



PROTECTION LÉGALE DES STAGIAIRES

MÉMOIRE DE L'UNION ÉTUDIANTE QUÉBEC À L'OCCASION DES
CONSULTATIONS PARTICULIÈRES SUR LE PROJET DE LOI 14, LOI VISANT À
ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL

Janvier 2022

RÉDACTION :

Alice Lemieux-Bourque, coordonnatrice à l'enseignement supérieur 2021-2022

RÉVISION :

Comité de coordination de l'UEQ 2021-2022

Union étudiante du Québec

6217, rue Saint-André
Tél. 1-877-213-3551
<http://unionetudiante.ca>
info@unionetudiante.ca

© Union étudiante du Québec

L'Union étudiante du Québec (UEQ) a pour mission de défendre les droits et intérêts de la communauté étudiante, de ses associations membres et de leurs membres, en promouvant, protégeant et améliorant la condition étudiante et la condition des communautés locales et internationales.

L'UEQ représente plus de 91 000 membres de plusieurs campus universitaires à travers le Québec. Elle se veut être l'interlocutrice principale des dossiers de l'accessibilité aux études supérieures et de la condition de vie des étudiants et des étudiantes auprès des différents gouvernements et groupes sociaux.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé des positions de l'UEQ.....	4
Introduction	5
1. Projet de loi 14 — Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de stage.....	6
1.1 Chapitre III — Absences et congés	7
1.2 Chapitre IV — Harcèlement psychologique	7
1.2 Chapitre V — Recours.....	12
2. Les congés de longue durée	9
3. Pistes d'amélioration au projet de loi.....	12
3.1 Durée du travail	12
3.2 Les repos	12
3.3 Diverses autres normes du travail.....	13
Conclusion.....	14
Bibliographie.....	15

Résumé des positions de l'UEQ

L'Union étudiante du Québec se réjouit du dépôt de projet de loi n°14, qui permet de venir corriger certaines iniquités de conditions entre les stagiaires du Québec et les autres travailleurs et travailleuses. Toutefois, des éléments sont manquants afin d'assurer de meilleures protections. Entre autres, l'omission des congés de longue durée est une problématique importante au projet de loi, puisqu'elle met en péril le projet d'études des stagiaires, particulièrement les parents aux études et les personnes proches aidantes.

RECOMMANDATION 1

Que le projet de loi n°14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail reproduise les articles de la Loi sur les normes du travail sur les congés de longue durée avec les ajustements nécessaires pour qu'ils puissent être applicables aux stagiaires.

RECOMMANDATION 2

Que le projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail permette qu'un établissement d'enseignement ou un organisme sans but lucratif de défense des droits des étudiants et des étudiantes puissent porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour le compte d'un ou d'une stagiaire qui y consent.

RECOMMANDATION 3

Que le projet de loi n°14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail reproduise l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail concernant le refus de travailler avec les ajustements nécessaires pour qu'il puisse être applicable aux stagiaires.

RECOMMANDATION 4

Que le projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail reproduise les articles 78 et 79 de la Loi sur les normes du travail concernant les repos avec les ajustements nécessaires pour qu'ils puissent être applicables aux stagiaires.

RECOMMANDATION 5

Que le projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail reproduise les articles 85, 85.1 et 85.2 de la Loi sur les normes du travail concernant les tenues vestimentaires particulières, l'utilisation de matériel, d'équipement et de marchandise et concernant les frais de déplacement ou de formation obligatoire avec les ajustements nécessaires pour qu'ils puissent être applicables aux stagiaires, particulièrement ceux et celles dont les stages sont non rémunérés.

Introduction

Depuis cinq ans déjà, l'Union étudiante du Québec (UEQ), en collaboration avec la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), revendique auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale le dépôt d'un projet de loi permettant de protéger adéquatement toutes les personnes stagiaires du Québec. L'adoption de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité au travail à l'automne 2021, en modifiant la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) et la Loi sur la santé et la sécurité au travail (RLRQ, c. S-2.1), a permis d'octroyer différentes protections aux stagiaires. Bien que les modifications adoptées soient bénéfiques pour la population étudiante, l'encadrement légal est toujours insuffisant pour assurer aux stagiaires les protections nécessaires en milieu de stage. C'est pourquoi l'UEQ accueille favorablement le dépôt du projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail. Le mémoire présente d'abord les raisons pour lesquelles l'UEQ considère essentielles à la population étudiante les protections prévues dans le projet de loi. Ensuite, il démontre l'importance de rajouter au projet un élément crucial : des dispositions sur les congés de longue durée. Finalement, il propose diverses recommandations pour bonifier le projet de loi.

1. Projet de loi 14 — Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de stage

En 2018, l'UEQ et la FECQ ont mis en place la campagne « Stagiaire en soldes » qui revendiquait une compensation financière, un meilleur encadrement pédagogique et des protections légales pour l'ensemble des stagiaires du Québec. Dans le cadre de cette campagne, les deux associations ont proposé un projet de loi permettant de répondre aux grandes demandes étudiantes. On y demandait entre autres de modifier la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) (LNT) dans le but d'accorder aux stagiaires certains droits et protections prévus à cette loi. En effet, un étudiant ou une étudiante effectuant un stage non rémunéré est exclu des protections offertes par la LNT. De son côté, selon le paragraphe 5° de l'article 3 et l'article 3.1 de la LNT, une personne étudiante salariée « qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie »¹ n'est protégée que par certains articles de cette loi. Puisque l'objectif de la LNT est d'offrir des conditions minimales de travail, il va de soi que ces conditions devraient être offertes aux stagiaires, avec les adaptations nécessaires, de la même façon qu'elles sont offertes aux travailleurs et travailleuses.

En accordant aux stagiaires certains droits et protections octroyés aux travailleurs et travailleuses par la LNT, la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de stage permettrait de corriger en partie les iniquités et d'assurer une protection minimale des stagiaires du Québec. De plus, le caractère d'ordre public de la loi proposée permet de démontrer l'importance des conditions qui s'y trouvent. Le projet de loi dans son ensemble est donc reçu positivement par l'UEQ.

¹ Règle générale, cela correspond à une personne dont le stage est rémunéré et crédité dans le cadre d'un programme d'étude comme étant une activité d'apprentissage. (Sara 2021)

1.1 CHAPITRE III — ABSENCES ET CONGÉS

Parmi les dispositions de la LNT ne s'appliquant pas aux personnes étudiantes accomplissant un stage rémunéré et crédité se trouvent toutes celles concernant les absences et congés.

Ainsi, grâce au projet de loi 14, toutes les personnes stagiaires auraient maintenant le droit de s'absenter, comme tous les travailleurs et travailleuses, lors des jours fériés tels qu'énumérés à l'article 9, ou d'avoir un congé compensatoire d'une journée dans le cas où la ou le stagiaire serait tenu de participer à son stage lors d'un de ces jours fériés.

Également, grâce aux articles 11 à 17, une personne stagiaire pourrait maintenant avoir le droit de s'absenter lors de son stage pour des raisons de maladies ou pour des raisons familiales ou parentales. Ces dispositions permettraient aux étudiants et étudiantes de ne pas mettre en péril la réussite de leur stage pour des situations hors de leur contrôle. Ces articles sont entre autres essentiels pour aider les parents aux études, de même que les proches aidantes et aidants, qui forment une population étudiante plus vulnérable puisqu'elle est confrontée à des obstacles supplémentaires dus à ses obligations familiales.

Toutefois, le projet de loi 14 ne fait pas mention de plusieurs congés prévus par la LNT, soit tous les congés d'une durée supérieure à 10 jours. Cette problématique sera abordée dans la section 2 du mémoire.

1.2 CHAPITRE IV — HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Bien que la LNT ne s'applique généralement pas aux stagiaires dont le stage est rémunéré et crédité, ces personnes bénéficient toutefois des protections et recours concernant le harcèlement psychologique, ce qui n'est pas le cas pour les personnes stagiaires non rémunérées. Ce chapitre du projet de loi 14, ainsi que le chapitre suivant sur les recours, permettrait donc de protéger les stagiaires sans rémunération contre le harcèlement de manière équivalente aux travailleurs et travailleuses. C'est principalement pour cette raison que l'UEQ attendait avec tant d'impatience le dépôt d'un projet de loi comme celui-ci.

À titre de rappel, les stages non rémunérés sont typiquement associés à des programmes d'études menant à des emplois traditionnellement occupés par des femmes, et ce sont des stages s'effectuant généralement dans le réseau public, parapublic ou communautaire. Il est donc d'autant plus important que ces stagiaires aient accès à des protections puisque l'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST 2011) démontre que les travailleuses (17,3%) sont plus souvent l'objet de harcèlement psychologique que les travailleurs (12,6%), et que le taux d'exposition au harcèlement psychologique est plus élevé dans le secteur public ou parapublic (21%) que dans les autres secteurs (12,6%). L'enquête démontre également que le regroupement de secteurs d'activité économique où la prévalence du harcèlement psychologique est plus élevée est celui des soins de santé et des services sociaux (21,4% contre 14,8% dans l'ensemble des secteurs), où les stages sont bien souvent non rémunérés. De plus, les travailleuses (3,8%) sont plus souvent l'objet de harcèlement sexuel que les travailleurs (1,4%), et les données montrent que ce sont davantage les travailleuses et travailleurs de moins de 35 ans qui sont touchés par ce type de harcèlement.

Les données sur le harcèlement en milieu de travail prouvent donc le besoin urgent d'offrir aux personnes stagiaires non rémunérées des protections adéquates en matière de harcèlement en milieu de travail. Le projet de loi 14 permettrait de venir corriger l'iniquité existante entre les protections offertes aux étudiantes et étudiants accomplissant des stages non rémunérés et les autres.

2. Les congés de longue durée

Dans sa forme actuelle, le projet de loi 14 ne prévoit pas de dispositions pour plusieurs types d'absences prévus par la LNT, soit tous les congés d'une durée supérieure à 10 jours, dits congés de longue durée. En effet, comme le montre le tableau suivant, les congés de courte durée de la LNT sont reproduits presque identiquement dans le projet de loi 14, alors qu'on ne fait aucune mention des congés de longue durée.

COMPARAISON DES ABSENCES ET CONGÉS PRÉVUS PAR LA LNT ET PAR LE PROJET DE LOI 14

Congés	Loi sur les normes du travail	Projet de loi 14
Maladie, don d'organe ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime	26 semaines par année (art. 79.1)	10 jours par année pour maladie seulement (art.11)
Préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel	104 semaines au total (art. 79.1)	Aucun
Obligations quant à la <u>garde</u> , la <u>santé</u> , l' <u>éducation</u> de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l' <u>état de santé</u> d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne agit comme proche aidant	10 jours par année (art. 79.7)	10 jours par année (art.11)
Présence requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne agit comme proche aidant en raison d'un <u>grave maladie</u> ou d'un <u>grave accident</u>	16 semaines par année 36 semaines par année lorsque le parent est un enfant mineur (art. 79.8)	Aucun
Présence requise auprès d'un parent autre qu'un enfant mineur ou d'une personne pour laquelle la personne agit comme proche aidant en raison d'une <u>maladie grave, potentiellement mortelle</u>	27 semaines par année (art. 79.8.1)	Aucun
Prolongation possible pour <u>maladie grave, potentiellement mortelle</u> d'un <u>enfant mineur</u>	104 semaines au total (art.79.9)	Aucun

Enfant mineur <u>disparu</u>	104 semaines au total (art.79.10)	Aucun
Décès de l'enfant mineur	104 semaines au total (art.79.10.1)	Aucun
Décès par <u>suicide</u> du conjoint, du père, de la mère ou de l'enfant majeur	104 semaines au total (art.79.11)	Aucun
Décès <u>résultant d'un acte criminel</u> du conjoint ou de l'enfant majeur	104 semaines au total (art.79.12)	Aucun
<u>Décès</u> ou <u>funérailles</u> du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur	5 jours (art. 80)	5 jours (art. 12)
<u>Décès</u> ou <u>funérailles</u> d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, et du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint	1 jour (art. 80.1)	1 jour (art. 13)
Son <u>mariage</u> ou <u>union civile</u> ou le mariage ou 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.	1 jour (art. 81)	1 jour (art. 14)
Naissance, adoption, interruption de grossesse à partir de la 20 ^e semaine de grossesse	5 jours (art. 81.1)	5 jours (art. 15)
Congé de paternité à la naissance de l'enfant	5 semaines (art. 81.2)	Aucun
Congé de maternité débutant avant ou après la naissance de l'enfant	18 semaines (art. 81.4)	Aucun
Congé spécial de maternité à l'interruption de la grossesse avant la 20 ^e semaine de grossesse	3 semaines (art. 81.5.2)	Aucun
Congé spécial de maternité à l'interruption de la grossesse après la 20 ^e semaine de grossesse	18 semaines (art. 81.5.2)	Aucun
Congé parental réparti entre les parents à l'occasion de la naissance ou l'adoption	65 semaines (art. 81.5.2)	Aucun
Examen médical lié à la grossesse	Au besoin (art. 81.3)	Au besoin (art. 17)

(Sara 2021)

On peut donc observer que la majorité des congés longs (et donc des congés omis) sont des absences et congés pour raisons familiales et parentales. Les principales personnes touchées par cet élément manquant au projet de loi sont les parents et les personnes proches aidantes. Afin de favoriser l'accessibilité à l'enseignement supérieur et le retour aux études pour ces populations, des mesures devraient être mises en place afin de les accommoder en cas de situations uniques comme le prévoit la LNT. Ces personnes devraient pouvoir s'absenter pendant leur stage pour des raisons familiales ou parentales sans mettre en péril leur projet d'étude.

Le principal problème utilisé pour justifier l'omission de ces congés aux protections octroyées aux stagiaires est que ces congés ne permettraient pas de remplir les exigences d'adhésion de certains ordres professionnels. En ce moment, plusieurs ordres professionnels peuvent permettre l'interruption d'un stage en raison, par exemple, d'un congé parental, d'une maladie ou d'un autre cas de force majeure², et d'autres permettent que le stage soit échelonné sur de très longues périodes³. La quasi-totalité des ordres professionnels offrent donc des accommodements pour les congés de longue durée. Il semble inacceptable que le plancher de conditions minimales de réalisation d'un stage soit nivelé vers le bas pour éviter de brusquer quelques ordres professionnels.

RECOMMANDATION 1

Que le projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail reproduise les articles de la Loi sur les normes du travail sur les congés de longue durée avec les ajustements nécessaires pour qu'ils puissent être applicables aux stagiaires.

² C'est le cas, notamment, du Barreau du Québec (RLRQ c. B-1, r.14, art.21, 23 et 30), de l'Ordre des architectes du Québec (OAQ 2021), de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (RLRQ c. I-8, r.13, art.7), de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec (RLRQ c. A-23, r.5.01, art. 42), de l'Ordre des ingénieurs du Québec (RLRQ c. I-9, r.7.01, art. 16), Ordre des ingénieurs forestiers du Québec (RLRQ c. I-10, r. 7.001, art. 9).

³ C'est le cas par exemple de l'Ordre des urbanistes du Québec, qui demande que le stage soit complété dans une période allant jusqu'à 5 ans (RLRQ c-26, r. 305, art. 16).

3. Pistes d'amélioration au projet de loi

3.1 RECOURS

Les dispositions sur les recours sont essentielles pour assurer la mise en œuvre des protections présente dans le projet de loi. Toutefois, il peut être très lourd pour un étudiant ou une étudiante de porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Ainsi, il serait approprié qu'une tierce partie puisse porter plainte pour le compte du ou de la stagiaire, comme le permet l'article 102 de la LNT pour les travailleurs et travailleuses, qui précise qu'« une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un salarié qui y consent, par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés ».

RECOMMANDATION 2

Que le projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail permette qu'un établissement d'enseignement ou organisme sans but lucratif de défense des droits des étudiants et des étudiantes puissent porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour le compte d'un ou d'une stagiaire qui y consent.

3.2 DURÉE DU TRAVAIL

La section II du chapitre IV de la LNT octroie des protections sur la durée du travail. Afin d'éviter une surcharge de travail pour les stagiaires, le projet de loi 14 devrait prévoir des protections semblables à celles octroyées par l'article 59.0.1 de la LNT, qui permet entre autres à un travailleur ou une travailleuse de refuser de travailler plus de 14 heures par période de 24 heures ou plus de 50 heures par semaine.

RECOMMANDATION 3

Que le projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail reproduise l'article 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail concernant le refus de travailler avec les ajustements nécessaires pour qu'il puisse être applicable aux stagiaires.

3.3 LES REPOS

La section V du chapitre IV de la LNT octroie des protections sur les repos. On prévoit qu'une personne salariée a droit à un repos hebdomadaire d'une durée

minimale de 32 heures consécutives (LNT, a. 78) et qu'un employeur doit accorder une période de repas de 30 minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives (LNT, a.79). Afin d'assurer aux stagiaires des conditions de repos équivalentes à celles des travailleurs et travailleuses, le projet de loi 14 devrait reproduire ces deux articles afin qu'ils s'appliquent aux stagiaires.

RECOMMANDATION 4

Que le projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail reproduise les articles 78 et 79 de la Loi sur les normes du travail concernant les repos avec les ajustements nécessaires pour qu'ils puissent être applicables aux stagiaires.

3.4 DIVERSES AUTRES NORMES DU TRAVAIL

Les articles 85 et 85.1 de la LNT prévoient qu'un employeur doit fournir aux personnes salariées payées au salaire minimum le vêtement, le matériel, l'équipement, les matières premières ou les marchandises nécessaires à la réalisation de son emploi. L'article 85.2 prévoit quant à lui qu'un employeur doit rembourser à la personne salariée les frais de déplacement ou de formation. Considérant que les stagiaires sont à risque de précarité financière et qu'une partie d'entre eux et elles doit quitter son emploi de subsistance pour la durée du stage, des articles comme ceux-ci permettraient d'éviter d'augmenter le fardeau financier lié à la réalisation d'un stage.

RECOMMANDATION 5

Que le projet de loi n° 14 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail reproduise les articles 85, 85.1 et 85.2 de la Loi sur les normes du travail concernant les tenues vestimentaires particulières, l'utilisation de matériel, d'équipement et de marchandise et concernant les frais de déplacement ou de formation obligatoire avec les ajustements nécessaires pour qu'ils puissent être applicables aux stagiaires, particulièrement ceux et celles dont les stages sont non rémunérés.

Conclusion

Le projet de loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail présente de grandes avancées pour les conditions de stages du Québec. Il répond à une demande de longue date de l'UEQ, de la FECQ ainsi que de l'ensemble du mouvement étudiant. Les protections qui y sont incluses devraient être offertes le plus rapidement possible pour les stagiaires. Le principal élément manquant au projet de loi actuel est l'octroi de protections pour les congés de longue durée, entre autres pour les congés de parentalité. En 2022, une personne qui accouche et des parents accueillant un enfant ne devraient pas mettre en péril leur projet d'étude. Il va de soi que nous ne devrions pas mettre en opposition la réussite d'un stage et les obligations familiales. L'UEQ est d'avis que l'étape qui devra certainement suivre l'adoption du projet de loi est la communication aux stagiaires des droits et protections qui leur sont octroyés et des démarches qui peuvent être entreprises en cas de recours. Le meilleur moyen de communiquer ces informations serait certainement par l'entremise de conventions de stage entre le ou la stagiaire, l'établissement d'enseignement supérieur et le milieu de travail. L'UEQ rappelle donc une fois de plus que ces conventions, qui sont en fait des contrats tripartites permettant d'assurer un encadrement adéquat du stage, doivent devenir obligatoires dans tous les établissements d'enseignement supérieur. Elle continuera ses représentations auprès du ministère de l'Enseignement supérieur à cet effet.

Bibliographie

Loi sur les normes du travail (RLRQ), chapitre N-1.1 : à jour au 31 octobre 2021, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2021.

Ordre des architectes du Québec (OAQ). 2021. *Annexe B du programme de stage en architecture – Exigences particulières de l'ordre des architectes du Québec*. Montréal, OAQ, 2021. < https://www.oaq.com/wp-content/uploads/2021/09/AnnexeB_PSA_Sept2021.pdf >

Règlement sur la formation professionnelle des avocats en vertu de la Loi sur le Barreau (RLRQ), chapitre B-1, r.14, à jour au 15 juillet 2021, Québec, Éditeur officiel du Québec.

Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec en vertu de la Loi sur les arpenteurs-géomètres (RLRQ), chapitre A-23, r. 5.01, à jour au 15 juillet 2021, Québec, Éditeur officiel du Québec.

Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec en vertu de la Loi sur les infirmières et les infirmiers (RLRQ), chapitre I-8, r. 13, à jour au 15 juillet 2021, Québec, Éditeur officiel du Québec.

Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des ingénieurs du Québec en vertu de la Loi sur les ingénieurs (RLRQ), chapitre I-9, r. 7.01, à jour au 15 juillet 2021, Québec, Éditeur officiel du Québec.

Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec en vertu de la Loi sur les ingénieurs forestiers (RLRQ), chapitre I-10, r. 7.001, à jour au 15 juillet 2021, Québec, Éditeur officiel du Québec.

Règlement sur les conditions et modalités de délivrance des permis de l'Ordre professionnel des urbanistes du Québec en vertu du Code des professions (RLRQ), chapitre C-26, r. 305, à jour au 15 juillet 2021, Québec, Éditeur officiel du Québec.

Sara, J., 2021. « Avis juridique relatif au Projet de loi n°14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail ». *Avis juridique*, Montréal, Avocats Juripop, 2021.

Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., & al. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST), Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 2011. En ligne au < <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-691.pdf> >