

COMITÉ CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

***AVIS SUR LE PROJET DE RÈGLEMENT GÉNÉRAL VISANT À
ENCADRER LES RÈGLEMENTS D'UN COMITÉ PARITAIRE***

ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ LE 17 DÉCEMBRE 2021

TRANSMIS À

**M. JEAN BOULET, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE**

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	4
1.1 Contexte de la demande d'avis	4
1.2 Suivi de la recommandation menant au présent avis	5
1.3 Mandat du ministre	6
1.4 Travaux du CCTM.....	6
2. OBJET DU PROJET DE RÈGLEMENT GÉNÉRAL	8
3. ANALYSE, DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS	9
3.1 Consensus atteints par les parties	9
3.2 Avis de 2015 et dispositions du projet de règlement de 2021	25
3.3 Recommandations globales	25
CONCLUSION	26
ANNEXE 1 : DEMANDE D'AVIS.....	27
ANNEXE 2 : MEMBRES DU CCTM ET DU SOUS-COMITÉ	29
ANNEXE 3 : RECOMMANDATIONS DE L'AVIS DE 2015	30
ANNEXE 4 : PROJET DE RÈGLEMENT.....	32

1. INTRODUCTION

Le présent avis renferme les consensus et les recommandations que les membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre ont convenu et souhaitent transmettre au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale relativement au contenu du projet de Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire.

Observations préliminaires

Les organisations patronales profitent également du présent avis pour réitérer l'importance des recommandations exprimées par l'avis du CCTM sur le rapport sur la consultation relative à la Loi sur les décrets de convention collective déposée en décembre 2014. En ce sens, les organisations patronales soulignent que le présent avis ne doit pas être interprété comme étant substitutif à un changement législatif, surtout dans un contexte où certaines modifications pour améliorer la gouvernance nécessitent une modernisation législative.

Pour les organisations syndicales, le présent avis s'inscrit dans une démarche du CCTM visant à donner suite en priorité à ses avis ne demandant pas de modifications législatives. Les organisations syndicales évaluent que le présent avis ne rend pas caduques les recommandations de modifications législatives contenues dans l'avis sur les décrets de décembre 2014, de même que celles contenues dans les autres avis, non mis en œuvre, du CCTM, mais nous considérons que le contexte favorisant l'adoption de dispositions législatives à court terme n'est pas au rendez-vous.

1.1 Contexte de la demande d'avis

En 2012, le ministère du Travail a mené une consultation auprès d'associations syndicales et patronales directement concernées par la Loi sur les décrets de convention collective – chapitre D-2 (ci-après, « Loi »).

Cela a mené au « Rapport sur la consultation relative à la Loi sur les décrets de convention collective », rendu en octobre 2013. Le 19 juin 2014, le ministre du Travail de l'époque, monsieur Sam Hamad, demandait au CCTM de lui rendre un avis sur ce rapport et sur chacune de ses 46 recommandations. Le CCTM a formé un groupe de travail composé de trois représentants syndicaux et trois représentants patronaux qui ont tenu cinq rencontres de travail permettant de soumettre plusieurs consensus pour recommandations aux membres du CCTM.

Le 4 décembre 2014, les membres du CCTM adoptaient à l'unanimité « L'avis du CCTM sur le rapport sur la consultation relative à la Loi sur les décrets de convention collective » qui a été soumis au ministre le 5 décembre suivant. Cet avis avait mené à l'élaboration du projet de

loi 53¹, mort au feuilleton. Le présent avis n'aborde pas plusieurs des modifications législatives escomptées par les partenaires du CCTM dans leur avis de 2014, non pas en raison de leur manque de pertinence, mais plutôt parce qu'il ne s'agit pas de l'objet de la demande d'avis du ministre qui souhaite que les membres du CCTM se penchent sur l'analyse du règlement encadrant les comités paritaires.

Cet exercice est d'autant possible et pertinent en raison de la recommandation n° 14 contenue dans l'avis de 2014 qui concernait plus particulièrement le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires et qui se lisait comme suit :

« Il y a consensus sur la nécessité de mettre sur pied un groupe de travail qui aurait pour mandat d'établir des lignes directrices et des guides, des règles de gouvernance et de fonctionnement des comités paritaires. Il devrait notamment aborder les questions des dépenses admissibles à l'application d'un décret, de l'éthique, des rôles de chacun des acteurs concernés par la Loi, d'un processus de gestion des plaintes, de la formation des administrateurs et d'une déclaration de service à la clientèle. Les parties font également consensus pour que le groupe de travail soit sous la gouverne du CCTM, lieu de concertation approprié. »

Le ministre du Travail a alors confié un nouveau mandat au CCTM afin de lui rendre un avis sur la base de la recommandation n° 14. Afin de répondre à cette demande, le CCTM a réuni les mêmes membres du sous-comité de travail qui avaient élaboré l'avis du 4 décembre 2014

Ce sous-comité a tenu sept rencontres de travail et soumis 11 recommandations (Annexe 3 : Recommandations de l'avis de 2015) pour adoption par les membres du CCTM.

Le 2 septembre 2015, les membres du CCTM ont adopté à l'unanimité l'Avis du CCTM sur le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires, notamment afin d'uniformiser le contenu des règlements internes des comités paritaires et d'assurer leur cohérence.

1.2 Suivi de la recommandation menant au présent avis

Lors de la journée de réflexion du 18 mai 2021², le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a invité les membres du CCTM à se prononcer sur les sujets qui les interpellent. En juin 2021, au cours de la séance du CCTM, les membres ont convenu de discuter des avis produits dans le passé par le CCTM et des suivis qu'il serait possible de leur donner au cours des mois à venir.

Il a été convenu de donner priorité aux avis dont les possibilités d'adoption étaient réalistes avant la fin de la session parlementaire de juin 2022. La priorité a été accordée aux avis concernant le règlement sur la rémunération des arbitres et le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires. Ceci étant, les partenaires du CCTM maintiennent

¹ *Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires.*

² Journée de réflexion sur les transformations du monde du travail, sur l'évolution et l'état de situation des relations du travail.

toujours la pertinence des autres avis déjà produits nécessitant des modifications législatives, mais conviennent que, dans le cadre et le contexte actuel, l'agenda législatif du gouvernement ne permet pas de les mettre en œuvre.

Le 5 octobre 2021, les membres du Sous-comité sur les décrets de convention collective se sont donc réunis pour déterminer s'il y avait consensus à recommander à nouveau aux membres du CCTM la reconduction des recommandations contenues dans son avis du 2 septembre 2015, et ce, afin que le gouvernement du Québec adopte rapidement un règlement général sur le fonctionnement et la gouvernance applicable à tous les comités paritaires.

Les membres du Sous-comité ont convenu qu'une réglementation visant les problèmes de gouvernance des comités paritaires serait bienvenue, quitte à rouvrir les discussions sur les autres enjeux plus tard. Une recommandation en ce sens a donc été faite aux membres du CCTM et le 14 octobre 2021, il y a eu consensus sur le fait de recommander au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de donner suite aux 11 recommandations contenues dans l'Avis du 2 septembre 2015.

La résolution 2021-31 du CCTM se lisait comme suit : *Le 14 octobre 2021, les membres du CCTM ont approuvé la recommandation du Sous-comité sur les décrets de convention collective de reconduire les propositions de l'avis de 2015, c'est-à-dire de recommander au gouvernement du Québec d'adopter un règlement général d'application sur le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires, et ce, pour l'ensemble des comités paritaires.*

1.3 Mandat du ministre

En septembre 2019, M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a annoncé la mise en place d'une série d'actions pour mieux encadrer les comités paritaires chargés de l'application des décrets de convention collective, avec pour objectif, notamment, d'améliorer la gouvernance et la transparence de ces organisations. L'adoption d'un règlement général visant à encadrer les règlements des comités paritaires s'inscrit dans cette démarche.

Afin de respecter l'article 20 de la Loi, le règlement général doit faire l'objet d'une consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, puis d'une publication de 45 jours à la *Gazette officielle du Québec* pour commentaires, avant d'être adopté par le gouvernement. Conséquemment, dans une demande datée du 24 novembre 2021 (Annexe 1 : Demande d'avis), le ministre souhaite obtenir l'avis du CCTM d'ici au 28 février 2022.

1.4 Travaux du CCTM

Afin de réaliser le mandat, il a été suggéré aux membres du CCTM que les mêmes personnes qui ont assisté aux travaux du 5 octobre dernier soient assignées au Sous-comité sur les décrets de convention collective (Annexe 2 : Membres du CCTM et du Sous-comité). Les membres du Sous-comité ont tenu une séance de travail le 7 décembre 2021.

Le Sous-comité a convenu de recommander aux membres du CCTM de transmettre le présent avis au ministre. En date du 17 décembre 2021, les membres du CCTM ont adhéré à cette recommandation et ont convenu de solliciter le ministre avec le présent avis.

2. OBJET DU PROJET DE RÈGLEMENT GÉNÉRAL

Ce projet de règlement s'applique à tous les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2). Il a pour objet d'uniformiser le contenu normatif de certains règlements des comités paritaires, d'en déterminer le contenu minimal et de prévoir des règles générales supplétives à celles adoptées par ces comités. Ainsi, toute disposition d'un règlement d'un comité paritaire qui serait inconciliable avec celles d'un règlement général serait inopérante.

Plus particulièrement, ce projet de règlement précise la mission des comités paritaires et les valeurs que ceux-ci doivent respecter dans toutes leurs actions.

En matière de régie interne, il contient principalement des dispositions encadrant la composition, la nomination et le remplacement des membres du comité paritaire, la gouvernance et la transparence de ce dernier. Il établit, en outre, les règles minimales d'éthique et de déontologie applicables aux membres.

Ce projet de règlement encadre également le contenu de certains règlements que peut prendre un comité paritaire en vertu du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi sur les décrets de convention collective. À cet égard, il précise notamment les renseignements contenus dans un système d'enregistrement ou un registre ainsi que dans un rapport mensuel. Il encadre également les modalités applicables aux allocations de présence et aux frais réels de déplacement versés aux membres.

De plus, il prévoit des dispositions transitoires afin notamment d'octroyer un délai d'un an aux comités paritaires pour mettre en œuvre certaines obligations en matière de gouvernance et de transparence.

(Source : Projet de règlement – version du 25 octobre 2021)

3. ANALYSE, DISCUSSIONS ET RECOMMANDATIONS

3.1 Consensus atteints par les parties

Les membres font consensus sur les articles suivants :

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
Partie I : Champ d'application		
1	Le présent règlement s'applique à tous les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2). Il a pour objet d'uniformiser le contenu normatif de certains règlements des comités paritaires, d'en déterminer le contenu minimal et de prévoir des règles générales supplétives à celles adoptées par ces comités.	Atteint
2	Est inopérante toute disposition d'un règlement d'un comité paritaire qui est inconciliable avec les dispositions du présent règlement.	Atteint
Partie II : Dispositions générales		
3	Un comité paritaire a pour mission de surveiller l'application d'un décret de convention collective édicté en vertu de l'article 2 de la Loi et d'en assurer l'observation. Il doit également informer et renseigner les salariés et les employeurs professionnels sur les conditions de travail prévues au décret.	Atteint
4	Un comité paritaire doit respecter les valeurs suivantes dans toutes ses actions: 1° Équité : L'équité doit fonder les interventions du comité paritaire afin d'assurer le respect des droits des salariés et des employeurs. Elle repose sur la juste appréciation de ce qui est dû à chacun; 2° Intégrité : Un comité paritaire doit agir de manière éthique, honnête et transparente; 3° Respect : Le comité paritaire et ses employés doivent adopter une attitude respectueuse et non discriminatoire à l'égard de tous.	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
Partie III : Règlement de régie interne d'un comité paritaire		
5	Conformément à l'article 18 de la Loi, un comité paritaire doit prendre un règlement pour sa régie interne et l'exercice des droits qui lui sont conférés par la loi.	Atteint
Section I : Nom et siège du comité paritaire		
6	Le règlement de régie interne doit indiquer le nom et le siège du comité paritaire ainsi que le titre du décret dont le comité est chargé de surveiller et d'assurer l'observation. Le siège doit être situé dans une municipalité comprise dans le champ territorial prévu au décret de convention collective.	Atteint
Section II : Composition et nomination des membres du comité paritaire		
7	Le comité paritaire est composé de membres nommés par les parties contractantes syndicale et patronale ou, le cas échéant, par chacune des parties du groupe constituant la partie contractante. Les membres sont nommés en nombre égal entre les parties contractantes syndicales et patronales et toutes les parties contractantes sont habilitées à nommer au moins un membre. Le comité est également composé des membres que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale y adjoint conformément à l'article 17 de la Loi, le cas échéant.	Atteint
8	La parité entre les hommes et les femmes doit être favorisée lorsqu'une partie contractante ou le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale nomme plusieurs membres.	Atteint
9	Peuvent être nommés membres du comité, substitués ou remplaçants, les dirigeants et les personnes à l'emploi d'une partie contractante ou d'une association membre d'une partie contractante ainsi que toute autre personne assujettie au décret de convention collective.	Atteint
10	Les personnes suivantes sont inhabiles à être membres du comité paritaire : 1° les mineurs et les majeurs en tutelle ou en curatelle; 2° les faillis non libérés; 3° celles à qui le tribunal interdit l'exercice de la fonction d'administrateur d'une personne morale conformément à l'article 329 du Code civil suivant les modalités prévues à l'article 330 de ce code; 4° celles trouvées coupables d'une infraction prévue à l'article 37.1 de la Loi, ou lorsqu'elle se rapporte à cette infraction, à l'article 39. Pour l'application des paragraphes 3° et 4°, l'inhabilité perdure pendant une période de cinq ans à compter du dernier acte reproché, sauf si la personne a, le cas échéant, obtenu le pardon ou la suspension de son casier judiciaire.	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
	Les décisions prises par le conseil d'administration ne peuvent être invalidées du seul fait de l'inhabilité de l'un de ses membres si cette inhabilité était inconnue du comité.	
11	La partie contractante ou le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit remplacer le membre qu'il a nommé dès qu'il est informé par écrit par le conseil d'administration que celui-ci n'est plus apte à exercer la fonction de membre, en raison notamment d'un motif d'inhabilité, du non-respect des obligations éthiques et déontologiques ou parce que son mandat est échu sans possibilité de renouvellement. Le conseil ou le ministre peut exercer le recours prévu à l'article 329 du Code civil, le cas échéant.	Atteint
12	Le règlement de régie interne doit notamment prévoir : 1° le nombre de membres composant le comité paritaire ainsi que le nombre de membres que chaque partie contractante est habilitée à nommer, le cas échéant, afin d'obtenir une répartition paritaire des membres; 2° la possibilité de nommer un substitut pour chacun des membres du comité en cas d'absence ou d'incapacité d'agir et définir les motifs d'absence ou d'incapacité d'agir; 3° les cas, incluant le non-respect des obligations éthiques et déontologiques, les conditions et le délai pour le remplacement des membres; 4° les modalités de transmission de l'avis de nomination des membres, des substituts et des remplaçants.	Atteint
13	Les règles relatives à la nomination, au renouvellement ou au remplacement des membres du comité paritaire prévues au règlement de régie interne doivent permettre d'assurer l'acquisition et le transfert de connaissance.	Atteint
Section III : Conseil d'administration du comité paritaire		
1 – Composition et nomination des membres du conseil d'administration du comité paritaire		
14	Le conseil d'administration est formé de tous les membres du comité paritaire. Il est dirigé par un président ou par des co-présidents, selon le cas. Le président ou les co-présidents sont élus par les membres du conseil parmi eux pour un mandat d'au plus quatre ans, renouvelable deux fois, consécutivement ou non. Leur mandat prend fin dès qu'ils cessent d'être membre du conseil ou dans les cas et selon les modalités prévues au règlement de régie interne.	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
15	<p>Le règlement de régie interne doit prévoir des dispositions relatives à l'élection, d'un président et d'un vice-président ou des coprésidents, selon le cas, ainsi qu'une description de leurs fonctions respectives.</p> <p>Le règlement doit également prévoir des règles portant sur la présidence des assemblées du conseil, notamment en cas d'absence ou d'incapacité d'agir du président et du vice-président ou des coprésidents, selon le cas.</p>	Atteint
16	<p>Les membres du conseil d'administration sont nommés pour au plus quatre ans. Leur mandat ne peut être renouvelé que deux fois, consécutivement ou non.</p> <p>À la fin de leur mandat, ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou nommé de nouveau.</p>	<p>Les organisations syndicales et patronales considèrent que l'article 16 ne tient pas compte des spécificités propres au fonctionnement des comités paritaires.</p> <p>De plus, l'article 16 ne tient pas compte des nouvelles prescriptions de gouvernance et de reddition de compte imposées à chacun des comités paritaires en vertu du présent projet de règlement.</p> <p>En raison de ce nouvel encadrement réglementaire de gouvernance, les organisations syndicales et patronales considèrent que l'article 16 devient superfétatoire et qu'il devrait être retiré du projet de règlement</p>
2 – Fonctions du conseil d'administration du comité paritaire		

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
17	<p>Le conseil d'administration exerce les fonctions, droits et pouvoirs conférés au comité paritaire par la Loi ainsi que ceux prévus au présent règlement et au règlement de régie interne.</p> <p>Le conseil exerce notamment les fonctions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° définir les orientations relatives à l'application, à la surveillance et à l'observation du décret de convention collective; 2° adopter les règlements du comité; 3° autoriser les dépenses et les contrats du comité; 4° approuver le plan d'effectifs, le rapport annuel, les prévisions budgétaires, le rapport de vérification interne et les états financiers du comité; 5° adopter les orientations stratégiques et les règles de gouvernance du comité, notamment un plan stratégique, une déclaration de services, un code d'éthique et de déontologie pour les membres du conseil et un autre pour les employés du comité, les deux incluant des dispositions visant à prévenir les conflits d'intérêts, une politique de traitement de plaintes ainsi qu'une politique de révision des décisions, conformes aux dispositions du présent règlement, selon le cas; 6° établir le profil de compétence et d'expérience des membres du comité; 7° nommer un directeur général, un secrétaire, des inspecteurs et les autres employés du comité et fixer leurs attributions et leur rémunération. Le comité peut déléguer au directeur général l'embauche des autres employés du comité après avoir établi un plan d'effectifs; 8° retenir les services des professionnels nécessaires à la gestion des affaires du comité, lorsque requis; 9° désigner ou requérir les services professionnels d'un répondant en éthique et en déontologie pour les membres du conseil et les employés du comité. Cette personne doit avoir suivi une formation adéquate en éthique et en déontologie; 10° déterminer les délégations d'autorité, incluant celles relatives aux engagements financiers; 11° transmettre les renseignements et les documents exigés par les articles 23 ou 23.1 de la Loi, lorsque requis. 	Atteint
3 – Assemblées du conseil d'administration		
18	Le règlement de régie interne doit prévoir :	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
	<p>1° le contenu d'une convocation à une assemblée du conseil d'administration ou d'un de ses comités ou sous-comités, incluant le lieu de l'assemblée ou les directives permettant d'y participer à l'aide d'un moyen technologique, le cas échéant;</p> <p>2° les modalités concernant la convocation de l'assemblée annuelle du conseil, l'inscription des sujets à l'ordre du jour et les documents à transmettre aux membres;</p> <p>3° les modalités concernant la convocation, l'inscription des sujets à l'ordre du jour, les documents à transmettre aux membres et la fréquence des assemblées régulières, lesquelles ne peuvent être inférieures à six par année;</p> <p>4° le nombre de membres requis pour la convocation d'une assemblée spéciale du conseil ainsi que les modalités concernant la convocation et l'inscription des sujets à l'ordre du jour de cette assemblée;</p> <p>5° la possibilité pour les membres du conseil de renoncer à un avis de convocation ou de déroger aux formalités et aux délais de convocation;</p> <p>6° le nombre de membres requis pour chacune des parties contractantes syndicale et patronale pour que le conseil puisse valablement délibérer et prendre des décisions;</p> <p>7° dans quels cas et conditions les membres peuvent participer à une assemblée du conseil à l'aide de moyens technologiques permettant à tous les participants de communiquer immédiatement entre eux.</p>	
19	<p>Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des voix des membres présents. Selon le cas, ce vote peut être pris à main levée, donné verbalement ou, sur demande d'un membre, se faire par scrutin secret.</p> <p>Sous réserve du premier alinéa, le règlement de régie interne prévoit les règles relatives à la prise de décision par le conseil, notamment celle applicable en cas d'égalité des voix.</p>	Atteint
20	<p>Tout membre présent est tenu de voter ou de s'exprimer en vue d'une prise de décision, sauf en cas de conflit d'intérêts qu'il est tenu de dénoncer au président ou aux co-présidents du conseil d'administration ou dans les autres cas d'empêchement prévus au règlement.</p> <p>Le président de l'assemblée doit décider si ce membre est en situation de conflit d'intérêts et, le cas échéant, enjoindre à ce membre de s'abstenir de voter sur la question dénoncée et de se retirer de l'assemblée pour la durée de la délibération et du vote.</p> <p>Le retrait du membre et les raisons générales de celui-ci sont consignés au procès-verbal de l'assemblée.</p>	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
21	Le vote d'un membre donné en contravention des dispositions du présent règlement, du règlement de régie interne ou du Code d'éthique et de déontologie n'est pas pris en considération.	Atteint
22	Une résolution signée par tous les membres du conseil d'administration a la même valeur et le même effet que si elle avait été adoptée lors d'une assemblée du conseil dûment convoquée et régulièrement constituée. Une telle décision est inscrite au procès-verbal de l'assemblée qui suit la date de la signature de cette résolution.	Atteint
23	Le procès-verbal d'une assemblée du conseil d'administration fait état des délibérations et des décisions prises à cette assemblée. Il est signé par le président de l'assemblée et le secrétaire du conseil. En l'absence d'indication contraire au procès-verbal, une décision prise par le conseil est réputée avoir été adoptée à l'unanimité des membres présents.	Atteint
Section IV : Fonctions du comité paritaire et de certains employés du comité		
24	Le comité paritaire veille à la mise en œuvre et à l'application du décret de convention collective. Il exerce les fonctions prévues à la Loi et au décret dans le respect de toutes les règles de droit applicables.	Atteint
25	Le directeur général et les autres employés du comité paritaire exercent les fonctions et les pouvoirs qui leur sont attribués par le règlement de régie interne et, s'il y a lieu, par le présent règlement.	Atteint
26	Le directeur général est un employé du comité paritaire et peut être engagé par plus d'un comité. Il peut également cumuler la fonction de secrétaire.	Atteint
27	Le directeur général assume la gestion des affaires du comité paritaire. À ce titre, il administre le décret de convention collective, incluant les régimes de bénéficiaires de sécurité sociale et les fonds du comité, dans le respect des règles de droit applicables, des orientations du conseil d'administration et des pratiques de gestion saines et prudentes. Il veille également à l'exécution des décisions du conseil d'administration et à l'application des divers documents adoptés par celui-ci.	Atteint
28	Le directeur général ou la personne qu'il désigne doit diffuser sans délai sur le site Internet du comité paritaire les renseignements et les documents suivants : 1° le nom de chacun des membres du comité accompagné du nom de la partie contractante qui l'a nommé ou de l'entité qu'il représente;	Les organisations syndicales et patronales proposent de retirer le 5 ^e alinéa de l'article 28 et de le

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
	<p>2° une codification administrative à jour des règlements pris par le comité en application de la Loi;</p> <p>3° les documents adoptés par le comité en vertu du paragraphe 5° du deuxième alinéa de l'article 17;</p> <p>4° tout projet de règlement du comité publié à ce titre dans la <i>Gazette officielle du Québec</i>, ainsi que l'avis de publication l'accompagnant;</p> <p>5° la version la plus récente du rapport annuel, des prévisions budgétaires annuelles, des états financiers vérifiés, incluant le sommaire, du comité après leur anonymisation. Ces renseignements et ces documents doivent être exacts et à jour.</p>	<p>remplacer par l'ajout d'un nouvel article 28. 1 qui se lirait comme suit :</p> <p>« Le directeur général ou la personne qu'il désigne, remet, lorsqu'une demande formelle est faite par un membre assujetti, la version la plus récente du rapport annuel, des prévisions budgétaires annuelles, des états financiers vérifiés, incluant le sommaire, du comité après leur anonymisation.</p> <p>Ces renseignements et ces documents doivent être exacts et à jour »</p>
29	<p>Le directeur général dénonce au président ou aux co-présidents du conseil d'administration toute contravention aux obligations éthiques et déontologiques commise par un membre du conseil.</p>	<p>Les organisations syndicales et patronales sont d'accord avec le libellé de l'article 29 proposé et suggèrent d'ajouter un alinéa 2 à ce même article qui se lirait comme suit :</p> <p>« Le directeur général dénonce au conseil d'administration toute contravention aux obligations éthiques et</p>

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
		déontologiques commise par le président ou l'un des co-présidents ou les co-présidents »
30	<p>Le directeur général est responsable des relations du comité paritaire avec le gouvernement et plus particulièrement avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À cette fin, il doit fournir au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou à la personne qu'il désigne, dans le délai imparti, les renseignements et les documents exigés en vertu de l'article 23 ou 23.1 de la Loi.</p> <p>Le présent article n'a pas pour effet de restreindre le droit du ministre ou de la personne qu'il désigne d'exiger des renseignements et des documents d'une autre personne.</p>	<p>Les organisations syndicales et patronales proposent l'ajout au 1^{er} alinéa de l'article 30 des mots suivants après la phrase débutant par « Le directeur général » :</p> <p>« ou toute autre personne désignée par le conseil d'administration »</p>
31	Le répondant en éthique et en déontologie a pour fonction de sensibiliser, de former et de conseiller les membres du conseil d'administration et les employés du comité paritaire ainsi que de répondre à leurs questions dans ces domaines.	Atteint
Section V : Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration du comité paritaire		
32	<p>Le Code d'éthique et de déontologie doit respecter les principes et les règles prévues dans la présente sous-section ainsi que les articles 321 à 325 du Code civil. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.</p> <p>Ce code doit également comporter des dispositions visant à préserver l'intégrité et l'impartialité du comité, de favoriser la transparence au sein de celui-ci et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte de la particularité de la composition du conseil d'administration.</p>	Atteint
33	En tant qu'administrateur d'une personne morale, un membre est tenu d'agir dans le respect des règles de droit applicables, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.	Atteint
34	Un membre doit remplir ses devoirs et ses obligations selon les exigences de la bonne foi.	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
35	<p>Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue et de la protéger. Un membre ne peut donc pas communiquer à des tiers les documents qui lui sont communiqués dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Un membre ne peut également utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information et la documentation obtenues dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.</p> <p>Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un membre de consulter la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente ou de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.</p>	Atteint
36	<p>Un membre doit agir dans l'intérêt du comité paritaire et éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt ou celui d'une personne liée et ses obligations d'administrateur.</p> <p>Un conflit d'intérêts désigne, sans limiter la portée générale de cette expression, une situation réelle, apparente ou potentielle, dans laquelle un membre serait susceptible de favoriser, directement ou indirectement, ses intérêts ou les intérêts d'une personne liée ou directement les intérêts de la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente au détriment de ceux d'une autre personne.</p> <p>On entend par personne liée : le conjoint, soit la personne qui est liée par le mariage ou l'union civile à un membre ou qui cohabite avec lui depuis plus d'un an, ainsi que l'enfant, le frère, la sœur, le père, la mère ou les grands-parents d'un membre ou de son conjoint.</p>	Atteint
37	<p>Les situations suivantes constituent notamment des conflits d'intérêts :</p> <p>1° Le membre ou une personne liée possède directement ou indirectement un intérêt dans une entreprise ou un organisme qui transige ou qui est sur le point de transiger avec le comité paritaire;</p> <p>2° Le membre utilise son pouvoir de décision ou son influence afin de procurer un avantage indu à un tiers;</p> <p>3° Le membre accepte un avantage de quiconque alors qu'il sait ou devrait savoir que cet avantage lui est consenti dans le but d'influencer l'exercice de ses fonctions;</p> <p>4° Le membre, une personne liée à lui ou la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente a une réclamation litigieuse contre le comité.</p>	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
38	<p>Un membre doit dénoncer au conseil d'administration, au moyen d'une dénonciation, les intérêts directs ou indirects qu'il détient ou qui sont détenus par une personne liée dans un organisme, une entreprise, une association ou toute autre entité susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre lui en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.</p> <p>Cette dénonciation d'intérêts doit être transmise dans les 30 jours de l'adoption du Code d'éthique et de déontologie ou de sa nomination, selon le cas, et annuellement par la suite. Sous réserve de l'article 35, le membre doit également transmettre sa déclaration d'intérêts à la partie contractante qui l'a nommé ou à l'entité qu'il représente.</p> <p>Un membre ne peut participer à une assemblée du conseil s'il n'a pas transmis sa dénonciation initiale ou annuelle au conseil.</p> <p>De plus, un membre doit, sans délai et par écrit, informer le conseil de tout changement à sa dénonciation.</p> <p>Toute dénonciation ou tout changement à celle-ci est consigné au procès-verbal de l'assemblée du conseil. Cette dénonciation ou ce changement est confidentiel, sous réserve des dispositions de l'article 23.1 de la Loi.</p>	Atteint
39	<p>Un membre qui est en situation de conflit d'intérêts doit en aviser sans délai le président ou les co-présidents du conseil d'administration. Il doit s'abstenir de délibérer et de voter sur toute question mettant en cause l'intérêt dénoncé ou visant directement la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente. Il doit en outre se retirer de l'assemblée pour la durée des délibérations et du vote sur cette question.</p> <p>Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de s'exprimer sur des mesures d'application générale.</p>	<p>Les organisations syndicales et patronales suggèrent d'introduire après la première phrase du premier alinéa ce qui suit :</p> <p>« Si le président ou l'un des co-président ou les deux, se retrouvent dans une situation de conflit d'intérêts, ils doivent en aviser sans délai le directeur général »</p>
40	<p>Lorsqu'un sujet inscrit à l'ordre du jour d'une assemblée du conseil d'administration ou d'un de ses comités ou sous-comités comporte la possibilité d'un conflit d'intérêts lié à la fonction d'un membre ou vise directement la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il</p>	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
	<p>représente, le secrétaire du conseil d'administration en avise le membre concerné ainsi que le président ou les co-présidents du conseil d'administration.</p> <p>Le membre discute alors avec le président ou les co-présidents de la nécessité de s'abstenir de participer aux délibérations et au vote tenus sur ce sujet. Le cas échéant, son retrait et les raisons générales de celui-ci sont consignés au procès-verbal de l'assemblée concernée. Un rappel de son engagement à respecter les règles de discrétion et de confidentialité prévues au présent règlement ou au règlement de régie interne peut également lui être donné par le président ou les co-présidents lorsque les documents de l'assemblée lui ont déjà été remis.</p>	
41	<p>Un membre peut faire valoir le point de vue de la partie contractante qui l'a nommé ou de l'entité dont il représente les intérêts, mais il doit le faire en prenant en compte l'intérêt du comité paritaire. Il doit également faire valoir le point de vue retenu par le comité auprès de cette partie contractante ou de cette entité.</p>	Atteint
42	<p>Un membre ne peut intervenir auprès d'un employé du comité paritaire afin d'influencer le cheminement d'un dossier ou d'une décision relative à un dossier.</p>	Atteint
43	<p>Un membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.</p> <p>Tout cadeau, marque d'hospitalité ou avantage autre que ceux d'usage et d'une valeur modeste reçu doit être retourné au donateur.</p>	Atteint
44	<p>Un membre ne peut lui-même ou par une personne liée accorder, accepter ou solliciter une faveur d'une personne, d'un organisme, d'une entreprise ou d'une association faisant affaire avec le comité paritaire ou en agissant au nom ou au bénéfice de l'un de ceux-ci.</p>	Atteint
45	<p>Un membre doit éviter tout comportement incompatible avec les exigences de ses fonctions et, en particulier, qui serait susceptible de discréditer le comité paritaire, de porter atteinte à sa crédibilité ou à sa réputation ou de compromettre la confiance en celui-ci.</p>	Atteint
46	<p>Un membre doit dénoncer au président ou aux co-présidents du conseil d'administration toute contravention aux obligations éthiques et déontologiques, qu'il commet ou dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.</p>	Atteint
47	<p>Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit continuer de respecter les obligations d'intégrité, de loyauté et de discrétion envers le comité paritaire.</p>	Atteint
48	<p>Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service du comité paritaire.</p>	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
49	<p>Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci. Il ne peut non plus donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le comité paritaire au cours de l'année qui a précédé la cessation de ses fonctions.</p> <p>De même, le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas, dans l'année qui suit la fin de celles-ci, agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le comité paritaire est partie et au sujet de laquelle il détient de l'information non disponible au public.</p>	Atteint
Section VI : Délégation d'autorité		
50	Le règlement de régie interne doit inclure une section sur les délégations d'autorité d'application générale.	Atteint
51	<p>La décision d'intenter une procédure judiciaire dans un dossier civil ou pénal doit être prise par le conseil d'administration.</p> <p>Le dossier d'autorisation à poursuivre transmis au conseil pour décision doit être anonymisé afin de préserver l'impartialité du conseil, mais il doit contenir les allégations au soutien de la demande d'autorisation ainsi que toute la documentation pertinente.</p> <p>Dans le cas d'un dossier pénal, le conseil peut déléguer à la personne qu'il désigne le pouvoir de soumettre la demande d'autorisation au juge pour que celui-ci autorise la poursuite. La demande d'autorisation doit être postérieure à la décision du conseil d'autoriser une poursuite pénale et le dossier doit être substantiellement conforme à celui soumis au conseil pour décision.</p>	Atteint
Partie IV : Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre		
52	<p>Tout système d'enregistrement ou registre tenu par un employeur professionnel en vertu du règlement du comité paritaire pris en vertu du paragraphe g du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi doit contenir les renseignements qui y sont mentionnés.</p> <p>Le règlement peut exiger qu'il y soit également indiqué les renseignements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° le nombre d'heures de travail par jour; 2° le total des heures de travail par semaine; 3° le nombre d'heures supplémentaires payées, remplacées par un congé avec la majoration applicable ou comptabilisées dans une banque de temps; 4° le nombre de jours de travail par semaine; 	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
	<p>5° le taux du salaire; 6° la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées; 7° le montant du salaire brut; 8° la nature et le montant des déductions opérées; 9° le montant du salaire net versé au salarié; 10° la période de travail qui correspond au paiement; 11° la date du paiement; 12° l'année de référence; 13° la durée des vacances; 14° la date de départ du salarié pour son congé annuel payé; 15° la date à laquelle le salarié a bénéficié d'un jour férié, chômé et payé ou d'un autre jour de congé, y compris les congés compensatoires afférents aux jours fériés, chômés et payés; 16° les lieux, le cas échéant, où sont exécutés les travaux visés par un décret de convention collective; 17° tout renseignement nécessaire à la gestion et à l'application des bénéfices de sécurité sociale prévus au décret de convention collective, incluant un régime de retraite ou d'assurance collective et un fonds de congés payés; 18° tout autre renseignement jugé utile à l'application du décret et approuvé par le gouvernement.</p>	
53	Les renseignements contenus au système d'enregistrement ou au registre se rapportant à une année doivent être conservés durant une période de 3 ans suivant celle-ci.	Atteint
54	Tout système d'enregistrement ou registre tenu par un employeur en conformité avec les dispositions du Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre (chapitre N-1.1, r. 6), est présumé conforme aux dispositions du présent règlement sous réserve, le cas échéant, qu'il soit ajouté au système d'enregistrement ou au registre une indication concernant la qualification professionnelle détenue par les salariés lorsqu'un décret de convention collective ou un règlement du comité paritaire rendent obligatoire le certificat de qualification pour l'exercice d'un métier.	Atteint
Partie V : Règlement sur le rapport mensuel		

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
55	<p>Tout rapport mensuel exigé au règlement du comité paritaire pris en vertu du paragraphe <i>h</i> du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi ne doit contenir que les renseignements qui y sont mentionnés.</p> <p>Le règlement doit prévoir que le rapport est transmis au comité même si aucun travail n'a été exécuté. Il peut également déterminer les modes de transmission du rapport autorisés par le comité.</p>	Atteint
Partie VI : Règlement sur le prélèvement		
56	<p>Le comité paritaire peut prélever de l'employeur professionnel, du salarié ainsi que de l'ouvrier ou de l'artisan qui n'est pas au service d'un employeur les sommes nécessaires à l'application du décret.</p> <p>Le montant du prélèvement ou la base de calcul de celui-ci, selon le cas, est fixé au règlement du comité pris en vertu du paragraphe <i>i</i> du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi. Le montant du prélèvement ne doit pas excéder la limite prévue à ce paragraphe.</p> <p>Le prélèvement doit être utilisé strictement aux fins pour lesquelles il a été recueilli.</p>	Atteint
57	<p>Le règlement détermine le taux de prélèvement exigé de l'employeur professionnel ou des salariés ou des deux.</p> <p>Le prélèvement exigé des salariés doit être perçu au moyen d'une retenue sur le salaire de ces derniers.</p> <p>Les sommes retenues par l'employeur professionnel et celles qu'il est tenu de verser doivent être remises au comité paritaire en même temps que le rapport mensuel.</p>	Atteint
58	<p>Le règlement détermine le prélèvement exigible du salarié qui n'est pas au service d'un employeur professionnel.</p> <p>Ce prélèvement est remis au comité paritaire de la manière et selon la fréquence déterminées au règlement, mais au moins une fois par année.</p>	Atteint
Partie VII : Règlement sur les allocations de présence		
59	<p>Les membres du comité paritaire ne sont pas rémunérés. Ils ont cependant droit à une allocation de présence et au remboursement de leurs frais réels de déplacement.</p>	Atteint
60	<p>L'allocation de présence et les frais réels de déplacement sont accordés au membre qui participe à une assemblée du conseil d'administration, d'un de ses comités ou sous-comités.</p>	Atteint
61	<p>Le montant de l'allocation de présence est fixé au règlement du comité paritaire pris en vertu du paragraphe <i>l</i> du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi. Ce montant ne peut</p>	Atteint

Article	Partie et Section du règlement	Consensus
	<p>excéder 200 \$ par jour et le montant total des allocations ne peut excéder 5 000 \$ par année.</p> <p>Ce montant est payable après la participation du membre à une assemblée du conseil d'administration, d'un de ses comités ou sous-comités. Aucune avance ne peut être versée à un membre.</p> <p>Sous réserve du premier alinéa, aucun salaire, rémunération, rétribution, bénéfice ou autre montant ne peut être versé aux membres pour leur participation aux assemblées du conseil d'administration, d'un de ses comités ou sous-comités ou aux activités du comité paritaire.</p>	
62	<p>Les frais réels de déplacement sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement. Ils sont remboursés après la participation d'un membre à une assemblée du conseil d'administration, d'un de ses comités ou sous-comités conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents prise par le Conseil du trésor (C.T. 194603 du 30 mars 2000) et ses modifications ultérieures.</p> <p>Aucuns frais ne sont remboursés pour la participation virtuelle d'un membre à une assemblée du conseil, d'un de ses comités ou sous-comités.</p>	Atteint
Partie VIII : Dispositions transitoires et finales		
63	<p>Malgré l'article 16, toute personne qui est membre du conseil d'administration d'un comité paritaire à la date de l'entrée en vigueur de cet article demeure en fonction. Un tel membre est considéré comme amorçant un premier mandat à cette date.</p> <p>Le mandat d'un tel membre ne peut être renouvelé plus de deux fois, consécutivement ou non.</p>	Atteint
64	<p>Malgré les paragraphes 5° et 6° du deuxième alinéa de l'article 17, un comité paritaire a jusqu'au [indiquer ici la date qui suit d'un an celle de l'entrée en vigueur du présent règlement] pour adopter ou adopter de nouveau avec les adaptations nécessaires les documents prévus au paragraphe 5° du deuxième alinéa de cet article ou pour établir le profil de compétence et d'expérience des membres du comité paritaire.</p>	Atteint
65	<p>Malgré l'article 28, le directeur général d'un comité paritaire ou la personne qu'il désigne a jusqu'au [indiquer ici la date qui suit d'un an celle de l'entrée en vigueur du présent règlement] pour diffuser sur le site Internet du comité les renseignements et les documents prévus à cet article.</p>	Atteint
66	<p>Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour suivant sa publication à la <i>Gazette officielle du Québec</i>.</p>	Atteint

3.2 Avis de 2015 et dispositions du projet de règlement de 2021

Le projet de règlement répond de façon satisfaisante aux recommandations élaborées par le CCTM dans son avis du 2 septembre 2015. Cependant, les partenaires désirent soumettre quelques modifications qui permettraient, notamment, de tenir compte des particularités des comités paritaires, d'assurer le respect des règles éthiques par tous les membres du conseil d'administration et de parfaire la communication entre le comité paritaire et le ministère.

3.3 Recommandations globales

Les parties patronale et syndicale font les recommandations globales suivantes :

- Apporter les modifications suivantes au projet de règlement :
 - Procéder au retrait de l'article 16 du projet de règlement;
 - Retrancher le 5^e alinéa de l'article 28 et le remplacer par l'ajout d'un nouvel article 28. 1 qui se lirait comme suit :

« Le directeur général ou la personne qu'il désigne remet, lorsqu'une demande formelle est faite par un membre assujetti, la version la plus récente du rapport annuel, des prévisions budgétaires annuelles, des états financiers vérifiés, incluant le sommaire, du comité après leur anonymisation.

Ces renseignements et ces documents doivent être exacts et à jour »
 - Ajouter un 2^e alinéa à l'article 29 qui se lirait comme suit

« Le directeur général dénonce au conseil d'administration toute contravention aux obligations éthiques et déontologiques commise par le président ou l'un des co-présidents ou les co-présidents »
 - Ajouter, au 1^{er} alinéa de l'article 30, les mots suivants après la phrase débutant par « Le directeur général » :

« ou toute autre personne désignée par le conseil d'administration »
 - Introduire après la première phrase du premier alinéa de l'article 39 ce qui suit :
 - « Si le président ou l'un des co-président ou les deux, se retrouvent dans une situation de conflit d'intérêts, ils doivent en aviser sans délai le directeur général »
- Adopter le projet de règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire avec les modifications suggérées;

4. CONCLUSION

Depuis quelques années, l'encadrement des comités paritaires demeure une préoccupation importante pour les partenaires du CCTM pour moderniser la Loi. L'adoption du projet de règlement soumis pour consultation constitue l'une des étapes importantes à cet égard.

À cet effet, les partenaires du CCTM remercient le ministre du Travail de son écoute en donnant suite à leur avis du 2 septembre 2015 sur le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires et en traduisant le tout concrètement dans un règlement général d'encadrement de ces comités.

ANNEXE 1 : DEMANDE D'AVIS

Québec 

Gouvernement du Québec
Député de Trois-Rivières
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
Ministre responsable de la région de la Mauricie

Québec, le 24 novembre 2021

Monsieur François Lamoureux
Président
Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre
500, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 17.100
Montréal (Québec) H2Z 2W7

Monsieur le Président,

Au mois de septembre 2019, à titre de ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, j'ai annoncé la mise en place d'une série d'actions pour mieux encadrer les comités paritaires chargés de l'application des décrets de convention collective, dans le but, notamment, d'améliorer la gouvernance et la transparence de ces organisations. L'adoption d'un règlement général visant à encadrer les règlements des comités paritaires s'inscrit dans cette démarche.

Un tel règlement, adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective, a pour objet d'uniformiser le contenu normatif des règlements des comités paritaires, d'en déterminer le contenu minimal et de prévoir des règles générales supplétives à celles adoptées par ces comités. Ainsi, toute disposition d'un règlement d'un comité paritaire qui serait inconciliable avec celles d'un règlement général serait inopérante.

...2

Québec
425, rue Jacques-Paréau, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 643-4810
Télécopieur : 418 643-2802
ministre@mls.gouv.qc.ca

Montréal
Tour de la Place-Victoria
800, rue du Square-Victoria, 28^e étage
Montréal (Québec) H2Z 1B7
Téléphone : 514 873-0638
Télécopieur : 514 873-0304

/2

En vertu de l'article 20 de la Loi sur les décrets de convention collective, avant d'être adopté par le gouvernement, le règlement général doit faire l'objet d'une consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), puis d'une publication de 45 jours à la *Gazette officielle du Québec* pour commentaires.

Dans cette optique, je souhaite obtenir, d'ici le 28 février 2022, l'avis du CCTM sur le projet de Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire, joint à la présente.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, mes plus sincères salutations.

Le ministre,



Jean Boulet

p. j. Projet de Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire

ANNEXE 2 : MEMBRES DU CCTM ET DU SOUS-COMITÉ

Membres du CCTM

Membres patronaux

M. Karl Blackburn, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
Me Karolyne Gagnon, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
M. Charles Milliard, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
M. François Vincent, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)
Mme Véronique Proulx, Manufacturiers et Exportateurs du Québec (MEQ)
M. Yves-Thomas Dorval, Conseil du patronat du Québec (CPQ)

Membres syndicaux

M. Daniel Boyer, Fédération des travailleurs et travailleuses (FTQ)
M. Renaud Gagné, Fédération des travailleurs et travailleuses (FTQ)
M. François Énault, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Pascal Jean, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Luc Vachon, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
M. Éric Gingras, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Membres du Sous-comité sur la Loi sur les décrets de convention collective

Membres patronaux

Me Karolyne Gagnon, Conseil du patronat du Québec (CPQ)
M. Francis Bérubé, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)
Me Richard Martel, Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)

Membres syndicaux

Me Isabelle Lacas, Confédération des syndicats nationaux (CSN)
M. Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
M. Sylvain Martin, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

ANNEXE 3 : RECOMMANDATIONS DE L'AVIS DE 2015

Recommandations de l'avis du 2 septembre 2015

Règlement général

Recommandation 1

- Qu'un règlement général s'applique à tous les comités paritaires constitués en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*

Recommandation 2

- Que ce règlement général prévoit que chaque comité paritaire adopte un règlement de régie interne, lequel devrait prévoir les éléments suivants :
- Le nom et la composition du comité paritaire;
- Le rôle et la mission du comité paritaire;
- La composition du conseil d'administration ainsi que ses règles de fonctionnement, de gestion et de reddition de comptes;
- Les règles relatives à la nomination des membres du conseil d'administration; (président, secrétaire, etc.) incluant la durée des mandats, le processus de renouvellement, ainsi que les modalités de remplacement des membres;
- La définition des fonctions et du rôle du président, du secrétaire et du directeur général;
- Les règles relatives à la tenue de livres, aux effets bancaires, à l'approbation des budgets et à l'assignation des contrats;
- Les règles relatives aux états financiers et à leur vérification;
- L'obligation de se doter d'un code d'éthique comprenant les volets prévus à la recommandation 6;
- L'élaboration d'un règlement sur la tenue et la gestion des rapports mensuels;
- L'élaboration d'un règlement sur le prélèvement exigé des salariés et des employeurs;
- L'élaboration d'un règlement sur la rémunération et les allocations de présence des employés et membres du comité paritaire;
- L'élaboration d'un règlement sur le prélèvement des sommes nécessaires à l'administration des fonds gardés en fidéicommis;

Recommandations relatives à la gouvernance

Recommandation 3

- Qu'une déclaration de service à la clientèle soit accessible sur le site Internet de chaque comité paritaire.

Recommandation 4

- Que le comité paritaire développe et mette en application un plan de communication afin d'informer les assujettis de tout projet de modification relatif à un décret. Ce plan permettra aux assujettis de commenter les projets de modifications et d'être informés de leur mise en vigueur.

Recommandation 5

- Que le comité paritaire adopte une procédure écrite de traitement des plaintes et que cette procédure soit accessible sur son site internet.

Recommandations liées à l'éthique

Recommandation 6

- Que le règlement général prévoit l'obligation pour tous les comités paritaires de se doter d'un code d'éthique incluant minimalement les volets suivants :
- Devoirs des administrateurs : diligence et loyauté;
- Gestion de l'information et confidentialité;
- Conflits d'intérêts;
- Composition du sous-comité responsable de l'application du code d'éthique (tel que prévu à la recommandation 8)
- Sanctions.

Recommandation 7

- Que le code d'éthique soit signé annuellement par l'ensemble des membres du CA, du personnel de direction et des inspecteurs et qu'il y ait une formation à cet égard pour les nouveaux membres du CA, membres du personnel de direction et inspecteurs.

Recommandation 8

- Qu'un sous-comité paritaire, responsable de l'application du code d'éthique, soit mis sur pied au sein de chaque comité paritaire.

Recommandations liées à la compétence et à la relève

Recommandation 9

- Que l'ensemble du processus de dotation, de l'affichage à la sélection du candidat, soit présenté au conseil d'administration et approuvé par celui-ci avant toute embauche. Qu'un sous-comité de sélection, paritaire, soit responsable de l'évaluation des candidats et fasse des recommandations au CA.

Recommandation 10

- Que les attentes envers le directeur général soient définies par les membres du CA et que ceux-ci procèdent à son évaluation annuellement.

Recommandation 11

- Qu'un guide du nouveau venu soit élaboré par chacun des comités paritaires et comprenne entre autres, le rôle et les responsabilités des membres du CA, du personnel de direction et des inspecteurs

ANNEXE 4 : PROJET DE RÈGLEMENT

Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire

Loi sur les décrets de convention collective
(chapitre D-2, a. 20)

PARTIE I

CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent règlement s'applique à tous les comités paritaires constitués en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2).
Il a pour objet d'uniformiser le contenu normatif de certains règlements des comités paritaires, d'en déterminer le contenu minimal et de prévoir des règles générales supplétives à celles adoptées par ces comités.
2. Est inopérante toute disposition d'un règlement d'un comité paritaire qui est inconciliable avec les dispositions du présent règlement.

PARTIE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3. Un comité paritaire a pour mission de surveiller l'application d'un décret de convention collective édicté en vertu de l'article 2 de la Loi et d'en assurer l'observation. Il doit également informer et renseigner les salariés et les employeurs professionnels sur les conditions de travail prévues au décret.
4. Un comité paritaire doit respecter les valeurs suivantes dans toutes ses actions:
 - 1° Équité : L'équité doit fonder les interventions du comité paritaire afin d'assurer le respect des droits des salariés et des employeurs. Elle repose sur la juste appréciation de ce qui est dû à chacun;
 - 2° Intégrité : Un comité paritaire doit agir de manière éthique, honnête et transparente;
 - 3° Respect : Le comité paritaire et ses employés doivent adopter une attitude respectueuse et non discriminatoire à l'égard de tous.

PARTIE III

RÈGLEMENT DE RÉGIE INTERNE D'UN COMITÉ PARITAIRE

5. Conformément à l'article 18 de la Loi, un comité paritaire doit prendre un règlement pour sa régie interne et l'exercice des droits qui lui sont conférés par la loi.

SECTION I

NOM ET SIÈGE DU COMITÉ PARITAIRE

6. Le règlement de régie interne doit indiquer le nom et le siège du comité paritaire ainsi que le titre du décret dont le comité est chargé de surveiller et d'assurer l'observation.
Le siège doit être situé dans une municipalité comprise dans le champ territorial prévu au décret de convention collective.

SECTION II

COMPOSITION ET NOMINATION DES MEMBRES DU COMITÉ PARITAIRE

7. Le comité paritaire est composé de membres nommés par les parties contractantes syndicale et patronale ou, le cas échéant, par chacune des parties du groupe constituant la partie contractante. Les membres sont nommés en nombre égal entre les parties contractantes syndicales et patronales et toutes les parties contractantes sont habilitées à nommer au moins un membre.
Le comité est également composé des membres que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale y adjoint conformément à l'article 17 de la Loi, le cas échéant.

- 8.** La parité entre les hommes et les femmes doit être favorisée lorsqu'une partie contractante ou le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale nomme plusieurs membres.
- 9.** Peuvent être nommés membres du comité, substitués ou remplaçants, les dirigeants et les personnes à l'emploi d'une partie contractante ou d'une association membre d'une partie contractante ainsi que toute autre personne assujettie au décret de convention collective.
- 10.** Les personnes suivantes sont inhabiles à être membres du comité paritaire :
- 1° les mineurs et les majeurs en tutelle ou en curatelle;
 - 2° les faillis non libérés;
 - 3° celles à qui le tribunal interdit l'exercice de la fonction d'administrateur d'une personne morale conformément à l'article 329 du Code civil suivant les modalités prévues à l'article 330 de ce code;
 - 4° celles trouvées coupables d'une infraction prévue à l'article 37.1 de la Loi, ou lorsqu'elle se rapporte à cette infraction, à l'article 39.
- Pour l'application des paragraphes 3° et 4°, l'inhabilité perdure pendant une période de cinq ans à compter du dernier acte reproché, sauf si la personne a, le cas échéant, obtenu le pardon ou la suspension de son casier judiciaire.
- Les décisions prises par le conseil d'administration ne peuvent être invalidées du seul fait de l'inhabilité de l'un de ses membres si cette inhabilité était inconnue du comité.
- 11.** La partie contractante ou le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit remplacer le membre qu'il a nommé dès qu'il est informé par écrit par le conseil d'administration que celui-ci n'est plus apte à exercer la fonction de membre, en raison notamment d'un motif d'inhabilité, du non-respect des obligations éthiques et déontologiques ou parce que son mandat est échu sans possibilité de renouvellement.
- Le conseil ou le ministre peut exercer le recours prévu à l'article 329 du Code civil, le cas échéant.
- 12.** Le règlement de régie interne doit notamment prévoir :
- 1° le nombre de membres composant le comité paritaire ainsi que le nombre de membres que chaque partie contractante est habilitée à nommer, le cas échéant, afin d'obtenir une répartition paritaire des membres;
 - 2° la possibilité de nommer un substitut pour chacun des membres du comité en cas d'absence ou d'incapacité d'agir et définir les motifs d'absence ou d'incapacité d'agir;
 - 3° les cas, incluant le non-respect des obligations éthiques et déontologiques, les conditions et le délai pour le remplacement des membres;
 - 4° les modalités de transmission de l'avis de nomination des membres, des substitués et des remplaçants.
- 13.** Les règles relatives à la nomination, au renouvellement ou au remplacement des membres du comité paritaire prévues au règlement de régie interne doivent permettre d'assurer l'acquisition et le transfert de connaissance.

SECTION III

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU COMITÉ PARITAIRE

§ 1. — *Composition et nomination des membres du conseil d'administration du comité paritaire*

- 14.** Le conseil d'administration est formé de tous les membres du comité paritaire. Il est dirigé par un président ou par des co-présidents, selon le cas.
- Le président ou les co-présidents sont élus par les membres du conseil parmi eux pour un mandat d'au plus quatre ans, renouvelable deux fois, consécutivement ou non.
- Leur mandat prend fin dès qu'ils cessent d'être membre du conseil ou dans les cas et selon les modalités prévus au règlement de régie interne.
- 15.** Le règlement de régie interne doit prévoir des dispositions relatives à l'élection, d'un président et d'un vice-président ou des coprésidents, selon le cas, ainsi qu'une description de leurs fonctions respectives.
- Le règlement doit également prévoir des règles portant sur la présidence des assemblées du conseil, notamment en cas d'absence ou d'incapacité d'agir du président et du vice-président ou des coprésidents, selon le cas.
- 16.** Les membres du conseil d'administration sont nommés pour au plus quatre ans. Leur mandat ne peut être renouvelé que deux fois, consécutivement ou non.

À la fin de leur mandat, ils demeurent en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou nommé de nouveau.

§ 2. — Fonctions du conseil d'administration du comité paritaire

17. Le conseil d'administration exerce les fonctions, droits et pouvoirs conférés au comité paritaire par la Loi ainsi que ceux prévus au présent règlement et au règlement de régie interne.

Le conseil exerce notamment les fonctions suivantes :

1° définir les orientations relatives à l'application, à la surveillance et à l'observation du décret de convention collective;

2° adopter les règlements du comité;

3° autoriser les dépenses et les contrats du comité;

4° approuver le plan d'effectifs, le rapport annuel, les prévisions budgétaires, le rapport de vérification interne et les états financiers du comité;

5° adopter les orientations stratégiques et les règles de gouvernance du comité, notamment un plan stratégique, une déclaration de services, un code d'éthique et de déontologie pour les membres du conseil et un autre pour les employés du comité, les deux incluant des dispositions visant à prévenir les conflits d'intérêts, une politique de traitement de plaintes ainsi qu'une politique de révision des décisions, conformes aux dispositions du présent règlement, selon le cas;

6° établir le profil de compétence et d'expérience des membres du comité;

7° nommer un directeur général, un secrétaire, des inspecteurs et les autres employés du comité et fixer leurs attributions et leur rémunération. Le comité peut déléguer au directeur général l'embauche des autres employés du comité après avoir établi un plan d'effectifs;

8° retenir les services des professionnels nécessaires à la gestion des affaires du comité, lorsque requis;

9° désigner ou requérir les services professionnels d'un répondant en éthique et en déontologie pour les membres du conseil et les employés du comité. Cette personne doit avoir suivi une formation adéquate en éthique et en déontologie;

10° déterminer les délégations d'autorité, incluant celles relatives aux engagements financiers;

11° transmettre les renseignements et les documents exigés par les articles 23 ou 23.1 de la Loi, lorsque requis.

§ 3. — Assemblées du conseil d'administration

18. Le règlement de régie interne doit prévoir :

1° le contenu d'une convocation à une assemblée du conseil d'administration ou d'un de ses comités ou sous-comités, incluant le lieu de l'assemblée ou les directives permettant d'y participer à l'aide d'un moyen technologique, le cas échéant;

2° les modalités concernant la convocation de l'assemblée annuelle du conseil, l'inscription des sujets à l'ordre du jour et les documents à transmettre aux membres;

3° les modalités concernant la convocation, l'inscription des sujets à l'ordre du jour, les documents à transmettre aux membres et la fréquence des assemblées régulières, lesquelles ne peuvent être inférieures à six par année;

4° le nombre de membres requis pour la convocation d'une assemblée spéciale du conseil ainsi que les modalités concernant la convocation et l'inscription des sujets à l'ordre du jour de cette assemblée;

5° la possibilité pour les membres du conseil de renoncer à un avis de convocation ou de déroger aux formalités et aux délais de convocation;

6° le nombre de membres requis pour chacune des parties contractantes syndicale et patronale pour que le conseil puisse valablement délibérer et prendre des décisions;

7° dans quels cas et conditions les membres peuvent participer à une assemblée du conseil à l'aide de moyens technologiques permettant à tous les participants de communiquer immédiatement entre eux.

19. Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des voix des membres présents.

Selon le cas, ce vote peut être pris à main levée, donné verbalement ou, sur demande d'un membre, se faire par scrutin secret.

Sous réserve du premier alinéa, le règlement de régie interne prévoit les règles relatives à la prise de décision par le conseil, notamment celle applicable en cas d'égalité des voix.

20. Tout membre présent est tenu de voter ou de s'exprimer en vue d'une prise de décision, sauf en cas de conflit d'intérêts qu'il est tenu de dénoncer au président ou aux co-présidents du conseil d'administration ou dans les autres cas d'empêchement prévus au règlement.

Le président de l'assemblée doit décider si ce membre est en situation de conflit d'intérêts et, le cas échéant, enjoindre à ce membre de s'abstenir de voter sur la question dénoncée et de se retirer de l'assemblée pour la durée de la délibération et du vote.

Le retrait du membre et les raisons générales de celui-ci sont consignés au procès-verbal de l'assemblée.

21. Le vote d'un membre donné en contravention des dispositions du présent règlement, du règlement de régie interne ou du Code d'éthique et de déontologie n'est pas pris en considération.

22. Une résolution signée par tous les membres du conseil d'administration a la même valeur et le même effet que si elle avait été adoptée lors d'une assemblée du conseil dûment convoquée et régulièrement constituée. Une telle décision est inscrite au procès-verbal de l'assemblée qui suit la date de la signature de cette résolution.

23. Le procès-verbal d'une assemblée du conseil d'administration fait état des délibérations et des décisions prises à cette assemblée. Il est signé par le président de l'assemblée et le secrétaire du conseil.

En l'absence d'indication contraire au procès-verbal, une décision prise par le conseil est réputée avoir été adoptée à l'unanimité des membres présents.

SECTION IV

FONCTIONS DU COMITÉ PARITAIRE ET DE CERTAINS EMPLOYÉS DU COMITÉ

24. Le comité paritaire veille à la mise en œuvre et à l'application du décret de convention collective. Il exerce les fonctions prévues à la Loi et au décret dans le respect de toutes les règles de droit applicables.

25. Le directeur général et les autres employés du comité paritaire exercent les fonctions et les pouvoirs qui leur sont attribués par le règlement de régie interne et, s'il y a lieu, par le présent règlement.

26. Le directeur général est un employé du comité paritaire et peut être engagé par plus d'un comité. Il peut également cumuler la fonction de secrétaire.

27. Le directeur général assume la gestion des affaires du comité paritaire.

À ce titre, il administre le décret de convention collective, incluant les régimes de bénéficiaires de sécurité sociale et les fonds du comité, dans le respect des règles de droit applicables, des orientations du conseil d'administration et des pratiques de gestion saines et prudentes.

Il veille également à l'exécution des décisions du conseil d'administration et à l'application des divers documents adoptés par celui-ci.

28. Le directeur général ou la personne qu'il désigne doit diffuser sans délai sur le site Internet du comité paritaire les renseignements et les documents suivants :

1° le nom de chacun des membres du comité accompagné du nom de la partie contractante qui l'a nommé ou de l'entité qu'il représente;

2° une codification administrative à jour des règlements pris par le comité en application de la Loi;

3° les documents adoptés par le comité en vertu du paragraphe 5° du deuxième alinéa de l'article 17;

4° tout projet de règlement du comité publié à ce titre dans la *Gazette officielle du Québec*, ainsi que l'avis de publication l'accompagnant;

5° la version la plus récente du rapport annuel, des prévisions budgétaires annuelles, des états financiers vérifiés, incluant le sommaire, du comité après leur anonymisation.

Ces renseignements et ces documents doivent être exacts et à jour.

29. Le directeur général dénonce au président ou aux co-présidents du conseil d'administration toute contravention aux obligations éthiques et déontologiques commise par un membre du conseil.

30. Le directeur général est responsable des relations du comité paritaire avec le gouvernement et plus particulièrement avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

À cette fin, il doit fournir au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou à la personne qu'il désigne, dans le délai imparti, les renseignements et les documents exigés en vertu de l'article 23 ou 23.1 de la Loi.

Le présent article n'a pas pour effet de restreindre le droit du ministre ou de la personne qu'il désigne d'exiger des renseignements et des documents d'une autre personne.

31. Le répondant en éthique et en déontologie a pour fonction de sensibiliser, de former et de conseiller les membres du conseil d'administration et les employés du comité paritaire ainsi que de répondre à leurs questions dans ces domaines.

SECTION V

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU COMITÉ PARITAIRE

32. Le Code d'éthique et de déontologie doit respecter les principes et les règles prévues dans la présente sous-section ainsi que les articles 321 à 325 du Code civil. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Ce code doit également comporter des dispositions visant à préserver l'intégrité et l'impartialité du comité, de favoriser la transparence au sein de celui-ci et de responsabiliser ses membres, tout en tenant compte de la particularité de la composition du conseil d'administration.

33. En tant qu'administrateur d'une personne morale, un membre est tenu d'agir dans le respect des règles de droit applicables, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

34. Un membre doit remplir ses devoirs et ses obligations selon les exigences de la bonne foi.

35. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue et de la protéger. Un membre ne peut donc pas communiquer à des tiers les documents qui lui sont communiqués dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Un membre ne peut également utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information et la documentation obtenues dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un membre de consulter la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente ou de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité.

36. Un membre doit agir dans l'intérêt du comité paritaire et éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt ou celui d'une personne liée et ses obligations d'administrateur.

Un conflit d'intérêts désigne, sans limiter la portée générale de cette expression, une situation réelle, apparente ou potentielle, dans laquelle un membre serait susceptible de favoriser, directement ou indirectement, ses intérêts ou les intérêts d'une personne liée ou directement les intérêts de la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente au détriment de ceux d'une autre personne.

On entend par personne liée : le conjoint, soit la personne qui est liée par le mariage ou l'union civile à un membre ou qui cohabite avec lui depuis plus d'un an, ainsi que l'enfant, le frère, la sœur, le père, la mère ou les grands-parents d'un membre ou de son conjoint.

37. Les situations suivantes constituent notamment des conflits d'intérêts :

1° Le membre ou une personne liée possède directement ou indirectement un intérêt dans une entreprise ou un organisme qui transige ou qui est sur le point de transiger avec le comité paritaire;

2° Le membre utilise son pouvoir de décision ou son influence afin de procurer un avantage indu à un tiers;

3° Le membre accepte un avantage de quiconque alors qu'il sait ou devrait savoir que cet avantage lui est consenti dans le but d'influencer l'exercice de ses fonctions;

4° Le membre, une personne liée à lui ou la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente a une réclamation litigieuse contre le comité.

38. Un membre doit dénoncer au conseil d'administration, au moyen d'une dénonciation, les intérêts directs ou indirects qu'il détient ou qui sont détenus par une personne liée dans un organisme, une entreprise, une association ou toute autre entité susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre lui en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Cette dénonciation d'intérêts doit être transmise dans les 30 jours de l'adoption du Code d'éthique et de déontologie ou de sa nomination, selon le cas, et annuellement par la suite.

Sous réserve de l'article 35, le membre doit également transmettre sa déclaration d'intérêts à la partie contractante qui l'a nommé ou à l'entité qu'il représente.

Un membre ne peut participer à une assemblée du conseil s'il n'a pas transmis sa dénonciation initiale ou annuelle au conseil.

De plus, un membre doit, sans délai et par écrit, informer le conseil de tout changement à sa dénonciation.

Toute dénonciation ou tout changement à celle-ci est consigné au procès-verbal de l'assemblée du conseil. Cette dénonciation ou ce changement est confidentiel, sous réserve des dispositions de l'article 23.1 de la Loi.

39. Un membre qui est en situation de conflit d'intérêts doit en aviser sans délai le président ou les co-présidents du conseil d'administration. Il doit s'abstenir de délibérer et de voter sur toute question mettant en cause l'intérêt dénoncé ou visant directement la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente. Il doit en outre se retirer de l'assemblée pour la durée des délibérations et du vote sur cette question.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un membre de s'exprimer sur des mesures d'application générale.

40. Lorsqu'un sujet inscrit à l'ordre du jour d'une assemblée du conseil d'administration ou d'un de ses comités ou sous-comités comporte la possibilité d'un conflit d'intérêts lié à la fonction d'un membre ou vise directement la partie contractante qui l'a nommé ou l'entité qu'il représente, le secrétaire du conseil d'administration en avise le membre concerné ainsi que le président ou les co-présidents du conseil d'administration.

Le membre discute alors avec le président ou les co-présidents de la nécessité de s'abstenir de participer aux délibérations et au vote tenus sur ce sujet. Le cas échéant, son retrait et les raisons générales de celui-ci sont consignés au procès-verbal de l'assemblée concernée. Un rappel de son engagement à respecter les règles de discrétion et de confidentialité prévues au présent règlement ou au règlement de régie interne peut également lui être donné par le président ou les co-présidents lorsque les documents de l'assemblée lui ont déjà été remis.

41. Un membre peut faire valoir le point de vue de la partie contractante qui l'a nommé ou de l'entité dont il représente les intérêts, mais il doit le faire en prenant en compte l'intérêt du comité paritaire. Il doit également faire valoir le point de vue retenu par le comité auprès de cette partie contractante ou de cette entité.

42. Un membre ne peut intervenir auprès d'un employé du comité paritaire afin d'influencer le cheminement d'un dossier ou d'une décision relative à un dossier.

43. Un membre ne peut accepter, dans le cadre de ses fonctions, aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout cadeau, marque d'hospitalité ou avantage autre que ceux d'usage et d'une valeur modeste reçu doit être retourné au donateur.

44. Un membre ne peut lui-même ou par une personne liée accorder, accepter ou solliciter une faveur d'une personne, d'un organisme, d'une entreprise ou d'une association faisant affaire avec le comité paritaire ou en agissant au nom ou au bénéfice de l'un de ceux-ci.

45. Un membre doit éviter tout comportement incompatible avec les exigences de ses fonctions et, en particulier, qui serait susceptible de discréditer le comité paritaire, de porter atteinte à sa crédibilité ou à sa réputation ou de compromettre la confiance en celui-ci.

46. Un membre doit dénoncer au président ou aux co-présidents du conseil d'administration toute contravention aux obligations éthiques et déontologiques, qu'il commet ou dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

47. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit continuer de respecter les obligations d'intégrité, de loyauté et de discrétion envers le comité paritaire.

48. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service du comité paritaire.

49. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci. Il ne peut non plus

donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le comité paritaire au cours de l'année qui a précédé la cessation de ses fonctions.

De même, le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas, dans l'année qui suit la fin de celles-ci, agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le comité paritaire est partie et au sujet de laquelle il détient de l'information non disponible au public.

SECTION VI

DÉLÉGATION D'AUTORITÉ

50. Le règlement de régie interne doit inclure une section sur les délégations d'autorité d'application générale.

51. La décision d'intenter une procédure judiciaire dans un dossier civil ou pénal doit être prise par le conseil d'administration.

Le dossier d'autorisation à poursuivre transmis au conseil pour décision doit être anonymisé afin de préserver l'impartialité du conseil, mais il doit contenir les allégations au soutien de la demande d'autorisation ainsi que toute la documentation pertinente.

Dans le cas d'un dossier pénal, le conseil peut déléguer à la personne qu'il désigne le pouvoir de soumettre la demande d'autorisation au juge pour que celui-ci autorise la poursuite. La demande d'autorisation doit être postérieure à la décision du conseil d'autoriser une poursuite pénale et le dossier doit être substantiellement conforme à celui soumis au conseil pour décision.

PARTIE IV

RÈGLEMENT SUR LA TENUE D'UN SYSTÈME D'ENREGISTREMENT OU D'UN REGISTRE

52. Tout système d'enregistrement ou registre tenu par un employeur professionnel en vertu du règlement du comité paritaire pris en vertu du paragraphe g du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi doit contenir les renseignements qui y sont mentionnés.

Le règlement peut exiger qu'il y soit également indiqué les renseignements suivants :

- 1° le nombre d'heures de travail par jour;
- 2° le total des heures de travail par semaine;
- 3° le nombre d'heures supplémentaires payées, remplacées par un congé avec la majoration applicable ou comptabilisées dans une banque de temps;
- 4° le nombre de jours de travail par semaine;
- 5° le taux du salaire;
- 6° la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 7° le montant du salaire brut;
- 8° la nature et le montant des déductions opérées;
- 9° le montant du salaire net versé au salarié;
- 10° la période de travail qui correspond au paiement;
- 11° la date du paiement;
- 12° l'année de référence;
- 13° la durée des vacances;
- 14° la date de départ du salarié pour son congé annuel payé;
- 15° la date à laquelle le salarié a bénéficié d'un jour férié, chômé et payé ou d'un autre jour de congé, y compris les congés compensatoires afférents aux jours fériés, chômés et payés;
- 16° les lieux, le cas échéant, où sont exécutés les travaux visés par un décret de convention collective;
- 17° tout renseignement nécessaire à la gestion et à l'application des bénéfices de sécurité sociale prévus au décret de convention collective, incluant un régime de retraite ou d'assurance collective et un fonds de congés payés;
- 18° tout autre renseignement jugé utile à l'application du décret et approuvé par le gouvernement.

53. Les renseignements contenus au système d'enregistrement ou au registre se rapportant à une année doivent être conservés durant une période de 3 ans suivant celle-ci.

54. Tout système d'enregistrement ou registre tenu par un employeur en conformité avec les dispositions du Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre (chapitre N-1.1, r. 6), est présumé conforme aux dispositions du présent règlement sous réserve,

le cas échéant, qu'il soit ajouté au système d'enregistrement ou au registre une indication concernant la qualification professionnelle détenue par les salariés lorsqu'un décret de convention collective ou un règlement du comité paritaire rend obligatoire le certificat de qualification pour l'exercice d'un métier.

PARTIE V

RÈGLEMENT SUR LE RAPPORT MENSUEL

55. Tout rapport mensuel exigé au règlement du comité paritaire pris en vertu du paragraphe *h* du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi ne doit contenir que les renseignements qui y sont mentionnés.

Le règlement doit prévoir que le rapport est transmis au comité même si aucun travail n'a été exécuté. Il peut également déterminer les modes de transmission du rapport autorisés par le comité.

PARTIE VI

RÈGLEMENT SUR LE PRÉLÈVEMENT

56. Le comité paritaire peut prélever de l'employeur professionnel, du salarié ainsi que de l'ouvrier ou de l'artisan qui n'est pas au service d'un employeur les sommes nécessaires à l'application du décret.

Le montant du prélèvement ou la base de calcul de celui-ci, selon le cas, est fixé au règlement du comité pris en vertu du paragraphe *i* du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi. Le montant du prélèvement ne doit pas excéder la limite prévue à ce paragraphe.

Le prélèvement doit être utilisé strictement aux fins pour lesquelles il a été recueilli.

57. Le règlement détermine le taux de prélèvement exigé de l'employeur professionnel ou des salariés ou des deux.

Le prélèvement exigé des salariés doit être perçu au moyen d'une retenue sur le salaire de ces derniers.

Les sommes retenues par l'employeur professionnel et celles qu'il est tenu de verser doivent être remises au comité paritaire en même temps que le rapport mensuel.

58. Le règlement détermine le prélèvement exigible du salarié qui n'est pas au service d'un employeur professionnel.

Ce prélèvement est remis au comité paritaire de la manière et selon la fréquence déterminées au règlement, mais au moins une fois par année.

PARTIE VII

RÈGLEMENT SUR LES ALLOCATIONS DE PRÉSENCE

59. Les membres du comité paritaire ne sont pas rémunérés. Ils ont cependant droit à une allocation de présence et au remboursement de leurs frais réels de déplacement.

60. L'allocation de présence et les frais réels de déplacement sont accordés au membre qui participe à une assemblée du conseil d'administration, d'un de ses comités ou sous-comités.

61. Le montant de l'allocation de présence est fixé au règlement du comité paritaire pris en vertu du paragraphe *l* du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi. Ce montant ne peut excéder 200 \$ par jour et le montant total des allocations ne peut excéder 5 000 \$ par année.

Ce montant est payable après la participation du membre à une assemblée du conseil d'administration, d'un de ses comités ou sous-comités. Aucune avance ne peut être versée à un membre.

Sous réserve du premier alinéa, aucun salaire, rémunération, rétribution, bénéfice ou autre montant ne peut être versé aux membres pour leur participation aux assemblées du conseil d'administration, d'un de ses comités ou sous-comités ou aux activités du comité paritaire.

62. Les frais réels de déplacement sont composés des frais de transport, de repas et d'hébergement. Ils sont remboursés après la participation d'un membre à une assemblée du conseil d'administration, d'un de ses comités ou sous-comités conformément à la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents prise par le Conseil du trésor (C.T. 194603 du 30 mars 2000) et ses modifications ultérieures.

Aucuns frais ne sont remboursés pour la participation virtuelle d'un membre à une assemblée du conseil, d'un de ses comités ou sous-comités.

PARTIE VIII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALE

63. Malgré l'article 16, toute personne qui est membre du conseil d'administration d'un comité paritaire à la date de l'entrée en vigueur de cet article demeure en fonction. Un tel membre est considéré comme amorçant un premier mandat à cette date.

Le mandat d'un tel membre ne peut être renouvelé plus de deux fois, consécutivement ou non.

64. Malgré les paragraphes 5° et 6° du deuxième alinéa de l'article 17, un comité paritaire a jusqu'au [indiquer ici la date qui suit d'un an celle de l'entrée en vigueur du présent règlement] pour adopter ou adopter de nouveau avec les adaptations nécessaires les documents prévus au paragraphe 5° du deuxième alinéa de cet article ou pour établir le profil de compétence et d'expérience des membres du comité paritaire.

65. Malgré l'article 28, le directeur général d'un comité paritaire ou la personne qu'il désigne a jusqu'au [indiquer ici la date qui suit d'un an celle de l'entrée en vigueur du présent règlement] pour diffuser sur le site Internet du comité les renseignements et les documents prévus à cet article.

Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour suivant sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

