



Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières
et auditions publiques sur le **Projet de loi n° 14** :

Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

Présenté à la Commission de l'économie et du travail

Février 2022

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Table des matières

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés	p. 3
Introduction	p. 3
Protection sans distinction à la rémunération	p. 4
Responsabilités conjointes pour l'ordre professionnel, l'employeur et l'établissement d'enseignement	p. 4
Pouvoirs du Tribunal administratif du travail	p. 5
Questions en suspens	p. 5
Conclusion	p. 6

Ordre des conseillers en ressources humaines agréés

Regroupant plus de 11 000 membres, l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés est la référence en matière de pratiques de gestion des employés. Il assure la protection du public par l'encadrement de la profession, le maintien des compétences des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) et des conseillers en relations industrielles agréés (CRIA), la préparation de la relève, ainsi que par ses interventions publiques qui visent à sensibiliser et outiller tous les acteurs du monde du travail.

Avec une perspective unique et globale du milieu des affaires, l'Ordre des CRHA s'intéresse aux préoccupations et aux enjeux des employeurs et des employés. Il exerce un rôle majeur d'influence dans le monde du travail au Québec et participe ainsi activement au maintien de l'équilibre entre la réussite des organisations et le bien-être des travailleurs, et ce, toujours dans l'intérêt général de la société.

Introduction

L'Ordre des CRHA a pris acte du *projet de loi n°14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* déposé en décembre 2022 par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et l'accueille favorablement. Ce projet constitue une suite logique des dernières réformes législatives en matière de travail.

La législation actuelle ne permet pas aux stagiaires de bénéficier des mêmes droits et de la même protection en milieux de travail que les travailleurs. Ce projet de loi vient ainsi rectifier le tir, que les stages soient rémunérés ou non.

Dans un esprit de collaboration, l'Ordre des CRHA souhaite néanmoins porter quelques commentaires à l'attention des membres de la Commission et ceci, dans le but de peaufiner le projet de loi en évitant tout angle mort.

Il est important de noter que le processus d'admission pour l'accès à la profession CRHA|CRHA ne comprend pas la réalisation d'un stage. Ainsi, l'Ordre des CRHA ne s'exprime pas comme un organisme directement affecté par le présent projet de loi, mais plutôt comme un organisme bénéficiant d'une compréhension pointue des milieux de travail québécois et d'une perspective nuancée.

Protection sans distinction à la rémunération

(Article 1)

Par les définitions et champs d'application présentés à l'article 1, le projet de loi décrète que la protection s'applique aux stagiaires qu'ils soient salariés ou non. L'Ordre des CRHA apprécie qu'il n'y ait aucune distinction sur la base de la rémunération en matière de stage.

Responsabilités conjointes pour l'ordre professionnel, l'employeur et l'établissement d'enseignement

La principale réserve de l'Ordre des CRHA réside dans la responsabilité tripartite qu'auront conjointement l'employeur, l'établissement d'enseignement et l'ordre professionnel concerné. Ces joueurs ont nécessairement tous un rôle à jouer à différents niveaux.

Toutefois, sans que leurs responsabilités soient clairement départagées et identifiées, il y a un risque qu'elles ne soient pas adéquatement assumées ou qu'elles le soient différemment, ce qui en fin de compte, n'est pas dans l'intérêt du stagiaire.

Pour éviter toute ambiguïté, les attentes envers l'employeur, l'établissement d'enseignement et l'ordre professionnel concernés devraient être clarifiées pour chaque situation.

(Article 5)

À titre d'exemple, si l'imputabilité n'est pas claire, tous les acteurs pourraient omettre d'informer les stagiaires des droits prévus croyant qu'un autre le fera ou dans le cas contraire, tous pourraient le faire, mais avec des messages qui varient ce qui pourrait entraîner de la confusion.

(Article 19)

L'article 19 qui traite du harcèlement psychologique décrète que l'employeur et l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel concernés sont solidairement responsables de la prévention ainsi que de l'intervention. Alors que l'Ordre des CRHA fait la lutte au harcèlement en milieu de travail l'une de ses priorités depuis de nombreuses années, il est heureux de constater que le projet de loi se penche explicitement sur cette question ce qui est la suite logique des précédentes réformes législatives sur la question. Toutefois, il s'interroge sur la responsabilité partagée dans le cas présent.

Selon le projet de loi, advenant qu'un stagiaire déclare être victime de harcèlement et qu'il en informe son employeur, son établissement d'enseignement ainsi que son ordre professionnel, les trois acteurs doivent prendre les moyens raisonnables pour protéger le stagiaire et faire cesser la situation. Devront-ils tous trois enclencher des enquêtes distinctes? Si les recommandations qui en découlent divergent, qui aura préséance? Si l'un des trois acteurs est mis au courant d'une telle situation, doit-il en informer les autres afin que ses derniers puissent en tenir compte?

Finalement, l'Ordre CRHA se demande quels sont les pouvoirs réels et les possibilités d'intervention de la part d'un établissement d'enseignement ou d'un ordre professionnel concerné pour corriger une situation liée à un stage qui se déroule en milieu de travail. De son avis, comme c'est le cas dans la *Loi sur les normes du travail*, c'est d'abord et avant tout l'employeur qui devrait en assumer la responsabilité puisque cela relève des relations de travail et de la sécurité en contexte du travail. Ceci étant dit, l'ordre professionnel

concerné ou l'établissement d'enseignement devraient avoir l'obligation de prendre en compte une telle situation dans son évaluation du stage et de prendre les mesures nécessaires pour accommoder le stagiaire si nécessaire.

Pouvoirs du Tribunal administratif du travail

(Article 30)

Le Tribunal administratif du travail a toute l'expertise nécessaire pour rendre des décisions concernant les stagiaires, notamment en lien avec les relations du travail et la santé et sécurité du travail, comme il le fait déjà pour les travailleurs.

Toutefois, l'Ordre des CRHA se questionne sur la mention qui indique que le Tribunal peut ordonner à quiconque « la modification du dossier disciplinaire, scolaire, collégial, universitaire ou de formation professionnelle du stagiaire ». Bien que ce ne soit probablement pas l'intention du législateur, cette formulation pourrait laisser place à des décisions qui vont au-delà du champ de compétences du Tribunal. À titre d'exemple, il ne faudrait pas que le Tribunal puisse se prononcer sur la réussite ou non du stage qui mène à l'obtention d'un diplôme ou l'accès à une profession. C'est l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel concerné qui a la compétence nécessaire et ainsi, le pouvoir de se prononcer sur l'atteinte des objectifs d'apprentissage d'un stage.

Questions en suspens

Congé de longue durée

La question des congés de longue durée, revendiquée par les associations étudiantes, est certainement pertinente, mais également complexe. Puisqu'une mesure unique ne saurait pas s'appliquer à la multitude des cas de figure en la matière, l'Ordre des CRHA comprend la réticence du législateur de l'aborder.

Par ailleurs, il estime que les barèmes menant à la réussite d'un stage doivent découler des prémisses de ceux qui l'exigent puisque c'est intimement lié à l'acquisition des compétences où le délai d'apprentissage est parfois très important face à l'évolution des connaissances. Sans en avoir fait une étude exhaustive, il est de la compréhension de l'Ordre des CRHA que beaucoup d'entités exigeant un stage se soient déjà pourvues de règles et de mécanismes compréhensifs et justes en matière de congés de longue durée. Puisqu'aucune obligation n'est ancrée dans la loi sur ce plan, les pratiques divergent toutefois d'un acteur à un autre et aucune protection minimale n'est assurée.

Si le législateur souhaite envoyer un message clair, il pourrait néanmoins obliger les entités qui exigent un stage de développer une politique, sans toutefois en dicter le contenu, respectant ainsi leur expertise. Cette politique devrait prévoir des mesures d'accommodement, de reconnaissance des acquis en cas d'absence de longue durée justifiée dans la mesure du possible et finalement, devrait être portée à la connaissance des stagiaires en amont.

Selon l'Ordre des CRHA, cette proposition semble être un compromis raisonnable entre la revendication légitime des étudiants, ainsi que le respect des considérations et de l'expertise des institutions.

Rémunération des stages

La rémunération des stages est un débat qui refait surface de temps à autre et qui ne figure pas au présent projet de loi. Sans en faire le débat dans le cadre des présentes consultations, ce qui pourrait retarder, voire mettre en péril l'adoption du projet de loi, l'Ordre des CRHA estime qu'il faudrait procéder à une réflexion de fond sur ce sujet polarisant où les différents acteurs auraient la chance de s'exprimer, et il souhaite offrir son entière collaboration en la matière.

Conclusion

Pour conclure, l'Ordre des CRHA tient à réitérer son appui aux intentions du projet de loi n°14 qu'il considère pertinent et primordial. Son texte demeure toutefois perfectible et il estime que des rajustements mineurs devraient être apportés pour en assurer la clarté et éviter des glissements potentiels.