Rapport annuel de gestion 2010-2011

RAPPORT ANNUEL

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Rapport annuel
de gestion
2010-2011

RAPPORT ANNUEL

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec

Le contenu de cette publication
a été rédigé par le Conseil consultatif
du travail et de la main-d'oeuvre

Cette édition a été produite par
Les Publications du Québec
Bureau 500
1000, route de l'Église
Québec (Québec) G1V 3V9

Dépôt légal - 2011
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 978-2-550-62614-5 (version imprimée)
ISBN : 978-2-550-62615-2 (PDF)
ISSN 1707-4347

Gouvernement du Québec - 2011

Tous droits réservés pour tous les pays.
La reproduction, par quelque procédé que ce soit,
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Québec, octobre 2011

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 26 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai l'honneur de vous transmettre le Rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre pour l'exercice financier terminé le 31 mars 2011.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

La ministre du Travail,

Lise Thériault

Montréal, octobre 2011

Madame Lise Thériault
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

Conformément à l'article 25 de la *Loi sur l'administration publique*, j'ai le plaisir de vous présenter le Rapport annuel de gestion du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Ce rapport rend compte des résultats obtenus par le Conseil pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2011.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de ma haute considération.

Le président,

Fernand Matteau

Attestation de la fiabilité des données et des contrôles afférents

L'information contenue dans le présent Rapport annuel de gestion relève de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur l'exactitude et l'intégralité des données ainsi que sur la fiabilité des résultats.

Le rapport décrit fidèlement les mandats et les orientations stratégiques du Conseil, présente ses principaux objectifs et résultats opérationnels et résume ses principales activités.

Je déclare que les résultats et les explications contenus dans ce rapport sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2011.

Le président,

Fernand Matteau

Table des matières

Présentation du Conseil 11
Mission 11
Composition 11
Fonctionnement 11
Clientèle et partenaires 12
Valeurs organisationnelles 12

Contexte et orientations stratégiques 13
Le Conseil, un lieu de consultation et de concertation 13
Contexte particulier 13
Enjeux et orientations 14

Résultats obtenus en lien avec les orientations stratégiques 15

ORIENTATION 1

Renforcer la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement 16
Axe d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 16
Résultats obtenus 17

ORIENTATION 2

Conseiller le gouvernement dans ses décisions et ses prises de position en matière de travail et de main-d'œuvre 19
Axe d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 19
Résultats obtenus 20

ORIENTATION 3

Contribuer à l'amélioration et à la reconnaissance du modèle québécois en matière de travail et de main-d'œuvre 26
Axes d'intervention, objectifs et indicateurs de résultats 26
Résultats obtenus 27

Utilisation des ressources 29
Ressources humaines 29
Ressources financières 29
Ressources informationnelles 30

Exigences législatives et gouvernementales 31
Accès à l'égalité en emploi 31
Allègement réglementaire et administratif 31
Code d'éthique et de déontologie 31
Développement durable 31
Déclaration de services aux citoyens 32
Emploi et qualité de la langue française 32
Protection des renseignements personnels 32
Recommandations du Vérificateur général 32

Annexes 33
Annexe 1
composition du Conseil au 31 mars 2011 35
Annexe 2
Mandats du Conseil 37
Annexe 3
Avis, recommandations et autres documents transmis au gouvernement en 2010-2011 39
Annexe 4
Code d'éthique et de déontologie 41
Annexe 5
Plan stratégique 2009-2012 du CCTM – Tableau-synthèse 45

Présentation du Conseil

Créé en 1968 par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*[1], le Conseil est un organisme de consultation, d'étude et d'orientation, qui réunit les dirigeants des associations patronales et syndicales les plus représentatives au Québec et le ministère du Travail.

MISSION

La mission du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) est de promouvoir le dialogue social et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques. Ce, afin de contribuer à définir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre et ainsi favoriser l'établissement de conditions de travail justes et équitables de même qu'une économie prospère et solidaire.

En réalisant sa mission, le Conseil contribue à l'objectif du gouvernement visant à promouvoir un développement économique et un développement durable, dans le cadre d'une société solidaire et soucieuse de justice sociale. La mission du CCTM se veut complémentaire à celle du ministère du Travail, qui consiste à la promotion de conditions de travail équitables, de milieux de travail sains et de relations du travail harmonieuses qui favorisent la performance des organisations.

COMPOSITION

Le CCTM est composé de quatorze membres, nommés par le gouvernement sur la recommandation du ministre du Travail, à savoir un président, six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations de salariés les plus représentatives et six personnes choisies parmi celles qui sont recommandées par les associations d'employeurs les plus représentatives. Le sous-ministre du Travail, ou son délégué, est aussi d'office membre du CCTM.

La composition du CCTM au 31 mars 2011 apparaît à l'annexe 1.

FONCTIONNEMENT

Pour l'aider à s'acquitter de sa mission, le CCTM peut former des comités, des groupes de travail et des commissions. Règle générale, ces instances sont paritaires, c'est-à-dire composées d'un nombre égal de membres patronaux et syndicaux provenant des associations représentées au CCTM. Des délégués de différents ministères, organismes ou institutions intéressés par une question ou un projet à l'étude peuvent également être sollicités pour participer à ces travaux.

1 (L.R.Q., c. C-55). À l'origine : *Loi du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (Statuts du Québec, 1968, c. 44).

CLIENTÈLE ET PARTENAIRES

Les principaux clients du CCTM sont le ministre du Travail ainsi que tout autre ministre du gouvernement. De par ses actions, et par l'intermédiaire des associations d'employeurs et de travailleurs qui y sont représentées, le CCTM rejoint également les différents acteurs du domaine du travail et de la main-d'œuvre.

VALEURS ORGANISATIONNELLES

Afin de réaliser les mandats du Conseil, ses membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

1) maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre;

2) apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations;

3) apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

Ces valeurs sont enchâssées dans le *Code d'éthique et de déontologie* que le Conseil s'est donné, conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*. Le texte intégral de ce code est reproduit à l'annexe 4.

Contexte et orientations stratégiques

LE CONSEIL, UN LIEU DE CONSULTATION ET DE CONCERTATION

Les employeurs et les syndicats sont directement concernés par tout ce qui constitue le domaine du travail et de la main-d'œuvre[2]. Leurs orientations et leurs actions exercent une influence majeure dans ce domaine ainsi que sur l'évolution sociale et économique.

Il est donc souhaitable que le gouvernement consulte les associations patronales et syndicales concernant ses orientations, ses politiques, ses initiatives ainsi que tout projet de législation, dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre. Il est aussi dans l'intérêt du gouvernement et de la société que les associations d'employeurs et de salariés maintiennent un dialogue continu. À cet égard, le Conseil est un lieu privilégié qui permet au gouvernement, aux organisations patronales et syndicales de poursuivre ces fins.

Pour y parvenir, le Conseil intègre le partenariat et le paritarisme dans toutes ses activités. Les associations d'employeurs et de salariés participent ainsi au fonctionnement du Conseil par l'implication de leurs principaux dirigeants. Elles y participent également en désignant leurs représentants sur les divers comités de travail du Conseil. Ce mode de fonctionnement permet une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les associations d'employeurs et de salariés. Il implique pour les membres du Conseil de faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions, s'entendre sur des objectifs à atteindre, des orientations à prendre, ainsi que sur les moyens les plus appropriés qui leur permettent de joindre leurs efforts face aux défis qui confrontent le monde du travail.

À cet égard, le Conseil joue un rôle stratégique en soutenant activement le dialogue et la concertation entre les acteurs du milieu dans leurs efforts pour surmonter ces défis. La qualité des interventions du Conseil dépend de sa capacité à fonder son action sur une analyse pertinente des enjeux qui confrontent le monde du travail.

CONTEXTE PARTICULIER

Dans le cadre du Budget 2010-2011 et du Plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses 2010-2014, le gouvernement du Québec a annoncé la fusion ou l'abolition de 28 organismes, dont le CCTM. Le 12 mai 2010, la ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor déposait le projet de loi n^{o} 104 – *Loi sur l'abolition de certains*

2 Le domaine du travail et de la main-d'œuvre est constitué des champs d'intérêt suivants : emploi, main-d'œuvre, normes du travail, relations du travail, santé et sécurité du travail.

conseils et du fonds du service aérien gouvernemental. Ce projet de loi comportait des dispositions concernant le transfert du personnel et des activités du CCTM au ministère du Travail.

Le 11 novembre 2010, un nouveau projet de loi a été déposé à l'Assemblée nationale, soit le projet de loi nº 130[3] - *Loi abolissant le ministère des Services gouvernementaux et la Société québécoise de récupération et de recyclage et mettant en œuvre le Plan d'action 2010-2014 du gouvernement pour la réduction et le contrôle des dépenses en abolissant et en restructurant certains organismes et certains fonds*. L'entrée en vigueur de celui-ci étant prévue le 1er avril 2011.

Le principe du projet de loi nº 130 a été adopté le 16 février 2011. À la fin du présent exercice financier, les membres du CCTM étaient informés du report à une date non déterminée de l'étude détaillée de ce projet de loi en commission parlementaire, et par conséquent, du report de l'entrée en vigueur de celui-ci, prévue le 1er avril 2011.

Les membres du Conseil, évidemment préoccupés par l'avenir du CCTM, entendent porter une attention particulière aux suites qui seront données au projet de loi 130.

ENJEUX ET ORIENTATIONS

Le présent Rapport annuel de gestion s'appuie sur le Plan stratégique 2009-2012 du CCTM qui a été déposé à l'Assemblée nationale le 16 mars 2010 (un tableau-synthèse est présenté à l'annexe 5).

Les enjeux prioritaires de ce plan stratégique sont de trois ordres, soit :

1) le maintien du climat favorisant le dialogue entre les partenaires du monde du travail;

2) l'établissement de rapports de travail justes, équilibrés et équitables;

3) le dynamisme des relations avec les partenaires du milieu et du paritarisme.

Compte tenu de ces enjeux, le CCTM structure son action selon trois orientations stratégiques au cours de la période, à savoir :

1) renforcer la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement;

2) conseiller le gouvernement dans ses décisions et ses prises de position en matière de travail et de main-d'œuvre;

3) contribuer à l'amélioration et à la reconnaissance du modèle québécois en matière de travail et de main-d'œuvre.

3 Ce projet de loi permet notamment la restructuration de certains ministères, organismes et fonds. Il vise de plus l'intégration d'activités d'organismes-conseils aux ministères desquels ils relevaient, dont le CCTM. Ce projet de loi a été sanctionné le 13 juin 2011 (2011, c. 16).

Résultats obtenus en lien avec les orientations stratégiques

Pour chacune des orientations formulées ci-après, un tableau rappelle d'abord les objectifs annoncés dans le Plan stratégique 2009-2012 du CCTM, incluant leurs indicateurs de résultats, le tout en lien avec les enjeux et les axes d'intervention correspondants. À la suite du tableau, sont présentés les résultats obtenus durant l'année financière 2010-2011 pour chaque objectif annoncé.

ORIENTATION 1

Renforcer la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement

AXE D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

S'appuyant sur son pouvoir d'initiative, le CCTM soutient activement la concertation entre les partenaires en leur permettant d'identifier des problématiques d'intérêt commun et de proposer des solutions acceptées de part et d'autre. Dans le cadre de sa planification stratégique 2009-2012, il annonce à cet égard trois objectifs :

Enjeu
Maintien du climat favorisant le dialogue

Orientation 1
Renforcer la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement

Axe d'intervention 1
Initiatives du Conseil

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 1.1 Favoriser les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil	Sujets documentés
Objectif 1.2 Entreprendre une réflexion sur diverses problématiques en milieu de travail, telles la productivité notamment sous l'angle de l'organisation du travail, la diversité en milieu de travail et les statuts d'emploi	Sujets documentés
Objectif 1.3 Assurer la rétro-information des prises de position du Conseil	Activités réalisées

Résultats obtenus

Dans le cadre du Plan stratégique 2009-2012, les membres du CCTM ont été appelés à réfléchir sur les orientations qu'ils souhaitent prendre et à définir leurs priorités pour les trois prochaines années. Ainsi, en 2009-2010, ils ont entrepris une réflexion sur différentes problématiques en milieu de travail afin de cerner les sujets prioritaires et de déterminer, de façon consensuelle, l'angle sous lequel il paraît pertinent de les aborder.

Bien que les échanges se soient poursuivis à cette fin, les travaux relatifs à l'Orientation 1 n'ont pas évolué au rythme souhaité en 2010-2011. En effet, l'attention des membres a notamment porté sur les conséquences entourant l'annonce par le gouvernement du Québec de la fusion ou de l'abolition de 28 organismes, dont le CCTM. Également, compte tenu du nombre d'avis et de recommandations sollicités par le ministre du Travail, les membres ont été appelés à se concentrer sur les dossiers en lien avec l'Orientation 2 (voir les résultats obtenus).

Objectif 1.1 : Favoriser les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil

❑ Contexte

Le monde du travail évolue et se modifie de façon constante et rapide. Il est affecté par de nombreux phénomènes qui surviennent aux plans économique, social, démographique et politique. Ces phénomènes ébranlent les pratiques établies dans les milieux de travail. Ces transformations ne sont pas sans répercussions sur le Conseil tant au plan des préoccupations de ses membres qu'au plan de ses activités institutionnelles.

❑ Résultats

▶ En 2009-2010, les thèmes sur lesquels les membres du CCTM désirent se pencher, à leur initiative, ont fait l'objet de discussions particulières. Au cours des discussions, les membres se sont entendus sur la nécessité, pour chacun, de faire connaître les préoccupations de même que les priorités de leur organisation de façon à amener un dynamisme nouveau au CCTM. Ainsi, les organisations membres du CCTM ont entamé la présentation de leur organisation, de leur champ d'action et de leurs intérêts.

Cette activité s'est poursuivie cette année.

Objectif 1.2 : Entreprendre une réflexion sur diverses problématiques en milieu de travail, telles la productivité notamment sous l'angle de l'organisation du travail, la diversité en milieu de travail et les statuts d'emploi

❑ Contexte

L'environnement dans lequel le Québec se situe se transforme à un rythme accéléré et sa capacité à prendre en compte les changements est gage d'avenir. Le contexte social et économique qui prévaut aujourd'hui, avec

l'ouverture des marchés et la forte compétition à laquelle est soumise l'économie québécoise, amènera les acteurs du monde du travail à revoir leurs approches et leurs méthodes.

Les membres du Conseil ont entamé une démarche de réflexion sur diverses problématiques reliées au marché du travail. Au terme de leur réflexion, ils souhaitent identifier des solutions qui permettront aux milieux de travail d'agir et d'innover de façon consensuelle.

❑ Résultats

▶ Les membres conviennent de la nécessité de poursuivre leur réflexion et leurs discussions sur différentes problématiques en milieu de travail. À cet égard, la présentation des priorités des organisations, décrite au point précédent, devrait permettre de cerner les sujets prioritaires et de déterminer, de façon consensuelle, l'angle sous lequel il paraît pertinent de les aborder.

Les travaux se poursuivront au cours de la prochaine année.

Objectif 1.3 : Assurer la rétro-information des prises de position du Conseil

❑ Contexte

Les membres du Conseil accordent une importance à la rétro-information de leurs prises de position relativement aux dossiers sur lesquels ils se sont penchés par le passé. Ces dossiers constituent des occasions de collaboration avec d'autres organismes et ministères intéressés par ces questions.

❑ Résultats

▶ Bien que l'année 2010-2011 n'ait pas été propice à de telles collaborations, cet objectif demeure important pour le CCTM. Il entend se saisir de toutes les occasions pour consolider ses prises de position.

ORIENTATION 2

Conseiller le gouvernement dans ses décisions et ses prises de position en matière de travail et de main-d'œuvre

AXE D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

D'une façon prioritaire, le CCTM fournit au gouvernement les avis et recommandations sollicités par celui-ci ou exigés par la législation. Dans le cadre de sa planification stratégique 2009-2012, il annonce à cet égard quatre objectifs :

Enjeu
Rapports de travail justes, équilibrés et équitables

Orientation 2
Conseiller le gouvernement dans ses décisions et ses prises de position en matière de travail et de main-d'œuvre

Axe d'intervention 2
Avis du Conseil

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 2.1 Contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales, notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail	Avis et recommandations sollicités ou transmis à l'initiative du Conseil
Objectif 2.2 Suivre l'évolution des modifications législatives et réglementaires et, le cas échéant, faire part aux autorités gouvernementales de la position du Conseil	Avis et recommandations transmis à l'initiative du Conseil
Objectif 2.3 Transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs et de sécurité du travail	Recommandations transmises
Objectif 2.4 Produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail	Avis transmis

RÉSULTATS OBTENUS

Objectif 2.1 : Contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales, notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail

❑ Contexte

La nature de ces avis et recommandations est fonction de l'évolution des besoins du gouvernement. La consultation est en mesure de produire le maximum de résultats lorsqu'elle s'amorce au tout début d'une démarche susceptible d'aboutir à une décision ou à un projet de loi.

❑ Résultats

Régime d'arbitrage

▶ En février 2008, le ministre du Travail demandait au CCTM de se pencher sur le régime d'arbitrage compte tenu que le CCTM exerce une responsabilité spécifique à cet égard. Plus précisément, il était demandé d'identifier les problèmes et les défis rencontrés présentement en matière d'arbitrage et de recommander des pistes de solutions qui font consensus auprès des membres patronaux et syndicaux au regard des préoccupations suivantes : accessibilité aux services d'arbitrage, délais de traitement des dossiers, souplesse et efficacité de la procédure, exigences additionnelles imposées aux arbitres considérant l'extension de leur champ de juridiction de même que l'âge et la relève du corps arbitral.

Le CCTM a formé un comité de travail pour examiner en profondeur ces questions. Le Comité spécial sur l'arbitrage, composé de quatre représentants patronaux et de quatre représentants syndicaux issus des organisations membres du CCTM, a tenu 19 rencontres de travail de janvier 2009 à juin 2010.

Afin de mener à terme ses travaux, le Comité a procédé à plusieurs consultations auprès d'intervenants directement impliqués dans l'arbitrage des griefs. Ces consultations ont été l'occasion de discuter ouvertement avec des arbitres de leurs réalités, des difficultés observées et des améliorations qui pourraient être envisagées. Les échanges se sont avérés particulièrement intéressants et ont apporté un éclairage fort utile sur la profession de même que sur l'avenir du régime d'arbitrage. Au cours de ces rencontres, et après avoir pris connaissance des données disponibles sur l'arbitrage, les membres du Comité ont établi certains constats et fait consensus sur des recommandations visant à améliorer le régime d'arbitrage.

Le Comité a présenté ses recommandations aux membres du Conseil lors de leur séance extraordinaire du 15 juin 2010. Satisfaits de la qualité du travail effectué, ceux-ci ont approuvé à l'unanimité les recommandations du Comité spécial sur l'arbitrage et ont décidé de transmettre le document intitulé *Avis du CCTM sur les pistes de solution pour une amélioration du régime québécois d'arbitrage* au ministre du Travail.

Le 16 juin 2010, deux membres du Comité spécial sur l'arbitrage mandatés par le Conseil, ont présenté l'Avis du CCTM au Ministre. Celui-ci a accueilli favorablement l'ensemble des recommandations.

Les travaux avec le ministère du Travail en vue de la mise en œuvre des recommandations se poursuivront au cours du prochain exercice financier. Également, les membres du CCTM envisagent de présenter le contenu de l'Avis du CCTM à la nouvelle ministre du Travail.

Article 47.2 du Code du travail

- En avril 2009, le ministre du Travail transmettait au CCTM une demande d'avis portant sur le mécanisme mis en place par le *Code du travail* pour permettre à un salarié de se plaindre d'un présumé manquement, de l'association accréditée qui le représente, à son devoir de représentation (articles 47.2 ss. et 114 du *Code du travail*).

  Un comité restreint, formé de deux représentants patronaux et de deux représentants syndicaux, a été mis sur pied par le Conseil afin d'examiner cette demande.

  Le Comité sur l'article 47.2 du *Code du travail* a tenu au total 9 rencontres de travail entre novembre 2009 et mai 2010. Dans le cadre de ses travaux, le Comité a entendu et discuté avec différents intervenants de la question soulevée dans la demande d'avis. Des membres de la Commission des relations du travail (CRT) et du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) ont présenté l'approche privilégiée dans le traitement des plaintes. Des représentants de salariés ont également apporté des précisions relativement à certaines préoccupations soulevées. Par ailleurs, afin d'alimenter sa réflexion sur l'opportunité de procéder sur dossier, le Comité a fait appel à l'expertise d'un spécialiste en droit administratif et à celle d'un spécialiste de la Charte.

  À la séance du Conseil du 13 mai 2010, les membres du Comité ont fait état de leurs constats et des consensus qui se sont dégagés de leurs travaux. À l'unanimité, le Conseil a fait siennes les recommandations du Comité. Le 18 mai 2010, l'*Avis du CCTM sur l'article 47.2 du Code du travail* a été transmis au ministre du Travail. À la demande des membres du Conseil, le Comité a présenté le contenu de cet avis au Ministre le 2 juin 2010. Celui-ci l'a accueilli favorablement.

  À la fin du présent exercice financier, les travaux relatifs à la mise en œuvre des recommandations n'avaient pas débuté. Les membres du Conseil demeurent disposés à collaborer avec le ministère du Travail à cette fin et souhaitent présenter l'Avis du CCTM à la nouvelle ministre du Travail prochainement.

Agences de placement temporaire

- En février 2010, le ministre du Travail faisait parvenir au CCTM une demande d'avis concernant une proposition d'encadrement du secteur des agences de placement temporaire.

  Afin de répondre à cette demande, le CCTM a formé un comité de travail, composé de quatre représentants patronaux et de quatre représentants syndicaux.

Les membres du Comité sur les agences de placement temporaire ont convenu de l'importance d'avoir une même lecture de l'industrie des agences de placement temporaire. Ils ont convenu également d'inviter des experts afin de les alimenter dans leur réflexion.

Au 31 mars 2011, le Comité s'était réuni à quatre reprises. Les membres ont rencontré notamment des représentants des gouvernements du Québec et du Canada, ainsi que des experts de l'Université de Montréal et de l'Université Laval.

D'autres experts sont invités à rencontrer les membres du Comité au cours de la prochaine année. Les travaux se poursuivront à cette fin.

Commission de l'équité salariale

Dans le cadre du Budget 2010-2011 et du Plan d'action pour la réduction et le contrôle des dépenses 2010-2014, le gouvernement a annoncé son intention d'abolir la Commission de l'équité salariale (CES) et de fusionner ses activités avec celles de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Le 8 juin 2010, le ministre du Travail transmettait au CCTM une demande d'avis à ce sujet.

Pour répondre à cette demande, les membres du Conseil ont mis sur pied un comité de travail, formé de quatre représentants patronaux et de quatre représentants syndicaux issus des organisations membres du CCTM.

Le Comité sur la Commission de l'équité salariale a tenu trois séances de travail. Dans le cadre de ses travaux, celui-ci a rencontré notamment des représentantes de la Commission de l'équité salariale.

Les membres du CCTM ont pris connaissance des recommandations du Comité lors de leur séance du 9 septembre 2010. Le 15 septembre 2010, l'*Avis du CCTM sur l'abolition de la Commission de l'équité salariale et le transfert de ses responsabilités* a été transmis au ministre du Travail.

Harcèlement psychologique

▶ Le 30 juin 2010, le ministre du Travail a transmis une demande d'avis portant sur la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Plus précisément, le Ministre souhaite connaître l'avis des membres du CCTM sur les dispositions actuelles relatives au harcèlement psychologique[4], notamment en ce qui concerne les mécanismes existants en matière de traitement des plaintes.

Un comité de travail, formé de représentants des organisations patronales et des organisations syndicales du CCTM, a été mis sur pied afin de donner suite à cette demande d'avis.

Les membres du Comité sur le harcèlement psychologique au travail ont convenu qu'il était nécessaire, dans un premier temps, de disposer de données récentes sur les plaintes en matière de harcèlement

4 Les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement psychologique sont entrées en vigueur le 1er juin 2004. Rappelons que pour le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, la LNT prévoit notamment un processus de plainte auprès de la Commission des normes du travail et, le cas échéant, un recours auprès de la Commission des relations du travail.

psychologique et d'obtenir ainsi un portrait de la situation. À cet égard, ils ont estimé important de pouvoir compter sur la collaboration de certains organismes du gouvernement. De plus, afin d'alimenter leur réflexion, les membres du Comité se sont entendus pour inviter des représentants de certains regroupements de même que des experts à venir les rencontrer.

Au 31 mars 2011, le Comité sur le harcèlement psychologique s'était réuni à trois reprises. Les travaux se poursuivront au cours de la prochaine année.

Objectif 2.2 : Suivre l'évolution des modifications législatives et réglementaires et, le cas échéant, faire part aux autorités gouvernementales de la position du Conseil

- Contexte

Les membres du CCTM suivent l'évolution des projets de loi et de règlement, en lien avec les domaines du travail et de la main-d'œuvre, qui sont présentés à l'Assemblée nationale. Le cas échéant, ils font part au ministre du Travail, ou aux autorités gouvernementales concernées, de leur position commune afin de contribuer à l'atteinte d'une législation du travail qui soit adaptée aux transformations en cours dans le monde du travail.

- Résultats

▶ En réaction au projet de loi n° 104 (voir le contexte particulier à la page 13), les membres du Conseil ont convenu, à leur séance du 13 mai 2010, de former un comité restreint afin de se pencher sur cette question et de leur faire rapport dans les plus brefs délais. Un comité spécial, composé de deux représentants patronaux et de deux représentants syndicaux, a été mis sur pied. Le Comité sur le projet de loi 104 a tenu deux séances de travail.

Le 31 mai 2010, lors d'une séance extraordinaire consacrée essentiellement à l'étude des recommandations du Comité, les membres du Conseil ont décidé de donner suite à celles-ci. Ainsi, le 4 juin 2010, l'*Avis du CCTM sur le projet de loi n° 104* a été transmis au ministre du Travail et le 7 juin 2010, cet avis a été présenté au Ministre, par un groupe restreint formé de quatre membres du Conseil.

Des amendements concernant notamment le CCTM ont été apportés au projet de loi 104.

Objectif 2.3 : Transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs et de sécurité du travail

- Contexte

Arbitrage des griefs

L'article 77 du *Code du travail* prévoit qu'un arbitre nommé d'office est choisi sur une liste dressée annuellement par le ministre du Travail après consultation du CCTM. Ainsi, le Conseil soumet périodiquement au ministre ses recommandations quant aux arbitres qui devraient être inscrits

sur cette liste. En vertu de sa loi constitutive, le Conseil doit diffuser la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre pour la confection de la liste[5].

Le Conseil possède en outre une compétence déontologique qui lui permet de recevoir et d'étudier les plaintes portées contre des arbitres en certaines matières. Le cas échéant, le Conseil transmet au ministre des recommandations en conséquence. Le mécanisme de traitement des plaintes mis en place par le Conseil est présenté dans sa Politique générale.

- Résultats

  - Au cours de l'année financière 2010-2011, le CCTM a recommandé au ministre l'ajout de 3 noms sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*, le maintien de 83 arbitres, la réinscription de 9 arbitres ainsi que le retrait d'un arbitre.

  - Le CCTM a traité 3 dossiers de plainte qui étaient restés en suspens au terme de l'année précédente. Il a reçu 6 nouvelles plaintes.

Sécurité du travail

Conformément à l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le CCTM soumet au ministre du Travail, avant le 15 mars de chaque année, une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (BEM). En cours d'année, il peut aussi soumettre au ministre de nouveaux noms de professionnels à ajouter sur la liste si le besoin se présente. Cette liste de médecins et de dentistes est dressée sur recommandation du Collège des médecins du Québec et de l'Ordre des dentistes du Québec.

En vertu de cette même loi, le CCTM est également consulté par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228), de même que pour la nomination des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407).

- Résultats

  - À quatre reprises en cours d'année, soit le 19 mai 2010, le 23 juin 2010, le 15 septembre 2010 et le 15 novembre 2010, le CCTM a soumis au ministre du Travail le nom de médecins pour ajout sur la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du BEM en vigueur jusqu'au 14 mars 2011.

  - Le 22 février 2011, le CCTM a soumis au ministre du Travail, la nouvelle *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du BEM* devant être en vigueur du 15 mars 2011 au 14 mars 2012.

De plus, le CCTM a répondu à une demande d'avis du ministre du Travail, le 9 décembre 2010, concernant la nomination de commissaires à la Commission des lésions professionnelles.

5 La *Politique générale du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief* est diffusée sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca.

Objectif 2.4 : Produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail

- Contexte

  Le Conseil agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail. Il donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT).

  Ainsi, chaque année, le Conseil fait connaître au gouvernement du Québec, à la demande de celui-ci, son point de vue concernant l'ébauche des commentaires du Québec sur les questions inscrites à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail.

- Résultats

  - Le 14 avril 2010, le Comité sur les normes internationales du CCTM a fait part de ses commentaires sur les projets de position du Québec sur les trois sujets inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du travail de juin 2010, soit : 1) Renforcer les ripostes nationales au VIH/SIDA dans le monde du travail; 2) Travail décent pour les travailleurs domestiques; et 3) Les défis relatifs à l'atteinte du plein emploi productif. Compte tenu des échéances strictes pour la remise des commentaires au gouvernement du Canada, le Comité n'a pu transmettre ses recommandations au Conseil. Toutefois, le ministère des Relations internationales a pris note des commentaires du Comité en vue de la transmission de la position du Québec au gouvernement du Canada.

ORIENTATION 3

Contribuer à l'amélioration et à la reconnaissance du modèle québécois en matière de travail et de main-d'œuvre

AXES D'INTERVENTION, OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTATS

Le Conseil entend renforcer son rôle d'organisme de consultation et de concertation en matière de travail et de main-d'œuvre par le développement et la diffusion de son expertise et par la consolidation du partenariat avec les acteurs du monde du travail. À cet égard, dans sa planification stratégique 2009-2012, le CCTM annonce deux objectifs :

Enjeu
Dynamisme des relations avec les partenaires du milieu et du paritarisme

Orientation 3
Contribuer à l'amélioration et à la reconnaissance du modèle québécois en matière de travail et de main-d'œuvre

Axe d'intervention 3.1
Activités de développement et transfert d'expertise

OBJECTIFS	INDICATEURS
Objectif 3.1.1 Favoriser le partage de l'expertise dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre et accroître le rayonnement du Conseil en matière de concertation et de partenariat	Activités réalisées

Axe d'intervention 3.2
Diffusion de l'information

Objectif 3.2.1 Assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail	Information diffusée Diversité des clientèles rejointes

RÉSULTATS OBTENUS

Objectif 3.1.1 : Favoriser le partage de l'expertise dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre et accroître le rayonnement du Conseil en matière de concertation et de partenariat

❑ Contexte

Le Conseil saisit toutes les occasions d'acquérir et de consolider son expertise, notamment en établissant des partenariats avec des organismes et des personnes-ressources qui réalisent des travaux susceptibles de combler ses besoins.

Également, le Conseil partage ses propres expériences en matière de concertation et de partenariat.

❑ Résultats

- Afin de maintenir les liens avec le milieu universitaire, le président du CCTM a pris part aux célébrations du 65e anniversaire de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal qui réunissaient les différents intervenants du monde du travail. Il a également donné une conférence sur le paritarisme à des étudiants de deuxième cycle de l'ÉNAP.

- À nouveau cette année, le président du CCTM a été invité par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (du 21 août au 7 septembre 2010) à faire part de l'expérience québécoise en matière de concertation et de paritarisme. En effet, la Nouvelle-Calédonie a récemment mis sur pied un outil de concertation et de partenariat s'inspirant du CCTM et des retombées positives qu'apporte celui-ci. Le CCTM est un lieu unique en Amérique du Nord de dialogue patronal-syndical et de consultation dans le domaine des relations du travail. Il demeure le seul lieu où les organisations patronales et syndicales peuvent se concerter directement, au plus haut niveau, sur des dossiers qui concernent de manière globale le travail et la main-d'œuvre.

- Par ailleurs, dans le cadre des travaux des différents comités mis sur pied pour se pencher sur des problématiques particulières, de nombreux experts sont consultés par les membres. Le but de ces rencontres est d'alimenter la réflexion de façon à ce que les travaux reflètent la réalité dans le domaine des relations du travail et que les résultats de ceux-ci contribuent à la pertinence et au rayonnement du CCTM.

Objectif 3.2.1 : Assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail

❑ Contexte

Le Conseil prend divers moyens pour faire connaître ses travaux et permettre aux acteurs du milieu de s'approprier et de mettre en œuvre les orientations et les outils qui en découlent. Ces résultats sont ainsi accessibles sur son site Internet.

❑ Résultats

- ▶ Le Conseil a publié à plus de 3 000 exemplaires et a diffusé la *Liste annotée d'arbitres de grief* en vigueur du 1er septembre 2010 au 31 août 2011. Ce document inclut les tarifs de rémunération ainsi que la *Politique générale du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre concernant la confection et la gestion de la Liste annotée d'arbitres de grief* (voir objectif 2.3).
- ▶ Le CCTM diffuse et rend accessible sur son site Internet les documents qu'il produit.

Utilisation des ressources

Le CCTM est une petite organisation disposant d'un budget limité à quelques centaines de milliers de dollars par année.

RESSOURCES HUMAINES

Le Conseil a connu quelques changements de personnel au cours de l'année, notamment par le départ d'une agente de secrétariat en janvier 2011 ainsi que l'arrivée d'une autre en février 2011. Bien que l'effectif autorisé soit de six postes, au 31 mars 2011, le Conseil était composé d'un président, de deux agentes de recherche et de planification socioéconomique ainsi que de deux agentes de secrétariat, dont une à temps partiel.

Par ailleurs, pour atteindre ses objectifs, le CCTM peut compter sur des collaborateurs qui réalisent des contrats ponctuels.

RESSOURCES FINANCIÈRES

Le CCTM est un organisme budgétaire du ministère du Travail. Pour l'exercice financier 2010-2011, le Conseil a disposé d'un budget de 629 100 $. Le tableau ci-dessous résume les dépenses réelles pour les exercices 2009-2010 et 2010-2011 :

Catégories	Crédits votés (2009-2010)	Dépenses réelles (2009-2010)	Crédits votés (2010-2011)	Dépenses réelles (2010-2011)
Rémunération	444 600	403 313	431 800	341 274
Fonctionnement	196 300	215 360	196 300	166 874
Amortissement	0	225	0	337
Immobilisation	0	0	0	0
Prêts, placements et avances	1 000	0	1 000	0
Total	**641 900**	**619 010**	**629 100**	**508 485**

Les dépenses de rémunération du Conseil ont diminué en 2010-2011 en raison notamment d'un poste resté vacant et de la suspension du versement des bonis au rendement pour les dirigeants d'organismes (Décret 370-2010 du 26 avril 2010). Quant aux dépenses de fonctionnement, elles ont diminué suite à l'application des mesures issues du Budget de dépenses 2010-2011 et du projet de loi nº 100[6].

6 Le projet de loi nº 100 a été déposé par le ministre des Finances le 12 mai 2010, mettant en œuvre certaines dispositions du discours sur le Budget de dépenses 2010-2011 du 30 mars 2010 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2013-2014 et la réduction de la dette. Ce projet de loi prévoit entre autres que les ministères et organismes doivent réduire de 25 % en 2010-2011, leurs dépenses de publicité, de formation et de déplacements par rapport à l'exercice précédent.

RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Le site Internet est l'outil privilégié par le CCTM pour mettre à la disposition du public en général toutes les informations relatives à sa mission, ainsi que pour annoncer les nouveautés au regard de ses activités.

Les ressources informationnelles dont disposait le CCTM en 2010-2011 ont suffi pour atteindre les objectifs.

Exigences législatives et gouvernementales

À titre d'organisme gouvernemental, le CCTM est tenu de se conformer à certaines exigences législatives et gouvernementales visant notamment le respect des droits des citoyens et la transparence des organisations.

ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Le Conseil ne fait pas état de ses résultats compte tenu de la petite taille de son organisation, soit 4 employés à temps complet et une employée à mi-temps.

ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF

Le gouvernement du Québec a adopté des règles visant l'allégement des normes de nature législative ou réglementaire imposées aux entreprises. Les ministères et organismes doivent rendre compte de leurs réalisations poursuivant l'atteinte de cet objectif.

Le rôle du CCTM étant essentiellement consultatif, il n'applique pas de normes de cette nature. Son mandat principal est de conseiller le gouvernement. Aucune formalité administrative n'est imposée non plus aux entreprises par l'organisme.

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE

Conformément au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, le CCTM a adopté en 1999 le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, lequel est reproduit à l'annexe 4[7]. Aucun manquement à ce code n'a été signalé au cours de l'année 2010-2011.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Tel qu'exigé par la *Loi sur le développement durable* ainsi que de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, le CCTM a complété les travaux relatifs à l'élaboration de son Plan de développement durable 2009-2013 et a adopté celui-ci en février 2010. La mise en œuvre de ce plan d'action s'effectue progressivement depuis cette date.

7 Le *Code d'éthique et de déontologie des membres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* est également diffusé sur le site Internet du Conseil : www.cctm.gouv.qc.ca

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENS

En vertu de l'article 6 de la *Loi sur l'administration publique*, le CCTM n'est pas tenu de produire une déclaration de services aux citoyens puisqu'il ne dispense pas de services directs à la population. Sa mission est essentiellement consultative.

EMPLOI ET QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE

Le CCTM emploie exclusivement le français dans la rédaction et la publication de ses textes, documents et communications, y compris ceux diffusés sur support électronique. Tous les logiciels utilisés par le personnel sont également en français. L'organisme se conforme ainsi à la *Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration* de même qu'à la *Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information*.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En 2010-2011, le CCTM a reçu quatre demandes d'accès à l'information. Trois de ces demandes ont été traitées dans un délai de vingt jours et une autre dans un délai de trente jours :

- Un requérant souhaitait obtenir un relevé des noms et du statut d'emploi des agents de recherche et de planification socioéconomique en fonction au CCTM. Cette demande a été reçue le 18 juin 2010 et le Conseil y a donné suite le 29 juin 2010.
- Une autre demande, reçue le 6 juillet 2010, concernait les contrats octroyés par l'organisme. Le Conseil a donné suite à celle-ci le 13 juillet 2010.
- Une demande d'accès reçue le 15 février 2011 portait sur des décisions arbitrales. Le requérant a été informé le 16 février 2011 que sa demande relevait davantage de la compétence d'un autre organisme.
- Finalement, une demande reçue le 28 février 2011 portait sur les dépenses en téléphonie cellulaire. Le Conseil a donné suite à celle-ci le 30 mars 2011.

RECOMMANDATIONS DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

Au cours de la dernière année, le CCTM n'a pas fait l'objet de constat ou de recommandation de la part du Vérificateur général du Québec.

Annexes

Annexe 1

Composition du Conseil au 31 mars 2011

Président

Fernand Matteau

Membres nommés après consultation des associations d'employeurs

Françoise Bertrand, présidente
Fédération des chambres de commerce du Québec

Yves-Thomas Dorval, président
Conseil du patronat du Québec

Martine Hébert[8], vice-présidente, Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Marie-Hélène Jetté[9], associée
Ogilvy Renault

Simon Prévost, président
Manufacturiers et exportateurs du Québec

Jerry Touzel, directeur des ressources humaines
Alcoa ltée

Membres nommés après consultation des associations de salariés

Michel Arsenault, président
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Serge Cadieux[10], vice-président de la FTQ et directeur exécutif
Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB-Québec)

Claudette Carbonneau, présidente
Confédération des syndicats nationaux

Louis De Garie, adjoint au Comité exécutif
Confédération des syndicats nationaux

Réjean Parent, président
Centrale des syndicats du Québec

François Vaudreuil, président
Centrale des syndicats démocratiques

Membre d'office

Jocelin Dumas, sous-ministre du Travail, ou son délégué

8 Au 31 mars 2011, le processus en vue d'obtenir un décret de nomination pour confirmer Mme Martine Hébert à titre de membre du CCTM étaient en cours.

9 Mme Marie-Hélène Jetté a été nommée membre du CCTM le 9 juin 2010 en remplacement de Mme Manon Savard.

10 M. Serge Cadieux a été nommé membre du CCTM le 9 juin 2010 en remplacement de M. Michel Ouimet.

Annexe 2

Mandats du Conseil

En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-55), le CCTM :

- donne son avis au ministre du Travail et à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre (art. 2);
- peut entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et faire effectuer les études et recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins (art. 2);
- peut solliciter des opinions et suggestions du public sur toute question dont il entreprend ou poursuit l'étude et soumettre des recommandations sur cette question aux ministres concernés (art. 3);
- diffuse la politique générale qu'il prend notamment en considération aux fins de l'avis qu'il donne au ministre du Travail concernant la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail* (chapitre C-27, art. 2.1);
- étudie les plaintes qu'il reçoit concernant la rémunération et les frais réclamés par les arbitres ainsi que celles concernant leur conduite et leur compétence. Il étudie aussi toute plainte que le ministre lui soumet concernant un arbitre et transmet ses constatations et les recommandations qu'il juge appropriées (art. 2.1).

En vertu du Code du travail (L.R.Q., c. C-27), le CCTM est consulté :

- par le ministre du Travail aux fins de la confection de la liste des arbitres (art. 77);
- par le gouvernement pour l'établissement des règles de rémunération et des frais payables aux arbitres de griefs et de différends (art. 103).

En vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001), le CCTM :

- est consulté par le ministre du Travail aux fins de la confection des comités des maladies professionnelles pulmonaires (art. 228);
- est consulté par le ministre du Travail pour la nomination des commissaires, du président et des vice-présidents de la Commission des lésions professionnelles (art. 385 et 407);
- soumet annuellement au ministre du Travail une liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale (art. 216).

En vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), le CCTM est consulté par le gouvernement en vue de :

- l'adoption de règlements généraux concernant les règlements qu'un comité paritaire peut adopter (art. 20);
- l'abrogation de tout règlement d'un comité paritaire ou de toute disposition contenue dans un tel règlement (art. 21).

Convention no 144 de l'Organisation internationale du travail (1976) et Recommandation no 152 sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du travail (1976)

En vertu de ces instruments, le CCTM :

- agit à titre d'organisme tripartite chargé de promouvoir au Québec la mise en œuvre des normes internationales du travail;
- donne notamment son avis au gouvernement sur la position à adopter lors de l'élaboration des conventions et recommandations de l'OIT quant à l'opportunité de ratifier ces conventions et recommandations, etc.

Annexe 3

Avis, recommandations et autres documents transmis au gouvernement en 2010-2011

Avis du CCTM sur l'article 47.2 du *Code du travail*
(Transmis au ministre du Travail le 18 mai 2010)

Nom d'un professionnel de la santé pour ajout sur la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* en vigueur du 15 mars 2010 au 14 mars 2011
(Transmis au ministre du Travail le 19 mai 2010, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Avis du CCTM sur le projet de loi nº 104 concernant l'abolition du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre
(Transmis au ministre du Travail le 4 juin 2010)

Avis du CCTM sur les pistes de solution pour une amélioration du régime québécois d'arbitrage
(Transmis au ministre du Travail le 15 juin 2010)

Recommandations sur l'ajout d'un nom, le maintien de 71 arbitres ainsi que la réinscription de 4 arbitres sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmises au ministre du Travail le 18 juin 2010)

Nom d'un professionnel de la santé pour ajout sur la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* en vigueur du 15 mars 2010 au 14 mars 2011
(Transmis au ministre du Travail le 23 juin 2010, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Avis du CCTM sur l'abolition de la Commission de l'équité salariale et le transfert de ses responsabilités
(Transmis à la ministre du Travail le 15 septembre 2010)

Noms de deux professionnels de la santé pour ajout sur la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* en vigueur du 15 mars 2010 au 14 mars 2011
(Transmis à la ministre du Travail le 15 septembre 2010, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Nom d'un professionnel de la santé pour ajout sur la *Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale* en vigueur du 15 mars 2010 au 14 mars 2011
(Transmis à la ministre du Travail le 15 novembre 2010, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Avis du CCTM sur la nomination de commissaires à la Commission des lésions professionnelles
(Transmis à la ministre du Travail le 9 décembre 2010)

Recommandations sur l'ajout de 2 noms, le maintien de 12 arbitres, la réinscription de 5 arbitres ainsi que le retrait d'un arbitre sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*
(Transmises à la ministre du Travail le 25 janvier 2011)

Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale en vigueur du 15 mars 2011 au 14 mars 2012
(Transmises à la ministre du Travail le 22 février 2011, en vertu de l'article 216 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*)

Annexe 4

Code d'éthique et de déontologie[11]

Définitions et interprétation

1. Dans le présent Code, on entend par :

   « Membre » : toute personne qui est membre permanent du Conseil.

   « Associations de salariés » : un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement ou un groupement de tels syndicats, unions, fraternités ou autre groupement de salariés constitués autrement et ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives.

   « Associations d'employeurs » : un groupement d'employeurs, une association de groupements d'employeurs ou une association regroupant des employeurs et des groupements d'employeurs, ayant pour but l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques de ses membres et particulièrement l'assistance dans la négociation et l'application de conventions collectives.

   « Conseil » : le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre institué par la *Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. C-55).

2. (…)

Objet et champ d'application

3. Le présent Code s'applique aux membres du Conseil.

   Il a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration du Conseil, de favoriser la transparence au sein du Conseil et de responsabiliser ses membres et ce, tout en tenant compte du mode de composition du Conseil prévu dans la loi.

   La présidence du Conseil est tenue de respecter, en outre des principes et des règles prévus dans le présent code, ceux établis dans le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (Décret 824-98 du 17 juin 1998).

Principes d'éthique

4. Les membres sont nommés pour contribuer à la réalisation des mandats du Conseil. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

11 Adopté en 1999 et mis à jour en 2004. Extrait.

5. Afin de réaliser les mandats du Conseil, les membres s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles suivantes :

   1° maintenir un dialogue continu entre les associations de salariés, les associations d'employeurs et le gouvernement et faire un effort particulier pour harmoniser leurs positions sur des objectifs à atteindre et des orientations à prendre;

   2° apporter une contribution à l'action gouvernementale en fournissant des avis et des recommandations sur les voies et moyens pour améliorer les lois, les règlements et les politiques qui relèvent du domaine du travail et de la main-d'œuvre ainsi que sur les différentes nominations;

   3° apporter une contribution à l'ensemble des intervenants dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre en suscitant la réflexion sur des problèmes, en favorisant le développement de la recherche et en proposant des pistes de solution.

6. Lors des séances qu'ils tiennent, les membres agissent de manière à favoriser la tenue de leurs délibérations sur une base paritaire.

   Chaque membre peut alors librement exprimer son point de vue sur chacune des questions portées à l'ordre du jour et il doit respecter le point de vue des autres membres.

7. Lorsqu'ils décident d'une question, les membres s'efforcent de rechercher un consensus.

Règles de déontologie

8. Le membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toute considération politique partisane.

9. Le membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêt entre son intérêt personnel et les obligations de sa fonction.

10. Le membre n'est pas en situation de conflit entre son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction lorsqu'il agit de manière à promouvoir les droits et intérêts des employeurs ou des travailleurs. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, le membre n'est pas notamment en situation de conflit d'intérêt lorsqu'il exerce l'une des fonctions suivantes :

    1° adopte et applique les orientations et politiques du Conseil;

    2° dresse et gère la liste des candidats arbitres pour recommandation au ministre du Travail;

    3° donne son avis avant la nomination, par le gouvernement ou par le ministre du Travail, de personnes qui exerceront des fonctions au sein de tout tribunal administratif ou tout autre organisme.

11. Il y a conflit d'intérêt pour un membre lorsque cette personne doit exercer son jugement en toute indépendance ou donner un avis objectif mais qu'une ou plusieurs options envisagées sont susceptibles de se traduire en un gain ou une perte pour cette personne.

12. Le membre qui constate, lors d'une séance du Conseil ou d'un comité formé par le Conseil, qu'il a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction doit dénoncer par écrit ou verbalement cette situation à la présidence du Conseil et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute décision portant sur le dossier où il se retrouve dans une telle situation. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question. Une dénonciation verbale doit être consignée au procès-verbal de la séance où elle a été faite.

13. Il appartient également au membre qui est confronté, dans d'autres circonstances, à une situation qui pourrait mettre en conflit son intérêt personnel et celui du Conseil ou les obligations de sa fonction d'en saisir, sans tarder, la présidence du Conseil afin que celle-ci détermine s'il y a ou non conflit d'intérêt.

14. Le membre ne doit pas confondre les biens du Conseil avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

15. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autres avantages sauf s'ils sont d'usage ou qu'ils ont une valeur modeste. Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou remis au Conseil.

16. Le membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

17. Le membre doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

18. 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 de l'organisme ou de l'entreprise.

19. Le membre est tenu à tout moment de respecter le caractère confidentiel de l'information lorsque prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

20. Le membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information dont le caractère confidentiel est prévu par la loi ou lorsque le Conseil en exige le respect. Toutefois, cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un membre représentant ou lié à un groupe d'intérêt particulier de le consulter, ainsi que ses membres, ni de leur faire rapport. Elle n'a pas non plus pour effet d'empêcher un membre de consulter ou de se concerter avec d'autres personnes, tel que précisé au préambule.

21. Le membre qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant le

Conseil ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Conseil est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les administrateurs publics du Conseil ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

22. La présidence du Conseil doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres.

23. La présidence du Conseil fait part au membre des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut lui fournir ses observations dans les sept jours et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.

24. Sur conclusion que le membre a contrevenu au présent Code, la présidence du Conseil peut recommander au gouvernement de lui imposer une sanction. La sanction qui peut être imposée au membre est la réprimande, la suspension sans allocation de présence d'une durée maximale de trois mois ou la révocation. Toute sanction imposée à un membre doit être écrite et motivée.

25. La présidence du Conseil porte à la connaissance des membres le présent Code d'éthique et de déontologie.

ANNEXE 5

Plan stratégique 2009-2012 du CCTM
Tableau-synthèse

Mission :	Promouvoir le dialogue social et les consensus entre les associations d'employeurs et de travailleurs, de même qu'entre ces associations et les autorités publiques. Et ce, afin de contribuer à définir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre et ainsi favoriser l'établissement de conditions de travail justes et équitables de même qu'une économie prospère et solidaire			
Vision :	Être considéré comme le principal lieu de concertation et de consultation sur les orientations et les politiques dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre par le gouvernement et par les partenaires du milieu			
Enjeux	**Orientations**	**Axes**	**Objectifs**	**Indicateurs**
Enjeu 1 Maintien du climat favorisant le dialogue	**Orientation 1** Renforcer la concertation entre les associations patronales, syndicales et le gouvernement	**Axe d'intervention 1** Initiatives du Conseil	**Objectif 1.1** Favoriser les échanges sur tout sujet jugé prioritaire par les membres du Conseil	• Sujets documentés
			Objectif 1.2 Entreprendre une réflexion sur diverses problématiques en milieu de travail, telles la productivité notamment sous l'angle de l'organisation du travail, la diversité en milieu de travail et les statuts d'emploi	• Sujets documentés
			Objectif 1.3 Assurer la rétro-information des prises de position du Conseil	• Activités réalisées
Enjeu 2 Rapports de travail justes, équilibrés et équitables	**Orientation 2** Conseiller le gouvernement dans ses décisions et ses prises de position en matière de travail et de main-d'œuvre	**Axe d'intervention 2** Avis du Conseil	**Objectif 2.1** Contribuer à l'élaboration des orientations et des politiques gouvernementales, notamment en matière de législation du travail et de fonctionnement des institutions du travail	• Avis et recommandations sollicités • Avis et recommandations transmis à l'initiative du Conseil
			Objectif 2.2 Suivre l'évolution des modifications législatives et réglementaires et, le cas échéant, faire part aux autorités gouvernementales de la position du Conseil	• Avis et recommandations transmis à l'initiative du Conseil
			Objectif 2.3 Transmettre périodiquement au ministre du Travail des recommandations en matière d'arbitrage des griefs et de sécurité du travail	• Recommandations transmises
			Objectif 2.4 Produire chaque année un avis sur les projets de commentaires gouvernementaux en matière de normes internationales pour la Conférence internationale du travail	• Avis transmis
Enjeu 3 Dynamisme des relations avec les partenaires du milieu et du paritarisme	**Orientation 3** Contribuer à l'amélioration et à la reconnaissance du modèle québécois en matière de travail et de main-d'œuvre	**Axe d'intervention 3.1** Activités de développement et transfert d'expertise	**Objectif 3.1.1** Favoriser le partage de l'expertise dans le domaine du travail et de la main-d'œuvre et accroître le rayonnement du Conseil en matière de concertation et de partenariat	• Activités réalisées
		Axe d'intervention 3.2 Diffusion de l'information	**Objectif 3.2.1** Assurer la diffusion des résultats des travaux du Conseil auprès des milieux de travail	• Information diffusée • Diversité des clientèles rejointes

Conseil consultatif
du travail
et de la main-d'œuvre
Québec