

**Fédération étudiante
collégiale du Québec**
Unis par la force d'une voix

AVIS SUR LE PROJET DE LOI N° 14 – *LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL*

À l'attention de la Commission de l'économie et du travail

114^e Congrès ordinaire
21, 22 et 23 janvier 2022
À distance

Fédération étudiante collégiale du Québec

824, avenue Sainte-Croix

Saint-Laurent (Québec), H4L 3Y4

Téléphone : 514 396-3320

Télécopieur : 514 396-3329

Site Internet : www.fecq.org

Courriel : info@fecq.org

Recherche, analyse et rédaction :

Samuel Vaillancourt, présidence

Révision et correction :

Claudie Lévesque, vice-présidence

Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)

La Fédération étudiante collégiale du Québec est une organisation qui représente plus de 78 000 membres, répartis dans 27 cégeps à travers le territoire québécois. Fondée en 1990, la FECQ étudie, promeut, protège, développe et défend les intérêts, les droits et les conditions de vie de la population collégienne. La qualité de l'enseignement dans les cégeps, l'accessibilité géographique et financière aux études et la place des jeunes dans la société québécoise sont les orientations qui guident l'ensemble du travail de la Fédération depuis plus de 30 ans. Pour la FECQ, tous devraient avoir accès à un système d'éducation accessible et de qualité.

La voix de la population étudiante québécoise au niveau national

La FECQ, à travers ses actions, souhaite porter sur la scène publique les préoccupations de la jeunesse québécoise. Dans ses activités militantes et politiques, la Fédération est fière de livrer l'opinion de la population étudiante collégiale partout à travers la province. Présente aux tables sectorielles et nationales du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES), elle est la mieux placée pour créer de multiples partenariats, bénéfiques autant pour la communauté étudiante que pour les différentes instances du ministère ou du gouvernement.

La FECQ entretient des relations avec les partis politiques provinciaux et fédéraux, tout en demeurant non partisane. Elle se fait un devoir de rapprocher la sphère politique de l'effectif étudiant, par un travail de vulgarisation constant de l'actualité politique à la communauté collégienne. Désormais un acteur incontournable en éducation, la Fédération se fait également un plaisir de travailler avec les organisations syndicales, les organismes communautaires et les autres acteurs de la communauté collégiale. Proactive, elle intervient dans l'espace public de façon constructive, toujours dans l'optique d'améliorer le réseau collégial dans lequel ses membres évoluent.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
ACRONYMES	4
LA NÉCESSITÉ D'OCTROYER DES PROTECTIONS LÉGALES AUX STAGIAIRES	5
DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU PROJET DE LOI	7
ARTICLE 4	7
ARTICLE 5	8
ARTICLE 6	9
JOURS FÉRIÉS	10
ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE OU POUR RAISON FAMILIALES OU PARENTALES	11
ARTICLE 11	11
ARTICLE 15	12
ARTICLE 17	13
LES PROCESSUS D'ADOPTION	13
L'USAGE EXCLUSIF DU GENRE FÉMININ	14
AMENDEMENT POTENTIEL AU PROJET DE LOI	14
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	15
ARTICLE 18 ET 19	15
RECOURS AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL	16
ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI	17
APPLICATIONS D'AUTRES LOIS EN CONTEXTE DE STAGE	18
<i>LOI VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR</i>	18
<i>COMBLER LE VIDE ENTRE LA LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL ET LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i>	20
ÉLÉMENTS MANQUANTS AU PROJET DE LOI	22
LES CONGÉS DE LONGUE DURÉE	22
LES CONVENTIONS DE STAGE	25
LA COMPENSATION FINANCIÈRE DE TOUS LES STAGES	28
LA DURÉE DU TRAVAIL	30
LES REPOS ET PÉRIODE DE REPAS	32
PORT OBLIGATOIRE D'UN VÊTEMENT PARTICULIER	33
CONCLUSION	35
RAPPEL DE POSITIONS	36

RAPPEL DE RECOMMANDATION	36
---------------------------------	-----------

BIBLIOGRAPHIE	38
----------------------	-----------

INTRODUCTION

Le 2 décembre 2021, Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a effectué le dépôt du projet de loi n° 14, *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* (Projet de loi n° 14 (dépôt et 1^{ère} lecture – 2 décembre 2021), 2^e sess. 42^e légis. (Qc)). Ce projet découle de l'engagement pris par le ministre, près de trois ans plus tôt, d'effectuer le dépôt d'un tel projet de loi des suites d'une mobilisation importante des différents groupes de la société civile, dont la Fédération étudiante du Québec (FECQ) et l'Union étudiante du Québec. Les fédérations menaient à cette époque la campagne *Stagiaires en solde* afin que les personnes stagiaires se voient octroyées des protections légales dans le cadre de l'exercice de leurs stages, de façon similaires aux travailleur.se.s.

La FECQ reçoit très bien le projet de loi visant à accorder davantage de protections aux stagiaires. En effet, il s'agit d'une demande qu'elle porte au nom de ses membres depuis de nombreuses années. C'est alors à cet effet qu'elle présente cet avis à la Commission de l'économie et du travail, afin que ce projet de loi soit éventuellement amendé afin de répondre encore mieux aux besoins des personnes stagiaires. En effet, malgré des avancées significatives pour les stagiaires, force est de constater qu'il est possible, par le biais de ce projet de loi, d'assurer davantage de protections essentielles aux stagiaires, dont les congés de longue durée, la compensation financière des stages et les conventions de stages.

ACRONYMES

a. :	Article
al. :	Alinéa
c. :	Chapitre
CCQ :	<i>Code civil du Québec</i> , RLRQ, c. CCQ-1991
LATMP :	<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> , RLRQ, c. A-3.001
LNT :	<i>Loi sur les normes du travail</i> , RLRQ, c. N-1.1
LPCVCS :	<i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i> , RLRQ, c. P-22.1
LSST :	<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> , RLRQ, c. S-2.1
PL14 :	Projet de loi n° 14, <i>Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail</i> (dépôt et 1 ^{ère} lecture – 2 décembre 2021), 2 ^e sess. 42 ^e légis. (Qc)
RLRQ :	Registre des lois refondues du Québec
RNT :	<i>Règlement sur les normes du travail</i> , RLRQ, c. N-1.1, r. 3
TAT :	Tribunal administratif du travail

LA NÉCESSITÉ D'OCTROYER DES PROTECTIONS LÉGALES AUX STAGIAIRES

Afin de bien exposer la situation des stagiaires dans l'exercice du stage, il est nécessaire, en premier lieu, de rappeler que, contrairement à la majorité du parcours d'études collégiales, le stage est effectué en milieu de travail. En effet, alors qu'au sein de son établissement, un.e étudiant.e se voit octroyer des droits par le biais de différentes politiques institutionnelles et une défense de ces intérêts par le biais de son association étudiante, la situation est toute autre dans le milieu de stage.

Au sein des entreprises de compétence provinciale, plusieurs lois ont pour objectif la protection des intérêts des personnes qui sont employé.e.s. On peut penser à la *Loi sur l'équité salariale* (RLRQ, c. E-12.001) qui « a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (a. 1 al. 1) ». Toutefois, énormément de personnes issues de la communauté étudiante collégiale sont exclues de cette loi, dont les stagiaires (*Loi sur l'équité salariale*, RLRQ, c. E-12.001, a. 1 al. 1 et a. 8(1-5)). Ce constat est des plus désolants, surtout alors que les domaines de stage qui ont fréquemment de moins bonnes conditions d'exercice sont des domaines à prédominance féminine.

Concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles, les stagiaires semblent, somme toute, bien protégé.e.s. En effet, la personne stagiaire, si elle ne se voit pas octroyer de rémunération, est considérée comme étant à l'emploi de l'établissement d'enseignement duquel elle est aux études. Lorsqu'il y a rémunération, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, c. A-3.001) prévoit une couverture identique à celle des personnes travailleuses (LATMP, a. 2 et 10).

En ce qui a trait à la santé et la sécurité du travail, jusqu'à tout récemment, la loi concernait seulement les étudiant.e.s qui sont visés par un règlement (*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, a. 1 et 194). Toutefois, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (L.Q. 2021, c. 27) prévoit inclure à la LSST l'ensemble des personnes stagiaires, et ce qu'elles effectuent tant un stage d'observation qu'un stage de travail (a. 122 al. 1(5) et 215 al. 1(3)). Les dispositions de cette loi concernant les stagiaires ne semblant pas être dans les exclusions d'entrée en vigueur de la loi, il semble alors que les personnes stagiaires sont maintenant protégées en vertu de la LSST (L.Q. 2021, c. 27, a. 313).

L'application des normes du travail dans le cadre des stages se veut un réel casse-tête. En effet, la LNT couvre toute personne qui a un statut de « salariée », sauf exceptions (LNT, a. 2). Cela fait en sorte que la personne stagiaire doit, en premier lieu, être salariée afin d'obtenir les protections garanties par la LNT, alors que la personne stagiaire qui ne se voit pas octroyer de rémunération ne peut se prévaloir d'aucune disposition de cette loi (Sara 2021).

Alors que toute personne stagiaire qui n'est pas salariée est maintenant exclue de l'application de la LNT, cette dernière exclut également certain.e.s étudiant.e.s de son application :

« 3. La présente loi ne s'applique pas :

[...]

5° à un étudiant 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; » (LNT, a. 3)

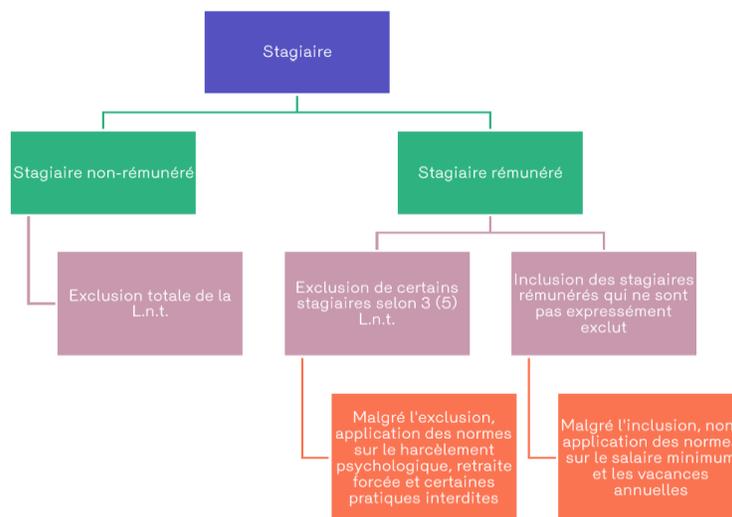
Afin de déterminer de l'application de la LNT aux stagiaires salarié.e.s, il est alors nécessaire d'établir quels sont les stages visés par le cinquième paragraphe de l'article 3, qui manque cruellement de clarté. En effet, l'absence de mention du mot « stage », le critère lié au choix du milieu de stage par l'établissement d'enseignement et le critère de « programme d'initiation au travail » ne permettraient pas à l'étudiant.e moyen.ne de savoir quelles protections lui sont offertes par la LNT. On dénote même « une indéniable ambiguïté en ce qui concerne la nature des stages concernés » (Duhaime 2018, 34). Le manque d'uniformité en ce qui a trait au vocabulaire lié au stage peut également être partiellement à blâmer.

La conclusion est toutefois unanime, le cinquième paragraphe de l'article 3 de la LNT vient rejeter les stagiaires de son application, et ce dès que des crédits lui sont octroyés ou que celui-ci constitue une activité d'apprentissage (Duhaime 2018 et Sara 2021). Dans son rapport de recherche de 2018, Duhaime précise :

« [...] [Ce] n'est donc pas la nature des activités réalisées dans le cadre du stage, qu'elles correspondent ou non à une forme de travail, qui détermine leur encadrement par la LNT. De façon arbitraire, c'est (sic) plutôt les crédits accordés ou non aux activités réalisées dans le cadre des stages qui déterminent si celui-ci doit ou non être rémunéré et encadré par la LNT. » (Duhaime 2018, 35)

Alors que les stagiaires sont alors en très grande majorité retiré.e.s de l'application de la LNT, il est pertinent de noter que ces personnes, lorsque rémunérées, sont tout de même protégées en ce qui concerne le harcèlement psychologique, la mise à la retraite forcée et certaines pratiques interdites (LNT, a. 3.1 et Sara 2021). Me Justine Sara, avocate chez Juripop, résume la couverture des stagiaires à la LNT par le biais du tableau suivant.

Figure I : Couverture par la LNT des stagiaires (Sara 2021, 3)



Bien qu'une majorité des dispositions de la LNT ne s'appliquent pas à un.e stagiaire rémunéré.e, il est nécessaire de soulever une certaine incohérence observée par la suspension très majoritaire des stagiaires à cette loi. Duhaime souligne cette incohérence ainsi :

« Le stagiaire se retrouve dans une situation hybride où il est stagiaire, mais rémunéré comme un employé. Il y a là un exemple clair des conséquences du flou juridique évoqué plus tôt dans l'étude : bien qu'il effectue le travail d'un employé, et bien qu'il reçoive le salaire d'un employé, le stagiaire n'a pas les mêmes droits et les mêmes protections qu'un employé. » (Duhaime 2018, 11)

Qu'en est-il alors pour la population étudiante collégiale? Bien, considérant que la quasi-totalité des stages effectués lors des études collégiales sont une « activité d'apprentissage », il semblerait bien que la quasi-totalité des stagiaires ne soient pas couvert.e.s par la LNT, alors qu'elle serait exclue, même si elle est rémunérée, par les dispositions du cinquième paragraphe de l'article 3. Une adoption potentielle de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* se veut alors impérative afin de doter les stagiaires de normes minimales d'accomplissement de stage.

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, il semble pertinent d'élaborer sur l'une des conséquences de bonnes conditions de stage : la rétention du stagiaire à titre d'éventuel.le employé.e (AXTRA 2018). Nous pouvons nous rappeler les propos du Premier ministre, François Legault, lors d'une conférence de presse afin de présenter certaines mesures de l'Opération main-d'œuvre. En effet, il soutenait qu'il est nécessaire d'assurer de bonnes conditions aux travailleur.se.s—par extension, aux stagiaires également—si l'employeur souhaite assurer une rétention de sa main-d'œuvre. Les employeurs ont alors tout à gagner à offrir aux stagiaires de bonnes conditions d'exercice de stage, voire une forme de compensation financière.

Rappel de recommandation

CASC 673 : *Que la FECQ défende l'introduction de mesures législatives protégeant adéquatement les stagiaires et leur assurant une compensation financière.*

DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU PROJET DE LOI

Si le dépôt d'un projet de loi garantissant des protections légales aux stagiaires est une première pour la population étudiante, il reste tout de même important de s'attarder aux différentes dispositions du projet de loi afin de s'assurer qu'il remplisse réellement son objectif de protéger justement les stagiaires. Les sections suivantes dressent l'analyse détaillée du projet de loi, mené par la FECQ, afin de prendre position sur les différents articles du projet de loi.

Article 4

D'abord, le PL14 a une disposition très intéressante qui prévoit que l'employeur, notamment, doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour s'assurer que la réussite des études ou de la formation de la personne stagiaire ne soit pas compromise en raison de l'exercice d'un droit qui lui résulte de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires* (PL14, a. 4). La FECQ considère que cet article met la table aux suivants et pense qu'il est pertinent pour plusieurs raisons.

Contrairement à la situation que pourrait vivre une personne qui est visée par les protections de la LNT, le risque d'échec pédagogique aurait pu dissuader les personnes stagiaires à user des protections qui leur sont octroyées. Des parallèles peuvent être faits avec la situation observée dans le cadre de la session d'automne 2021 et la gestion de la COVID-19 au sein des établissements. La FECQ constate que par manque d'informations sur les accommodements pédagogiques octroyés à la population étudiante qui s'absente en l'attente d'un test ou lorsqu'elle contracte la COVID-19, des membres de la population étudiante se déplacent tout de même sur les campus alors qu'ils ou elles seraient tenues de s'isoler ou d'effectuer un test de dépistage. Le raisonnement observé sur le terrain est à l'effet que par souci lié à la passation de leurs cours, la population étudiante ne prend pas les assouplissements qui lui sont offerts. Toutefois, on constate que si les informations avaient été mieux communiquées et que les modalités d'accommodements étaient davantage harmonisées, la population étudiante userait davantage d'une telle mesure (Fédération étudiante collégiale du Québec 2021).

Toutefois, la FECQ se doit de lever un certain flou qui pourrait être pertinent à clarifier. En effet, il est prévu que ce soit « l'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel » qui soit responsable d'assurer la réussite du stagiaire (PL14, a. 4). Il faut savoir l'établissement d'enseignement n'a que très peu d'influence sur le milieu de stage, et l'inverse est tout aussi vrai. L'application d'une telle mesure est à surveiller, alors qu'il serait possible que le milieu de stage pense qu'une certaine mesure est à mettre en place par l'établissement d'enseignement, et vice-versa.

La FECQ se permet également d'indiquer qu'un moyen pertinent et efficace est présent afin de pallier ce léger manque de clarté. En effet, il s'agit là de la convention de stage. Il serait très efficace d'ajouter des précisions sur l'application concrète de l'article 4 de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* au sein d'une telle convention. Cela permettrait une capacité d'adaptabilité aux différents types de stages, milieux de stages, établissements d'enseignements, situations particulières, etc. Les conventions de stage et leur utilité seront définies plus tard dans le texte.

Recommandation :

1. *Que la FECQ défende l'obligation par le milieu de stage et l'établissement d'enseignement d'assurer que la réussite des études ou de la formation du stagiaire ne soit pas compromise par l'exercice d'un droit résultant de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*

Article 5

Le cinquième article du PL14 prévoit que « [l']employeur, l'établissement d'enseignement et l'ordre professionnel doivent informer tout stagiaire des droits prévus par la [*Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*] » (PL14, a. 5). Il s'agit d'un article essentiel, puisque pour réellement bénéficier des protections qui lui sont attribuées, la personne stagiaire doit connaître ses droits. Si l'on peut supposer que les étudiant.es sont, d'emblée, informé.es de leurs droits, la réalité nous montre pourtant l'inverse. Si l'on s'attarde à l'exemple des conventions de stage, on remarque que c'est près du quart des étudiant.es stagiaires qui ignorent s'ils et elles sont inclus.es dans une convention de stage (Fédération étudiante collégiale du Québec 2021). Bien qu'on adresse ici la problématique de la méconnaissance des conventions de stage, on peut penser qu'en l'absence de publicisation des droits prévus à la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, une situation semblable où une proportion importante d'étudiant.es ne connaît pas ses droits pourrait se reproduire. Il est donc

essentiel que les différents acteurs s’engagent à publiciser le projet de loi auprès des stagiaires afin que ceux-ci puissent se prévaloir de leurs droits.

Recommandation :

2. *Que la FECQ défende l’obligation par le milieu de stage et l’établissement d’enseignement d’informer le stagiaire de ses droits, le tout tel que prévu à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*

Article 6

Le sixième article du projet de loi se veut fort intéressant pour la population étudiante stagiaire. En effet, il prévoit que les protections octroyées par la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* sont d’ordre public. À cet effet, on ne peut déroger de cette loi par quelque forme de convention, à moins d’accorder une condition de stage qui se veut plus avantageuse que celle prévue par la loi (PL14, a. 6). Le caractère d’ordre public de la loi est également observé dans la *Loi d’interprétation* (RLRQ, c. I-16), qui prévoit que : « [l’on] ne peut déroger par des conventions particulières aux lois qui intéressent l’ordre public » (a. 41.4).

Cette disposition est hautement pertinente dans un contexte où il est possible de constater d’une dynamique de pouvoir similaire à celle d’un employeur envers ses personnes employé.e.s. Au même titre que l’emploi d’une personne est tributaire de son employeur, une personne stagiaire se trouve dans une situation de vulnérabilité importante en milieu de stage. En effet, non seulement est-ce que la poursuite du stage est tributaire de l’employeur, il en est de même pour la réussite du stage, ainsi que la diplomation et même l’accès à la profession. Alors que plusieurs lois octroyant des protections en milieu de travail sont d’ordre public (LNT, a. 93, LATMP, a. 4, LSST, a. 4, *Loi sur la fête nationale*, RLRQ, c. F-1.1, a. 8), il semble hautement pertinent de reprendre une disposition à cet effet dans la PL14.

En application, cette disposition a pour effet d’invalider toute forme de consentement du stagiaire à une condition d’exercice de stage moindre que ce qui est prévu au PL14. Un tel mécanisme se veut des plus pertinents alors qu’un employeur, qu’il soit de mauvaise foi ou mal informé, pourrait souhaiter accorder une condition d’exercice de stage qui contrevient aux dispositions de la loi. Nous pouvons également penser que, dans une situation où l’obligation d’information prévue à l’article 5 de la loi, le manque d’information de la personne stagiaire pourrait mener à un consentement—invalidé par la disposition d’ordre public—à des conditions de stage inférieures.

Cette disposition, dans le contexte de stages, semble des plus impératives à retrouver au sein d’un projet de loi visant à octroyer des protections légales aux personnes stagiaires. En effet, alors que les stagiaires n’ont actuellement que très peu de conditions minimales d’exercice du stage, il semble pratiquement nécessaire de garantir un certain « strict minimum ». D’une part, il est impossible pour une personne stagiaire de renoncer aux droits qui lui sont octroyés par la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires*, alors que d’autre part, les employeurs ne peuvent se décharger d’une telle responsabilité.

Recommandation :

3. *Que la FECQ défende le maintien du caractère d’ordre public de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*

JOURS FÉRIÉS

Une avancée très intéressante pour les stagiaires se veut définitivement la possibilité pour ceux et celles-ci de s'absenter de leurs stages pour certains jours fériés (PL14, a. 9 et 10). En effet, on constate que les droits des stagiaires seront très similaires à ceux des salarié.e.s en ce qui concerne les jours fériés (LNT, a. 60 et *Loi sur la fête nationale*, RLRQ, c. F-1.1, a. 2).

L'ajout d'une disposition à l'effet que « [lorsque] le stagiaire est tenu de participer à son stage l'un [des jours fériés], il a droit à un congé compensatoire d'une journée » (PL14, a. 9 al. 2) se veut très intéressante pour les stagiaires. Ces dispositions sont également reprises dans le cadre du congé découlant de la Fête nationale, le 24 juin (PL14, a. 10 al. 4). Toutefois ces dispositions semblent nécessiter des précisions. En effet, à qui revient le choix du moment auquel est repris le congé, à l'employeur ou à la personne stagiaire? Il serait alors pertinent de clarifier ce flou et préciser ces modalités.

Nous pouvons mentionner l'exemple de la LNT, qui prévoit que le congé compensatoire « doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant » le jour férié (LNT, a. 63). Pour la fête nationale, le congé doit être pris « le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin » (*Loi sur la fête nationale*, RLRQ, c. F-1.1, a. 5 et 6) Il s'agit là d'une balise simple à laquelle il semble être pertinent de s'inspirer pour la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

Nous constatons alors de deux délais dans lesquels un congé compensatoire peut être pris : trois semaines à la LNT, et le jour ouvrable précédant ou suivant pour la fête nationale. Il semble pertinent, pour la population stagiaire, de prioriser les trois semaines de la LNT. En effet, certains stages sont effectués à « temps partiel » ce qui fait en sorte que la personne est sur le lieu de stage, par exemple, seulement 2 jours par semaine (Gobeil et Tremblay 2018). Dans un tel contexte, avec une reprise « le jour ouvrable suivant » tel que prévu à la *Loi sur la fête nationale* (RLRQ, c. I-16, a. 5 et 6), il est fort probable que le jour ouvrable suivant ne soit pas une journée de stage pour la personne stagiaire.

Plusieurs questions peuvent se poser sur l'application de la *Loi sur la fête nationale* (RLRQ, c. I-16) aux personnes stagiaires. Tout d'abord, il s'agit d'une loi d'ordre public (RLRQ, c. I-16, a. 8). Pour davantage de précision sur le caractère d'ordre public d'une loi, il est possible d'en trouver à la section précédente. Toutefois, la loi fait usage des termes « employeur » et « salarié » au même titre que la LNT, alors que cette dernière exclut la grande majorité des stagiaires (Duhaime 2018, Sara 2021 et LNT, a. 3(3)).

La question nécessite une réponse, car il n'est pas possible de déroger d'une disposition d'une loi d'ordre public (*Loi d'interprétation*, RLRQ, c. I-16, a. 41.4), mais il se pourrait que cette loi ne concerne pas les stagiaires. À cette fin, il serait possible pour les parlementaires d'amender le projet de loi n° 14 afin que celui-ci permette la reprise du congé compensatoire de la fête nationale dans des délais de trois semaines.

Toutefois, il semble également pertinent de mentionner que le choix de reprise devrait revenir, selon la FECQ, à la personne stagiaire, notamment pour que cette reprise n'empiète pas sur son horaire de cours ou de travail, souvent très chargé pour les étudiant.es stagiaires.

Le raisonnement est simple, le congé compensatoire aurait lieu, selon les dispositions du projet de loi, dans un contexte où la personne a été tenue de participer à son stage, alors qu'elle pouvait s'en absenter (PL14, a. 9 et 10). Nous considérons alors, qu'en raison du fait que ce droit revient au stagiaire et que la date est autrement clairement établie par la loi s'il s'agit du congé férié original, et non le congé compensatoire, que le droit d'établir le moment du congé compensatoire devrait entièrement revenir au stagiaire.

Amendements potentiels

Amendements au deuxième alinéa de l'article 9 :

« 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. Le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention ou un décret prévoient une période plus longue. Le moment auquel se tient le congé revient au stagiaire »

Ajout d'un alinéa suivant le deuxième alinéa de l'article 9 :

« Le stagiaire a le plein choix du moment auquel il prend le congé compensatoire auquel il a droit. Il doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible après avoir été informé du fait qu'il est tenu de participer à son stage un jour pour lequel il peut s'absenter. »

Ajout d'un alinéa après le quatrième alinéa de l'article 10 :

« 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. Le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention ou un décret prévoient une période plus longue. Le moment auquel se tient le congé revient au stagiaire »

Recommandations

4. *Que les congés compensatoires prévus aux articles 9 et 10 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail puissent être pris dans un délai équivalent à celui prévu à l'article 63 de la Loi sur les normes du travail et que le droit d'établir du moment de ce congé revienne entièrement au stagiaire, sous obligation d'aviser son employeur ;*

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE OU POUR RAISON FAMILIALES OU PARENTALES

Article 11

L'onzième article du projet de loi octroie aux stagiaires le droit à 10 journées d'absence par année, tant pour cause de maladies que pour des obligations liées aux enfants, parents ou personnes pour lesquelles la personne stagiaire est proche aidante (PL14, a. 11). Cet article reprend, avec quelques modifications et adaptations, des dispositions très similaires à la LNT (LNT, a. 79.7).

Tout d’abord, on se doit de noter la pertinence des absences autorisées pour causes de maladie. En effet, dans un contexte de crise sanitaire liée à la pandémie de la COVID-19, qui fêtera son deuxième anniversaire quelques mois après la rédaction de ces lignes, la nécessité de telles dispositions est indiscutable. Cependant, il est nécessaire de rappeler la pertinence de la protection octroyée par ces dispositions du PL14, et ce même hors d’un contexte de pandémie.

Encore une fois, il est possible de faire des comparaisons avec le déroulement de la session d’automne 2021. En effet, certains membres de la communauté étudiante, alors qu’ils et elles craignent pour la réussite de leur session, pourraient prioriser la poursuite de leurs études à un isolement ou la passation d’un test de dépistage de la COVID-19. La situation pourrait être très similaire en contexte de stage. Toutefois, si la personne stagiaire est bien informée du fait que s’absenter pour cause de maladie ne devrait pas être un frein à sa réussite (PL14, a. 4 et 11), il est raisonnable de croire que cette personne a plus de chances de prioriser le repos, l’isolement ou simplement de prioriser le fait de rester à la maison une journée, sans mettre ses collègues à risque et en s’assurant une quantité d’énergie propice à un prompt rétablissement. Bien que l’exemple utilisé se rapporte à la pandémie de la COVID-19, le constat que l’on peut en tirer s’applique même hors d’un tel contexte selon la FECQ. En effet, il est trop fréquent de voir des membres de la population étudiante prioriser leurs études à leur santé, tant physique que psychologique.

Ensuite, il est nécessaire de souligner l’apport positif aux conditions de stages qu’auront les dispositions concernant les absences pour des obligations liées à la garde, la santé ou l’éducation de l’enfant ou en raison de l’état de santé d’une personne pour laquelle la personne stagiaire est proche aidante.

En effet, c’est entre 1,2 % et 3 % de la population étudiante collégiale québécoise qui est parent-étudiant.e.s. Il est pertinent de noter que dans les programmes d’études techniques, soit ceux où des stages ont lieu, ce taux est de 2,5 %, qui se veut plus haut que les personnes issues des programmes de Tremplin DEC (2,3 %) ou des programmes préuniversitaires (0,3 %). Nous pouvons également constater que dans plusieurs populations étudiantes qui vivent des défis supplémentaires liés à leurs parcours, le nombre de parents-étudiant.e.s est plus grand. Tout d’abord, si nous nous fions au genre, ce sont 1,6 % des femmes qui sont parent-étudiante, alors qu’il s’agit seulement de 0,7 % des hommes qui le sont. Un constat similaire s’applique aux étudiant.e.s de plus de vingt ans (entre 10,3 et 22,7 %), aux personnes étudiantes de première génération¹ (3 %), aux étudiant.e.s immigrant.e.s (3,3 %), aux étudiant.e.s autochtones (7,5 %), ainsi qu’aux personnes s’identifiant à une minorité visible (7,7 %) (Gaudreault et Normandeau 2018, 26 et Fédération étudiante collégiale du Québec 2021, 38).

La pertinence de cet article est indéniable et la FECQ réitère la nécessité de telles dispositions dans le cadre d’un exercice comme le PL14.

Article 15

Congés par suite d’accouchement, d’adoption ou d’interruption de grossesse

Le projet de loi 14 prévoit qu’une personne stagiaire qui vit l’une des trois situations suivantes bénéficie de 5 journées d’absence du stage :

- Naissance d’un enfant;

¹ La définition de ce terme tend à varier selon la littérature. Aux termes de cette donnée, une personne étudiante de première génération est une personne dont les deux parents n’ont pas fait d’études supérieures (collégiales ou universitaires) (Gaudreault et Normandeau 2018, 17).

- L'adoption d'un enfant;
- L'interruption d'une grossesse après la 20^e semaine de grossesse (PL14, art. 15).

S'il s'agit d'une mesure à laquelle les stagiaires n'avaient pas droit autrefois, il va sans dire qu'il ne s'agit pas d'un réel gain de cause pour les stagiaires vivant l'une des trois situations énoncées ci-haut.

Au sens de la *Loi sur les normes du travail*, les personnes enceintes peuvent bénéficier d'un congé allant jusqu'à 18 semaines (LNT, a. 81.4). Les personnes ayant eu un avortement ou une fausse-couche peuvent également prendre ledit congé de maternité dans certains cas (LNT, a. 81.5.2). Il existe aussi des modalités propres aux personnes adoptantes. Si l'on se fie au congé de maternité de 18 semaines, soit 126 jours, on remarque alors que les stagiaires ont droit à environ 4% du congé des personnes couvertes par la LNT. Il s'agit là, pour la FECQ, d'une forme d'iniquité. En effet, on peut se questionner sur la faisabilité d'un retour en milieu de stage après 5 jours de congé, par exemple. Considérant qu'une personne qui accouche passe généralement entre 24 et 48 heures à l'hôpital (Institut national de la santé publique s.d.), il ne lui resterait par la suite que trois ou quatre jours pour s'acclimater à la venue du nouveau-né, puis la personne devrait immédiatement retourner en milieu de stage. Cela est sans compter qu'après l'accouchement, certaines femmes peuvent vivre des inconforts pour plusieurs jours, et même, une fatigue allant jusqu'à quelques semaines (Guay 2020). Il est d'ailleurs recommandé d'attendre 2 à 3 semaines pour reprendre ses activités (Guay 2020). Bref, on peut se demander comment on peut s'attendre à ce qu'une personne ayant vécu l'une des trois situations décrites plus haut reprenne ses activités après seulement 5 jours de congé. La FECQ pense donc qu'il serait pertinent que des congés longues durée puissent être possibles dans certaines situations. Une section subséquente abordera en détails cette section manquante du projet de loi 14.

Article 17

Les processus d'adoption

L'article 17 du projet de loi prévoit qu'il est possible pour une stagiaire de s'absenter de son stage pour un examen médical relié à sa grossesse (PL14, art. 17). Cette mesure est très pertinente, alors qu'il est bien connu que la grossesse apporte avec elle une grande quantité d'évaluations médicales diverses afin de s'assurer du bon développement de l'enfant à naître. Il reprend, avec quelques adaptations, des dispositions équivalentes de la LNT (LNT, a. 81.3).

Toutefois, il est possible de constater que ces dispositions ne prévoient pas de tels droits pour une personne appelée à effectuer des procédures d'adoption, alors que le vocabulaire utilisé dans le cadre de l'article 17 concerne explicitement la « grossesse ». Pourtant, il est pertinent de noter qu'un processus d'adoption prévoit de nombreuses démarches complexes. En effet, la personne qui souhaite compléter un processus d'adoption doit non seulement effectuer une évaluation psychosociale, mais des procédures judiciaires sont nécessaires afin d'assurer que le tribunal rende un jugement d'ordonnance de placement et d'adoption (CCQ, a. 547,1, 563, 566 et 573).

Le premier constat que la FECQ tire de cet article est une nécessité d'ajouter au projet de loi 14 qu'une personne stagiaire peut s'absenter de son milieu de travail pour toute procédure ou évaluation qui est liée à un processus d'adoption.

Recommandation

5. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail autorise au stagiaire de s'absenter de son milieu de stage pour toute procédure ou évaluation liée à un processus d'adoption;*

L'usage exclusif du genre féminin

La FECQ tire un deuxième constat concernant l'article 17, maintenant apparent au genre utilisé. En effet, il est prévu qu'une stagiaire peut s'absenter de son milieu de stage pour un examen médical lié à sa grossesse (PL14, art. 17). Il est pertinent de noter que l'usage du genre féminin est fait de façon volontaire, alors qu'il est prévu que, dans le cadre de l'interprétation de la loi, « le genre masculin comprend les deux sexes » (*Loi d'interprétation*, RLRQ, c. I-16, a. 53). À l'inverse, aucune disposition de la *Loi d'interprétation* prévoit que le féminin comprend également le masculin. D'une façon, l'usage du genre féminin fait en sorte que les stagiaires s'identifiant au genre masculin ne soient pas en mesure de se doter des protections octroyées par cet article de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

Tout d'abord, il est pertinent de noter que, dans l'éventualité où les protections de l'article 17 sont étendues aux personnes qui effectuent un processus d'adoption, il est nécessaire d'user du genre masculin dans la rédaction des amendements au projet de loi, car tant une femme qu'un homme peut procéder à un processus d'adoption. Si une telle protection est octroyée, il est nécessaire de s'assurer que l'ensemble des personnes qui sont concernées par une disposition ait droit à la protection qu'elle octroie.

Dans le même ordre d'idée, où il est souhaité que l'ensemble des personnes qui sont concernées par une disposition ait droit à la protection qu'elle octroie, il est nécessaire de soulever une autre problématique de l'usage du genre féminin dans l'article 17 du projet de loi. En effet, cet article entre dans l'idée que seules des personnes s'identifiant au genre féminin, donc femmes, peuvent tomber enceintes. Bien que cette perception ait mené les discussions sur la grossesse pendant de nombreuses années, force est de constater qu'il est possible pour une personne s'identifiant au genre masculin, donc homme, de tomber enceint. En effet, il est possible pour un homme trans, soit une personne qui s'identifie au genre masculin qui s'est vu assigné le sexe féminin à la naissance, de porter un enfant, au même titre qu'une femme peut le faire.

Il semble des plus pertinents de s'assurer de ne pas restreindre au genre féminin des dispositions sur la grossesse, surtout alors qu'il est possible pour un homme trans d'avoir une mention de sexe masculine, sans avoir procédé à des traitements médicaux ou chirurgicaux afin d'obtenir la mention de sexe qui reflète son identité de genre (CCQ, a. 71).

Recommandation

6. *Que le texte de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail soit écrit au genre masculin dans ses dispositions concernant les congés pour examens liés à la grossesse, afin d'y inclure toute personne qui peut tomber enceinte;*

Amendement potentiel au projet de loi

En considération des éléments soulevés dans la présente section, la FECQ suggère à la Commission d'amender le projet de loi afin que son article 17 se lise ainsi :

« 17. ~~Une Un~~ 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.

Un stagiaire peut également s'absenter de son stage pour toute procédure ou évaluation liée à un processus d'adoption, notamment celles prévues aux articles 543 à 584.1 du Code civil du Québec (RLRQ, c. CCQ-1991).

~~La Le~~ stagiaire avise l'employeur le plus tôt possible du moment où elle il devra s'absenter. »

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Article 18 et 19

La FECQ a longtemps soutenu les mouvements sociaux visant la prévention et la lutte aux différentes formes de violences à caractère sexuel, surtout dans le réseau collégial. Elle est notamment l'une des actrices ayant contribué à l'aboutissement de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, c. P-22.1).

Les statistiques montrent la nécessité de telles dispositions. En effet, c'est 14,4 % de la population étudiante qui a vécu une forme de violence sexuelle dans le cadre d'une tâche au travail, et 1,1 % dans le cadre d'un stage² (Bergeron, et al. 2020).

Tel que mentionné plus tôt dans cet avis, en contexte collégial, 44,8 % des femmes ont vécu une violence sexuelle en milieu collégial, dont 37,5 % dans la dernière année, alors que ces statistiques sont à la hauteur de 24,4 % et 20,1 % respectivement, chez les hommes (Bergeron, et al. 2020). Il est également pertinent de noter que les personnes issues de minorités de genre sont également disproportionnellement affectées par les violences sexuelles en milieu collégial, alors qu'environ 44,3 % d'entre elles ont vécu ces violences, dont 39,6 % dans la dernière année (Bergeron, et al. 2020). Notons finalement que 14,2 % ont vécu au moins une forme de violence sexuelle en milieu collégial par une personne qui a de l'autorité sur elle (Bergeron, et al. 2020).

Ainsi, la FECQ voit très favorablement la présence des articles 18 et 19 du projet de loi 14 qui garantit aux stagiaires le droit à des milieux de stage exempt de harcèlement psychologique, dont la définition faite au sens de l'article 18 inclut les violences à caractère sexuel (PL14, art. 18-19). La FECQ considère qu'il s'agit d'une avancée non-négligeable pour la condition du stagiaire et reconnaît la pertinence de ces dispositions .

Recommandation :

7. *Que la FECQ défende ardemment le maintien des protections contre le harcèlement psychologique et sexuel prévues à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail en ce qui;*

² Il est pertinent de noter qu'il y ait une possibilité que les répondant.e.s du sondage cité confondent le milieu de stage pour le milieu de travail, et vice versa.

RECOURS AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

La section III du PL 14 concerne les pouvoirs du Tribunal administratif du Travail (TAT). Elle reconnaît notamment que les stagiaires bénéficient des mêmes droits que les salarié.es en termes de recours à l'encontre d'une pratique interdite ou d'harcèlement psychologique.

Malgré la pertinence indéniable de dispositions au PL14 prévoyant des recours au TAT pour les stagiaires, il est pertinent de soulever une question qui pourrait s'avérer des plus pertinentes. Tout d'abord, il est pertinent d'analyser cette partie de l'article 30 du PL14 :

« **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. » (PL14, a. 30, nos soulignements)

On en conclut alors que les dispositions de la LNT concernant les recours contre les pratiques interdites et le harcèlement psychologique s'applique aux personnes stagiaires « avec les adaptations nécessaires. Les articles pertinents de la LNT sont les articles 122 à 123.16. Toutefois, une question se doit d'être soulevée sur « les adaptations nécessaires » à certains de ces articles, notamment l'article 123.15 :

« **123.15.** Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique [...], il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment : [...]

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu; [...] » (LNT, a. 123.15, nos soulignements)

Cet article prévoit le pouvoir du TAT en ce qui a trait d'un recours lancé par une personne salariée en raison de harcèlement psychologique. Nous remarquons qu'il est autorisé au tribunal de demander le paiement d'une forme d'indemnité à la personne plaignante. Notons toutefois que celle-ci ne peut dépasser l'équivalent du salaire perdu de la personne salariée.

La question est alors la suivante : qu'en est-il de la personne stagiaire? Tout d'abord, tel que mentionné plus tôt, la population stagiaire n'est pas protégée par la LNT. À cet effet, il n'est pas requis du milieu de stage d'offrir une forme de rémunération ou compensation à la personne stagiaire. C'est tout de même 77,1 % des personnes stagiaires qui ne reçoivent aucune forme de rémunération, alors que certains établissements d'enseignement interdisent la rémunération des stages (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016, 9 et 34). De la compréhension de la FECQ, si le salaire est inexistant, et que le TAT est en mesure d'accorder une indemnité jusqu'à un maximum équivalent au salaire perdu, cela signifie-t-il que le TAT ne serait pas autorisé à indemniser une personne qui fait un recours en matière de harcèlement psychologique?

Il est également pertinent de mentionner que certains stages reçoivent une forme de compensation qui n'est pas un salaire, mais bien une bourse. On peut penser, notamment, aux bourses octroyées par le

biais du *Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires*, du ministère de l'Enseignement supérieur. Toutefois, il ne s'agit pas là d'un salaire, mais bien d'une bourse. Est-ce que le TAT serait alors en mesure d'indemniser les personnes qui reçoivent une forme de bourse?

Aux yeux de la FECQ, la possibilité qu'il soit impossible d'indemniser une personne qui effectue une plainte en matière de harcèlement psychologique est totalement inacceptable. Nous pouvons heureusement soulever le deuxième alinéa de cet article qui octroie au TAT le droit de rendre « toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire » (PL14, a. 30).

Pour s'assurer que la personne stagiaire reçoive une indemnité, la FECQ propose une indemnisation à la hauteur du salaire de la personne stagiaire, si celle-ci reçoit un salaire, ou à la hauteur du salaire minimum en vigueur, si elle n'en reçoit pas. Cela assurerait donc à la personne stagiaire de recevoir une indemnité basée sur des critères objectifs.

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI

Lors du dépôt d'une motion par le député d'Hochelaga-Maisonneuve, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale à l'automne 2021, le gouvernement s'est engagé à effectuer le dépôt d'un projet de loi octroyant des protections légales aux stagiaires (ce qui s'avérera être le PL14) avant la fin de la session parlementaire. La FECQ a alors réagi sur ses réseaux sociaux en rappelant que « le plus tôt est le meilleur pour les stagiaires ».

Il en est de même en ce moment avec le présent projet de loi. En effet, bien que le projet de loi 14 soit une grande avancée pour la protection des stagiaires en milieu de travail, il vaut mieux s'assurer de mettre en place ces protections dans les meilleurs délais. Présentement, le projet de loi prévoit une entrée en vigueur six mois après la sanction de la loi (PL14, a. 40).

Il est pertinent de rappeler que la session parlementaire d'hiver 2022 est la dernière du gouvernement actuellement en fonction. En effet, des élections générales provinciales seront tenues le 3 octobre 2022. De ce fait, l'Assemblée nationale sera dissoute des suites de la fin des travaux parlementaires, qui sont censés se terminer le 10 juin prochain (Assemblée nationale du Québec 2021). Il est alors nécessaire, en premier lieu, de s'assurer que l'adoption du projet de loi se fasse avant la dissolution de l'Assemblée nationale, afin d'éviter que le projet de loi n° 14 ne « meurt au feuilleton ».

Une fois adopté, le projet de loi devrait obtenir sa sanction dans les jours suivant son adoption finale (Assemblée nationale du Québec 2009). Commencera alors à ce moment-ci le délai de six mois avant lequel la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* entre en vigueur.

Vient alors la question à savoir le moment le plus pertinent auquel peut entrer en vigueur le projet de loi. En effet, du point de vue de la FECQ, il semble des plus pertinents que cette loi entre en vigueur entre deux sessions collégiales, afin de réduire la quantité de stages en cours au moment de l'entrée en vigueur de cette loi. À cet effet, la FECQ recommande le 1^{er} août 2022. Cette date semble être optimale, car elle permettrait que les stages se déroulant dans le cadre de la session collégiale tenue à l'automne 2022 soient tous visés par les dispositions de la loi.

Les dispositions d'entrée en vigueur actuelle prévoyant un délai d'entrée en vigueur de six mois, il faudrait, pour que l'entrée en vigueur de la loi n'ait pas lieu au courant d'une session, que la loi soit

sanctionnée avant février 2022 pour être en application au mois d'août prochain. Vraisemblablement, vu le moment auquel a été déposé le projet de loi, c'est impossible d'en effectuer la sanction d'ici février 2022.

Amendements potentiels

« 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)~~ 1^{er} août 2022. »

Recommandation :

8. *Que l'Assemblée nationale et le gouvernement du Québec assurent le cheminement législatif du projet de loi n° 14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, afin que celui-ci soit adopté avant la fin des travaux de l'Assemblée nationale pour sa session d'hiver 2022;*
9. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail entre en vigueur au plus tard le 1^{er} août 2022;*

APPLICATIONS D'AUTRES LOIS EN CONTEXTE DE STAGE

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, c. P-22.1) ne prévoit pas clairement qu'elle est applicable dans le cadre d'un stage (Sara 2021). Toutefois, la politique dont se dote l'établissement d'enseignement supérieur aux termes de celle-ci doit prévoir les mesures imposées aux tiers et prévoir un code de conduite en ce qui a trait des relations entre une personne étudiante et une personne qui a une relation pédagogique ou d'autorité avec elle (LPCVACS, a. 3).

La conclusion est alors que cette loi s'applique dans le cadre d'un stage, surtout en raison des situations de « relation pédagogique » entre le maître de stage et la personne stagiaire, ainsi que l'application qui en est faite aux tiers. En application, on remarque que l'ensemble des établissements collégiaux où l'association étudiante est membre de la FECQ incluent le contexte de stage à leur politique institutionnelle (Sara 2021). Il est également pertinent de préciser que le ministère de l'Enseignement supérieur s'est prononcé à deux reprises en faveur de l'application de la LPCVACS au sein des milieux de stage (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur 2018 et Ministère de l'Enseignement supérieur 2020).

Alors que l'application de la LPCVACS, mais surtout des politiques institutionnelles, dans le cadre des stages a été établie, il semble nécessaire de rappeler la pertinence de cette loi dans le cadre du PL14. Tel que mentionné plus haut, il est rapporté que 14,4 % de la population étudiante collégiale a vécu un événement de violence sexuelle en milieu collégial dans le cadre de tâches au travail et 1,1 % de la population étudiante rapporte que ces incidents se sont déroulés directement dans le cadre d'un stage (Bergeron, et al. 2020). La FECQ voit alors qu'il serait des plus pertinents d'assurer de clarifier

l'application des dispositions de la LPCVACS dans le cadre de stage par le biais de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

Au même titre qu'il serait potentiellement obligatoire de transmettre de l'information sur les protections offertes par la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* (PL14, a. 5), il serait intéressant que l'établissement soit tenu de transmettre sa politique institutionnelle à l'employeur et que ce dernier soit tenu d'en prendre connaissance et de s'y conformer. On doit se rappeler que l'étudiant.e est en mesure d'effectuer le dépôt d'une plainte auprès du guichet unique de son établissement si cette personne vit une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel, et ce même dans le cadre de son stage (LPCVACS, a. 3, al. 3(7)). La pratique de transmission de la politique et d'assurer le respect de celle-ci par le milieu de stage est déjà bien courante dans le milieu collégial :

« [...] [L]'établissement devrait acheminer sa politique à l'ensemble des milieux de stage approuvés et aux sous-traitants, et, en cas de manquements à la politique [visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel] ou à la Loi de la part d'une personne issue d'un de ces milieux, celui-ci se verrait exclu de la liste des milieux approuvés. » (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur 2018, 8).

Cette demande est à nouveau reprise par le ministère de l'Enseignement supérieur dans le cadre de la rédaction des conventions de stage par les établissements. Le ministère précise également qu'une « mention explicite indiquant de prendre connaissance de la politique et de la respecter devrait ainsi figurer à la convention de stage » (Ministère de l'Enseignement supérieur 2020, 22).

La LPCVACS a pour objet, notamment, « de contribuer à un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants [...]. À cette fin, elle prévoit notamment la mise en oeuvre (sic) de moyens de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes » (LPCVACS, a. 1 al. 1). Nous remarquons un objectif similaire pour le PL14, alors que les notes explicatives prévoient que « [ce] projet de loi vise à assurer une meilleure protection des personnes qui réalisent un stage en milieu de travail [...]. À cette fin, le projet de loi accorde notamment aux stagiaires : [...] 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; [...] » (PL14).

Considérant alors que la LPCVACS, ainsi que les politiques institutionnelles qui en découlent, s'appliquent clairement au milieu de stage et que les objectifs entre celle-ci et le PL14 sont somme toute similaires, il semble conséquent que le PL14 prévoit des dispositions sur l'application de cette loi en contexte de stage. Tel que le ministère de l'Enseignement supérieur s'y attend, il est nécessaire de s'assurer que les établissements transmettent leur politique aux milieux de stage, mais que ceux-ci s'assurent de s'y conformer.

Additionnellement, il semble pertinent de renforcer le droit du stagiaire à un milieu exempt de harcèlement en autorisant l'établissement d'enseignement à refuser la poursuite d'un stage au sein d'un milieu de travail qui est visé par une plainte, et ce, que cette plainte soit faite en vertu de la politique qui vise à prévenir les violences à caractère sexuel au sein d'un établissement d'enseignement ou que cette plainte soit faite en vertu de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*. Cela permet de protéger la population stagiaire d'un milieu de travail qui se veut répétitivement négligent en ce qui concerne les violences à caractère sexuel.

Amendement potentiel au projet de loi

Ajout de l'article suivant :

« 1. L'établissement d'enseignement visé par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (chapitre P-22.1) est tenu de transmettre à l'employeur la politique dont il s'est doté en vertu de cette loi.

L'employeur est alors tenu d'en prendre connaissance et de la respecter.

2. Un établissement d'enseignement visé par la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* peut refuser d'autoriser qu'un stage soit complété au sein d'un milieu de travail qui a été visé par une plainte en vertu de la politique de l'établissement d'enseignement ou en vertu de la présente loi.

Les décisions concernant le précédent alinéa doivent être prises dans l'intérêt du stagiaire et dans le respect de ses droits, notamment le droit à un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique. »

Recommandation

10. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit qu'il soit obligatoire pour l'employeur de prendre connaissance de la politique institutionnelle de l'établissement d'enseignement prévue à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;*

Comblent le vide entre la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* et la *Loi sur les normes du travail*

De l'incohérence concernant la non-application de la LNT pour les personnes stagiaires soulevée plus tôt, une autre problématique peut être observée en raison de la potentielle adoption de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*. En effet, alors que le PL14 ne prévoit aucune disposition sur la compensation ou la rémunération des stages, et que, tel qu'établi plus haut, les stagiaires dans des programmes d'études collégiales ne sont pas visés par la LNT, on constate alors un autre flou juridique pour les stagiaires qui se voient octroyer une rémunération. Le tableau suivant souligne certaines protections du revenu ou salaire qui sont accordées aux personnes salariées dans le cadre de l'exercice de certains droits à la LNT qui sont repris par le PL14.

Tableau I : Comparaison entre les protections prévues au projet de loi n° 14 et les formes de protection de la rémunération de la personne salariée prévues à la *Loi sur les normes du travail*

Protection ou droit prévu au PL14	Équivalent pour les salarié.e.s	Protection liée à la rémunération prévue à la LNT	Références
Absence pour jours fériés	Absence pour jours fériés	« [...] indemnité égale à 1/20 du salaire gagné [...] »	PL14, a. 9 et LNT, a. 60 à 65
Absence pour le jour de la fête nationale	Absence pour le jour de la fête nationale	« [...] indemnité égale à 1/20 du salaire gagné [...] »	PL14, a. 10 et <i>Loi sur la fête nationale</i> (RLRQ, c. I-16), a. 2 à 6
Absence pour maladie et obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant ou d'un parent, etc.	Absences liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant ou d'un parent, etc. Aucune protection de rémunération pour une absence pour cause de maladie	« Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 [...] »	PL14, a. 11 et LNT, a. 79.1 à 79.6 et 79.7
Absences pour décès ou funérailles de certaines personnes de la famille du stagiaire	Absences pour décès ou funérailles de certaines personnes de la famille du stagiaire	« [...] deux journées, sans réduction de salaire , 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. »	PL14, a. 12 et 13, LNT, a. 80 et 80.1
Absence pour mariage ou union civile	Absence pour mariage ou union civile	« Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire , le jour de son mariage ou de son union civile. »	PL14, a. 14 et LNT, a. 81
Absence pour naissance, adoption ou interruption de grossesse	Absence pour naissance, adoption ou interruption de grossesse	« Les deux premières journées d'absence sont rémunérées »	PL14, a. 15, LNT, a. 81.1

Alors que le PL14 a pour effet de rétablir la balance entre les protections octroyées aux personnes salariées dans un milieu de travail et le manque de protections octroyées aux stagiaires, on constate qu'en application, un.e stagiaire rémunéré.e dans le cadre de son stage ne voit pas sa rémunération ou compensation protégée de quelque façon. La FECQ considère qu'il s'agit là d'un frein à l'exercice des droits qui sont issus de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

En effet, alors qu'une majorité de stagiaires ont un emploi de subsistance dans le cadre de leurs études (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016), ces

personnes sont généralement couvertes par la LNT dans le cadre de cet emploi de subsistance. Toutefois, la personne stagiaire qui se voit octroyer une compensation ou une rémunération n'a pas un aussi grand besoin de cet emploi de subsistance, considérant les revenus provenant du stage.

Imaginons alors la situation suivante : deux personnes stagiaires, l'une ni compensée ni rémunérée pour son stage, l'autre payée au salaire minimum, doivent s'absenter en raison du décès ou des funérailles de leur mère.

La première personne stagiaire s'absente de son milieu de stage pour cinq jours (PL14, a. 12). Elle s'absente également de son emploi de subsistance pour les mêmes cinq jours, toutefois elle reçoit un salaire complet pour l'équivalent de deux de ces journées d'absences (LNT, a. 80).

La deuxième personne stagiaire s'absente de son milieu de stage pour cinq jours (PL14, a. 12). Elle n'a pas d'emploi de subsistance considérant qu'elle est payée l'équivalent du salaire minimum pour son stage. Les revenus de son stage ne sont pas protégés par la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires* et la personne stagiaire est exclue de l'application de la LNT (PL14 et LNT, a. 3(5)). Cette personne perd alors cinq jours de salaire.

Il est alors surprenant de constater que davantage de freins pourraient se présenter à l'usage de certaines protections prévues à la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires* pour les personnes stagiaires qui se voit octroyer une forme de rémunération ou de compensation financière. En effet, alors que la personne stagiaire qui a besoin d'un emploi de subsistance peut garantir une forme de rémunération protégée en vertu de la LNT pour son emploi de subsistance, la personne dont les revenus proviennent d'un stage ne sont aucunement protégés par le PL14 dans sa forme actuelle.

La précarité financière étant un fléau très présent chez la population étudiante, mais surtout chez les stagiaires, il semble nécessaire que le revenu d'une personne stagiaire rémunérée ou compensée financièrement soit protégé dans le cadre de certaines absences, de façon équivalente aux dispositions de la LNT.

Recommandation

- 11. Que la Loi assurant la protection des stagiaires prévoit que le revenu d'une personne stagiaire rémunérée ou compensée financièrement soit protégé dans le cadre de certaines absences, de façon équivalente aux dispositions de la Loi sur les normes du travail*

ÉLÉMENTS MANQUANTS AU PROJET DE LOI

Les congés de longue durée

Il n'y a pas de terminologie exacte utilisée à la LNT afin de déterminer de ce qu'est un « congé de longue durée », mais dans le cadre du présent avis, on pourrait inclure à cette notion tout congé prévu aux normes du travail, d'une durée de plus de dix jours. Les congés les plus connus dans ceux-ci sont, probablement, les congés de paternité, de maternité et parentaux.

On peut constater que les congés de longue durée sont les grands oubliés du PL14. En effet, alors qu'une nouvelle mère salariée a à sa disposition plus de 80 semaines de congé des suites de sa naissance,

si cette nouvelle mère était stagiaire plutôt que salariée, elle n’aurait droit qu’à 5 jours de repos, potentiellement 15 s’il est jugé qu’elle remplit « des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l’éducation de son enfant » (LNT, a. 81.4 et 81.10 et PL14, a. 11 et 15).

Voici un tableau des congés de longue durée qui sont prévus à la LNT, omis au PL14, ainsi que la durée de ceux-ci.

Tableau II : Congés de longue durée prévus à la LNT et omis au PL14

Durée (en ordre croissant)	Motifs	Article(s) de la LNT
Au plus 5 semaines	Congé de paternité	81.2
Au plus 12 semaines sur une période de 12 mois	Absence des salarié.e.s réservistes des Forces armées canadienne	81.17.5
Au plus 16 semaines pour une période de 12 mois	Pour soutenir une personne de laquelle le ou la salarié.e est proche aidant.e	79.8 al. 1
Au plus 18 semaines continues	Congé de maternité	81.4
Au plus 26 semaines	Maladie, don d’organes ou de tissus à des fins de greffe, accident, violence conjugale et violences à caractère sexuel.	79.1 al. 1
Au plus 27 semaines sur une période de douze mois	Pour soutenir une personne de laquelle la personne salariée est proche aidante en raison d’une maladie grave, potentiellement mortelle	79.8.1
Au plus 65 semaines continues	Congé parental	81.10
Prolongation de l’absence initiale pour qu’elle soit d’au plus 104 semaines	Enfant mineur.e atteint.e d’une maladie grave, potentiellement mortelle	79.8 al. 2
	Enfant mineur.e qui a subi un préjudice corporel grave à l’occasion ou résultant directement d’un acte criminel	79.9
Au plus 104 semaines	Préjudice corporel grave à l’occasion ou résultant directement d’un acte criminel	79.1 al. 2, 79.1.1 et 79.1.2
	Disparition de son enfant mineur	79.10
	Décès de son enfant mineur	79.10.1
	Suicide d’un.e conjoint.e, d’un parent ou d’un enfant majeur	79.11
	Décès d’un.e conjoint.e ou d’un enfant majeur résultant directement d’un acte criminel	79.12

La FECQ observe deux populations qui seront principalement affectées par l'absence de protections législatives pour des congés de longue durée : les femmes, ainsi que personnes qui sont parents-étudiant.e.s.

En effet, il est dénoté que les femmes, au Québec, constituent 78 % des personnes qui subissent de la violence conjugale (Ministère de la Sécurité publique 2017 dans Institut national de santé publique du Québec s.d.). Tel que mentionné plus tôt dans cet avis, en contexte collégial, 44,8 % des femmes ont vécu une violence sexuelle en milieu collégial, dont 37,5 % dans la dernière année, alors que ces statistiques sont à la hauteur de 24,4 % et 20,1 % respectivement, chez les hommes³ (Bergeron, et al. 2020).

En ce qui concerne les parents-étudiant.e.s, plusieurs données ont été mentionnées plus haut dans le cadre de l'analyse de l'article 11 du PL14. Le tableau suivant reprend les données présentées dans cette section.

Tableau III : Taux de personnes étudiantes-parents selon certaines caractéristiques sociodémographiques (Gaudreault et Normandeau 2018 et Fédération étudiante collégiale du Québec 2021)

Population étudiante collégiale	Taux de personnes étudiantes-parents
Générale	Entre 1,2 et 3 %
Aux études techniques	2,5 %
Au Tremplin DEC	2,3 %
Aux études préuniversitaires	0,3 %
Femmes	1,6 %
Hommes	0,7 %
De plus de 20 ans	Entre 10,3 et 22,7 %
De première génération⁴	3 %
Immigrante	3,3 %
Autochtone	7,5 %
S'identifiant à une minorité visible	7,7 %

Tel que mentionné plus tôt, on constate que plusieurs populations étudiantes qui vivent des défis particuliers dans le cadre de leurs parcours d'études ont plus de chances d'être parent-étudiant.e.s, notamment : les personnes aux études techniques, les femmes, les étudiant.e.s de plus de 20 ans, les étudiant.e.s de première génération, les personnes immigrantes, les Autochtones, ainsi que la population étudiante s'identifiant à une minorité visible.

Le premier constat possible de tirer de ces données est que les étudiant.e.s de la famille de formation qui sont les plus probables de nécessiter des congés de longue durée sur la base du statut familial (maternité, paternité et parental, surtout), sont les étudiant.e.s de domaines techniques, soit les domaines où sont effectués des stages en milieu de travail. Ensuite, nous pouvons constater que

³ Il est également pertinent de noter que les personnes issues de minorités de genre sont également disproportionnellement affectées par les violences sexuelles en milieu collégial, alors qu'environ 44,3 % d'entre elles ont vécu ces violences, dont 39,6 % dans la dernière année (Bergeron, et al. 2020).

⁴ Voir note 2

l'absence de congés longue durée affectera disproportionnellement les femmes et les personnes traversant déjà des obstacles supplémentaires à la diplomation.

Présentement, l'absence des congés de longue durée dans le projet de loi 14 est partiellement justifiée par le fait que ceux-ci peuvent nuire à l'adhésion à un ordre professionnel dans certains cas. En effet, certains ordres refusent les interruptions prolongées à un stage afin d'adhérer à la profession, et dans certains cas, l'adhésion à la profession peut être « difficile à évaluer » à la suite d'un congé de longue durée.

Cependant, la FECQ considère qu'à des fins d'équité, les congés de longue durée devraient être inclus au projet de loi 14. En effet, elle considère que des suites de l'ajout des congés de longue durée à la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* les ordres professionnels devraient réévaluer leurs mécanismes d'adhésion afin d'y accommoder.

Recommandation

12. Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit des dispositions semblables à la LNT pour garantir des congés de longue durée aux personnes stagiaires.

Les conventions de stage

La convention de stage est un contrat individuel relatif à des conditions de réalisation de stage par lequel une personne stagiaire s'oblige, pour une période déterminée, à effectuer un stage sous la direction ou l'encadrement d'un employeur et d'un établissement d'enseignement (Fédération étudiante collégiale du Québec et Union étudiante du Québec 2019). Selon le ministère de l'Enseignement supérieur, l'élaboration d'une convention de stage vise plusieurs objectifs.

« Plus particulièrement, l'élaboration d'une convention de stage vise à :

- assurer des conditions de stage optimales à chaque étudiante ou étudiant, quels que soient son milieu de stage, son programme d'études et l'établissement d'enseignement où elle ou il effectue ses études;
- assurer une certaine équité entre les membres de la communauté étudiante en ce qui concerne l'expérience de stage vécue;
- favoriser la réussite du stage et sa cohérence dans le parcours scolaire de l'étudiante ou de l'étudiant en explicitant les attentes, les objectifs ainsi que les critères de réussite de son stage. » (Ministère de l'Enseignement supérieur 2020)

Nous observons toutefois que la signature d'une convention de stage n'est pas un élément qui est obligatoire pour quelconque stage. Un sondage de 2016 relève que 77,6 % des stages faisaient l'objet d'un plan de formation ou d'une convention de stage (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016, 12). A priori, une telle statistique pourrait soulager plusieurs personnes en ce qui a trait à la proportion de stagiaires qui signent une convention de stages. L'analyse qui en est faite par Duhaime semble alors pertinente à rappeler :

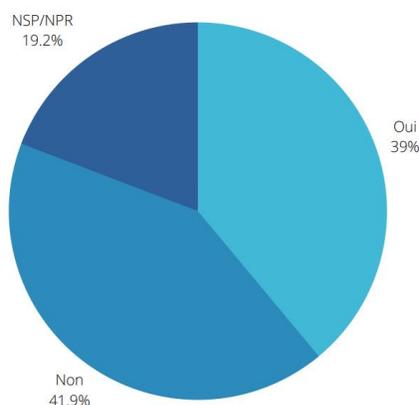
« Ces données, qui pourraient paraître satisfaisantes au premier regard, révèlent toutefois qu'une partie non négligeable des stages (22,4 %) ne faisait pas l'objet d'un encadrement formel permettant de déterminer clairement les objectifs, la nature des

activités ou les modalités d'évaluation. Pour juger du caractère adéquat ou non de ce taux, il n'y a qu'à s'imaginer à quoi ressemblerait la dynamique de classe dans les cours au collégial si 22,4 % d'entre eux ne disposaient pas de plans de cours. » (Duhaimé 2018, 8)

Additionnellement, il est pertinent de préciser que cette donnée ne représente pas réellement la situation observée dans le cadre de la population étudiante collégiale. En effet, seuls 40,6 % des répondant.e.s au sondage ont un diplôme ou une attestation d'études collégiales comme dernier diplôme complété (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016, 3).

Quel est alors le portrait au niveau collégial uniquement? Au sein du réseau collégial, à la session d'hiver 2020, il est rapporté que 39 % des stagiaires bénéficient d'une convention de stage, alors que 61,1 % des stagiaires ne bénéficient pas ou ne savent pas s'ils bénéficient d'une convention de stage (Fédération étudiante collégiale du Québec 2021).

Figure II : Répartition des personnes stagiaires selon si elles bénéficiaient, ou non, d'une convention de stage (%) (Fédération étudiante collégiale du Québec 2021)



À la lecture de ces données, il est possible d'observer un fort contre-courant avec les données datant de 2016. On peut en conclure alors que dans un échantillon de stagiaire de niveau collégial, il y a moins de conventions de stages qu'en règle générale. Toutefois, on doit également prendre acte du près de 20 % de répondant.e.s qui ne savent pas ou ne peuvent pas dire si leur stage était encadré par une convention de stage. Cela pourrait expliquer un besoin d'une meilleure promotion de la convention de stage au sein du réseau collégial.

Un autre constat assez choquant peut ressortir de l'analyse faite de l'usage des conventions de stage au sein du réseau collégial. En effet, dans le cadre de l'enquête *Derrière ton écran*, c'est 70,3 % des stagiaires répondant.e.s qui effectuaient leur stage dans un domaine de la santé et des services sociaux (Fédération étudiante collégiale du Québec 2021, 109). Non seulement pouvons-nous constater que les conventions de stages sont moins répandues dans le milieu collégial, mais l'usage qui en est fait dans le cadre des stages en santé et services sociaux peut être questionné.

Additionnellement, il est pertinent de soulever que les milieux de stage ne sautent pas nécessairement sur l'occasion d'effectuer la signature d'une convention de stage. En effet, dans un sondage portant sur les stages dans le cadre d'un parcours en employabilité, 50,8 % des employeurs accordaient une importance neutre ou n'accordaient pas d'importance à la signature d'une convention de stage, alors que 49,2 % considèrent cette pratique importante (Aextra | Alliance des centres-conseils en emploi 2018, 19).

Alors que le premier objectif de la convention de stage est d'assurer une clarté dans les modalités de stage et d'évaluation, celle-ci peut facilement assurer une meilleure application de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires*. Effectivement, la convention de stage peut prévoir :

- Les responsabilités respectives de l'établissement d'enseignement et du milieu de stage face à la réussite du stagiaire dans le cadre d'exercice de ces droits (PL14, a. 4);
- Une forme d'information relative aux droits prévus à la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires* (PL14, a. 5);
- Les conditions de stage plus avantageuse que celles prévues au PL14 (PL14, a. 6 al. 2);
- Un engagement à ce que l'établissement d'enseignement transmette sa politique de prévention et de lutte aux violences à caractère sexuel au milieu de stage et que celui-ci s'y conforme;
- Etc.

On constate alors de deux éléments hautement pertinents de la convention de stage : l'encadrement du stage sur un plan pédagogique et le fait qu'il s'agit du moyen probablement le plus concret d'assurer l'application complète de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires*. Bien que la FECQ demande que les conventions de stage soient obligatoires pour les stagiaires depuis un bon moment déjà, le PL14 soulève à nouveau la pertinence de la présence d'un tel mécanisme.

Toutefois, malgré la pertinence non-négligeable des conventions de stages obligatoires, il est nécessaire de se rappeler que le ministère de l'Enseignement supérieur a publié, en 2020, un guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur afin de les orienter dans le cadre de la rédaction de conventions de stage (Ministère de l'Enseignement supérieur 2020). L'éventuelle adoption du PL14 nécessite évidemment que ce guide soit mis à jour afin que les nouvelles protections octroyées aux stagiaires soient mises de l'avant. C'est dans cet optique alors que la FECQ effectuera une demande à cet effet au ministère de l'Enseignement supérieur.

Amendement potentiel au projet de loi :

Ajout de l'alinéa suivant après le troisième alinéa du premier article du projet de loi :

« « convention de stage » : un contrat individuel relatif à des conditions de réalisation de stage par lequel une personne, le stagiaire, s'oblige, pour un temps limité, à effectuer un stage sous la direction ou l'encadrement de l'employeur et de l'établissement d'enseignement ; » (Adapté de Fédération étudiante collégiale du Québec et Union étudiante du Québec 2019)

Ajout des articles suivants au projet de loi n° 14 :

« **1.** Une convention de stage doit être établie et signée par le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'employeur.

2. La convention de stage indique les coordonnées des parties, la nature des études ou de la formation suivie par le stagiaire au sein de l'établissement d'enseignement ou exigé par l'ordre professionnel, le type de stage, le mandat et les tâches confiées au stagiaire, la durée totale du stage, en heures, les modalités de cessation du stage, les modalités d'évaluation et de réussite du stage et la planification de l'encadrement.

La convention définit également les conditions de réalisation des stages contenues dans la présente loi ou octroyée par l'employeur.

3. Une convention de stage ne peut avoir pour effet d'accorder à un stagiaire, uniquement en fonction de la date de début du stage, une condition moins avantageuse que celle accordée à d'autres stagiaires qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. » (Adapté de Fédération étudiante collégiale du Québec et Union étudiante du Québec 2019)

Rappel de position :

CASC 675 : *Qu'un ajout au Règlement sur le régime des études collégiales ou l'élaboration de mesures législatives concernant les stages exige que les établissements d'enseignement collégial produisent des guides d'information et établissent des contrats formels pour tous les stages offerts dans le cadre de programme d'études.*

Recommandation :

13. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit qu'il est obligatoire de signer, pour tout stage, une convention de stage tripartite entre l'établissement d'enseignement, le milieu de stage et la personne stagiaire;*

14. *Que le ministère de l'Enseignement supérieur mette à jour son guide d'accompagnement pour la rédaction de conventions de stage afin que les informations qui s'y trouvent se conforment aux dispositions de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*

La compensation financière de tous les stages

Tel qu'exploré plus tôt dans cet avis, dans la section *La nécessité d'octroyer des protections légales aux stagiaires*, non seulement est-ce que très peu de stagiaires sont protégé.e.s par les normes du travail, on remarque également que l'octroi d'un salaire au moins équivalent au salaire minimum ne concerne même pas la personne stagiaire qui est couverte par les dispositions de la LNT (LNT, a. 3(5) et 88, RNT, a. 2(2) et Sara 2021).

Qu'en est-il alors des conditions financières des personnes stagiaires? Au niveau de la population étudiante collégiale générale, c'est 14,4 % des étudiant.e.s qui ont des inquiétudes financières. Pourtant, on remarque que dans le secteur d'études techniques, dans lequel les stages ont lieu, ce taux grimpe à 18,4 %. Les personnes qui étudient au secteur technique ne sont pas les seuls qui voient leur difficultés financières exacerbées, c'est également le cas pour les femmes (16,9 %), les étudiant.e.s âgées de plus de 20 ans (50,7 %), les étudiant.e.s de première génération⁵ (25,1 %), chez les personnes immigrantes

⁵ Voir note 2.

ou de l'international (18,6 %), ainsi que les étudiant.e.s en situation de handicap, tant avec diagnostic que sans (respectivement 20,1 % et 24,6 %) (Gaudreault et Normandeau 2018, 69).

Un sondage datant de 2016 apporte des constats qui sont parfois choquants en ce qui a trait des conditions observées dans le cadre des stages. En effet, 61,5 % des personnes qui rapportent avoir vécu des difficultés lors de leur stage témoignent avoir vécu des difficultés financières. Alors que 27,3 % des personnes stagiaires rapportent être insatisfaites de leurs conditions de stage, une grande majorité d'entre elles déplorent l'absence de rémunération. Remarquons que c'est tout de même 77,1 % des personnes sondées dans le cadre de cette étude qui ne se sont vu offrir aucune forme de rémunération ou de compensation dans le cadre de leur stage (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016).

C'est alors sans grande surprise que nous constatons que 56 % des stagiaires occupent un emploi en même temps que leur stage. Au niveau collégial, cette statistique grimpe à 69 %. Alors que 71 % des répondant.e.s de cette enquête complètent un stage afin de répondre à l'exigence de leur programme d'études, il semble que la conciliation travail-stage-étude est un grand défi. C'est sans surprise alors que des témoignages récoltés dans le cadre de ce sondage rapportent des situations d'échec pédagogique causé par le temps manquant à consacrer aux apprentissages et rapports de stage, au profit de l'emploi. Il est encore plus désolant de constater que la solution mise de l'avant par certains établissements soit de simplement conseiller à leurs étudiant.e.s d'interrompre leur emploi pendant la durée de leur stage. Il s'agit là d'une demande fort ironique à entendre, alors que certains établissements d'enseignement refusent que leurs étudiant.e.s stagiaires soient rémunéré.e.s. Il semble également que cette tendance à la non-rémunération des stages soit fortement dénoncée par les stagiaires (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016).

Les impacts de la précarité financière des stagiaires a fait l'objet d'une analyse fort intéressante des suites d'un sondage de 2017 :

« [La précarité financière] n'est pas propice pour que les jeunes se préparent adéquatement à effectuer un stage et à entrer sur le marché du travail. Cela peut même les dissuader d'accepter un stage non rémunéré qui pourrait déboucher sur un emploi durable, car certains jeunes ont besoin de travailler dans l'immédiat et vont donc multiplier les emplois précaires. Cet empressement à trouver un emploi diffère en fonction du degré de responsabilités des jeunes, notamment s'ils ont un appartement à payer ou des enfants à charge, et de leur statut financier. » (AXTRA 2018, 43)

Non seulement devons-nous considérer les impacts négatifs de la précarité financière sur la poursuite et la réussite du stage, mais il est également nécessaire de reconnaître l'impact positif d'une forme de rémunération ou compensation financière. En effet, les personnes stagiaires démontrent plus de motivation lorsque leur stage est rémunéré ou sous réception de prestations d'aide financière. De plus, il est reconnu que le soutien financier constitue l'un des éléments clés de la réussite d'un stage. Dans le cadre de ce sondage, c'est 35,9 % des stagiaires qui ont vécu des difficultés financières dans le cadre de leur stage. C'est également 78 % des stagiaires qui accordent de l'importance à la rémunération, alors que ce taux est de 76 % chez les intervenant.e.s des organismes en employabilité sondé.e.s (AXTRA 2018).

Il est également pertinent de soulever que l'absence de rémunération ou de compensation dans le cadre des stages affecte de façon disproportionnée les femmes. En effet, les domaines à prédominance

féminine ont généralement des conditions d'exercice de stages qui sont moins bonnes que celles observées dans le cadre de domaines à prédominance masculine. Cette théorie a été prouvée dans le cadre d'une analyse entre trois domaines d'études à prédominance féminine (soins infirmiers, analyses biomédicales et éducation à l'enfance) et deux domaines d'études à prédominance masculine (comptabilité et gestion et informatique) (Gobeil et Tremblay 2018). Ce fait est également soutenu par le fait que les programmes d'études techniques visés par le *Programme de bourses en soutien à la persévérance et la réussite des stagiaires* soient des domaines à prédominance féminine, alors que l'un des critères même de ce programme est que le stage soit effectué dans un domaines reconnus pour ne pas de compensation financière (Gouvernement du Québec 2021).

Ces raisons n'en sont que quelques unes qui justifient la nécessité d'assurer une forme minimale de compensation financière de l'ensemble des stages. Alors que la société québécoise est au prise avec une pénurie de main-d'œuvre qui bat de son plein, assez pour que le gouvernement du Québec mette en place une « Opération main-d'œuvre », il semble alors pertinent de reprendre les bonifications de conditions de travail auxquelles s'attendent les personnes travailleuses et les adapter aux personnes stagiaires. Comme le disait le Premier ministre : non seulement faut-il assurer une bonification des conditions de travail, il faut également assurer une bonification des salaires. Pour les stagiaires, cela signifie, en plus du présent projet de loi, l'accès à une compensation financière juste et complète.

Rappel de positions :

- CASC 671 :** *Que la FECQ travaille à établir des pistes de solution sur la façon de compenser les dépenses des étudiant.es liées aux stages, notamment celles liées au déplacement, à l'hébergement et à l'admission.*
- CASC 672 :** *Que la FECQ défende le remboursement des frais de déplacement des stagiaires pour se rendre aux lieux de stage;*
- CASC 677 :** *Qu'un ajout au Règlement sur le régime des études collégiales ou l'élaboration de mesures législatives concernant les stages exige que tous les stages d'observation et de formation soient crédités et qu'ils soient compensés au coût d'opportunité et aux frais de déplacement.*

Recommandation

15. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit au moins la compensation financière obligatoire de tous les stages;*

La durée du travail

La durée du travail est une protection octroyée par la LNT qui établit, notamment, la semaine normale de travail et les modalités concernant les heures supplémentaires (LNT, a. 52 et suivants). Quelle est alors l'intérêt d'octroyer cette protection au stagiaire?

Lorsque l'on parle de la durée du travail, il est fréquent de penser à la majoration du salaire qui est observée lorsqu'une personne salariée effectue des heures supplémentaires ou au « minimum trois heures » qui assure un salaire pour au moins trois heures de travail s'il y a déplacement vers le milieu de travail (LNT, a. 55 et 58). Toutefois, d'autres protections intéressantes sont offertes à la personne

salariée, notamment le refus de travail (LNT, a. 59.0.1). Cela permet à la personne salariée, de façon entièrement légale et protégée, de refuser de travailler suite à la demande de son employeur dans certaines situations.

Cette protection est notamment celle intéressante pour les stagiaires. En effet, il est nécessaire de rappeler qu'il n'est pas requis de rémunérer les stagiaires pour leur travail (LNT, a. 3(10) et RNT, a. 2). Cela fait en sorte que la personne stagiaire pourrait facilement être convoitée afin de combler certains manques au sein de l'entreprise ou de l'organisme dans laquelle elle est en stage, pour un salaire à verser par l'employeur qui se veut potentiellement nul. Conséquemment, octroyer le droit au refus de travail aux stagiaires semble nécessaire en raison de la dynamique de pouvoir entre la personne en stage et la personne qui emploie un stagiaire, le tout afin de prévenir les abus.

Toutefois, il est nécessaire de rappeler que la personne stagiaire est avant tout étudiante. Conséquemment, un motif plus que valable de refus de travail pourrait être que les heures supplémentaires empiètent sur les heures de cours ou de formations données dans le cadre du programme d'études qui est suivi par l'étudiant.e. La priorité de la personne stagiaire reste sa formation, et il est nécessaire de s'assurer, surtout lorsque la personne jongle avec un stage et de la formation ou des cours donnés dans son établissement d'études, que sa formation reste la priorité.

Ensuite, il est nécessaire d'aborder la semaine normale de stage. En effet, celle-ci est prévue à 40 heures pour les personnes salariées. Tout d'abord, il faut se rappeler que les stages n'ont pas tous une formule qui reprend exactement les horaires de travail des professionnels qui ont déjà obtenu leur diplôme ou leur permis d'exercice. Il semble alors pertinent d'ajuster en conséquence de la variabilité observée. En effet, dans le cadre de certains programmes d'études techniques, les stages sont à « temps plein », soit plus d'une trentaine d'heures par semaine. Alors que certains programmes d'études techniques prévoient des stages à « temps partiel » qui prennent approximativement quinze heures de la semaine de la personne stagiaire.

Conséquemment, il est nécessaire de s'assurer d'une méthode objective d'octroi de la « semaine normale de stage » qui sait s'adapter à la réalité du stage. En application, une variabilité de la semaine normale de stage crée moins d'enjeu qu'une variabilité observée à une loi comme la LNT. En effet, la LNT prévoit, notamment, la majoration du salaire dans le cadre d'heures supplémentaires (LNT, a. 55). La personne stagiaire, n'ayant pas droit à une rémunération (LNT, a. 3(10) et RNT, a. 2), n'a donc pas cette majoration. Il est alors intéressant de considérer cette variabilité.

La méthode objective permettant de déterminer de la « semaine normale de stage » semble alors évidente à la FECQ : les exigences du programme d'études suivi par la personne stagiaire (ou l'ordre professionnel, le cas échéant). En effet, les stages tenus dans le cadre de formations de niveau collégial prévoient un nombre d'heures total à effectuer, qui est très fréquemment réparti au sein de la session par un certain nombre de semaines de stage, à un certain nombre d'heures de stage par semaine. Il est alors des plus réalistes d'exiger de l'employeur de respecter ce nombre d'heures de stage, alors qu'il s'agit d'éléments très fréquemment abordés dans le cadre de dossiers de recherche de stages.

Amendement potentiel au projet de loi

Ajout des articles suivants au projet de loi

« 1. La semaine normale de stage est établie selon les exigences requise pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou les exigences du programme d'études ou de formation suivi par le stagiaire. Elle ne peut pas être de plus de 40 heures.

2. Un stagiaire est réputé au travail dans les cas suivants :

1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux de stage et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;

2° sous réserve des pauses repas prévues par la loi, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;

3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;

4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

3. Un stagiaire peut refuser de travailler :

1° plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de stage ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un stagiaire dont les heures quotidiennes de stage sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

2° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler;

3° lorsque les heures supplémentaires de stage l'empêcheraient de poursuivre les cours de son programme d'études ou de formation;

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, au cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de l'ordre professionnel pour lequel le stage est requis pour l'obtention d'un permis d'exercice au stagiaire. » (Adapté de LNT, a. 52, 57 et 59.0.1)

Recommandation :

16. Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail détermine la durée du travail et les motifs valides de refus du travail, de façon similaire aux protections prévues à la Loi sur les normes du travail;

Les repos et période de repas

Les personnes salariées ont, dans le cadre de leur emploi, droit à différentes formes de repos. Tout d'abord, une majorité d'entre elles ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives. Nous pouvons également souligner le droit à une période de repas d'une durée

de trente minutes lorsque la personne salariée a une période de travail de plus de cinq heures consécutives (LNT, a. 78-79).

Le PL14, toutefois, ne reprend pas de telles dispositions pour les personnes stagiaires. Il semble alors pertinent d'élaborer sur le besoin présent d'octroyer de telles protections aux stagiaires. Dans un sondage de 2016, dont 40,6 % des répondant.e.s sont issu.e.s du réseau collégial, 51,8 % des personnes stagiaires occupent également un emploi qualifié « de subsistance » dans le cadre de leurs stages. De ce nombre, 28,8 % travaillent moins de 10 heures hebdomadairement, 51,9 % consacrent 10 à 19 heures par semaine à leur emploi et 15,6 % travaillent entre 20 et 29 heures par semaine (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016).

Nous remarquons alors qu'il est fréquent pour une personne stagiaire de jongler tant avec le rôle de stagiaire que de salariée, et ce auprès de deux employeurs distincts. Notons également que, tel que mentionné plus tôt, il est possible qu'une personne ait des cours à suivre en plus de compléter ce stage. « Autrement, si les jeunes étaient à la fois stagiaires, employés et étudiants, cette situation peut être inquiétante en fonction du nombre d'heures attribuées à chacune de ces activités. (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016) »

Le droit au repos étant offert aux travailleur.se.s par le biais de la LNT, il semble conséquent qu'une telle protection se reflète au PL14. Bien que de telles conditions d'exercice de stage peuvent être prévues à une convention de stage, le fait que ces dernières ne soient pas obligatoires dans le cadre d'un stage fait en sorte qu'il est actuellement impossible d'y prescrire une quelconque forme de contenu. Si le Québec souhaite alors garantir de tels droits à ces stagiaires, il est primordial que de tels droits soient inclus à la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

Amendement potentiel au projet de loi

Ajout des articles suivants au projet de loi :

- « 1. Un stagiaire a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.
2. Sauf une disposition contraire d'une convention, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de trente minutes au-delà d'une période de stage de cinq heures consécutives.

Le stagiaire doit être en mesure de quitter son poste de travail pour cette période. » (Adapté de LNT, a. 78-79)

Recommandation :

17. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail octroie le droit aux personnes stagiaires aux repos et aux périodes de repas, comme celui prévu à la Loi sur les normes du travail;*

Port obligatoire d'un vêtement particulier

Le port de certains vêtements ou d'un certain uniforme dans le cadre d'un emploi est un phénomène très bien ancré dans la société. À cet effet, il est tenu d'un employeur qui prescrit un certain vêtement

de le fournir gratuitement aux personnes salariées au salaire minimum (LNT, a. 85 al. 1). Cette pratique est aussi très fréquente dans le cadre des stages, surtout dans le domaine de la santé, où les stagiaires portent souvent les mêmes uniformes que leurs collègues qui exercent leur métier.

Toutefois, on constate au PL14 qu'il n'est pas requis de l'employeur de fournir à la personne stagiaire l'uniforme qu'il prescrit. Alors qu'il n'est pas requis de rémunérer les stagiaires, il semble conséquent de garantir aux personnes stagiaires un droit équivalent.

Amendement potentiel au projet de loi

Ajout de l'article suivant au projet de loi :

« 1. Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au stagiaire.

L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce. » (Adapté de LNT, a. 85)

Recommandation :

18. Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail requiert de l'employeur de fournir gratuitement aux stagiaires le vêtement particulier dont il rend le port obligatoire;

CONCLUSION

En terminant, le projet de loi 14 constitue une véritable avancée. Après plusieurs années d'attente, les stagiaires ont finalement vu atterrir un projet de loi qui leur est propre. La FECQ salue de nombreuses avancées en termes de protections contre le harcèlement psychologiques et fériées. Toutefois, les stagiaires ne bénéficieront pas de protections complètes tant qu'ils et elles auront droit aux mêmes congés longues durées que les salarié.es, sans que ceux-ci nuisent à leur adhésion un ordre professionnel ou à l'accès à la profession. De plus, notons que les stagiaires n'ont toujours pas de compensations financières pour la réalisation du stage. La FECQ travaillera donc à garantir ces deux éléments aux stagiaires dans les prochains mois.

RAPPEL DE POSITIONS

Notez que les positions sont rappelées ici dans leur ordre de numérotation au sein du *Cahier des affaires sociopolitiques et collégiales* de la FECQ et non dans l'ordre dans lequel elles apparaissent au sein de cet avis.

- CASC 671 :** *Que la FECQ travaille à établir des pistes de solution sur la façon de compenser les dépenses des étudiant.es liées aux stages, notamment celles liées au déplacement, à l'hébergement et à l'admission.*
- CASC 672 :** *Que la FECQ défende le remboursement des frais de déplacement des stagiaires pour se rendre aux lieux de stage;*
- CASC 673 :** *Que la FECQ défende l'introduction de mesures législatives protégeant adéquatement les stagiaires et leur assurant une compensation financière.*
- CASC 675 :** *Qu'un ajout au Règlement sur le régime des études collégiales ou l'élaboration de mesures législatives concernant les stages exige que les établissements d'enseignement collégial produisent des guides d'information et établissent des contrats formels pour tous les stages offerts dans le cadre de programme d'études.*
- CASC 677 :** *Qu'un ajout au Règlement sur le régime des études collégiales ou l'élaboration de mesures législatives concernant les stages exige que tous les stages d'observation et de formation soient crédités et qu'ils soient compensés au coût d'opportunité et aux frais de déplacement.*

RAPPEL DE RECOMMANDATION

- 1. Que la FECQ défende l'obligation par le milieu de stage et l'établissement d'enseignement d'assurer que la réussite des études ou de la formation du stagiaire ne soit pas compromise par l'exercice d'un droit résultant de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
- 2. Que la FECQ défende l'obligation par le milieu de stage et l'établissement d'enseignement d'informer le stagiaire de ses droits, le tout tel que prévu à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
- 3. Que la FECQ défende le maintien du caractère d'ordre public de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
- 4. Que les congés compensatoires prévus aux articles 9 et 10 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail puissent être pris dans un délai équivalent à celui prévu à l'article 63 de la Loi sur les normes du travail et que le droit d'établir du moment de ce congé revienne entièrement au stagiaire, sous obligation d'aviser son employeur ;*
- 5. Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail autorise au stagiaire de s'absenter de son milieu de stage pour toute procédure ou évaluation liée à un processus d'adoption;*

6. *Que le texte de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail soit écrit au genre masculin dans ses dispositions concernant les congés pour examens liés à la grossesse, afin d'y inclure toute personne qui peut tomber enceinte;*
7. *Que la FECQ défende ardemment le maintien des protections contre le harcèlement psychologique et sexuel prévues à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail en ce qui;*
8. *Que l'Assemblée nationale et le gouvernement du Québec assurent le cheminement législatif du projet de loi n° 14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, afin que celui-ci soit adopté avant la fin des travaux de l'Assemblée nationale pour sa session d'hiver 2022;*
9. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail entre en vigueur au plus tard le 1^{er} août 2022;*
10. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit qu'il soit obligatoire pour l'employeur de prendre connaissance de la politique institutionnelle de l'établissement d'enseignement prévue à la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur;*
11. *Que la Loi assurant la protection des stagiaires prévoit que le revenu d'une personne stagiaire rémunérée ou compensée financièrement soit protégé dans le cadre de certaines absences, de façon équivalente aux dispositions de la Loi sur les normes du travail*
12. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit des dispositions semblables à la LNT pour garantir des congés de longue durée aux personnes stagiaires.*
13. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit qu'il est obligatoire de signer, pour tout stage, une convention de stage tripartite entre l'établissement d'enseignement, le milieu de stage et la personne stagiaire;*
14. *Que le ministère de l'Enseignement supérieur mette à jour son guide d'accompagnement pour la rédaction de conventions de stage afin que les informations qui s'y trouvent se conforment aux dispositions de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
15. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit au moins la compensation financière obligatoire de tous les stages;*
16. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail détermine la durée du travail et les motifs valides de refus du travail, de façon similaire aux protections prévues à la Loi sur les normes du travail;*
17. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail octroie le droit aux personnes stagiaires aux repos et aux périodes de repas, comme celui prévu à la Loi sur les normes du travail;*
18. *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail requiert de l'employeur de fournir gratuitement aux stagiaires le vêtement particulier dont il rend le port obligatoire.*

BIBLIOGRAPHIE

- Assemblée nationale du Québec. «Calendrier des travaux de l'Assemblée 2021-2022.» *Calendrier détaillé - Assemblée nationale du Québec*. 2021. <http://www.assnat.qc.ca/fr/calendrier-detaille.html> (accès le décembre 15, 2021).
- . *Projet de loi no 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*. 2021. <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-59-42-1.html> (accès le décembre 18, 2021).
- . *Projets de loi*. 11 mars 2009. <http://www.assnat.qc.ca/fr/abc-assemblee/projets-loi.html> (accès le décembre 15, 2021).
- Axtra | Alliance des centres-conseils en emploi. *Les jeunes et les stages - Volet employabilité*. Rapport de recherche, AXTRA, 2018.
- AXTRA. *Les jeunes et les stages - Volet employabilité*. Comité consultatif Jeunes, 2018.
- Bergeron, Manon, et al. *Rapport de recherche de l'enquête PIECES : violences sexuelles en milieu collégial au Québec*. Rapport de recherche, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Montréal: Université du Québec à Montréal, 2020.
- Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991
- Duhaime, Éric N. *Enjeux et perspectives entourant le statut des stagiaires au niveau collégial*. Rapport de recherche, Montréal: Institut de recherche en économie contemporaine, 2018.
- Fédération étudiante collégiale du Québec et Union étudiante du Québec. «Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin d'améliorer les conditions de réalisation et d'encadrement des stages.» Ébauche de projet de loi, Montréal, 2019.
- Fédération étudiante collégiale du Québec. «État de situation sur le retour à l'enseignement présentiel.» Montréal, 2021.
- Fédération étudiante collégiale du Québec. *Rapport de l'enquête nationale Derrière ton écran*. Rapport d'enquête nationale, Montréal: Institut des communications graphiques et de l'imprimabilité, 2021.
- Gaudreault, Michaël, et Sarah-Kim Normandeau. *Caractéristiques de la population étudiante collégiale : valeurs, besoins, intérêts, occupations, aspirations, choix de carrière*. Rapport, Cégep de Jonquière, Jonquière: ÉCOBES - Recherche et transfert, 2018.
- Gazette officielle du Québec. «Projet de loi no 59 - 2021, c. 27.» *Les Publications du Québec*. 2021. <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF> (accès le décembre 18, 2021).

Gobeil, Valérie, et Alexis Tremblay. *La compensation financière des stages obligatoires au collégial - Une étude exploratoire*. Rapport de recherche, Montréal: Institut de recherche en économie contemporaine, 2018.

Gouvernement du Québec. *Bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires*. 09 novembre 2021. <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires#c36754> (accès le janvier 20, 2022).

Guay, Amélie. *Naître et grandir*. Décembre 2020. <https://naitreetgrandir.com/fr/grossesse/accouchement/recuperer-apres-accouchement/>.

Institut national de la santé publique. *Séjour au lieu de naissance*. s.d. <https://www.inspq.qc.ca/mieux-vivre/accouchement/premiers-jours/sejour-lieu-naissance>.

Institut national de santé publique du Québec. *Ampleur | Violence conjugale*. s.d. <https://www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/statistiques/ampleur#ref> (accès le décembre 15, 2021).

Loi d'interprétation, RLRQ, c. I-16

Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, L.Q. 2021, c. 27

Loi sur la fête nationale, RLRQ, c. F-1.1

Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1

Loi sur l'équité salariale, RLRQ, c. E-12.001

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, RLRQ, c. P-22.1

Ministère de la Sécurité publique. «Les infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal au Québec en 2015.» *Ministère de la Sécurité publique*. 2017. https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/fileadmin/Documents/police/statistiques/violence_conjugale/2015/violence_conjugale_2015_01.pdf (accès le décembre 15, 2021).

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur - Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Guide d'accompagnement, Québec: Gouvernement du Québec, 2018.

Ministère de l'Enseignement supérieur. *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement en vue de la rédaction de conventions de stage*. Guide d'accompagnement, Québec: Gouvernement du Québec, 2020.

Projet de loi n° 14, *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* (dépôt et 1^{ère} lecture - 2 décembre 2021), 2^e sess. 42^e légis. (Qc)

Règlement sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1, r. 3

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité. «Les jeunes et les stages.» *Alliance des centres-conseils en emploi - AXTRA*. décembre 2016. <https://axtra.ca/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf> (accès le décembre 18, 2021).

Sara, Justine. *Avis juridique relatif au Projet de loi no 14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*. Avis juridique, Montréal: Avocats Juripop, 2021.