



COMMENTAIRES DU CPQ

Consultations particulières sur le projet de loi n° 14, *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*

FÉVRIER 2022

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada.

1^{er} trimestre 2022

TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	4
Responsabilité de l'employeur	5
L'organisation du travail et la gestion des absences dans le cadre d'un stage	7
Harcèlement psychologique	8
Les pouvoirs du tribunal administratif du travail	9
Conclusion	10

MISE EN CONTEXTE

Le CPQ accueille favorablement les orientations et les objectifs décrits dans le projet de loi n° 14 (PL14), *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, ainsi que la volonté principale du gouvernement d'assurer une meilleure protection des personnes qui réalisent un stage en milieu de travail pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire offert par un établissement d'enseignement et menant à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études.

Le CPQ est d'avis que la formation menant à la diplomation et la certification de la main-d'œuvre actuelle et de demain, le développement des compétences ainsi que la mise à niveau des connaissances tout au long de la vie active des travailleurs sont des éléments essentiels et un pilier central de la productivité actuelle et future de nos entreprises et de la prospérité du Québec. Qui plus est, le fait de s'assurer que les stagiaires en milieu de travail bénéficient de certaines protections légales visant à leur assurer l'obtention d'un diplôme, d'une certification ou d'un permis d'exercice ne peut que faciliter leur transition dans le milieu du travail.

Toutefois, le CPQ se doit de soulever certains enjeux en lien avec certaines exigences contenues dans le PL14, notamment à l'égard de la responsabilité des entreprises et de l'impact des absences sur la réussite du stage et l'obtention d'un diplôme, d'une certification ou d'un permis d'exercice. Il importe que le gouvernement demeure sensible aux différentes réalités et contraintes des milieux de travail qui accueillent des stagiaires pour leur permettre de compléter leur formation, afin de continuer à encourager cette bonne pratique de collaboration. Finalement, il y a également lieu de se questionner sur le champ de pouvoirs que ce projet octroie au Tribunal du travail (TAT) par rapport au rôle et à la mission du milieu de l'éducation et des ordres professionnels.

Dans le contexte actuel où la main-d'œuvre se fait plus rare, les employeurs favorisent une collaboration de qualité avec les institutions d'enseignement et les ordres professionnels dans le cursus d'étude des futurs travailleurs et pour ceux qui désirent acquérir de nouvelles connaissances. Il faut cependant que les mesures qui sont mises en place par le gouvernement tiennent compte des réalités propres aux milieux de travail, et permettent une certaine souplesse pour faciliter les apprentissages et le développement des compétences.

Nous présentons brièvement les éléments sur lesquels devraient s'appuyer les réflexions de la Commission de l'économie et du travail (Commission), afin de s'assurer que l'acquisition de connaissances et de compétences dans le milieu du travail se déroule selon des balises qui maximisent l'apprentissage tout en tenant compte du contexte particulier des entreprises et de l'organisation du travail.

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

ABSENCES PENDANT LE STAGE ET ENJEUX DE QUALIFICATION

Le PL14 stipule que l'employeur, entre autres, doit prendre les moyens raisonnables pour assurer que la réussite des études ou de la formation du stagiaire, ou de l'obtention de son permis d'exercice, ne soit pas compromise en raison de l'exercice d'un droit.

L'article 4 du projet de loi prévoit ce qui suit :

4. *Au cours de la réalisation d'un stage, l'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel doivent prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour s'assurer que la réussite des études ou de la formation du stagiaire ou l'obtention, par ce dernier, d'un permis pour exercer une profession ne soit pas compromise en raison de l'exercice d'un droit qui lui résulte de la présente loi.*

En vertu de cette disposition, l'employeur a la responsabilité de prendre les moyens raisonnables pour que le stagiaire qui exerce les droits qui lui sont conférés en vertu du PL14 ne voie pas sa formation compromise sans égard au nombre de jours d'absence et aux modalités prévues pour la réussite de ses études ou l'obtention de son diplôme.

Par ailleurs, cette disposition ne tient pas compte des particularités des milieux de travail et des contingences qui peuvent nécessiter la présence du stagiaire pour permettre d'acquérir certains apprentissages requis par son cursus académique.

Or, l'employeur n'a aucun moyen d'assurer que les occasions d'absence prises par un stagiaire ne pourront pas, dans certaines circonstances, nuire à l'acquisition des connaissances obligatoires requises par les établissements d'enseignement ou les ordres professionnels. En fait, dans cette situation, l'employeur dispose de peu de moyens lui permettant d'ajuster la réalité des activités quotidiennes à la présence ou à l'absence du stagiaire. C'est encore plus vrai dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où les ressources sont limitées.

Par exemple, si l'entreprise travaille sur un projet dont l'une des activités essentielles aux apprentissages se réalise à une période déterminée (et unique), et que cette activité permet d'acquérir une connaissance préalable aux activités qui suivront, l'employeur ne peut en être imputable.

Il ne faut pas oublier que les stages en milieu de travail s'inscrivent dans un processus de formation et qu'ils requièrent à la fois un encadrement et le soutien des gestionnaires et travailleurs du milieu. Si l'article 4 du PL14 vise principalement les mesures de représailles contre le stagiaire dans le cadre de l'exercice de ses droits, nous y souscrivons. Cependant, si au contraire, la responsabilité de l'employeur peut être engagée du fait que l'exercice des droits du stagiaire ne lui a pas permis d'acquérir les connaissances requises, nous devons alors soulever certains bémols.

La Section II du projet de loi édicte les circonstances dans lesquelles le stagiaire a droit à un congé, sans égard à l'acceptation ou non de l'employeur, qui nécessite un simple avis à ce dernier.

16. *Le stagiaire doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible, sauf dans le cas visé à l'article 14 où il doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.*

Ces absences, dont le nombre peut être déterminant dans le cadre de certains stages, ne sont aucunement subordonnées à la réussite des exigences du stage et à une quelconque forme de reprise des journées d'absence

pour y satisfaire. Il repose entièrement sur l'employeur, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel d'assurer que nonobstant ces absences, l'obtention du permis pour l'exercice de la profession ne soit pas compromise. Or, l'employeur ne détermine aucunement les exigences du programme de formation et n'est donc pas à même de s'assurer que le nombre d'absences n'aura pas d'impact sur la qualité et la suffisance de l'apprentissage dans le milieu de travail.

Les périodes d'évaluation d'un stage sont généralement déterminées afin que la personne qui procède à celle-ci puisse être à même d'apprécier, par exemple, le développement des compétences en matière de savoir (connaissances), de savoir-faire (habiletés intellectuelles) et de savoir-être (habiletés sociales)¹. L'ensemble des exigences, qui est déterminé par l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel, se doit d'être respecté par le responsable du stage. Le CPQ soumet à cette Commission que le PL14 devrait inclure une disposition précise à cet effet, afin que l'exercice d'un droit qui résulte de la loi ne puisse pas mettre en péril la validité et la conformité du stage.

Par conséquent, il devrait être spécifiquement prévu dans la loi que le stagiaire qui s'absente durant un nombre de jours susceptible de mettre en péril les compétences qu'il doit acquérir dans le cadre de son stage doive reprendre les journées d'absence, si cela est jugé nécessaire, dans la mesure où le milieu de travail est en mesure d'assurer la continuité du stage. L'aspect conditionnel de cette disposition est important puisque certains milieux de travail peuvent avoir des limitations quant à la période et la durée pendant laquelle ils peuvent recevoir et encadrer un stagiaire. Il ne faut pas sous-estimer cet aspect, puisque la collaboration entre les établissements d'enseignement et les milieux de travail qui offrent une expérience pratique sur le terrain aux étudiants demeure indispensable et se doit d'être encouragée par des règles plus souples qui tiennent compte de la réalité des organisations.

Recommandation 1 :

- **Ajouter un paragraphe à l'article 4 du projet de loi qui prévoit :**

« Nonobstant le premier paragraphe, le stagiaire dont la durée ou le moment des absences a une incidence sur la réussite des études, de la formation ou l'obtention d'un permis d'exercice, devra reprendre ces journées de stage selon les exigences requises, sous réserve de la disponibilité et de l'accord du milieu de travail où il a fait un stage. »

ENCADREMENT DES ABSENCES

Le CPQ constate que les motifs d'absence énoncés au chapitre III du PL14 prévoient tous un nombre limité de journées qui concorde avec la Loi sur les normes du travail (LNT). Or, pour les visites médicales reliées à une grossesse, aucune limite n'est mentionnée.

17. Une stagiaire peut s'absenter de son stage pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La stagiaire avise l'employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

Les employeurs comprennent fort bien cette réalité liée à la grossesse et la nécessité des examens requis pour son suivi. Ces périodes d'absence sont généralement prises dans les milieux de travail à même les congés pour obligations familiales ou parentales et reçoivent le même encadrement au niveau de la prévisibilité.

¹ <http://www.ecoledubarreau.qc.ca/fr/stage/pour-les-maitres-de-stage/evaluation-du-stagiaire/>

Tel que libellé, l'article 17 du projet de loi laisse entendre que ni la durée ni le nombre de congés pour les examens médicaux reliés à la grossesse sont limités, tel qu'il en est des autres absences prévues au chapitre III de la section II. Est-ce un simple oubli du législateur ?

Le CPQ soumet au gouvernement qu'il serait souhaitable, tant pour le bon déroulement du stage que pour l'équité entre les travailleurs, de prévoir que ces absences doivent être prises à même les congés prévus à l'article 11 du PL14 selon les modalités prévues, ou encore d'en déterminer la durée et le nombre.

Recommandation 2 :

- **S'assurer que la durée et le nombre d'absences prévus pour un examen médical relié à la grossesse puissent être ajoutés à la durée du stage dans la mesure du possible. À défaut, prévoir la durée et le nombre d'absences prévues pour un examen médical relié à la grossesse.**

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LA GESTION DES ABSENCES DANS LE CADRE D'UN STAGE

FORMATION, RÉUSSITE DES ÉTUDES ET OBTENTION D'UN PERMIS

Le CPQ reconnaît la pertinence de prévoir certains congés pour permettre au stagiaire de s'absenter du travail en raison de sa santé et d'autres motifs qui font partie des aléas de la vie courante. Il est toutefois important que l'encadrement législatif mis en place prenne en considération le contexte ainsi que les contraintes particulières des milieux de travail. Ainsi, il faut que le moment, le nombre et la durée de ces congés ne dénaturent pas les objectifs du stage en regard des critères qui sont déterminés par l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel.

Dans le même ordre d'idées, il serait hasardeux de tenir un employeur responsable de situations pour lesquelles il n'a pas ou très peu de contrôle. De fait, il appartient au stagiaire d'assumer les conséquences probables de son degré d'assiduité et de participation à toutes les activités propres et nécessaires à la réussite de son stage. Car il en résulte que la réussite des études, de la formation et de l'obtention du permis d'exercice pourrait effectivement être compromise par le nombre d'absences du stagiaire.

Dans un premier temps, les milieux de travail possèdent pour la plupart un cadre particulier et limité à l'intérieur duquel l'étudiant est invité à effectuer un stage. Les droits exercés par le stagiaire quant au nombre d'occasions d'absence et leur durée ne devraient pas nécessiter une réorganisation des paramètres de l'entente de stage (s'il y a lieu), à moins que l'employeur, le stagiaire, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel (selon le cas) y consente.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Un ajout qui ne semble pas justifié

Le CPQ considère qu'il est essentiel que les employeurs prennent les moyens raisonnables pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique tel que l'édicte l'article 81.19 de la LNT. D'ailleurs, la politique d'entreprise à cet effet, qui est en vigueur dans tous les milieux de travail depuis le 1^{er} janvier 2019, est rédigée de manière telle qu'elle vise généralement d'ores et déjà les stagiaires.

L'article 19 du projet de loi 14 diffère cependant légèrement des dispositions législatives énoncées à la LNT, ce qui peut porter à confusion quant aux obligations des employeurs à cet effet et créer des difficultés d'interprétation et d'application dans les milieux de travail.

Cet article s'énonce ainsi :

19. *L'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel doivent prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour protéger le stagiaire et pour la faire cesser.*

L'employeur doit notamment rendre disponible, à tout stagiaire qu'il accueille, la politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes adoptée conformément à l'article 81.19 de la Loi sur les normes du travail, laquelle politique s'applique au stagiaire, avec les adaptations nécessaires. (Nos soulignés)

Les termes « *pour protéger* » *le stagiaire* ne se retrouvent pas à l'article 81.19 et ils sont, à notre avis, inutiles puisqu'ils sont compris implicitement dans ceux qui dictent de « *prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique* » et qu'ils apporteront de plus une confusion par rapport aux pratiques de l'entreprise pour distinguer les moyens supplémentaires qui devraient être mis en place par l'employeur lorsqu'il accueille un stagiaire. À tout événement, l'objectif de ces dispositions propres à protéger contre le harcèlement psychologique couvre l'ensemble de ces situations.

Recommandation 3 :

- **Modifier le 1^{er} paragraphe de l'article 19 du PL14 de la manière suivante :**

« *L'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel doivent prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour prévenir le harcèlement psychologique à l'encontre du stagiaire et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, ~~pour protéger le stagiaire et~~ pour la faire cesser.* » (Nos modifications sont en rouge)

LES POUVOIRS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

Le projet de loi n° 14 prévoit que la Commission des normes et de la santé et la sécurité du travail (CNESST) peut représenter un stagiaire qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visés par une accréditation dans le cadre des recours à l'encontre d'une pratique interdite (article 24), dont pour le non-respect des dispositions de l'article 4 dudit projet, si la réussite des études, la formation et l'obtention d'un permis pour exercer une profession sont compromises en raison de l'exercice d'un droit prévu par la loi.

Le CPQ est en accord avec ce soutien supplémentaire offert au stagiaire dans l'exercice de ses droits, mais se questionne à savoir si les modalités de la formation, les critères visant à évaluer la réussite ou non des études et les règles d'octroi des permis d'exercice devraient être exercés par le Tribunal administratif du travail (TAT) ou plutôt par les organismes de régulation appropriés dont le champ d'expertise serait plus approprié.

Par exemple, un stagiaire pourrait s'adresser à la CNESST et se faire représenter par celle-ci s'il juge qu'il n'a pas obtenu son diplôme en raison d'absences en vertu du PL14 lors d'activités de formation nécessaires à l'acquisition des connaissances ou encore lors d'une évaluation menant à son obtention.

Les dispositions législatives proposées par l'article 30 du projet de loi nous semblent pertinentes quant aux situations en lien avec le droit du travail québécois, mais difficilement conciliables lorsqu'il s'agit d'une appréciation qui vise la qualité ou la validité d'un stage.

Le CPQ recommande que la juridiction du TAT se limite aux lois qui sont mentionnées au premier paragraphe de l'article 30, en laissant les établissements d'enseignement ou les ordres professionnels le pouvoir d'évaluation des stages de formation académique. Quoiqu'il en soit, il importe de ne pas multiplier les instances juridictionnelles ayant compétence en cette matière.

Une fois encore, nous insistons sur le fait que les employeurs ont la volonté de donner des occasions aux étudiants de parfaire leur formation dans les milieux de travail, mais le gouvernement doit limiter son intervention législative pour permettre au stagiaire de bonifier son parcours académique en entreprise (sur le terrain), en bénéficiant de certaines protections offertes par le cadre législatif actuel qui protège la grande majorité des travailleurs québécois.

CONCLUSION

Le CPQ appuie les objectifs et orientations du PL14 qui visent à assurer une meilleure protection des personnes qui réalisent un stage en milieu de travail.

Cette relation tripartite qui implique le stagiaire, les établissements d'enseignement et les milieux de travail doit reposer sur un équilibre qui doit permettre d'assurer la protection des stagiaires, tout en garantissant l'acquisition des compétences que seule la réalité sur le terrain peut apporter.

À cet effet, la collaboration entre les établissements d'enseignement et les milieux de travail qui offrent une expérience pratique aux étudiants demeure indispensable et se doit d'être encouragée par des règles plus souples qui tiennent compte de la réalité des organisations.

Les commentaires et recommandations du CPQ s'inscrivent donc dans cette foulée en suggérant une meilleure prise en considération de cette réalité et de la diversité des situations qui doit amener une certaine flexibilité pour atteindre les objectifs du projet de loi.