

Soumission aux Programme du travail Consultation auprès des intervenants

Normes du travail pour les stagiaires dans des milieux de travail sous réglementation fédérale



Dave Clark
Président national
Union canadienne des employés des transports

28 septembre 2018

Introduction

L'Union canadienne des employés des transports représente les personnes qui remplissent des fonctions de soutien et d'inspection des transports, et aussi des ressources naturelles, pour des ministères et agences relevant du gouvernement fédéral, comme Parcs Canada, ainsi que pour des employeurs sous réglementation fédérale tels que les ports, les administrations de pilotage ou encore les aéroports.

Nous nous réjouissons de la décision prise par le Gouvernement du Canada d'accorder aux stagiaires qui travaillent dans des milieux sous réglementation fédérale, quelques-unes des protections qu'offrent les normes du travail. Il s'agit là, selon nous, d'une ouverture attendue depuis fort longtemps et d'un grand pas dans la bonne direction. En effet, nos membres ont depuis longtemps l'occasion de travailler aux côtés d'étudiant(e)s, d'apprenti(e)s et de stagiaires, sur leurs lieux mêmes de travail, et nombre d'entre eux n'ont pas manqué de souligner les conditions de travail de ces personnes, particulièrement leur sécurité dans le cadre de leurs fonctions à la Garde côtière canadienne, sur les divers canaux ou encore dans les ports et aéroports un peu partout au pays.

Nous saisissons parfaitement les principes fondamentaux qui régissent les stages, que vous soulignez dans votre document, et sommes favorables à ce que des opportunités de stages soient offertes aux jeunes travailleurs/travailleuses, ainsi qu'à ceux et celles moins jeunes, de façon à leur donner la chance d'acquérir une expérience pratique en milieu de travail. Ceci dit, nous sommes néanmoins préoccupés par la tendance à la hausse des stages non rémunérés et, partant, du risque d'abus qui en découle et qui marque d'une tache noire le milieu de travail aussi bien dans le secteur public que privé au Canada. Certes, nous appuyons l'imposition de limites aux stages non rémunérés, en fait nous irions même plus loin. Toutefois, nous ne comprenons pas les raisons qui sous-tendent la non rémunération des stages dans le secteur sous réglementation fédérale, aussi nous recommandons que tous les stages, apprentissages et emplois d'étudiant(e)s soient assujettis aux dispositions du Code canadien du travail.

De telles conditions incluraient une rémunération adéquate et convenable et ce, pour l'ensemble de ces travailleurs/travailleuses, selon leurs affectations et aussi leur niveau de responsabilité. De la sorte, ces personnes bénéficieraient de la protection intégrale conférée par la législation sur la santé et sécurité, et jouiraient de toutes les dispositions qui les protégeraient du harcèlement et de la discrimination, sans oublier les maux actuels que représentent les situations d'intimidation dont sont victimes un bien trop grand nombre d'employé(e)s temporaires, contractuel(le)s ou saisonniers/saisonniers.

Nous sommes aussi animés d'autres préoccupations, dont celles que nous suscite le fait que des étudiant(e)s et des jeunes qui occupent un emploi dans le secteur sous réglementation fédérale, ne bénéficient pas d'une protection totale dans le cadre de leur travail. On ne peut sous-estimer les éléments que sont la santé et la sécurité de leur

emploi. Selon divers rapports de Statistiques Canada, les jeunes de la tranche d'âge 15 à 24 ans sont les plus susceptibles de subir des blessures, qui peuvent être sérieuses, ou de décéder dans leur milieu de travail. Selon le site Web www.Safethink.ca, 50 pour cent des jeunes de moins de 25 ans ont subi des blessures au cours des six premiers mois de leur emploi, et 20 pour cent de toutes les blessures sérieuses et de l'ensemble des décès eurent lieu le premier mois de leur emploi. Les stagiaires, internes et autres apprenti(e)s sont tous/toutes à risque et doivent donc bénéficier de dispositions, de supervision et de protections adéquates.

Le processus dont vous faites mention dans les règlements que vous proposez sur la pertinence d'un stage non rémunéré, nous suscite bien des inquiétudes. En effet, ce processus semble confier tous les pouvoirs à un établissement d'enseignement qui est disposé à émettre une 'Confirmation d'offre de stage' à un(e) étudiant(e) qui la remet ensuite à un employeur. La méthode de vérification qui est proposée consiste uniquement à contrôler si l'institution concernée a bien le droit d'émettre le certificat en question. Rien n'est indiqué concernant le travail qui sera effectué ni s'il est acceptable qu'une personne, même un(e) étudiant(e) stagiaire, exécute le travail en question sans être rémunéré(e).

Questions ciblées dans le document de consultation des parties prenantes

Q1. *L'obligation faite à un(e) étudiant(e) stagiaire de remettre à l'employeur une 'confirmation d'offre de stage', émise par l'établissement d'enseignement, risque-t-elle d'entraîner des problèmes d'ordre opérationnel ou logistique ?*

Q2. *La 'confirmation d'offre de stage' contient-elle suffisamment de renseignements permettant de déterminer que le stage peut ne pas être rémunéré ? Dans le cas contraire, veuillez donner des explications.*

Q3. *Les règlements proposés relatifs aux établissements d'enseignement, permettent-ils de déterminer si un établissement est couvert par les nouvelles dispositions ?*

En ce qui concerne cette série de questions, nos préoccupations viennent du fait qu'une fois un établissement d'enseignement autorisé à émettre une 'confirmation d'offre de stage', il semble bien que la capacité à superviser la façon dont cet établissement définit le besoin de stages rémunérés ou non, soit limitée.

Nous recommandons donc que des critères soient élaborés, pour qu'incombe aux établissements d'enseignement la responsabilité de justifier les raisons pour lesquelles un stage pourrait ne pas être rémunéré ou ne devrait pas l'être.

.....

Q4. *La liste de normes du travail qui est proposée pour les étudiant(e)s stagiaires vous convient-elle ? Voudriez-vous y apporter des changements ?*

Q5. *Parmi les normes du travail proposés pour couvrir les étudiant(e)s stagiaires, y en a-t-il qui seraient compliquées à mettre en œuvre ?*

Tous/toutes les travailleurs/travailleuses devraient bénéficier de toutes les protections possibles en vertu des lois et règlements en vigueur. Le simple fait d'assujettir les étudiant(e)s ou stagiaires à des normes inférieures est injuste et, qui plus est, les met en danger. Nous sommes d'avis que tout individu qui travaille dans le secteur sous réglementation fédérale devrait bénéficier de la protection totale prévue dans les dispositions du Code canadien du travail, dans son milieu de travail.

.....

Q6. *Les étudiant(e)s stagiaires devraient-ils/elles bénéficier de l'une quelconque ou de l'ensemble des normes du travail énoncées au Tableau 2 ?*

Si oui, faudrait-il apporter des modifications aux normes du travail fédérales actuelles ? Veuillez préciser.

Q7. *Les étudiant(e)s stagiaires devraient-ils/elles assujetti(e)s à d'autres normes du travail en vigueur ? Veuillez préciser.*

Toute personne qui travaille, qu'elle soit rémunérée ou non, devrait bénéficier de la plus grande protection possible ; en conséquence, elle devrait être assujettie à toutes les normes du travail.

Dans le cas du gouvernement fédéral en particulier, lequel éprouve de la difficulté à attirer de jeunes personnes à son service, l'application des normes du travail serait un avantage indirect. En effet, les étudiant(e)s se familiariseraient avec une compétence ou un domaine de travail spécifique, et apprendraient aussi à connaître le type d'employeur disponible dans ce domaine. Autrement dit, un employeur qui met leur protection et leur sécurité avant toute autre chose, est donc plus susceptible d'attirer à lui de futur(e)s employé(e)s, notamment dans des domaines où le maintien des effectifs est problématique.

À propos des normes du travail qui ne sont pas proposées dans cette étude, rien ne justifie leur absence. Comme nous l'avons mentionné un peu plus tôt, les étudiant(e)s stagiaires ont bien souvent d'énormes dettes à supporter, accumulées durant leurs

études. Le refus de leur accorder, entre autres, un salaire minimum, des congés annuels payés ou encore une indemnité de départ, fait de ces individus des membres d'une population active de seconde classe, exposés à toutes sortes d'abus de la part de ceux qui veulent faire des économies sur leur dos.

En somme, si les étudiant(e)s stagiaires étaient des travailleurs/travailleuses rémunéré(e)s, ils/elles devraient alors jouir des mêmes droits et obligations que l'ensemble du personnel d'un employeur sous réglementation fédérale, notamment tout ce qui est négocié par l'unité de négociation correspondante, et la pleine participation à toutes ses activités.

.....

Q8. Les employeurs devraient-ils être dans l'obligation de tenir des registres sur leurs étudiant(e)s stagiaires comme ils le font pour leurs employé(e)s ? Si non, veuillez préciser.

Si l'objectif est de traiter les étudiant(e)s stagiaires de la même façon que les employé(e)s, dans ce cas les normes devraient être les mêmes.

.....

Q9. Quel genre de conseils, de documents d'information et autres outils s'avéreraient particulièrement utiles pour s'assurer que les employeurs et stagiaires comprennent leurs obligations et droits ?

Q10. Est-il nécessaire de créer des documents de communications destinés aux établissements d'enseignements traitant des normes du travail fédérales pour les étudiant(e)s stagiaires ? Veuillez donner des explications et avancer des suggestions sur la distribution de tels documents.

Q11. La mise en application des dispositions sur les mesures de protection et normes du travail pour les stagiaires pourrait-elle avoir des effets différents si l'on tenait compte du sexe, de la race, de l'origine ethnique, de l'âge ou de l'état de personne handicapée de l'étudiant(e) stagiaire ? Ces effets pourraient-ils être atténués par des règlements ou des politiques opérationnelles ? Si oui, veuillez donner des explications.

Q12. La mise en application des nouvelles dispositions sur les stagiaires pourrait-elle avoir des conséquences négatives imprévues ? Celles-ci pourraient-elles être atténuées par des règlements ou des politiques opérationnelles ? Si oui, veuillez donner des explications.

Q13. Quels éléments devraient être pris en compte à l'étape de la planification du calendrier de la mise en application ? Par exemple, faut-il un délai avant d'apporter les modifications nécessaires ? Y a-t-il un moment précis dans l'année civile pour la mise en application en question ? Veuillez donner des explications.

Il va être nécessaire de rédiger des documents d'information afin de s'assurer que les étudiant(e)s stagiaires et les employeurs comprennent les changements à apporter aux règlements en vigueur. Ces documents devraient en outre bien souligner ces changements et insister sur les responsabilités de l'employeur et de l'établissement d'enseignement pour vérifier que l'étudiant(e) stagiaire est bien au courant de ces droits.

Il importe aussi de faire en sorte que les établissements d'enseignement soient obligés de fournir les justifications de la présentation de stagiaires non rémunéré(e)s à des employeurs du secteur sous réglementation fédérale.

En ce qui touche à la question de l'accessibilité et à d'autres aspects relevant des droits de la personne, il faudrait bien préciser que tous les éléments de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, y compris toutes les politiques et tous les règlements, doivent être respectés par toutes les parties à une entente de stagiaire. Il conviendrait aussi de souligner ce que seraient les pénalités et autres sanctions en cas de non-respect de ces normes. Les stagiaires, et stagiaires potentiel(le)s, devraient, sans exception, être informé(e)s de leurs droits en la matière et ce, avant de débiter leur affectation auprès de quelconque employeur sous réglementation fédérale.

En dernier lieu, en ce qui a trait à la date d'entrée en vigueur, il serait pertinent de donner aux établissements d'enseignement tout comme aux employeurs, suffisamment de temps pour qu'ils prennent connaissance des normes et s'y familiarisent. De la sorte, toutes les parties concernées seraient bien informées et à même de circonscrire tout problème avant que le programme 'soit mis en route'

.....

Conclusion

En guise de conclusion, et bien que nous accueillions ces changements, nous pensons qu'ils ne vont pas assez loin pour protéger les droits, la santé et la sécurité des étudiant(e)s stagiaires qui pourraient être embauché(e)s par des employeurs sous réglementation fédérale. Les stagiaires devraient recevoir une rémunération adéquate et convenable pour le travail qu'ils/elles exécutent – il est tout à fait injustifié de ne pas rémunérer les stagiaires. Les étudiant(e)s d'aujourd'hui sont, après tout, les

employé(e)s de demain. Il importe donc de traiter la nouvelle génération avec le même respect et la même dignité que méritent tous les travailleurs et toutes les travailleuses.