

Espace réservé à la Direction des ressources humaines

Codification

Date d'évaluation

Date de mise à jour

1. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Ministère ou organisme Tribunal administratif du travail	N° de la classe d'emplois	Titre de la classe d'emplois
Direction générale	Titre de l'emploi Conciliateur – Agent de relations du travail	
Direction Vice-présidence des opérations	Niveau de l'emploi de la supérieure ou du supérieur immédiat Membre dirigeant d'organisme	
Service	Titre de l'emploi de la supérieure ou du supérieur immédiat Vice-président	
Division	Adresse du lieu de travail	
Section	Numéro du poste :	

2. DESCRIPTION DE L'EMPLOI

2.1. RAISON D'ÊTRE DE L'EMPLOI

Justifier la raison d'être de l'emploi.

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) est appelé à statuer sur les recours exercés en vertu de 40 lois. Ses activités sont réparties dans quatre divisions telles que spécifiées à l'article 4 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail :

- 1- Relations du travail : protection de l'emploi, droit d'association et de négociation, équité salariale;
- 2- Santé et sécurité du travail;
- 3- Services essentiels : services publics, réseau de la santé et des services sociaux, fonction publique du Québec;
- 4- Construction et qualification professionnelle.

Le Tribunal offre le service de conciliation afin d'assurer, dans l'intérêt public, l'accessibilité à la justice, de même que la qualité et la célérité du traitement des recours qui lui sont soumis. La conciliation vise l'application juste, simple, proportionnée et économique de la procédure et de l'exercice des droits des parties dans un esprit de coopération, d'équilibre ainsi que le respect des personnes qui apportent leur concours à la justice. Il s'agit d'un mode de règlement volontaire, simple, rapide et confidentiel, qui vise un règlement complet et final des litiges.

Le service de conciliation du Tribunal répond aux principes de justice établis dans le Code de procédure civile qui précise que les parties à un litige doivent maintenant considérer les recours aux modes de prévention et de règlement des différends. Il permet un processus souple, volontaire, confidentiel, favorisant l'échange d'information et la recherche des intérêts de chacune des parties dans le règlement de leur litige.

Le conciliateur est un spécialiste des modes de prévention et de règlement des différends et des litiges. À titre de tierce personne neutre et impartiale, son rôle consiste à faciliter les échanges entre les parties dans la recherche d'un règlement répondant à leurs intérêts. Le conciliateur couvre tous les secteurs d'activités économiques du Québec, de la très petite entreprise à la très grande. Il intervient en dernière instance, généralement à la suite d'une décision ou d'une tentative de règlement dans un ministère ou un organisme public (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), Commission de la construction du Québec (CCQ), etc.).

2.1. RAISON D'ÊTRE DE L'EMPLOI

Justifier la raison d'être de l'emploi.

La particularité du service de conciliation est de permettre aux parties un règlement complet et final de tous les litiges les impliquant, incluant ceux provenant d'autres tribunaux ou instances.

Le titulaire du poste peut également intervenir à titre d'agent de relations du travail dans le cadre du régime d'accréditation syndicale et de reconnaissance de certaines associations. Il assure le caractère représentatif d'une association de salariés et traite toute question relative à la protection du droit d'association.

2.2. DESCRIPTION DES TÂCHES

Indiquer, pour chaque tâche, l'objet, les moyens utilisés et les résultats attendus (quoi, comment et pourquoi). Utiliser des mots concrets, clairs et précis afin de bien décrire la réalité.

N°	TÂCHES	%
	<p>Le conciliateur assume le leadership des séances de conciliation. Ses rapports privilégiés avec les parties ont donc une incidence majeure sur l'atteinte des objectifs du Tribunal.</p> <p>Il bénéficie d'une autonomie complète dans une démarche confidentielle qui consiste principalement à :</p> <ul style="list-style-type: none">• offrir à la clientèle du Tribunal un service de conciliation par une approche individuelle, par regroupement ou par toute autre stratégie appropriée. Concilier les litiges dans une perspective globale d'amélioration et de maintien de la paix industrielle et de la déjudiciarisation;• établir rapidement sa crédibilité auprès des parties, notamment par la pertinence de son approche et par ses compétences professionnelles, lesquelles reposent sur sa connaissance approfondie des principes et des fondements des techniques de résolution de conflits;• effectuer des recherches dans les domaines de la médecine, du droit, de la jurisprudence, de l'état du marché du travail et de l'emploi, ou dans tout autre domaine pertinent au règlement d'un litige afin d'alimenter les parties dans la compréhension du litige et la formulation d'hypothèses de règlement;• évaluer la nature de son intervention en conciliation en la modulant selon les particularités et les contraintes inhérentes à la bonne gestion des ressources humaines des employeurs, autant dans le contexte d'une petite et d'une moyenne entreprise que dans celui d'une grande entreprise, tout en tenant compte du milieu de travail syndiqué ou non;• identifier et analyser avec les parties le contexte et les enjeux juridiques, qu'ils relèvent ou non de la compétence du Tribunal. À cette fin, identifier les points en litige, qui sont souvent au-delà des points de droit et de la preuve disponible au dossier, et les sources du conflit. Cerner les points de divergence et de convergence, et favoriser la communication entre les parties. Formuler des suggestions et des hypothèses de règlement, de concert avec les parties, en faisant appel à sa créativité et en prenant en considération des variables souvent ambiguës et difficiles à cerner;• concilier les droits et les intérêts très divergents des parties en adoptant une attitude neutre, impartiale et en choisissant une approche appropriée, conforme aux règles de l'art, de façon à résoudre le litige ou le conflit. Adapter son approche selon l'évolution de la démarche de conciliation. Évaluer rapidement les attitudes et les techniques appropriées pour mener une conciliation fructueuse malgré l'antagonisme entre les parties qui perturbe depuis longtemps leurs relations de travail;• prendre en compte les perceptions des parties relativement aux solutions retenues pour disposer du litige et les informer des conséquences de chaque solution retenue en s'assurant qu'elles sont mutuellement acceptables;• amener les parties à conclure un règlement satisfaisant, judicieux, final et conforme aux différentes législations applicables;	

2.2. DESCRIPTION DES TÂCHES

Indiquer, pour chaque tâche, l'objet, les moyens utilisés et les résultats attendus (quoi, comment et pourquoi). Utiliser des mots concrets, clairs et précis afin de bien décrire la réalité.

N°	TÂCHES	%
	<ul style="list-style-type: none"> • procéder à la formalisation de l'entente intervenue entre les parties, par les moyens suivants : - Rédaction d'un accord, dans le respect des lois et des règlements applicables, lorsque l'entente confirme, modifie ou infirme les décisions faisant l'objet de la contestation, ou tout autre sujet soumis à la juridiction du Tribunal. Ainsi, le conciliateur doit bien cerner les éléments de fond pertinents au litige et disposer de ceux faisant l'objet du ou des litiges qui relèvent de la compétence du Tribunal. Cet accord est soumis à un juge administratif pour entérinement et devient alors la décision du Tribunal mettant fin à l'instance; - Rédaction d'une transaction lorsque la loi l'exige, en vertu de l'article 2631 du Code civil du Québec, permettant ainsi de régler tout litige relevant directement de la compétence du Tribunal, de même que toute autre problématique soulevée par les parties; - Préparation, le cas échéant, d'un désistement accompagnant ou non un accord ou une transaction résultant d'une conciliation effectuée dans un dossier soumis au Tribunal. <p>Ces interventions se font dans les secteurs suivants:</p> <p>Santé et sécurité du travail</p> <p>Le conciliateur intervient dans les dossiers suivants :</p> <p>Prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Droit de refuser d'exercer un travail dangereux; • Droit au retrait préventif; • Inspection dans les établissements. <p>Indemnisation et réparation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existence d'une lésion professionnelle; • Évaluation médicale; • Droit aux indemnités; • Assistance médicale; • Réadaptation; • Droit au retour au travail. <p>Financement du régime de santé et de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Classification des entreprises; • Calcul des cotisations; • Imputation des coûts. <p>Cette division traite également les mesures disciplinaires ou autres sanctions imposées à un travailleur à la suite de l'exercice d'un droit prévu à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ou à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).</p> <p>Relations du travail</p> <p>En matière de protection de l'emploi, le conciliateur intervient dans les dossiers de plaintes pour congédiements, pratiques interdites et harcèlement psychologique, en vertu de 28 lois dont particulièrement la Loi sur les normes du travail. Dans ces dossiers, le conciliateur du Tribunal intervient en deuxième niveau, soit généralement à la suite d'une tentative de règlement à la CNESST.</p>	

2.2. DESCRIPTION DES TÂCHES

Indiquer, pour chaque tâche, l'objet, les moyens utilisés et les résultats attendus (quoi, comment et pourquoi). Utiliser des mots concrets, clairs et précis afin de bien décrire la réalité.

N°	TÂCHES	%
	<p>En matière de relations du travail relevant du Code du travail, la conciliation concerne principalement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les plaintes de salariés à l'encontre de leur association pour manquement au devoir de représentation, la conciliation est alors tripartite : travailleur, syndicat, employeur; - les requêtes en ordonnance reliée à une accréditation telles que les ordonnances de sauvegarde, celles pour ingérence, celles spécifiques au processus de négociation et celles relatives à la gestion de grève et de lock-out; - les plaintes pour des mesures à l'encontre de l'exercice d'un droit; - l'actualisation et l'interprétation de l'accréditation. <p>En matière de droit d'association, le titulaire du poste, à titre d'agent de relations du travail, agit comme décideur et enquêteur dans les requêtes suivantes : en accréditation, en révocation d'accréditation, en actualisation et en interprétation de l'accréditation, en aliénation d'entreprise et en transmission de droits. Il effectue les vérifications requises auprès des employeurs et des associations requérantes afin de s'assurer du caractère représentatif de ces associations. Il informe les parties de l'état du droit pour dénouer les impasses liées au processus d'accréditation. Il peut aider les parties à régler leur désaccord sur les questions suivantes : l'unité de négociation, la composition de la liste de salariés, la qualité et la validité des adhésions, et les éventuelles pratiques interdites en vertu du Code du travail. L'agent de relations du travail accorde l'accréditation et rend les décisions quasi judiciaires afférentes. Il procède de façon similaire dans l'analyse des dossiers de la Loi sur le statut de l'artiste, les ressources intermédiaires, les services de garde et les affaires sociales.</p> <p>Construction et qualification professionnelle</p> <p>Le conciliateur permet aux parties de régler leur différend à la suite de la contestation d'une décision rendue par la Régie du bâtiment du Québec (RBQ), la Commission de la construction du Québec (CCQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ), la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ) ou le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).</p> <p>Les décisions portent sur l'un ou l'autre des sujets suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La qualification et la délivrance d'un certificat de compétence; • La délivrance, la modification, la suspension ou l'annulation d'une licence d'entrepreneur; • La suspension de travaux de la construction. <p>Le conciliateur aide également les parties à s'entendre sur la détermination des travaux assujettis à la Loi R-20.</p> <p>Services essentiels</p> <p>En matière de services essentiels, le conciliateur intervient principalement dans l'intérêt de la population afin d'assurer la santé et la sécurité des citoyens lors d'une grève dans le secteur public ou dans les services publics. De plus, il intervient rapidement en redressement lors d'un ralentissement de travail qui risquerait de causer un préjudice aux services publics auxquels la population a droit. Ses interventions peuvent donc avoir lieu en tout temps, 24 heures sur 24. Un horaire de garde est prévu à cet effet.</p> <p>Dans l'accomplissement de ses tâches, le conciliateur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • promouvoir auprès des parties et de leurs procureurs les avantages de participer à une séance de conciliation malgré l'existence d'un contexte défavorable où des pourparlers, des négociations, des médiations ont préalablement échoué; 	

2.2. DESCRIPTION DES TÂCHES

Indiquer, pour chaque tâche, l'objet, les moyens utilisés et les résultats attendus (quoi, comment et pourquoi). Utiliser des mots concrets, clairs et précis afin de bien décrire la réalité.

N°	TÂCHES	%
	<ul style="list-style-type: none">• effectuer des séances de conciliation, dans un laps de temps relativement court ou en situation d'urgence, qui peuvent être bipartites (employeurs et salariés) ou multipartites (employeurs, salariés, syndicats), ou encore impliquer un organisme gouvernemental ayant déjà rendu une décision; • maîtriser l'art de l'intervention immédiate lorsqu'il doit composer avec une demande de conciliation sur-le-champ en cours d'audience, à la demande tant des parties que du juge administratif mandaté pour les entendre. Il doit ainsi faire preuve d'une grande capacité d'adaptation pour intervenir rapidement sans avoir la possibilité de prendre connaissance au préalable de la plainte, des causes et des impacts du conflit; • aider les parties à rédiger l'entente qui reflète leur volonté et qui met un terme au litige devant le Tribunal. Cette dernière apporte généralement une solution globale aux autres demandes et plaintes en cours devant d'autres instances telles que la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), les tribunaux civils, le comité paritaire selon la Loi sur les décrets de convention collective et dans le cas spécifique des rapports collectifs de travail; griefs déferés au Tribunal d'arbitrage et difficultés liées à la négociation d'une première convention collective ou dans le cadre de son renouvellement; • Fournir, sur demande, les informations pertinentes afin d'aider les parties à prendre une décision libre et éclairée pouvant conduire à la conclusion d'une entente; • veiller à ce que l'entente n'entraîne pas de nouveaux litiges. Le conciliateur doit ainsi effectuer une recherche exhaustive et faire preuve d'esprit d'analyse critique et de synthèse de toutes les informations et variables.	

3. PARTICULARITÉS DE L'EMPLOI

3.1. AUTONOMIE

Décrire le degré d'autonomie de la ou du titulaire dans son emploi en lien avec le niveau de supervision exercée par la supérieure ou le supérieur immédiat. Décrire l'objet, les modalités et la fréquence du contrôle de la supérieure ou du supérieur immédiat et, le cas échéant, de la ou du chef d'équipe, sur le contenu et la réalisation des tâches de l'emploi. Dans quelles situations et pourquoi la réalisation des tâches requiert-elle l'encadrement, l'assistance ou l'approbation de la supérieure ou du supérieur immédiat et, le cas échéant, de la ou du chef d'équipe? Quelle est la participation de la ou du titulaire, de la supérieure ou du supérieur immédiat et, le cas échéant, de la ou du chef d'équipe à la planification et à l'organisation des tâches de l'emploi?

Le titulaire de l'emploi détermine lui-même la planification et l'organisation de son travail en tenant compte des éléments suivants :

- les objectifs établis par le Tribunal;
- les dossiers qui lui sont assignés, leur complexité et l'état d'urgence;
- les impératifs du droit applicable;
- le rôle;
- la disponibilité des parties en cause.

À titre de conciliateur, le titulaire du poste jouit d'une entière autonomie dans l'organisation et la planification de son travail pour atteindre les objectifs de son champ d'activité professionnelle. Il est responsable de la gestion des dossiers qui lui sont assignés. Il en établit la priorité de traitement selon le critère de l'urgence et s'adapte en cas d'événements imprévisibles. Il décide du déroulement des séances de conciliation, de la stratégie et de la démarche à privilégier pour mener les parties à un règlement.

Dans le cadre de son intervention, le conciliateur est le maître du processus devant les parties. Il tient compte du contexte des relations de travail spécifique à leur milieu de travail et de la façon de faire des procureurs qui les représentent. Il évalue le moment approprié pour intervenir et faire progresser les parties, en considérant leur volonté et leurs besoins spécifiques. Il doit définir les paramètres de son intervention dans un but d'efficacité. À cet effet, il agit sur les parties selon les règles de l'art en matière de conciliation. Il juge de la pertinence, du champ d'action et de la durée de son intervention pour les aider à conclure une entente qui favorisera la pérennité des bonnes relations de travail.

3.1. AUTONOMIE

Décrire le degré d'autonomie de la ou du titulaire dans son emploi en lien avec le niveau de supervision exercée par la supérieure ou le supérieur immédiat. Décrire l'objet, les modalités et la fréquence du contrôle de la supérieure ou du supérieur immédiat et, le cas échéant, de la ou du chef d'équipe, sur le contenu et la réalisation des tâches de l'emploi. Dans quelles situations et pourquoi la réalisation des tâches requiert-elle l'encadrement, l'assistance ou l'approbation de la supérieure ou du supérieur immédiat et, le cas échéant, de la ou du chef d'équipe? Quelle est la participation de la ou du titulaire, de la supérieure ou du supérieur immédiat et, le cas échéant, de la ou du chef d'équipe à la planification et à l'organisation des tâches de l'emploi?

De plus, le conciliateur veille à l'application des principes généraux de confidentialité, d'impartialité, d'équité et d'éthique. Il respecte également les paramètres établis par la jurisprudence ainsi que les délais administratifs et légaux.

À titre d'agent de relations du travail, le titulaire du poste est autonome quant aux pouvoirs de décisions en matière d'accréditation qui lui sont conférés par le Code du travail. Il doit respecter les dispositions du Code et les règles de justice naturelle. Ses décisions sont finales et sans appel. Elles peuvent faire l'objet d'une demande de révision en vertu de l'article 127 du Code ou d'une demande de révision judiciaire en Cour supérieure. Ses décisions doivent être appliquées malgré la demande de révision.

À la suite de la signification des attentes, le contrôle est principalement exercé a posteriori, lors de l'évaluation annuelle du rendement, qui constitue le principal moyen de supervision des résultats atteints.

Les conciliateurs et les agents de relations du travail sont soumis légalement à un Code de déontologie public qui impose notamment l'indépendance de leurs fonctions.

3.2. RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES RÉSULTATS

3.2.1. RÉPERCUSSIONS

Décrire les répercussions de l'exercice de l'emploi sur :

- l'atteinte des objectifs et la réalisation des programmes ou des activités de l'unité administrative, d'autres unités administratives ou de l'ensemble du ministère ou de l'organisme;
- les services rendus au public ou à la clientèle;
- la gestion des ressources matérielles ou financières.

Le Tribunal administratif du travail est le plus important tribunal administratif du Canada. Il reçoit plus de 40 000 requêtes par année. La très grande majorité des dossiers qui lui sont soumis se règle par le service de conciliation. L'efficacité de ce processus a une incidence considérable et directe sur les délais de traitement et les coûts du Tribunal. Par conséquent, le service de conciliation constitue l'assise la plus importante pour assurer l'efficacité du Tribunal.

Processus plus économique et rapide pour les travailleurs et les employeurs

La conciliation est un service de justice participative qui permet un règlement rapide et économique des litiges entre travailleurs et employeurs. Cette démarche a ainsi un effet direct sur l'atteinte des objectifs de déjudiciarisation des litiges et de satisfaction des justiciables.

Intervention dans des conflits fortement judiciarisés

Le conciliateur est régulièrement appelé à intervenir dans des conflits qui durent depuis un certain temps et qui se sont judiciarisés à d'autres instances, ce qui, la plupart du temps, a contribué à envenimer le litige. Ainsi, il doit aider les parties à s'entendre alors que le litige comporte des interventions infructueuses en médiation ou en conciliation dans d'autres instances comme à la CNESST.

Règlement complet et final des litiges

La particularité du service de conciliation au Tribunal est de permettre un règlement complet et final de tous les litiges dans lesquels sont impliquées des parties, incluant ceux provenant d'autres tribunaux ou instances.

Incidence sur les délais dans les autres tribunaux

Parce que les délais de conciliation au Tribunal sont rapides, il est courant que les avocats demandent de mettre en suspens les recours devant d'autres instances, particulièrement ceux de la Cour du Québec, de la Cour supérieure et de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, dans le but de régler l'ensemble des litiges en conciliation au Tribunal. Ainsi, le règlement des litiges au Tribunal administratif du travail a un effet direct sur les délais des autres tribunaux et instances.