du français chez les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration, les entreprises admissibles dont la masse salariale étaient de 250 000 \$ ou plus en 2011<sup>7</sup>;
  - ◆ dans tout autre projet, les entreprises admissibles dont la masse salariale se situaient entre 250 000 \$ et 10 millions de dollars en 2011.

## ■ Les limites de la contribution du Fonds

- La subvention s'applique aux dépenses admissibles qui ne font pas l'objet d'une aide financière gouvernementale.
- Pour être accordée, la subvention doit être de 500 \$ ou plus.
- Les entreprises qui participent au projet et qui sont admissibles au remboursement de leurs dépenses ne peuvent recevoir plus de 5 % de leur masse salariale, jusqu'à un maximum de 100 000 \$ par année financière, et ce, en prenant aussi en compte les subventions accordées dans le cadre du programme régionalisé du Fonds.

<sup>7</sup> Tel qu'en fait foi le formulaire Sommaire des retenues et des cotisations de l'employeur – numéro RLZ-1.S de 2011 du ministère du Revenu du Québec.

## ■ Le remboursement des dépenses admissibles

Le taux de remboursement est de 100 % du coût réel des dépenses admissibles, à l'exception de celles supportées par les donneurs d'ordres pour lesquels ce taux est fixé à 75 %.

Pour les dépenses suivantes, le remboursement ne peut excéder les barèmes énoncés ci-après.

- Les dépenses liées au recours à des formatrices et à des formateurs ou à des consultantes et à des consultants :
  - ◆ les honoraires professionnels réels. Selon la complexité des travaux à accomplir, le remboursement des honoraires pourrait atteindre un montant maximal de 150 \$ l'heure;
  - ◆ les frais réels de déplacement et de séjour (hébergement et repas);
  - ◆ les honoraires professionnels d'une ou d'un interprète assurant la formation de personnes malentendantes peuvent être remboursés.
- Pour que ces dépenses soient admissibles, la formation doit :
  - ◆ être donnée par des formatrices ou des formateurs agréés<sup>8</sup> en vertu du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation;
  - ◆ ou être donnée par un établissement reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;
  - ◆ ou être organisée par un ordre professionnel régi par le Code des professions;
  - ◆ ou être donnée par une formatrice ou un formateur associé à une technologie ou à une expertise unique;
  - ◆ ou être donnée par une formatrice ou un formateur interne en emploi<sup>9</sup> ou retraité qui possède les compétences à transférer.

Les promoteurs d'un projet peuvent donner eux-mêmes la formation, à la condition de détenir un certificat d'agrément en vertu du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation.

- Les dépenses liées à la participation du personnel<sup>10</sup> au projet:
  - ◆ le salaire réel, incluant les avantages sociaux, jusqu'à un maximum de 20 \$ l'heure par participante et participant;
  - ◆ les frais réels de déplacement et de séjour (hébergement et repas);
  - ◆ le matériel pédagogique.

8 On peut consulter le répertoire des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation agréés à l'adresse suivante : [agrement-formateurs.gouv.qc.ca/menu.idc](http://agrement-formateurs.gouv.qc.ca/menu.idc). L'obligation de détenir un certificat d'agrément ne s'applique qu'aux activités de formation. Les autres types d'activités réalisées par une consultante ou un consultant externe privé dans le cadre d'un projet subventionné ne comportent pas cette exigence.

9 Pour les formatrices et les formateurs internes en emploi, le Fonds rembourse le salaire réel, incluant les avantages sociaux, et ce, même si une formatrice ou un formateur interne en emploi est agréé en vertu du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation ou à l'emploi d'un organisme formateur ou d'un service de formation agréés. Cette règle s'applique, même lorsque la formation est donnée en dehors des heures de travail régulières de la formatrice ou du formateur interne ou dans une autre entreprise que celle qui l'emploie.

10 Les personnes visées par cette disposition sont les personnes salariées en emploi au moment du dépôt de la demande, celles qui ont été engagées en remplacement des personnes ayant quitté l'entreprise après le dépôt de la demande et celles pour lesquelles un lien d'emploi est maintenu avec l'employeur, tel que le confirme la date de retour prévue apparaissant sur leur relevé de cessation d'emploi ou convenue dans une convention collective. Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs étrangers ayant un permis de travail temporaire ne sont pas admissibles.



## ■ La durée de réalisation des projets

La durée de réalisation d'un projet ne peut excéder deux ans.

La durée de réalisation d'un projet visant l'élaboration d'une norme professionnelle par un comité sectoriel de main-d'œuvre peut s'étendre jusqu'à trois ans, selon la complexité des travaux à accomplir.

## EXCLUSION DE CERTAINES ACTIVITÉS

Les activités énumérées ci-dessous ne peuvent être financées par ce programme de subvention du Fonds :

- les activités entreprises avant la date à laquelle un accord de principe relatif à l'acceptation du projet est donné par le Groupe de travail de la Commission sur la loi et son fonds;
- la formation en bureautique;
- les colloques, congrès, symposiums, dîners-causeries et autres événements de ce type;
- la formation autodidacte;
- en conformité avec les lois et règlements du Québec, la formation donnée dans une autre langue que le français par la formatrice ou le formateur, à l'exception d'une formation visant l'apprentissage de la langue anglaise;
- la traduction vers l'anglais de contenu et de matériel pédagogiques;
- le maintien et le développement des compétences ou de la requalification requise par une loi ou une réglementation, sauf si le projet vise un métier réglementé hors construction (voir la section du programme portant sur l'objectif de soutenir l'obtention de certificats de qualification des métiers réglementés hors construction, page 10);
- l'élaboration de logiciels et la production d'outils d'apprentissage virtuel;
- l'analyse des besoins de formation individuels du personnel à l'emploi de chaque entreprise représentée par l'organisme promoteur. Par contre, l'analyse macrosectorielle ou macroterritoriale des besoins de formation relatifs à une problématique particulière aux activités économiques ou à la situation géographique des entreprises est admissible si elle ne fait pas déjà l'objet d'une aide gouvernementale.

# 2 SOUTIEN RÉGIONALISÉ AUX ENTREPRISES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Ce programme s'adresse aux entreprises individuelles. Pour y avoir accès, les entreprises admissibles doivent s'adresser au bureau d'Emploi-Québec de leur région<sup>11</sup>.

## ADMISSIBILITÉ DES ENTREPRISES

### ENTREPRISES ADMISSIBLES

Les entreprises suivantes, dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 10 millions de dollars en 2011 :

- les entreprises privées à but lucratif;
- les coopératives;
- les organismes à but non lucratif;
- les associations de travailleuses et de travailleurs légalement constituées représentant le personnel de l'entreprise.

Toutefois, les projets qui visent le développement des **compétences de base** chez les personnes en emploi ou la **connaissance du français** chez les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration sont accessibles aux entreprises admissibles dont la masse salariale était de 250 000 \$ ou plus en 2011.

### ENTREPRISES INADMISSIBLES

- Les ministères, municipalités et organismes du gouvernement du Québec, dont la liste figure à l'adresse suivante : [www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs/commun/gouv/minorg?lang=fr](http://www.gouv.qc.ca/portail/quebec/pgs/commun/gouv/minorg?lang=fr).
- Les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada, dont la liste figure à l'adresse suivante : [www.canada.gc.ca/depts/major/depind\\_f.html](http://www.canada.gc.ca/depts/major/depind_f.html).
- Les entreprises ou organismes financés à plus de 50 % par des fonds publics, **à l'exception de ceux qui font partie du secteur couvert par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire et des centres hospitaliers de soins de longue durée (CHSLD) privés non conventionnés.**
- Les partis ou associations politiques.

<sup>11</sup> On peut connaître les coordonnées de la Direction régionale d'Emploi-Québec d'une région en faisant une recherche sur le site d'Emploi-Québec à l'adresse suivante : [emploiquebec.gouv.qc.ca/francais/entreprises/services/index.htm](http://emploiquebec.gouv.qc.ca/francais/entreprises/services/index.htm).

## ENTREPRISES EXCLUES POUR LES RAISONS SUIVANTES

- Les entreprises qui n'ont pas fini de rembourser une dette contractée antérieurement envers le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, sauf si elles respectent une entente écrite de remboursement avec le Ministère.
- Les entreprises qui se livrent à des activités portant à controverse et avec lesquelles il serait déraisonnable d'associer le nom du Ministère ou de la Commission des partenaires du marché du travail.
- Les entreprises dont les activités sont interrompues en raison d'un conflit de travail (grève ou lock-out).

## PROJETS ADMISSIBLES

Pour être admissibles, les projets doivent s'inscrire dans l'un ou l'autre des objectifs soutenus par ce programme de subvention du Fonds. Le promoteur doit démontrer que le projet contribuera à résoudre un problème qu'éprouve son entreprise par l'atteinte de résultats tangibles et mesurables.

## OBJECTIFS DU PROGRAMME

### OBJECTIF 1 : Acquisition de la formation de base par des personnes en emploi

De façon générale, les projets visent l'acquisition des compétences de base par du personnel non qualifié afin de favoriser son adaptation aux changements technologiques et organisationnels, son maintien en emploi ou sa polyvalence dans l'entreprise.

Plus précisément, cet objectif du programme soutient :

- l'amélioration, jusqu'au niveau du diplôme d'études secondaires (DES), des compétences en français, en mathématiques et dans les autres matières obligatoires pour l'obtention du DES.

Les projets peuvent aussi soutenir :

- les activités préparatoires aux tests d'équivalence de niveau secondaire (ex. : TENS, GED) dans la mesure où elles s'inscrivent dans une démarche visant à améliorer la mobilité et la qualification du personnel en question.

### OBJECTIF 2 : Amélioration de la connaissance du français chez les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration

Les projets poursuivant cet objectif visent les personnes en emploi issues de l'immigration, parlant peu ou pas du tout français, et qui doivent acquérir cette compétence pour garder leur emploi ou améliorer leur mobilité ou leur polyvalence.

Le but de ces projets est d'apprendre à lire, à écrire, à compter et à communiquer en français, pour atteindre le niveau en langue seconde correspondant à un diplôme d'études secondaires (DES).

### **OBJECTIF 3 : Soutien à la mobilité interne de la main-d'œuvre dans les entreprises, notamment par le transfert intergénérationnel des compétences**

Cet objectif du programme soutient les entreprises qui favorisent la mobilité interne grâce à l'investissement dans le développement des compétences de leur personnel, entre autres par le transfert intergénérationnel des compétences, de manière à ce qu'il accède à des postes plus qualifiés ou devienne plus polyvalent.

L'entreprise doit démontrer qu'elle se trouve dans la nécessité de pourvoir un ou des postes, en raison notamment :

- du départ à la retraite d'un ou de plusieurs membres du personnel;
- de la croissance ou de la diversification des activités de l'entreprise;
- d'une démarche d'amélioration des processus de production;
- du taux de roulement de la nouvelle main-d'œuvre dans un contexte où la demande est supérieure à l'offre de travail.

Dans tous les cas, le projet cible l'acquisition ou la préservation de compétences clés<sup>12</sup> au regard des objectifs stratégiques de l'entreprise et s'inscrit dans la démarche d'une entreprise qui choisit de déployer des efforts :

- pour mieux planifier et structurer le transfert d'expertise, notamment entre les travailleuses et travailleurs de différentes générations;
- pour favoriser la mobilité interne du personnel en investissant dans le développement de ses compétences.

Ce faisant, des postes d'entrée pourront se libérer et devenir accessibles aux personnes sans emploi, contribuant ainsi à l'amélioration du taux d'emploi. La formation des personnes nouvellement embauchées par suite de l'application de ce processus est également admissible.

Le projet peut prévoir, sur une durée maximale d'une année et selon la problématique à résoudre :

- le développement et la mise en œuvre d'un processus de transfert de compétences;
- l'élaboration d'outils et de stratégies d'apprentissage mettant à contribution le personnel expérimenté (par exemple, à la veille de la retraite ou retraité);
- l'acquisition de compétences pédagogiques par des formatrices et des formateurs internes;
- la mise en œuvre d'activités de formation pouvant aussi faire appel à des formatrices et des formateurs externes.

<sup>12</sup> Les compétences liées à une expertise unique, à une fonction stratégique ou aux impératifs de développement économique, technologique ou organisationnel.

#### **OBJECTIF 4 : Soutien à la reconnaissance des compétences et des acquis des personnes en emploi**

Ces projets s'inscrivent dans une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) par rapport à un programme de formation professionnelle (spécialisée ou semi-spécialisée) et technique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Il peut aussi s'agir de projets permettant l'accès à la formation (hors production) visant à acquérir les compétences manquantes à l'obtention d'une certification reconnue par le gouvernement du Québec pour le personnel ayant fait l'objet d'une évaluation de ses compétences par rapport à une norme professionnelle approuvée par la Commission.

La réalisation de ces projets implique, selon le cas, la participation des comités sectoriels de main-d'œuvre et du réseau de l'éducation. Elle nécessite aussi un arrimage aux mesures et services d'Emploi-Québec ou du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Ainsi, l'aide financière que le Fonds peut attribuer couvre les activités ou les étapes de la démarche de reconnaissance qui ne font pas l'objet d'une aide gouvernementale.

#### **OBJECTIF 5 : Soutien à l'implantation des stratégies d'apprentissage du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre**

Cet objectif du programme vise à soutenir l'implantation du **Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)** dans les entreprises admissibles lorsque le crédit d'impôt provincial ne peut s'appliquer. Plus précisément, cet objectif concerne les deux situations suivantes :

- lorsqu'une compagne ou un compagnon n'est pas une salariée ou un salarié de l'entreprise où se déroule le PAMT (ex. : coiffeuse ou coiffeur autonome qui loue une chaise dans un salon, la compagne ou le compagnon est à la retraite);
- lorsque l'entreprise où se déroule le PAMT est un organisme à but non lucratif exempté de l'impôt sur le revenu par le ministère du Revenu du Québec (ex. : les entreprises d'économie sociale d'aide à domicile).

Dans ces deux cas, il s'agit d'entreprises admissibles au programme Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre, soit des entreprises dont la masse salariale se situait entre 250 000 \$ et 10 millions de dollars en 2011.

Pour cet objectif du programme, la contribution financière du Fonds est calculée selon les modalités administratives du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail. Elle tient aussi compte des bonifications relatives aux apprenties et aux apprentis ayant un handicap et aux immigrantes et aux immigrants reçus. Le montant de la subvention ainsi établi est versé à l'entreprise selon les modalités prévues pour le programme Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre.

## **OBJECTIF 6 : Soutien à la structuration de la formation dans les entreprises**

Cet objectif du programme a pour but de soutenir les entreprises pour leur permettre de mieux structurer et gérer la formation de leur main-d'œuvre et d'accroître leur autonomie à cet égard. Le soutien offert se traduira entre autres par :

- l'amélioration des compétences en gestion de la formation et en transfert des compétences;
- l'acquisition de l'habileté à utiliser des outils d'analyse des besoins de formation et de planification des activités de formation, à évaluer les résultats de la formation et à favoriser l'intégration des apprentissages;
- la prise en charge par l'entreprise d'activités de gestion de la formation, en faisant, autant que possible, participer le personnel au processus de gestion de la formation.

En vue de l'atteinte de cet objectif, le programme soutient l'un ou l'autre des deux moyens suivants selon la problématique particulière de l'entreprise et les résultats attendus :

- la création d'un poste de coordonnateur ou de coordonnatrice de la formation;
- l'utilisation d'un service d'accompagnement jumelant le dirigeant ou la dirigeante d'une PME avec une ou un gestionnaire d'expérience, retraité ou non, dont l'expertise répond aux besoins de la PME en matière de gestion de la formation.

### **6.1 Embauche d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur de la formation**

La pertinence de ce poste doit être évaluée au regard de la problématique particulière que pose le développement du capital humain dans l'entreprise, des objectifs visés et des résultats escomptés par l'embauche d'une coordonnatrice ou d'un coordonnateur de la formation, de manière à justifier le choix de ce moyen.

#### **Rôle**

Le rôle de la coordonnatrice ou du coordonnateur de la formation est de conseiller et d'assister l'entreprise en ce qui a trait à la gestion et à la structuration du développement des compétences de l'ensemble de ses ressources humaines.

#### **Mandat**

Le mandat couvre les champs de la planification, de l'organisation, de l'administration et du suivi des besoins et des activités de formation de l'entreprise de même que celui de l'évaluation des retombées de la formation. L'accomplissement de ce mandat peut nécessiter des interventions connexes en ce qui a trait aux descriptions d'emploi, aux modes de supervision et d'évaluation du rendement, et ce, plus spécialement dans les entreprises qui ne sont pas dotées de tels outils de gestion. À cet égard, un arrimage à d'autres mesures peut s'avérer pertinent.

## Contribution du Fonds

Le Fonds contribue pendant un an au financement du salaire, incluant les avantages sociaux, de la coordonnatrice ou du coordonnateur de la formation. Cette contribution est établie sur la base du salaire réel en fonction de la politique salariale de l'entreprise, du nombre d'heures travaillées par semaine et est versée selon les modalités suivantes :

- 75 % du salaire réel, incluant les avantages sociaux, jusqu'à un maximum de **50 000 \$** pour un poste à temps plein.

## 6.2 Accompagnement

Cet objectif du programme soutient également la mise en œuvre d'activités d'accompagnement permettant aux PME de bénéficier de l'appui et des conseils d'une personne-ressource expérimentée en matière de gestion de la formation. Cette personne vient :

- d'une entreprise, du même secteur d'activité ou d'un même domaine industriel, qui peut démontrer avoir un processus structuré de formation;

**OU**

- d'une entreprise titulaire d'un certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF) délivré par la Commission.

Cette personne-ressource peut démontrer qu'elle est ou a été gestionnaire dans le domaine des ressources humaines (directeur ou directrice, coordonnateur ou coordonnatrice) ou que son mandat de gestion visait notamment les ressources humaines, et qu'elle ne pratique pas généralement la consultation à titre d'activité lucrative.

## Rôle

Dans le contexte de rencontres périodiques structurées, la personne-ressource aide le dirigeant ou la dirigeante de la PME, ou la ou le gestionnaire désigné, à développer des compétences en gestion de la formation suivant un plan d'action établi conjointement. La personne-ressource assume un rôle-conseil en mettant à profit sa propre expertise. Elle conscientise la dirigeante ou le dirigeant de la PME quant aux limites de ses façons de faire et le guide dans la conception de nouvelles approches et dans la pratique de nouvelles habiletés.

Le plan d'action doit comprendre des cibles de résultats mesurables quant aux retombées dans l'entreprise de la structuration de la formation (par exemple, application d'un processus de détermination des besoins de formation en fonction des objectifs d'affaires, d'un processus d'évaluation des retombées de la formation, création d'un comité de formation, obtention d'un certificat de qualité des initiatives de formation délivré par la Commission, etc.).

## Contribution du Fonds

- Le temps consacré à l'accompagnement par la personne-ressource et subventionné par le Fonds ne peut dépasser 200 heures. rétribuées au taux maximal s'établit à 50 \$ l'heure. Le salaire de la dirigeante ou du dirigeant accompagné n'est pas subventionné, ce qui fait foi de son engagement à l'égard du développement des compétences et de la formation continue dans son entreprise.
- Un maximum de 10 000 \$ sur un an.

## ÉVALUATION DES PROJETS

Dans le cadre de ce programme, les entreprises admissibles doivent s'adresser au bureau d'Emploi-Québec de leur région.

Les projets admissibles en vertu des objectifs du programme devront respecter les critères d'évaluation, fondés principalement sur les éléments décrits à l'annexe 1. Les modalités suivant lesquelles cette évaluation de la demande de subvention est effectuée sont fonction des principes directeurs qui sous-tendent la prestation de services aux entreprises d'Emploi-Québec.

## CRITÈRES, BARÈMES ET LIMITES

### CONTRIBUTION FINANCIÈRE DU FONDS

Le Fonds contribue au projet en fonction des balises et des limites établies dans le programme. Sont également pris en compte :

- la recherche, par l'entreprise, du meilleur coût relativement aux objectifs visés et aux résultats attendus;
- le degré de complexité des travaux à accomplir et les coûts habituellement en vigueur sur le marché pour des travaux équivalents;
- l'engagement de l'entreprise se traduisant, notamment, par une participation financière ou autre au coût du projet.

La subvention s'applique aux dépenses admissibles qui ne font pas l'objet d'une aide gouvernementale.

Pour être accordée, la subvention doit être de 500 \$ ou plus.

Les entreprises admissibles ne peuvent recevoir plus de 5 % de leur masse salariale, jusqu'à un maximum de 100 000 \$ par année financière, et ce, en prenant aussi en compte les subventions accordées par le programme Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre du Fonds.

Le taux de remboursement est de 100 % du coût réel des dépenses admissibles, jusqu'à concurrence des barèmes énoncés ci-après.

#### ■ **Les dépenses liées au recours à des formatrices et à des formateurs ou à des consultantes et à des consultants**

- Les honoraires professionnels réels. Selon la complexité des travaux à accomplir, le remboursement des honoraires pourrait atteindre un montant maximal de 150 \$ l'heure.
- Les frais réels de déplacement et de séjour (hébergement et repas).
- La location de salle et d'équipement, les frais de reprographie et de messagerie.



Les honoraires professionnels d'une ou d'un interprète assurant la formation de personnes malentendantes peuvent être remboursés.

Pour que ces dépenses soient admissibles, la formation doit :

- être donnée par des formatrices ou des formateurs agréés<sup>13</sup> en vertu du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation;
- ou être donnée par un établissement reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;
- ou être organisée par un ordre professionnel régi par le Code des professions;
- ou être donnée par une formatrice ou un formateur associé à une technologie ou à une expertise unique;
- ou être donnée par une formatrice ou un formateur interne en emploi<sup>14</sup> ou retraité qui possède les compétences à transférer.

#### ■ **Les dépenses liées à la participation du personnel<sup>15</sup> au projet**

- le salaire réel, incluant les avantages sociaux, les frais réels de déplacement et de séjour (hébergement et repas), et ce, jusqu'à un maximum de 20 \$ l'heure par participante et participant;
- le matériel pédagogique.

#### ■ **La durée de réalisation des projets**

La durée de réalisation d'un projet ne peut excéder un an.

13 On peut consulter le répertoire des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation agréés à l'adresse suivante : [agrement-formateurs.gouv.qc.ca/menu.idc](http://agrement-formateurs.gouv.qc.ca/menu.idc). L'obligation de détenir un certificat d'agrément ne s'applique qu'aux activités de formation. Les autres types d'activités réalisées par une consultante ou un consultant externe privé dans le cadre d'un projet subventionné ne comportent pas cette exigence.

14 Pour les formatrices et formateurs internes en emploi, le Fonds rembourse le salaire réel, incluant les avantages sociaux, et ce, même si une formatrice ou un formateur interne en emploi est agréé en vertu du Règlement sur l'agrément des organismes formateurs, des formateurs et des services de formation ou à l'emploi d'un organisme formateur ou d'un service de formation agréés. Cette règle s'applique, même lorsque la formation est donnée en dehors des heures de travail régulières de la formatrice ou du formateur interne ou dans une autre entreprise que celle qui l'emploie.

15 Les personnes visées par cette disposition sont les personnes salariées en emploi au moment du dépôt de la demande, celles qui ont été engagées en remplacement des personnes ayant quitté l'entreprise après le dépôt de la demande et celles pour lesquelles un lien d'emploi est maintenu avec l'employeur, tel que le confirme la date de retour prévue apparaissant sur leur relevé de cessation d'emploi ou convenue dans une convention collective. Par ailleurs, les travailleuses et travailleurs étrangers ayant un permis de travail temporaire ne sont pas admissibles.

## **EXCLUSION DE CERTAINES ACTIVITÉS**

Les activités énumérées ci-dessous ne peuvent être financées par ce programme de subvention du Fonds :

- les activités entreprises avant la date de la signature de l'entente par la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre;
- la formation en bureautique;
- les colloques, congrès, symposiums, dîners causeries et autres événements de ce type;
- la formation autodidacte;
- en conformité avec les lois et règlements du Québec, la formation donnée dans une autre langue que le français par la formatrice ou le formateur, à l'exception d'une formation visant l'apprentissage de la langue anglaise;
- la traduction vers l'anglais de contenu et de matériel pédagogiques;
- le maintien et le développement des compétences ou de la requalification requises par une loi ou une réglementation;
- l'élaboration de logiciels et la production d'outils d'apprentissage virtuel.

# 3 SOUTIEN AU DÉMARRAGE ET À LA STRUCTURATION DES MUTUELLES DE FORMATION

Ce programme s'adresse aux mutuelles de formation nouvellement reconnues qui ont besoin d'un soutien financier pour franchir les premières étapes de leur mise sur pied.

Ce programme prévoit également, à la section **Mesures transitoires**, des dispositions particulières à l'intention des mutuelles de formation qui ont été reconnues et financées durant la période couverte par le Pacte pour l'emploi du gouvernement du Québec.

Les mutuelles de formation admissibles doivent s'adresser à la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre<sup>16</sup> de la Commission.

## PROMOTEURS ADMISSIBLES

Sont admissibles les organismes suivants, reconnus<sup>17</sup> par la Commission en vertu du Règlement sur les mutuelles de formation. Il peut s'agir :

- d'un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu par la Commission;
- d'un comité paritaire constitué en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective;
- d'un regroupement d'entreprises à caractère régional;
- d'un regroupement d'entreprises à caractère sectoriel;
- d'un regroupement d'entreprises donneuses d'ouvrage et sous-traitantes dans un même domaine industriel;
- d'un regroupement d'entreprises dont la main-d'œuvre appartient à une clientèle précise visée par un comité d'intégration et de maintien en emploi (CIME).

Les mutuelles de formation reconnues **avant le 1<sup>er</sup> avril 2011** et qui ont obtenu un financement dans le cadre de l'application du Pacte pour l'emploi doivent se reporter à la section **Mesures transitoires** à la page 30.

<sup>16</sup> Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre : 800, rue du Square-Victoria, 28<sup>e</sup> étage, C. P. 100, Montréal (Québec) H4Z 1B7.

<sup>17</sup> Les conditions de reconnaissance sont prévues par le Règlement sur les mutuelles de formation. Le Guide sur les mutuelles de formation peut être consulté à l'adresse suivante : [emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00\\_fdrco\\_guide\\_mutuelles.pdf](http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_fdrco_guide_mutuelles.pdf).

## **OBJECTIF DU PROGRAMME**

Ce programme vise à soutenir la création de regroupements d'entreprises constitués en mutuelles de formation et leur croissance. De façon générale, le but de ce programme est de contribuer :

- à accroître la participation des PME au développement des compétences de la main-d'œuvre;
- à accroître l'autonomie des PME en matière de gestion de la formation;
- à favoriser la concertation et le partenariat entre des entreprises d'un même secteur d'activité économique ou d'un même territoire;
- à résoudre une problématique stratégique ou structurelle commune en matière de développement des compétences;
- à assurer la viabilité des mutuelles de formation au cours des étapes cruciales du démarrage et de l'organisation des services;

et ce, en participant financièrement aux deux premières phases de la mise sur pied des mutuelles de formation, soit :

- le démarrage et le recrutement d'entreprises participantes;
- la création et l'organisation des services de formation.

## **ORIENTATIONS SOUTENUES PAR CE PROGRAMME**

Dans le but d'encourager la mise sur pied de mutuelles de formation, la Commission a adopté certaines orientations qui, à son sens, traduisent l'esprit du Règlement sur les mutuelles de formation et doivent être suivies en appliquant ce programme :

- l'engagement des entreprises membres à l'égard de leur mutuelle de formation, qui se traduit notamment par leur participation à son financement;
- l'objectif visé par la mutuelle de formation doit être l'autonomie des entreprises participantes en y encourageant la structuration de la formation;
- le soutien financier au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation offert par ce programme est, par conséquent, conditionnel à la capacité d'autofinancement complet des frais de fonctionnement dans un délai maximal de trois ans.

## ACTIVITÉS ADMISSIBLES

- Les activités se rapportant à la concertation et au recrutement d'entreprises pour former le regroupement.
- Les activités s'appliquant à l'élaboration de stratégies et à l'organisation des services de la mutuelle de formation.
- Les activités de concertation entre les entreprises et entre les employeurs et les travailleuses et les travailleurs qui visent à définir les besoins et l'offre de service de la mutuelle de formation.

Afin d'obtenir une aide financière pour soutenir la mise en œuvre de son offre de service aux entreprises qu'elle sert, la mutuelle de formation peut aussi déposer une demande de subvention conformément au programme Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre 2012-2013 dans la mesure où son projet correspond à l'un ou l'autre des objectifs de ce programme du Fonds.

## CONTRIBUTION FINANCIÈRE DU FONDS

La demande de subvention adressée au Fonds par la mutuelle de formation doit obligatoirement s'appuyer sur une étude de pertinence<sup>18</sup> faite, aux frais de la mutuelle de formation, par une experte indépendante ou un expert indépendant. Cette analyse vise principalement à démontrer la viabilité de la mutuelle de formation lorsqu'elle ne disposera plus du soutien financier accordé par le Fonds en fonction des limites établies par ce programme.

## BARÈMES ET LIMITES

- La contribution du Fonds au démarrage et à la structuration de la mutuelle de formation est accordée annuellement pendant une période qui ne peut excéder trois ans. L'aide est renouvelable chaque année en fonction des résultats de l'évaluation du rapport d'activité de la mutuelle de formation pour l'année écoulée.
- Le soutien financier du Fonds est dégressif et s'applique selon l'échelle suivante :
  - ◆ 1<sup>re</sup> année : 100 % de la subvention accordée, jusqu'à concurrence de 150 000 \$;
  - ◆ 2<sup>e</sup> année : 66  $\frac{2}{3}$  % de la subvention accordée, jusqu'à concurrence de 100 000 \$;
  - ◆ 3<sup>e</sup> année : 33  $\frac{1}{3}$  % de la subvention accordée, jusqu'à concurrence de 50 000 \$.
- Le montant maximal de l'aide pour une période de trois ans s'élève à 300 000 \$.

La demande de subvention de la mutuelle de formation doit comprendre ses prévisions budgétaires pour les trois premières années de son fonctionnement ainsi que la description des moyens qu'elle compte utiliser pour remédier à la diminution du soutien financier au cours de la deuxième et de la troisième année.

<sup>18</sup> Vous trouverez à l'annexe 1 un aide-mémoire décrivant les éléments que devrait comprendre l'étude de pertinence.

## MESURES TRANSITOIRES

Cette section vise exclusivement les mutuelles de formation reconnues en vertu du Règlement sur les mutuelles de formation **avant le 1<sup>er</sup> avril 2011**. Elle prévoit des dispositions particulières qui prennent en compte la durée, limitée au 31 mars 2011<sup>19</sup>, du financement qu'elles ont obtenu dans le cadre de l'application du Pacte pour l'emploi du gouvernement du Québec.

Le soutien financier qu'il est possible de recevoir du Fonds est modulé selon l'année où la mutuelle de formation a été reconnue, de façon à tenir compte de la durée de l'aide financière dont elle a pu bénéficier dans le cadre de l'application du Pacte pour l'emploi.

Année d'obtention d'un financement dans le cadre de l'application du Pacte pour l'emploi	Possibilité de financement par le Fonds*		Taux de financement par le Fonds	Subvention maximale
Du 1 <sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011	2011-2012		100 % de la subvention accordée	150 000 \$
	2 ans	2012-2013	66 ⅔ % de la subvention accordée	100 000 \$
		2013-2014	33 ⅓ % de la subvention accordée	50 000 \$
Du 1 <sup>er</sup> avril 2009 au 31 mars 2010	2011-2012		66 ⅔ % de la subvention accordée	100 000 \$
	1 an	2012-2013	33 ⅓ % de la subvention accordée	50 000 \$
Du 1 <sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009	1 an	2011-2012	33 ⅓ % de la subvention accordée	50 000 \$

\* Les mutuelles visées par les dispositions transitoires indiquées dans les **zones grisées** du tableau ont pu s'en prévaloir dans le cadre du programme Soutien au démarrage et à la structuration des mutuelles de formation 2011-2012. Il n'y a aucune possibilité de rétroagir puisque le programme 2011-2012 n'est plus en vigueur.

Le montant de la subvention accordée sera établi sur la base d'une demande de financement, adressée à la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre pour 2012-2013, qui fait état des besoins de l'organisme au regard des activités admissibles.

Dans sa demande, la mutuelle de formation devra démontrer sa capacité d'autofinancement à moyen et à court terme, compte tenu de la durée possible du soutien fourni par le Fonds.

Rappelons que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2011, les mutuelles de formation sont admissibles à des demandes visant l'ensemble des objectifs<sup>20</sup> du programme Soutien aux promoteurs collectifs pour le développement de la main-d'œuvre. Ainsi, la plupart des activités bénéficiant directement aux entreprises membres de la mutuelle de formation (et non à l'organisme) soutenue financièrement grâce au Pacte pour l'emploi peuvent faire l'objet d'une demande de subvention dans le cadre de l'application de ce programme du Fonds. Il peut s'agir, par exemple, de l'élaboration ou de l'adaptation de contenus de formation ou encore d'activités d'accompagnement pour contribuer à la structuration de la formation dans les entreprises et à l'acquisition de leur autonomie en matière de gestion de la formation.

19 Dans le cas où l'entente conclue dans le cadre de l'application du Pacte pour l'emploi prend fin après le 31 mars 2011, le soutien financier qu'il est possible de recevoir du Fonds à partir de cette date est accordé pour une année complète.

20 À l'exception de l'objectif 7, *Consolidation de l'intervention des comités sectoriels de main-d'œuvre en faveur du développement structurel de la formation dans les entreprises*, réservé aux comités sectoriels de main-d'œuvre.

# 4 ACCOMPAGEMENT DES ENTREPRISES POUR LA RELANCE DE L'EMPLOI (AERE)

Le programme AERE (Accompagnement des entreprises pour la relance de l'emploi) a pour objet de soutenir les entreprises qui sont en train de relancer leurs activités après avoir subi le ralentissement économique des dernières années. On assiste, entre autres, à la reprise de l'emploi dans ces entreprises. Le programme AERE se situe dans la continuité des programmes SERRE et SEMER.

## ENTREPRISES ADMISSIBLES

Les entreprises admissibles doivent, sans égard à leur masse salariale, satisfaire **l'une ou l'autre** des conditions suivantes :

- avoir bénéficié des programmes SERRE ou SEMER;
- avoir bénéficié du programme Travail partagé du gouvernement fédéral;
- avoir subi un ralentissement conjoncturel de leurs activités au cours des trois dernières années<sup>21</sup>.

Le programme AERE permet de soutenir les entreprises au cours des premières étapes, souvent cruciales, de la relance de leurs activités, en répondant aux besoins de formation de leur personnel qui en découlent.

## PERSONNEL VISÉ

Le personnel visé comprend les salariés et salariées de l'entreprise qui doivent suivre une formation en raison de la relance des activités de l'entreprise (diversification de la production, réorganisation du travail, nouvelle machinerie, etc.). Il peut s'agir d'employés et d'employées qui se trouvent dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- employées et employés toujours en poste et n'ayant pas été touchés par la crise;
- employées et employés mis à pied qui sont rappelés;
- employées et employés à temps réduit qui voient leurs heures de travail augmenter;
- employées et employés nouvellement recrutés.

<sup>21</sup> On fait référence ici à des entreprises qui ont été touchées par le ralentissement conjoncturel de leurs activités et qui ont dû procéder à des réductions d'heures de travail ou à des mises à pied temporaires ou permanentes. En d'autres termes, il s'agit d'entreprises qui auraient répondu aux critères d'admissibilité du SERRE si elles en avaient fait la demande. Étant maintenant en processus de relance, elles peuvent donc avoir des postes à pourvoir, auquel cas elles sont en mesure de les garantir pour une durée d'au moins une année.

## ACTIVITÉS ADMISSIBLES<sup>22</sup>

- La formation de base (toute formation précédant l'acquisition d'un premier diplôme).
- La formation liée aux activités de l'entreprise et favorisant le développement des compétences et la qualification de l'employé ou de l'employée.

Les activités d'entraînement à la tâche sont encouragées à la condition que la formatrice ou le formateur interne ait les compétences pédagogiques nécessaires et la capacité de structurer la formation. Les coûts occasionnés par l'acquisition des compétences nécessaires pour être en mesure de structurer la formation interne sont admissibles (ex. : formation de formateurs et de formatrices, accompagnement par une conseillère ou un conseiller en formation reconnu, etc.).

## DURÉE DES ACTIVITÉS

- Un maximum de 12 mois.

## BARÈMES FINANCIERS

- Ce sont les mêmes que ceux du programme Soutien régionalisé aux entreprises pour le développement de la main-d'œuvre (voir pages 24 et 25).
- Sans égard à la masse salariale, 75 % de la subvention établie, jusqu'à un maximum de 100 000 \$ par établissement.

## COMPLÉMENTARITÉ ET CONCERTATION

Lorsque c'est pertinent, favoriser l'arrimage à d'autres mesures de soutien aux entreprises.

Le programme AERE ne se substitue pas aux mesures d'Emploi-Québec car les entreprises visées ne répondent pas au critère relatif au risque de perdre des emplois de la mesure MFOR-entreprises. De plus, AERE se distingue des Projets économiques d'envergure, étant donné qu'il est impossible d'accorder plus de 100 000 \$.

Il faut favoriser la concertation avec les employés et employées tout au long du processus.

<sup>22</sup> Pour être admissible, la formation doit être donnée en français par le formateur ou la formatrice, à l'exception d'une formation visant l'apprentissage de la langue anglaise.



## SUIVI DES PROJETS

Afin d'aider l'employeur à poursuivre la formation de son personnel, la conseillère ou le conseiller d'Emploi-Québec lui offre des services lui permettant :

- de mieux structurer les fonctions de gestion des ressources humaines et de formation de sa main-d'œuvre ;
- de mettre en œuvre et d'appliquer un processus de développement continu des compétences menant à l'obtention d'une exemption relative à l'application de la Loi sur les compétences grâce au Certificat de qualité des initiatives de formation. Le traitement des demandes se fera en collaboration avec la CPMT.

## 5 PROGRAMME DE SUBVENTION À LA RECHERCHE APPLIQUÉE

Le Programme de subvention à la recherche appliquée vise à soutenir la réalisation de projets de recherche appliquée sur les conditions facilitant la mise en œuvre et l'atteinte des objectifs de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, les pratiques qui en découlent et l'élaboration d'axes de recherche sur la formation de la main-d'œuvre revêtant une importance stratégique sur les plans économique, social et technologique.

Ce programme s'adresse aux chercheuses et aux chercheurs, aux institutions universitaires québécoises, ainsi qu'aux organismes de recherche privés et publics. La personne responsable d'un projet de recherche soumis doit être titulaire d'un doctorat ou posséder une formation et une expérience jugées satisfaisantes, résider au Québec et être rattachée à une institution québécoise ou ayant un établissement au Québec.

Pour plus amples renseignements sur ce programme : [www.cpmt.gouv.qc.ca](http://www.cpmt.gouv.qc.ca).

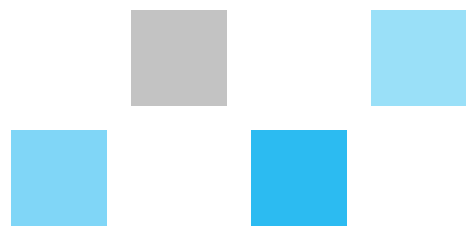
## 6 LES INITIATIVES DE LA COMMISSION

Ce programme permet à la Commission de contribuer aux projets qu'elle a retenus en faveur d'interventions ciblées de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre dans des secteurs porteurs ou en difficulté.

Soulignons que les projets soumis par un membre de la Commission dans le cadre de ce programme sont analysés par un comité d'expertes et d'experts externes, qui fait ses recommandations à la Commission.

# ANNEXE I – AIDE-MÉMOIRE

<b>RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX</b>	
Nom et coordonnées de l'organisme	<input type="checkbox"/>
Nom de la personne responsable du projet, sa fonction dans l'organisme, son numéro de téléphone et son adresse courriel	<input type="checkbox"/>
Numéro de l'employeur (NEQ)	<input type="checkbox"/>
Courte description de l'organisme, de sa mission, de ses services, ainsi que des entreprises et du personnel qu'il représente	<input type="checkbox"/>
<b>LA PERTINENCE DU PROJET RELATIVEMENT AU PROBLÈME À RÉSOUDRE</b>	
Le besoin à l'origine de la demande (nature de la problématique)	<input type="checkbox"/>
Les objectifs spécifiques qu'il poursuit	<input type="checkbox"/>
Les résultats qu'il escompte obtenir par la réalisation du projet	<input type="checkbox"/>
Les moyens retenus pour atteindre ces résultats	<input type="checkbox"/>
Le secteur d'activité, les entreprises et les personnes en emploi visés	<input type="checkbox"/>
Les promoteurs collectifs autres que les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) dont le projet vise majoritairement des entreprises d'un secteur d'activité couvert par un CSMO doivent obtenir un appui favorable de ce dernier. Ils doivent fournir une résolution du C.A. du CSMO à cet effet.	<input type="checkbox"/>
<b>LES RÉSULTATS ATTENDUS</b>	
Cibles de résultats (indicateurs de résultats)	<input type="checkbox"/>
Retombées prévues	<input type="checkbox"/>
Biens livrables au terme du projet, s'il y a lieu	<input type="checkbox"/>
<b>LES MOYENS RETENUS POUR L'ATTEINTE DES RÉSULTATS</b>	
Les moyens retenus pour atteindre les résultats désirés	<input type="checkbox"/>
Les modes d'apprentissage retenus	<input type="checkbox"/>
Le suivi de l'apprentissage	<input type="checkbox"/>
<b>LE PLAN DE RÉALISATION DU PROJET</b>	
La date de début et de fin du projet	<input type="checkbox"/>
Les étapes de réalisation du projet	<input type="checkbox"/>
Les coûts liés à chaque étape du projet	<input type="checkbox"/>
Les ressources humaines internes et externes envisagées pour réaliser le projet, en précisant leurs responsabilités	<input type="checkbox"/>
Les ressources matérielles utilisées pour la réalisation du projet, s'il y a lieu	<input type="checkbox"/>
Le calendrier de travail, précisant la durée de chaque étape	<input type="checkbox"/>
La description des activités autres que les activités de formation	<input type="checkbox"/>
La description des activités de formation, s'il y a lieu	<input type="checkbox"/>
Le coût total du projet	<input type="checkbox"/>
Le montant de subvention demandé	<input type="checkbox"/>
La participation des partenaires (publics, parapublics, privés ou communautaires) associés au projet et leur contribution financière, le cas échéant.	<input type="checkbox"/>



**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**

**Québec** 