



---

# ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

---

DEUXIÈME SESSION

QUARANTE-DEUXIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 14

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

---

**Présentation**

**Présenté par  
M. Jean Boulet  
Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de la Solidarité sociale**

---

**Éditeur officiel du Québec  
2021**

## **NOTES EXPLICATIVES**

*Ce projet de loi vise à assurer une meilleure protection des personnes qui réalisent un stage en milieu de travail, que ce soit 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, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études.*

*À cette fin, le projet de loi accorde notamment aux stagiaires :*

*1° le droit de s'absenter certains jours fériés;*

*2° le droit de s'absenter pour cause de maladie ou pour des raisons familiales ou parentales;*

*3° le droit de bénéficier d'un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique, incluant une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;*

*4° une protection contre des représailles exercées par un employeur, un établissement d'enseignement, un ordre professionnel ou l'un de leurs agents advenant l'exercice d'un droit;*

*5° des recours à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et au Tribunal administratif du travail advenant que l'un de leurs droits prévus par la loi n'a pas été respecté.*

*Le projet de loi impose aux employeurs, aux établissements d'enseignement et aux ordres professionnels l'obligation de prendre les moyens raisonnables à leur disposition afin de 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 prévu par la loi.*

*Enfin, le projet de loi prévoit des infractions et des sanctions pénales et contient des dispositions de concordance et finales.*

## **LOI MODIFIÉE PAR CE PROJET DE LOI :**

– Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1).

# Projet de loi n° 14

## LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

### CHAPITRE I

#### DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

**1.** Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« Commission » : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

« convention » : un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe *d* de l'article 1 du Code du travail (chapitre C-27) ou toute autre entente relative à des conditions de travail ou à des conditions de réalisation de stages, y compris un règlement qui donne effet à une telle entente;

« employeur » : toute personne, toute société ou toute autre entité qui, dans le cadre de ses activités, accueille un stagiaire aux fins de la réalisation d'un stage;

« stage » : toute activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requise pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études;

« stagiaire » : toute personne, salariée ou non, qui réalise un stage auprès d'un employeur.

**2.** La présente loi s'applique au stagiaire, quel que soit l'endroit où il effectue son stage en milieu de travail. Elle s'applique aussi :

1° au stagiaire qui effectue, à la fois au Québec et hors du Québec, un stage auprès d'un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec;

2° au stagiaire, domicilié ou résidant au Québec, qui effectue un stage hors du Québec auprès d'un employeur visé au paragraphe 1°.

**3.** La présente loi lie l'État.

## **CHAPITRE II**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**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.

**5.** L'employeur, l'établissement d'enseignement et l'ordre professionnel doivent informer tout stagiaire des droits prévus par la présente loi.

**6.** Les normes relatives aux conditions de réalisation des stages contenues dans la présente loi sont d'ordre public. Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme relative à une condition de réalisation de stage est nulle de nullité absolue.

Malgré l'alinéa précédent, une disposition d'une convention, d'un décret ou d'une autre loi peut avoir pour effet d'accorder à un stagiaire une condition de réalisation de stage plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi.

Pour l'application du présent article, on entend par « décret » un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2).

**7.** La Commission surveille la mise en œuvre et l'application des normes relatives aux conditions de réalisation des stages prévues par la présente loi. À cet égard, elle exerce notamment les fonctions suivantes :

1° informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes relatives aux conditions de réalisation des stages prévues par la présente loi;

2° informer et renseigner les stagiaires, les employeurs, les établissements d'enseignement et les ordres professionnels sur leurs droits et leurs obligations prévus par la présente loi;

3° surveiller l'application des normes relatives aux conditions de réalisation des stages prévues par la présente loi et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre;

4° recevoir les plaintes des stagiaires visés par la présente loi;

5° tenter d'amener les stagiaires, les employeurs, les établissements d'enseignement et les ordres professionnels à s'entendre quant à leurs mécontentements relatives à l'application de la présente loi.

**8.** La Commission peut désigner parmi les membres de son personnel les personnes chargées de l'application de la présente loi.

### **CHAPITRE III**

#### **ABSENCES ET CONGÉS**

##### **SECTION I**

##### **JOURS FÉRIÉS**

**9.** Un stagiaire peut s'absenter de son stage les jours suivants :

- 1° le 1<sup>er</sup> janvier;
- 2° le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- 3° le lundi qui précède le 25 mai;
- 4° le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- 5° le premier lundi de septembre;
- 6° le deuxième lundi d'octobre;
- 7° le 25 décembre.

Lorsque le stagiaire est tenu de participer à son stage l'un des jours indiqués au premier alinéa, il a droit à un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris au cours de la période de stage réalisé auprès du même employeur.

**10.** Le stagiaire peut s'absenter de son stage le 24 juin, jour de la fête nationale.

Toutefois, lorsque cette date tombe un dimanche et que cette journée n'est normalement pas un jour de stage pour le stagiaire, celui-ci peut s'absenter le 25 juin et les alinéas qui suivent doivent se lire en substituant ce jour au 24 juin.

Dans un établissement ou un service d'un employeur où, en raison de la nature des activités, le travail n'est pas interrompu le 24 juin et que le stagiaire est tenu de participer à son stage, celui-ci a droit à un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

Lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est normalement pas un jour de stage, le stagiaire a droit à un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris au cours de la période du stage réalisé auprès du même employeur.

## SECTION II

### ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE OU POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

**11.** Un stagiaire peut s'absenter de son stage pendant 10 journées par année pour cause de maladie, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le stagiaire agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées et, si l'employeur y consent, chacune des journées peut aussi être fractionnée.

Le stagiaire doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la durée de l'absence.

L'employeur peut demander au stagiaire, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Pour l'application du présent article, le mot « parent » a le sens que lui donne l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

**12.** Un stagiaire peut s'absenter de son stage pendant cinq journées à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

**13.** Un stagiaire peut s'absenter de son stage pendant une journée à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

**14.** Un stagiaire peut s'absenter de son stage pendant une journée le jour de son mariage ou de son union civile.

Un stagiaire peut aussi s'absenter de son stage le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

**15.** Un stagiaire peut s'absenter du travail pendant cinq journées à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du stagiaire. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

**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.

**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.

## **CHAPITRE IV**

### **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

**18.** Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du stagiaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le stagiaire.

**19.** Tout stagiaire a droit à un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique.

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.

## CHAPITRE V

### RECOURS

#### SECTION I

#### RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE

**20.** Il est interdit à un employeur et, selon le cas, à un établissement d'enseignement ou à un ordre professionnel, ainsi qu'à leurs agents de mettre fin à un stage, de congédier, de suspendre ou de déplacer un stagiaire, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

1° à cause de l'exercice, par le stagiaire, d'un droit qui lui résulte de la présente loi;

2° en raison d'une enquête effectuée par la Commission en vertu de la présente loi;

3° pour le motif que le stagiaire a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application de la présente loi ou a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

4° dans le but d'éluder l'application de la présente loi;

5° pour l'un des motifs prévus aux paragraphes 4°, 6°, 7° et 10° à 19° du premier alinéa de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail, avec les adaptations nécessaires.

Le deuxième alinéa de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail s'applique avec les adaptations nécessaires.

**21.** Un stagiaire qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 20 et qui désire faire valoir ses droits peut le faire, par écrit, auprès de la Commission dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission ne peut être opposé au plaignant.

**22.** La Commission peut, avec l'accord du stagiaire, de l'employeur et, selon le cas, de l'établissement d'enseignement ou de l'ordre professionnel, nommer une personne pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties.

Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.

Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance



dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document.

**23.** Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission, cette dernière la défère sans délai au Tribunal administratif du travail.

**24.** La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un stagiaire qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail.

**25.** S'il est établi à la satisfaction du Tribunal administratif du travail que le stagiaire exerce un droit qui lui résulte de la présente loi, il y a présomption simple en sa faveur que la sanction lui a été imposée ou que la mesure a été prise contre lui à cause de l'exercice de ce droit et il incombe, selon le cas, à l'employeur, à l'établissement d'enseignement ou à l'ordre professionnel de prouver que la sanction ou la mesure à l'égard du stagiaire a été prise pour une autre cause juste et suffisante.

## **SECTION II**

### **RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

**26.** Le stagiaire qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission, sauf s'il s'agit d'un salarié visé par une convention collective, dans la mesure où un recours en cas de harcèlement psychologique qui y est prévu existe à son égard.

Toute plainte doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

**27.** Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence. Elle peut également faire enquête de sa propre initiative.

Les articles 103, 106 à 110, 123.6, 123.9 à 123.11 de la Loi sur les normes du travail ainsi que le troisième alinéa de l'article 22 de la présente loi s'appliquent à une telle enquête, avec les adaptations nécessaires.

**28.** À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai au Tribunal administratif du travail.

**29.** La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un stagiaire devant le Tribunal administratif du travail.

## **SECTION III**

### **POUVOIRS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL**

**30.** Les dispositions de la Loi sur les normes du travail, du Code du travail et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) qui sont applicables à l'exercice, par un salarié, d'un recours à l'encontre d'une pratique interdite ainsi que d'un recours en cas de harcèlement psychologique s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à un recours prévu par la présente loi.

Outre les pouvoirs que ces lois lui attribuent, le Tribunal administratif du travail peut, s'il conclut que le stagiaire a été victime d'une pratique interdite ou de harcèlement psychologique, rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire, notamment d'ordonner à quiconque :

1° la réintégration du stagiaire dans son stage, avec tous ses droits et privilèges, dans le délai fixé par le tribunal;

2° la modification du dossier disciplinaire, scolaire, collégial, universitaire ou de formation professionnelle du stagiaire;

3° la mise en place des mesures d'accommodement visant à protéger le stagiaire, à limiter les impacts sur son stage ou à lui permettre de le compléter avec succès;

4° de se conformer à toute autre mesure propre à sauvegarder les droits du stagiaire, y compris une ordonnance provisoire.

## **CHAPITRE VI**

### **FINANCEMENT**

**31.** Les dépenses engagées pour l'application de la présente loi sont assumées sur les cotisations perçues en application du chapitre III.1 de la Loi sur les normes du travail.

## **CHAPITRE VII**

### **DISPOSITIONS PÉNALES**

**32.** Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, quiconque :

1° entrave de quelque façon que ce soit l'exercice des fonctions de la Commission ou d'une personne autorisée par elle, la trompe par réticence ou fausse déclaration ou refuse de lui fournir un renseignement ou un document qu'elle a le droit d'obtenir en vertu de la présente loi;

2° est partie à une convention ayant pour objet d'imposer à un stagiaire une condition de réalisation de stage inférieure à l'une des normes prévues par la présente loi;

3° contrevient à toute autre disposition de la présente loi.

**33.** Quiconque tente de commettre une infraction prévue à l'article 32, aide ou incite une autre personne à commettre une telle infraction commet une infraction et est passible des peines prévues pour une telle infraction.

**34.** Lorsqu'une personne morale, un représentant, mandataire ou employé de celle-ci ou d'une société de personnes ou d'une association non personnalisée commet une infraction à la présente loi, l'administrateur ou le dirigeant de la personne morale, de la société ou de l'association est présumé avoir commis lui-même cette infraction, à moins qu'il n'établisse qu'il a fait preuve de diligence raisonnable en prenant toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration.

Pour l'application du présent article, dans le cas d'une société de personnes, tous les associés, à l'exception des commanditaires, sont présumés être les administrateurs de la société en l'absence de toute preuve contraire désignant l'un ou plusieurs d'entre eux ou un tiers pour gérer les affaires de la société.

**35.** Une poursuite pénale pour la sanction d'une infraction à une disposition de la présente loi se prescrit par un an depuis la date de la connaissance par le poursuivant de la perpétration de l'infraction. Toutefois, aucune poursuite ne peut être intentée s'il s'est écoulé plus de cinq ans depuis la date de la perpétration de l'infraction.

**36.** Une poursuite pénale pour une infraction à une disposition de la présente loi peut être intentée par la Commission.

**37.** Aucune preuve n'est permise pour établir qu'une action ou poursuite prévue par la présente loi a été intentée à la suite d'une plainte d'un dénonciateur ou pour découvrir l'identité de ce dernier.

## CHAPITRE VIII

### DISPOSITION MODIFICATIVE

#### LOI INSTITUANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

**38.** L'annexe I de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) est modifiée par l'ajout, à la fin, du paragraphe suivant :

« 33° des articles 23 et 28 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (*indiquer ici l'année et le numéro de chapitre de cette loi*). ».

## **CHAPITRE IX**

### **DISPOSITIONS FINALES**

**39.** Le ministre du Travail est responsable de l'application de la présente loi.

**40.** Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le (*indiquer ici la date qui suit de six mois celle de la sanction de la présente loi*).