

**DE :** Monsieur Jean Boulet  
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

---

**TITRE :** Projet de Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire

---

**PARTIE ACCESSIBLE AU PUBLIC**

---

**1- Contexte**

La Loi sur les décrets de convention collective (RLRQ, chapitre D-2, ci-après la « LDCC ») est un régime volontaire, sectoriel et territorial de relations du travail, qui repose sur le paritarisme et l'extension, par le gouvernement, d'une convention collective au sens du Code du travail qui devient ainsi un décret de convention collective. Ce dernier détermine, notamment, les salaires, les heures de travail et les avantages sociaux des salariés visés. Il prévient la concurrence déloyale entre les employeurs, dans la mesure où la concurrence s'effectue sur d'autres facteurs que les conditions de travail des salariés, comme la productivité ou la qualité des services. Un décret de convention collective offre des conditions de travail généralement supérieures à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). Des comités paritaires assurent la surveillance de l'application des décrets de convention collective.

À l'hiver 2019, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a entrepris un projet ayant pour objectif la mise en œuvre d'actions et de mesures administratives pour veiller à l'application de la LDCC et en réduire certains irritants. Les chantiers entrepris dans cet exercice portent sur l'amélioration de la gouvernance et de la transparence des comités paritaires. En effet, certaines problématiques ont été observées comme le risque de conflits d'intérêts des membres du conseil d'administration (CA) ou l'opacité de leurs activités à l'égard, notamment, des personnes visées par les décrets de convention collective.

Le 4 septembre 2019, lors de l'annonce du lancement des travaux du MTESS par communiqué officiel du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, l'adoption d'un règlement général visant à encadrer les règlements des comités paritaires a été ciblée parmi les priorités.

En vertu de l'article 20 de la LDCC, le gouvernement peut, après consultation du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), adopter un règlement général concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter. Ce type de règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* (GOQ). À compter de cette date, toute disposition qui est contenue dans un règlement d'un comité paritaire et qui est inconciliable avec les dispositions de ce règlement général, devient inopérante.

Dans ce contexte, le présent mémoire porte sur un projet de Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire (ci-après, le « projet de règlement général »).

## **2- Raison d'être de l'intervention**

Un comité paritaire, formé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux, a pour mission de surveiller l'application d'un décret de convention collective édicté en vertu de l'article 2 de la LDCC et d'en assurer l'observation. Il doit également informer et renseigner les salariés ainsi que les employeurs sur les conditions de travail prévues au décret de convention collective. Le comité paritaire exerce des fonctions similaires à celles exercées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'égard de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le statut de personne morale de droit public confère une grande autonomie aux comités paritaires. Ceux-ci ne sont toutefois pas assujettis aux lois québécoises en matière de gouvernance des organismes publics. Il y a actuellement 13 comités paritaires pour appliquer les 14 décrets de convention collective en vigueur au Québec et selon les dernières données disponibles (2020), ils assujettissaient un total de 8 883 entreprises et 83 123 salariés.

En vertu des articles 18 et 22 de la LDCC et pour exercer ses fonctions, chaque comité paritaire peut pendre divers règlements approuvés par le gouvernement, dont les principaux sont les suivants :

- un règlement pour sa régie interne qui traite, notamment, de sa formation, du nombre de ses membres, de leur admission et leur remplacement, de la nomination de substituts, de l'administration des fonds et de l'exercice des droits qui lui sont conférés par la loi, de même qu'un règlement sur l'allocation de présence et les frais de déplacement de ses membres;
- des règlements afin de rendre obligatoire un système d'enregistrement du travail régi par un décret; d'obliger tout employeur à lui transmettre un rapport mensuel; et de prélever les sommes nécessaires à l'application du décret (maximum de 0,5 % de la rémunération du salarié et 0,5 % de la masse salariale de l'employeur).

Depuis plusieurs années, le MTESS a amorcé une réflexion sur l'élaboration d'un règlement général visant à encadrer les règlements des comités paritaires afin de répondre à certaines problématiques concernant le fonctionnement des comités paritaires, par exemple :

- le risque de conflits d'intérêts des membres du CA des comités paritaires;
- le manque de transparence et de reddition de comptes des comités paritaires, notamment à l'égard des salariés et des employeurs assujettis aux décrets de convention collective.

La démarche du MTESS s'appuie également sur des travaux et des constats ministériels passés quant au besoin d'harmonisation et d'actualisation des règlements des comités paritaires, concernant par exemple :

- la désuétude de plusieurs règlements des comités paritaires;
- le besoin d'uniformiser et de simplifier la réglementation des comités paritaires;
- la volonté de réduire les délais de traitement des demandes en modification des règlements des comités paritaires.

L'absence d'intervention du gouvernement au sujet de l'actualisation de l'encadrement des règlements des comités paritaires ne permettrait pas de régler les problématiques identifiées concernant leur fonctionnement, ni d'harmoniser et d'actualiser leurs règlements. Le *statu quo* risquerait de susciter l'insatisfaction de divers intervenants intéressés de près ou de loin par le régime des décrets de convention collective qui attendent, voire revendiquent depuis plusieurs années, des améliorations sur le plan de la gouvernance et de la transparence des comités paritaires.

### **3- Objectifs poursuivis**

L'intervention proposée vise principalement à encadrer les règlements des comités paritaires adoptés en vertu de la LDCC. Elle constitue une réponse au besoin d'amélioration de la gouvernance et de la transparence des comités paritaires et apporte, à ces sujets, des solutions concrètes aux problématiques identifiées.

Ainsi, le projet de règlement général a pour objectif, de manière générale, 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. Toute disposition d'un règlement d'un comité paritaire qui serait inconciliable avec celles d'un règlement général serait inopérante.

### **4- Proposition**

La proposition consiste à présenter le projet de règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire.

#### **Contenu du projet de règlement général :**

Le projet de règlement général précise la mission des comités paritaires et les valeurs que ceux-ci doivent respecter dans toutes leurs actions (équité, intégrité, respect).

Il spécifie les règles encadrant la gouvernance d'un comité paritaire et ce que doit contenir le règlement de régie interne d'un comité paritaire, à savoir :

- le nom et le siège du comité paritaire;
- la composition et la nomination des membres du comité paritaire, soit :
  - les membres nommés par les parties contractantes syndicale et patronale;

- les membres que le ministre y adjoint conformément à l'article 17 de la LDCC, le cas échéant;
- le principe que la parité entre les hommes et les femmes, membres du comité paritaire, doit être favorisée;
- les personnes habiles et inhabiles à être membres du comité paritaire;
- les situations où une partie contractante ou le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale doit remplacer le membre qu'il a nommé (ex. : pour un motif d'inhabilité, pour non-respect des obligations éthiques et déontologiques);
- les modalités liées au nombre de membres composant le comité paritaire, à la nomination de substituts ou le remplacement d'un membre ainsi que l'avis de nomination;
- le principe que les règles relatives à la nomination, au renouvellement ou au remplacement des membres du comité doivent permettre d'assurer l'acquisition et le transfert de connaissance;
- la composition et la nomination des membres du CA, notamment :
  - sa formation;
  - la durée des mandats (au plus quatre ans, renouvelable);
  - ses fonctions;
- les assemblées du CA;
- les fonctions et les obligations de certains employés du comité paritaire, notamment :
  - les fonctions du directeur général;
  - les fonctions du répondant en éthique et en déontologie;
- les règles d'éthique et de déontologie des membres du CA, notamment :
  - le contenu du code d'éthique et de déontologie;
  - les devoirs et les obligations des membres (ex. : discrétion et confidentialité, conflits d'intérêts et déclaration d'intérêts, cessation des fonctions);
- la délégation d'autorité, dont les modalités liées à la décision d'intenter une procédure judiciaire dans un dossier civil ou pénal.

Le projet de règlement général prévoit que le CA doit adopter :

- un plan stratégique;
- une déclaration de services;
- un code d'éthique et de déontologie pour les membres du conseil et les employés du comité paritaire, incluant des dispositions visant à prévenir les conflits d'intérêts;
- une politique de traitement de plaintes ainsi qu'une politique de révision des décisions.

Le projet de règlement général prévoit que le directeur général doit veiller à diffuser sur le site Internet du comité paritaire les renseignements et les documents suivants :

- 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;
- une codification administrative à jour des règlements pris par le comité paritaire en application de la LDCC;
- le plan stratégique, la déclaration de services, le code d'éthique et de déontologie pour les membres du conseil et les employés du comité, la politique de traitement des plaintes et la politique de révision des décisions;
- tout projet de règlement publié à ce titre dans la GOQ ainsi que l'avis de publication l'accompagnant;
- la version la plus récente du rapport annuel, des prévisions budgétaires annuelles, des états financiers vérifiés, incluant le sommaire, du comité après leur anonymisation.

Le projet de règlement général encadre également le contenu de certains règlements que peut prendre un comité paritaire en vertu du deuxième alinéa de l'article 22 de la LDCC. À cet égard, il précise, notamment, les renseignements contenus dans un système d'enregistrement ou un registre et il mentionne la durée de conservation de ces renseignements (trois ans). Il énumère les renseignements contenus dans un rapport mensuel. Il encadre également les modalités applicables aux allocations de présence et aux frais réels de déplacement versés aux membres, dont les barèmes sont ceux de la Directive sur les frais remboursables lors d'un déplacement et autres frais inhérents prise par le Conseil du trésor (30 mars 2000) et ses modifications ultérieures.

Le projet de règlement général 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.

## **5- Autres options**

Il a été examiné de modifier la LDCC pour améliorer la gouvernance et la transparence des comités paritaires, en y prévoyant notamment des dispositions similaires à celles du projet de règlement général. Toutefois, après évaluation, il a été décidé de ne pas recourir à cette solution législative.

Il a été déterminé que la solution réglementaire prévue à l'article 20 de la LDCC pour l'élaboration du projet de règlement général s'avère satisfaisante pour atteindre l'objectif d'améliorer concrètement la gouvernance et la transparence des comités paritaires à court et moyen terme.

## **6- Évaluation intégrée des incidences**

### **Les incidences sur les citoyens**

#### **L'effet sur les personnes visées par un décret de convention collective**

L'intervention proposée, en améliorant la gouvernance et la transparence des comités paritaires, permettrait aux personnes visées par un décret de convention collective ou en voie de le devenir d'obtenir facilement, en consultant, notamment, le site Internet des comités paritaires, diverses informations sur ces organisations et sur les décrets de convention collective. Ces informations pourraient aider ces personnes, par exemple, à s'informer sur les conditions de travail applicable à leurs situations, sur la procédure pour porter plainte ou demander la révision d'une décision d'un comité paritaire.

### **Les incidences économiques**

#### **L'effet sur les entreprises**

Le projet de règlement général n'occasionnerait pas de coûts supplémentaires pour les entreprises considérant que les dispositions visent principalement la régie interne des comités paritaires.

### **Les incidences sur la gouvernance**

#### **L'effet sur les comités paritaires**

L'encadrement des comités paritaires en matière de gouvernance et de transparence proposé dans le projet de règlement général constituerait un changement positif de pratiques et de culture pour ces organisations.

L'actualisation des règles encadrant la gouvernance des comités paritaire, notamment en matière éthique et déontologique, augmenterait la confiance du public à l'égard de ces organisations qui ont parfois fait l'objet, notamment, d'allégations de conflits d'intérêts. L'adoption par le CA des comités paritaires d'un plan stratégique, d'une déclaration de services, d'une politique de traitement de plaintes ainsi qu'une politique de révision des décisions constituerait des avancées notables en matière de gouvernance.

La diffusion d'information sur le site Internet des comités paritaires, comme le plan stratégique, la déclaration de services, le code d'éthique et de déontologie pour les membres du conseil et les employés du comité, la politique de traitement des plaintes et la politique de révision des décisions de même que la version la plus récente du rapport annuel, des prévisions budgétaires annuelles, des états financiers vérifiés, incluant le sommaire, contribuerait significativement à l'amélioration de la transparence des comités paritaires et favoriserait leur crédibilité auprès du public.

## **7- Consultation entre les ministères et avec d'autres parties prenantes**

En 2020, le MTESS a consulté les comités paritaires dans le cadre des travaux préalables à l'élaboration du projet de règlement général, qui s'en sont montrés généralement satisfaits.

Le 24 novembre 2021, le projet de règlement général a été transmis au CCTM pour effectuer la consultation requise en vertu de l'article 20 de la LDCC. Le 17 décembre 2021, le CCTM a transmis au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale son avis, approuvé à l'unanimité par ses membres, lequel est généralement favorable au projet de règlement général. En effet, le projet de règlement général répond de façon satisfaisante aux recommandations élaborées par le CCTM dans son avis du 2 septembre 2015 sur le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires. Le principe des quelques recommandations du CCTM à l'égard du projet de règlement général a été retenu pour la majorité, lorsqu'il a été déterminé que les ajustements proposés répondaient à l'objectif d'améliorer la gouvernance et la transparence des comités paritaires.

## **8- Mise en œuvre, suivi et évaluation**

La date souhaitée pour l'entrée en vigueur du règlement général est le quinzième jour suivant sa publication à la GOQ. À compter de cette date, les comités paritaires auront un délai d'un an pour mettre en œuvre certaines obligations en matière de gouvernance et de transparence.

## **9- Implications financières**

L'intervention proposée n'entraîne aucune implication financière pour le gouvernement.

Elle ne comporterait que de faibles implications financières pour les comités paritaires dont la santé financière est, par ailleurs, excellente. Ces potentielles implications financières dépendent de la mise à niveau nécessaire de chacun des comités paritaires en lien avec les changements administratifs découlant du nouvel encadrement en matière de gouvernance et de transparence.

## **10- Analyse comparative**

La LDCC est un régime de relations du travail qui n'a pas d'équivalent ailleurs en Amérique du Nord.

Le ministre du Travail, de l'Emploi  
et de la Solidarité sociale,

JEAN BOULET