

Subvention canadienne pour l'emploi – Manitoba

Foire aux questions

La Subvention canadienne pour l'emploi – Manitoba expliquée

1. Qu'est-ce que la Subvention canadienne pour l'emploi – Manitoba?

La subvention pour l'emploi offre un financement aux employeurs pour les aider à assumer le coût de la formation de leurs employés, actuels et nouveaux, afin de répondre aux besoins organisationnels et de permettre aux Manitobains d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour doter les emplois disponibles. La formation doit être offerte par un tiers externe. Les employeurs décident quels employés ont besoin de formation, la formation dont ils ont besoin, qui donnera la formation et le moment où cette dernière sera donnée.

2. Pourquoi l'appelle-t-on la Subvention canadienne pour l'emploi – Manitoba?

Dans le cadre des ententes de transfert relatives au développement dans le marché du travail, le gouvernement fédéral transfère des fonds à toutes les provinces et tous les territoires pour les aider à exécuter des programmes visant à perfectionner leur main-d'œuvre. La subvention pour l'emploi est un programme du Manitoba financé en vertu d'une de ces ententes de transfert.

3. Pourquoi les gouvernements fédéral et provinciaux versent-ils ce financement?

- Les employeurs dépendent de leurs employés pour atteindre les objectifs commerciaux et organisationnels.
- La main-d'œuvre qualifiée est un des facteurs clés du développement économique.
- Elle joue un rôle important pour attirer des entreprises étrangères, soutenir l'expansion des entreprises manitobaines et soutenir la création de nouvelles entreprises.
- Le Canada et le Manitoba estiment que le perfectionnement de la main-d'œuvre est une responsabilité partagée entre de nombreux intervenants, y compris les employeurs, les syndicats, les associations de l'industrie, les établissements d'enseignement postsecondaire, les employés eux-mêmes et d'autres intervenants.

Admissibilité de l'employeur et du participant à la formation

1. Qui peut présenter une demande de subvention pour l'emploi?

- Employeurs du secteur privé
- Organismes sans but lucratif
- Associations de l'industrie, conseils sectoriels, groupes d'employeurs
- Bureaux syndicaux
- Premières Nations
- Administrations municipales

2. Qui n'est *pas* admissible à présenter une demande de subvention?

- Bénéficiaires antérieurs de trois subventions pour l'emploi au cours des cinq dernières années
- Bénéficiaires actuels d'un financement du Manitoba dans le cadre d'un autre programme de perfectionnement de la main-d'œuvre offert à l'industrie, comme le

programme d'expansion de l'industrie ou le Programme de perfectionnement de la main-d'œuvre

- Employeurs qui ne satisfont pas à tous les critères d'admissibilité énumérés dans la demande de subvention
- Écoles de la maternelle à la 12e année et établissements d'enseignement postsecondaire financés par des sources provinciales/fédérales
- Gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux
- Sociétés d'État et organismes fédéraux et provinciaux

3. Qui sont les participants à la formation admissibles?

- Les employés doivent être citoyens ou résidents permanents du Canada.
- Employés saisonniers et embauchés à temps plein et à temps partiel.
- Personnes sans emploi et qui cherchent une formation pour obtenir un nouvel emploi.
- Les employés qui résident dans une autre province, mais qui travaillent au Manitoba sont admissibles.

4. Qui sont les participants à la formation *non* admissibles?

- Personnes dont le numéro d'assurance sociale commence par « 9 »
- Travailleurs étrangers temporaires
- Personnes embauchées en vertu d'un contrat, c.-à-d. non-employés
- Employés d'une entreprise manitobaine qui résident et travaillent dans une autre province ou un autre pays

5. Une entreprise doit-elle mener ses activités pendant une période minimale avant de présenter une demande de subvention pour l'emploi?

- Non, aucune durée minimale n'est requise pour l'admissibilité.
- Une entreprise doit avoir un numéro d'entreprise assigné par le gouvernement du Canada et être autorisée à mener ses activités au Manitoba.

6. Notre entreprise embauche et paie temporairement des stagiaires pour leur offrir une expérience de travail. Pouvons-nous les inclure dans le groupe des participants à la formation dans notre demande de subvention pour l'emploi?

Oui.

Montant du financement et coûts admissibles

1. Quel est le montant de financement que mon entreprise peut demander?

- Les petites entreprises comptant 100 employés ou moins peuvent demander jusqu'à 75 % des coûts de formation admissibles.
- Les entreprises comptant 101 employés ou plus peuvent demander jusqu'à 50 % des coûts de formation admissibles.
- Les employeurs peuvent présenter une demande pour un montant maximal de 10 000 \$ par participant à la formation.
- Le montant maximal de la subvention pour l'emploi, peu importe le nombre de stagiaires et le coût de la formation, est de 100 000 \$.

2. Quels sont les coûts admissibles au financement?

- Droits de scolarité ou frais imputés par un fournisseur de formation externe
- Frais d'étudiant obligatoires
- Manuels scolaires, logiciels et autres matériels requis
- Frais d'examen

3. Les frais associés au déplacement effectué pour suivre la formation sont-ils admissibles à un financement?

- Les frais de déplacement ne sont habituellement pas admissibles à un financement. Toutefois, si la formation n'est pas offerte à l'échelle locale ou en ligne et si les participants à la formation habitent dans des collectivités nordiques ou éloignées, les employeurs *peuvent* être admissibles au remboursement d'une partie des frais de déplacement et d'hébergement requis.
- Le montant des frais de déplacement et d'hébergement remboursés est négocié et n'est pas garanti.
- Les taux du gouvernement du Manitoba sont utilisés pour déterminer le montant admissible des frais de déplacement et d'hébergement.
- Le montant remboursé à un employeur pour couvrir les frais de déplacement et d'hébergement ne peut pas dépasser le pourcentage auquel tous les autres coûts admissibles sont remboursés. Par exemple, le montant maximal qu'une petite entreprise (100 employés ou moins) recevrait en remboursement correspond à 75 % des frais totaux de déplacement et d'hébergement. Le montant maximal que les entreprises comptant plus de 100 employés recevraient en remboursement correspond à 50 % des frais totaux de déplacement et d'hébergement.
- Le montant maximal de la subvention pour l'emploi, y compris les frais de déplacement et d'hébergement, ne dépassera pas 100 000 \$.
- Lorsqu'ils présentent leur demande de subvention pour l'emploi, les employeurs doivent indiquer, dans leur courriel, qu'ils souhaitent demander un remboursement des frais de déplacement et produire des documents démontrant que la formation n'est pas accessible en ligne et que les participants à la formation doivent parcourir plus de 100 km pour suivre la formation. Un conseiller communiquera avec eux pour déterminer l'admissibilité au remboursement des frais de déplacement et leur donner des lignes directrices sur les frais de déplacement.

4. Quels sont les coûts admissibles à un financement?

- Frais de formation interne offerte par un employé de l'entreprise
- Salaire des employés versé pendant la formation

5. Les employés de notre entreprise paient leur propre formation et une fois qu'ils l'ont réussie, nous leur remboursons les frais de formation. La facture présentée par le fournisseur de formation à l'employé est-elle admissible en vertu de la subvention pour l'emploi si elle est signée par l'employeur pour en confirmer le paiement?

Dans certains cas, la réponse est oui, et dans d'autres cas, la réponse est non. Par exemple, si un employé tente d'obtenir un certificat ou un diplôme collégial ou universitaire non associé aux exigences de l'employeur en matière de compétences ni aux besoins

organisationnels, les frais de scolarité ne sont pas admissibles. Communiquez avec Perfectionnement de la main-d'œuvre de l'industrie pour discuter davantage de ces cas.

Pour avoir droit au remboursement des frais de formation initialement payés par un employé, l'employeur doit présenter des documents démontrant que les frais de formation ont été payés et que l'employé a été remboursé.

6. Notre entreprise peut-elle présenter une demande de subvention pour l'emploi dans le cas d'une formation qui a déjà été donnée?

Les employeurs peuvent présenter une demande de subvention pour l'emploi dans le cas d'une formation qui a déjà été donnée, pourvu que la formation ait été donnée au cours du même exercice dans lequel la demande a été présentée. L'exercice s'échelonne du 1^{er} avril au 31 mars.

Exemple : Une entreprise a formé ses employés en février et en mai 2020, et a présenté une demande de subvention pour l'emploi en juin 2020. La formation de mai 2020 est admissible à la subvention pour l'emploi, puisqu'elle a été donnée au cours du même exercice dans lequel la demande de subvention pour l'emploi a été présentée. La formation de février n'est pas admissible, puisqu'elle a été donnée au cours de l'exercice précédent.

7. Notre entreprise peut-elle inclure dans sa demande de subvention pour l'emploi une formation qui a été payée avant le début de l'exercice financier en cours, mais qui est donnée pendant l'exercice financier en cours?

Oui

8. Notre entreprise peut-elle inclure dans sa demande de subvention pour l'emploi une formation qui est payée pendant l'exercice financier en cours, mais qui ne sera pas donnée avant le prochain exercice financier?

Non. La demande de subvention pour l'emploi vise la formation qui est donnée pendant l'exercice en cours.

9. Des fonds sont-ils disponibles pour la formation offerte par un employé de l'entreprise? Par exemple, formation sur les processus et équipements exclusifs?

Les employeurs peuvent présenter une demande de financement pour la formation offerte à l'interne dans le cadre du Programme de perfectionnement de la main-d'œuvre. Vous trouverez des renseignements sur ce programme ici :

[Programme de perfectionnement de la main-d'œuvre](#)

Admissibilité de la formation

1. Quelle est la formation admissible à un financement?

- Formation donnée par un fournisseur de formation externe, c.-à-d. une université, un collège ou un institut professionnel privé, un consultant privé ou une entreprise privée, une association de l'industrie, un conseil sectoriel, un bureau syndical, etc.
- Formation qu'un employeur juge nécessaire pour donner aux employés de nouvelles compétences ou connaissances permettant d'atteindre les objectifs opérationnels, p.

ex. augmentation de la productivité, entrée sur de nouveaux marchés, augmentation des ventes, etc.

Filiales, franchises et entreprises comptant plusieurs bureaux

- 1. Une entreprise comptant des employés travaillant dans deux bureaux ou plus au Manitoba peut-elle inclure des employés provenant de tous les bureaux dans une même demande?**

Oui

- 2. Une entreprise ayant une ou plusieurs filiales peut-elle présenter une demande de subvention pour l'emploi afin de former des employés de plusieurs de ses filiales ou chacune des filiales doit-elle présenter une demande de subvention pour l'emploi?**
Une société mère peut présenter une demande de subvention pour l'emploi afin de former des employés travaillant au Manitoba dans une ou plusieurs de ses filiales.

- 3. L'entreprise ABC compte 150 employés. L'entreprise XYZ, une filiale de l'entreprise ABC, compte 65 employés. L'entreprise XYZ peut-elle être qualifiée de petit employeur?**

Non, la filiale n'est pas admissible en tant que petit employeur.

- 4. Un employeur qui possède une franchise d'une chaîne nationale peut-il présenter une demande de subvention pour l'emploi en tant que petite entreprise?**

Oui, si la franchise compte 100 employés ou moins. Un propriétaire de franchise est une entreprise distincte qui verse une redevance de franchisage à la chaîne nationale pour exploiter l'entreprise. De nombreux propriétaires de franchise se heurtent aux mêmes difficultés qu'un petit employeur non franchisé et, contrairement à une filiale d'une grande entreprise, ne peuvent avoir accès aux ressources financières de la chaîne nationale.

Entreprises dont les employés travaillent ou habitent dans d'autres provinces

- 1. Si une entreprise manitobaine emploie des travailleurs qui résident et travaillent en Alberta, peut-elle inclure ses employés de l'Alberta dans sa demande de subvention pour l'emploi du Manitoba?**

Non. Si les employés résident et travaillent en Alberta, l'entreprise doit communiquer avec le gouvernement de l'Alberta pour obtenir des renseignements sur la disponibilité du financement associé à la formation.

- 2. Si une entreprise emploie des personnes qui travaillent au Manitoba, mais qui résident dans une autre province, peut-elle inclure ces employés dans sa demande de subvention pour l'emploi?**

Oui. Toutefois, si la résidence permanente de l'employé se trouve dans un autre pays, la personne ne peut être incluse dans la demande.

- 3. Si une entreprise est située dans une autre province ou un autre pays, mais emploie des personnes qui travaillent au Manitoba, peut-elle présenter une demande de financement pour former ses employés en poste au Manitoba?**

Si elle est autorisée à mener ses activités au Manitoba et détient un numéro d'entreprise manitobain, l'entreprise peut présenter une demande de subvention pour l'emploi. Les participants à la formation doivent être des employés de l'entreprise, et non des contractuels.

Paiement de la subvention pour l'emploi aux employeurs

1. Comment et quand notre entreprise reçoit-elle le paiement réel de la subvention pour l'emploi?

- Avant le paiement :
 - Les employeurs doivent présenter les documents suivants :
 - Rapport sur le plan de formation
 - Évaluation de la formation
 - Preuve de paiement des coûts de formation admissibles (p. ex. facture et chèque annulé, facture et reçu PayPal, etc.)
- Après l'examen satisfaisant de ces documents, le Manitoba effectue le paiement à l'employeur.

2. Un employé qui a participé à une formation financée par la subvention pour l'emploi a quitté l'entreprise avant que l'employeur présente ses dépenses, à des fins de remboursement. L'employeur peut-il inclure les dépenses engagées pour l'employé qui a quitté son emploi, et doit-il présenter un avis de confidentialité et consentement pour cet employé?

- Les dépenses peuvent être incluses, mais aucun formulaire de consentement n'est requis. Si le prix de la formation est fixe, quel que soit le nombre de stagiaires, le prix fixe doit être divisé entre tous les stagiaires (y compris l'employé qui a quitté l'entreprise) pour obtenir un coût par stagiaire, de sorte qu'aucun stagiaire ne soit pénalisé pour un coût de formation plus élevé, parce que le prix est divisé entre un nombre moindre de stagiaires.
- Les employeurs doivent indiquer dans le plan de formation que l'employé a quitté l'entreprise avant de terminer la formation.