

FORCEJEUNESSE

SOLIDAIRES AU PRÉSENT, RESPONSABLES FACE À L'AVENIR

Mémoire présenté à la
Commission de l'économie et du travail

Dans le cadre des consultations particulières et auditions publiques sur le
Projet de loi n°14
Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

2 février 2022

Pour information

Force Jeunesse
C.P. 39041 CP Saint-Alexandre
Montréal, Québec H3B 0B2

514-384-8666

www.forcejeunesse.com

Simon Telles, Président

presidence@forcejeunesse.qc.ca

Lauriane Déry, Vice-présidente exécutive

exec@forcejeunesse.qc.ca

Éliane Racine, Vice-présidente au contenu

contenu@forcejeunesse.qc.ca

Comité de rédaction et révision : Éliane Racine, Lauriane Déry, Simon Telles, Claire Launay, Khaled Hamrouni, Benjamin Gauthier, Béatrice Limoges, Fred-William Mireault et Meriem Khatem.

Force Jeunesse tient à remercier le Jeune Barreau de Québec pour sa collaboration dans la révision du présent mémoire.

Table des matières

Au sujet de Force Jeunesse	1
Les principes qui guident l'argumentation de Force Jeunesse	2
Sommaire des recommandations	4
Les changements à apporter au projet de loi 14	6
1. Définition du stage et du stagiaire	6
2. La durée du stage.....	8
3. Les normes applicables	9
4. Recours pour pratique interdite	16
Au-delà du projet de loi 14	17
Conclusion	20
Bibliographie	21

Au sujet de Force Jeunesse

Dans une perspective d'équité intergénérationnelle, Force Jeunesse défend les droits et les intérêts de la jeunesse du Québec dans l'élaboration des politiques publiques. De manière non partisane, Force Jeunesse fait la promotion de la place des jeunes dans les sphères décisionnelles, catalyse les forces du milieu de la jeunesse et crée des espaces d'échanges pour la relève.

L'équité entre les générations, une préoccupation pour l'avenir collectif de la société, ainsi que la responsabilité sont des valeurs fondamentales défendues par Force Jeunesse. C'est pourquoi Force Jeunesse intervient régulièrement dans le débat public par le biais de réactions documentées et constructives, afin de :

- Défendre et promouvoir les intérêts des jeunes en emploi, notamment en soutenant l'organisation des jeunes en milieu de travail;
- Sensibiliser la population et les principaux acteurs et actrices du marché du travail à la situation des jeunes et à la place accordée à la relève;
- Proposer des idées novatrices et des solutions viables à long terme aux problèmes touchant la jeunesse et l'équité entre les générations, en s'appuyant sur des réflexions et des recherches exhaustives de qualité;
- Représenter la relève dans les débats publics et organiser des événements pour favoriser l'échange et la réflexion;
- Favoriser la participation des jeunes dans les institutions publiques.

Au fil des années, Force Jeunesse a établi sa crédibilité au sein de la société québécoise en prenant des positions étayées et est devenue une actrice incontournable sur de nombreux enjeux. Force Jeunesse est parfois l'unique organisation jeunesse intervenant sur des enjeux d'importance tels que les régimes de retraite ou les clauses de disparités de traitement en milieu de travail.

Les principes qui guident l'argumentation de Force Jeunesse

Les stagiaires méritent, au même titre que les autres travailleuses et travailleurs, des protections clairement établies afin d'assurer des environnements de travail sains et sécuritaires. Pour les protéger, deux avenues sont envisageables; 1) modifier la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) afin d'y intégrer les stagiaires ou 2) créer une nouvelle loi spécifique à ce groupe pour y intégrer les mesures les concernant. Le gouvernement a choisi la deuxième alternative. Bien que nous saluons la décision de vouloir mieux protéger les personnes en stage dans un milieu de travail, nous croyons que la première option aurait été plus appropriée, notamment puisqu'elle aurait permis une protection à plus long terme des stagiaires.

En dupliquant certains des droits octroyés aux salariés pour les stagiaires, le gouvernement crée une gymnastique par laquelle il faudra modifier simultanément les deux lois à chaque changement. De plus, d'un point de vue organisationnel, les responsables de la gestion des ressources humaines étant déjà familiers avec la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), l'intégration des stagiaires à la loi faciliterait sa mise en application. Enfin, il importe de rappeler que les normes du travail correspondent aux conditions minimales de travail et qu'en tant que société, nous nous sommes collectivement entendus pour dire qu'il est inacceptable d'offrir des conditions en deçà de celles prévues dans cette loi. C'est pourquoi nous croyons qu'il aurait été plus judicieux d'intégrer le stagiaire dans la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) plutôt que de dupliquer certaines dispositions de celle-ci.

Cela étant dit, nous présentons nos recommandations, ici, dans le but d'améliorer le projet de loi à l'étude afin qu'une protection supplémentaire puisse être accordée aux stagiaires. Nos recommandations visent essentiellement à harmoniser la définition de « stagiaire », à spécifier la durée du stage, à intégrer d'autres dispositions applicables comprises dans la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) et à adapter le dépôt de la plainte à la réalité des stagiaires. Finalement, le projet de loi 14 vient clarifier ce qu'on

entend par un stage réalisé en milieu de travail et il sera important de faire une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, des personnes salariées ainsi qu'auprès des stagiaires pour que toutes et tous soient en mesure de comprendre quelle loi s'applique à leur situation.

Sommaire des recommandations

Recommandation 1 : Inclure la définition de « stagiaire » à l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

« Stagiaire » : toute personne étant réputée être un stagiaire au sens de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

Recommandation 2 : Inclure à l'article 1 alinéa 4, du projet de loi 14, les stages réalisés dans le cadre d'un programme ou d'une formation visant à favoriser l'intégration en emploi subventionnés par le MTESS ou la CPMT.

Recommandation 3 : Inclure, en application de l'article 2090 du *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991), compte tenu des adaptations nécessaires, que le stagiaire est réputé salarié au sens de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) lorsque, après l'arrivée du terme, le stagiaire continue d'effectuer son travail durant 5 jours, sans opposition de la part de l'employeur.

Cela implique notamment de définir dans la convention ce qui constitue une journée de stage et une semaine normale de stage pour les stages dont la durée est établie en jour ou en mois.

Recommandation 4 : Inclure, dans le cadre du projet de loi 14, les dispositions suivantes :

Les sections II, V, V.0.1 et V.1, ainsi que les articles 85, 85.1, 85.2 et 87 du chapitre IV, de même que la section II.1 du chapitre V de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) s'appliquent au stagiaire, compte tenu des adaptations nécessaires.

Recommandation 5 : Ajouter la disposition suivante pour la compensation des jours fériés à l'article 9 du projet de loi 14 :

En application de l'article 63 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), si un stagiaire rémunéré doit travailler l'un des jours indiqués au premier alinéa, l'employeur, en plus de verser au stagiaire le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) ou lui accorder un congé compensatoire qui doit être pris au courant du stage.

Recommandation 6 : Le stagiaire doit bénéficier d'une compensation financière ou d'une rémunération, au moins équivalente au salaire minimum en vigueur, pour les stages comportant des activités d'acquisition et de mise en œuvre des compétences requises pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le

cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études.

Recommandation 7 : Ajouter la disposition suivante pour le dépôt de la plainte à l'article 21 du projet de loi 14 :

Elle peut aussi être adressée, pour le compte du stagiaire qui y consent par écrit, par l'établissement d'enseignement ou par un organisme sans but lucratif de défense des droits des étudiants et étudiantes.

Autres recommandations qui vont au-delà du projet de loi 14

Recommandation 8 : Mise en place d'incitatifs ou de subventions salariales pour les PME et les entreprises ayant une masse salariale de moins de 2 millions de dollars.

Recommandation 9 : Mise en place d'une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des jeunes pour expliquer ce qu'est un stage, ce qui n'est pas un stage, quels droits et recours s'appliquent à qui et quel rôle joue la CNESST pour assurer le respect des droits prévus dans les lois du travail.

Les changements à apporter au projet de loi 14

1. Définition du stage et du stagiaire

Dans sa version actuelle, le projet de loi vient clarifier ce qu'on entend par le mot « stage » en le limitant à des activités d'observation, d'acquisition et de développement des compétences liées à une formation professionnelle ou à une formation offerte par un établissement d'enseignement qui mène à un diplôme, une attestation ou une accréditation. Cette clarification a deux effets : elle indique ce qui constitue un stage et par la même occasion, ce qui ne constitue pas un stage au sens de la loi et cela maintient dans une position de vulnérabilité les personnes effectuant un stage dans un programme de formation qui n'est pas associé à un titre professionnel, un diplôme, une attestation ou un certificat.

Le projet de loi 14 vient associer le stage à un programme d'éducation. À ce titre, les activités d'intégration en emploi qui ne sont pas liées à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel sont donc un emploi. Par exemple, une personne aux études qui occuperait un poste durant l'été pour lequel aucun crédit n'est alloué dans le cadre d'une formation serait en emploi et elle serait visée par la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) même si l'affichage indique qu'il s'agit d'un stage.

À titre indicatif, Force Jeunesse a réalisé une recherche rapide et non exhaustive des offres de type « stage » parues dans les 30 derniers jours sur la plateforme *Québec Emploi* le 19 janvier 2022 dernier. Il y avait 39 offres portant l'étiquette de type « stage » sur la plateforme. L'analyse des descriptions des postes disponibles a montré que sur les 39 offres, certaines disposaient, comme critère de sélection, la détention d'un diplôme, d'autres offraient des stages qui sont en réalité des offres d'emplois saisonniers, des emplois permanents sans expérience préalable requise ou encore des emplois pouvant être réalisés par des étudiants ou étudiantes en parallèle de leurs études.

Dans la pratique, le terme « stage » ne semble pas avoir un usage exclusif aux activités d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requises pour obtenir un permis professionnel, un diplôme, un certificat ou une attestation d'études. Cela

fait en sorte que plusieurs offres de « stage » sont en réalité des offres d'emplois correspondant à la définition de salarié au sens de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

En intégrant la définition de stagiaire, comme entendu dans le projet de loi 14, dans la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), nous pourrions assurer l'harmonisation entre les deux lois quant à ce qui constitue ou non un stage et un stagiaire et éviter les ambiguïtés quant à la loi applicable.

Recommandation 1: Inclure la définition de « stagiaire » à l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

« Stagiaire » : toute personne étant réputée être un stagiaire au sens de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*.

Le gouvernement du Québec octroie des subventions ou des bourses pour certaines formations qui ne sont pas créditées, comme c'est le cas pour un diplôme, dans le but de répondre aux besoins du marché plus rapidement, de ramener des gens vers le marché du travail ou d'aider des personnes à se reposer. À titre d'exemple, pour répondre aux besoins du marché et pour aider les personnes à acquérir des compétences en technologies de l'information et des communications, le gouvernement a mis en place le *Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologie de l'information et des communications* (PRATIC) qui vise à «encourager les personnes sans emploi à entreprendre une carrière dans le domaine des technologies de l'information et des communications (TIC)» (gouvernement du Québec, 2021c). Dans le cadre de ce programme, 15 formations non créditées ainsi qu'une formation alternative sont reconnues pour avoir accès à la subvention (gouvernement du Québec, 2021b). L'exemple du 42 Québec (2022) est particulièrement parlant, puisqu'il s'agit d'une formation duale qui prévoit des stages en organisation, mais qui ne mène pas à l'obtention d'un diplôme. Les personnes qui décident de suivre cette formation plutôt que de suivre une formation menant à un diplôme, une attestation ou une certification ne seront pas couvertes par la loi visant à protéger les stagiaires. C'est pourquoi nous croyons qu'il serait pertinent d'élargir la protection offerte par la loi aux programmes de formation alternative ou non créditée reconnus ou subventionnés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

(MTESS) ou la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour éviter de créer un système à deux vitesses.

Recommandation 2 : Inclure à l'article 1 alinéa 4, du projet de loi 14, les stages réalisés dans le cadre d'un programme ou d'une formation visant à favoriser l'intégration en emploi subventionnés par le MTESS ou la CPMT.

2. La durée du stage

La durée d'un stage doit être déterminée clairement au moment de l'embauche. La majorité des programmes requérant des stages pour obtenir un titre ou un diplôme comprennent une durée définie pour en respecter l'exigence. Par exemple, le stage du Barreau est d'une durée de 6 mois (École du Barreau, 2022), alors qu'un diplôme d'études professionnelles en mécanique automobile peut prévoir 90 heures de stage (CEP Saint-Jérôme, 2022). Or, il arrive que certaines organisations souhaitent avoir un stagiaire pour une durée qui va au-delà du nombre d'heures requis. Dès lors, la durée de chaque stage devrait être spécifiée dans la convention.

En mettant en place une durée définie au stage, on souhaite éviter d'avoir une personne qui effectuerait un nombre d'heures supérieures aux nombres d'heures attendues pour obtenir un diplôme, et ce, sans bénéficier des protections prévues dans la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1). Pour les stages dont la durée est comptabilisée en jours ou en mois, il sera nécessaire de définir ce qui constitue une journée normale ainsi qu'une semaine normale de stage afin d'établir ce qui constitue du travail au-delà de la durée attendue. En effet, une telle mesure permettrait d'assurer l'équité entre les personnes d'un même programme et permettrait d'assurer que l'on ne maintienne pas de manière indue une personne dans un statut plus précaire. Rien n'empêche une organisation d'offrir un contrat à durée déterminée pour que le ou la stagiaire puisse rester dans l'organisation pour une période supplémentaire, tout en évitant que cette personne exerce son travail sans être couverte par l'ensemble des protections prévues dans la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1).

Pour renforcer cet aspect, nous proposons d'appliquer le même principe que celui visant le travail effectué au-delà d'un contrat à durée déterminée. L'article 2090 du Code civil du Québec stipule que :

« le contrat de travail est reconduit tacitement pour une durée indéterminée lorsque, après l'arrivée du terme, le salarié continue d'effectuer son travail durant cinq jours, sans opposition de la part de l'employeur.»

En adaptant l'article 2090 du Code civil du Québec au contexte des stagiaires, nous pouvons nous assurer que la personne qui effectue plus que le nombre d'heures requises pour compléter le stage, sans opposition de la part de l'employeur, est considérée comme étant salariée au sens de la *Loi sur les normes du travail* et bénéficie de tous les droits et protections associés au titre de salarié.

Recommandation 3 : Inclure, en application de l'article 2090 du *Code civil du Québec* (RLRQ, c. CCQ-1991), compte tenu des adaptations nécessaires, que le stagiaire est réputé salarié au sens de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) lorsque, après l'arrivée du terme, le stagiaire continue d'effectuer son travail durant 5 jours, sans opposition de la part de l'employeur.

Cela implique, notamment, de définir dans la convention ce qui constitue une journée de stage et une semaine normale de stage pour les stages dont la durée est établie en jour ou en mois.

3. Les normes applicables

La loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) qui a été adoptée le 22 juin 1979 remplaçait la Loi sur le salaire minimum de 1940 en y intégrant plusieurs des recommandations du rapport Castonguay (Desmarais, 2012). Outre les aspects liés à la rémunération, le groupe de travail dirigé par M. Castonguay devait aussi établir les conditions minimales ou planchers du travail (Desmarais, 2012). De cette façon, les dispositions établies dans le chapitre IV de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) correspondent aux conditions que nous jugeons collectivement minimales pour effectuer un travail. Ces dispositions incluent, par exemple, la durée de travail jusqu'au droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement.

3.1 Période de repos et durée de travail

Dans la version actuelle du projet de loi 14, certaines dispositions prévues au chapitre IV de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) ont été reprises pour être appliquées aux stagiaires. La protection des stagiaires est ainsi améliorée en incluant des droits quant aux jours fériés, aux absences courtes pour cause de maladie ou pour cause familiale, à un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique ou encore, une protection contre les représailles. En revanche, la version actuelle maintient tout de même les stagiaires dans une situation plus vulnérable ou plus précaire que le salarié en n'adaptant pas les autres normes minimales établies à la réalité du stage dont le salaire (section I), la durée de travail (section II), le repos (section V), les absences pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel (section V.0.1), les congés pour raisons familiales ou parentales (section V.1) ainsi que les autres dispositions prévues aux articles 85.1, 85.2 et 87.

Or, une personne qui bénéficie de congés hebdomadaires, de période de repos et de congé compensatoire lors de temps supplémentaire sera probablement plus vigilante dans l'exécution de ses tâches, ce qui peut contribuer à diminuer les accidents sur les lieux de travail en plus d'offrir des conditions d'aménagement de l'horaire de travail qui favorisent une bonne santé mentale au travail. Rappelons que les jeunes entre 20-35 ans sont plus susceptibles de faire un épuisement professionnel que les personnes plus âgées (Marchand, Blanc, Beauregard, 2018).

De plus, dans l'analyse d'impact réglementaire pour le projet de loi 14 réalisé par le MTESS (2021), on constate que l'un des impacts importants à considérer est l'impact économique sur les organisations. Pour l'instant, les impacts financiers des mesures proposées sont nuls, puisqu'on parle d'offrir des congés compensatoires qui n'ont pas d'impact significatif sur les finances. En suivant cette logique, nous croyons qu'il serait possible d'élargir la protection offerte aux stagiaires en intégrant des dispositions applicables en ce qui a trait à la durée du travail et le repos.

Dans la section précédente, nous avons souligné qu'il était important de venir définir la durée de stage pour éviter qu'une personne ne travaille plus que ce qui est prévu dans le

cadre de sa formation académique. En ce sens, il est donc important de définir ce qui constitue une semaine normale de travail pour éviter des inégalités entre les stagiaires et pour favoriser l'adoption de saines habitudes de travail en matière de conciliation entre le travail et la vie personnelle. Cela étant dit, des organisations ont parfois besoin que les stagiaires effectuent du temps supplémentaire au cours du stage. De la même manière que les salariés qui effectuent du temps supplémentaire, les stagiaires devraient pouvoir bénéficier d'un congé compensatoire équivalent aux heures supplémentaires effectuées.

En ce qui concerne les périodes de repos, nous croyons qu'il est raisonnable et souhaitable que les stagiaires bénéficient des mêmes droits que les salariés, comme avoir le droit à un congé continu de 32 h par semaine et avoir le droit à une période de repos de 30 minutes pour manger. Encore une fois, il y a peu d'impacts financiers pouvant être associés à l'intégration des droits aux stagiaires, puisqu'il s'agit de temps non rémunéré. De plus, ces périodes de pause peuvent permettre d'assurer le bien-être des stagiaires et leur vigilance dans la réalisation de leur stage.

3.2 Jours fériés et absences de longue durée

Le projet de loi 14 prévoit les jours fériés ainsi que les absences de courte durée pour raison familiale ou parentale. La loi s'appliquant autant aux stages rémunérés qu'aux stages non rémunérés, l'article 9 du projet de loi prévoit au deuxième alinéa que :

« Lorsque le stagiaire est tenu à 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 de l'employeur. »

Pourtant l'article 63 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) prévoit deux alternatives pour les salariés devant travailler lors d'un jour férié : 1) le versement d'une indemnité en plus du salaire pour la journée et 2) la prise d'une journée compensatoire. Amender le projet de loi actuel afin de donner les mêmes possibilités aux stagiaires rémunérés permettrait de satisfaire ceux et celles qui préféreraient obtenir le versement d'une indemnité au lieu d'un congé compensatoire.

Sur le point de la durée, étant donné que la durée des stages varie beaucoup et que certains stages s'échelonnent sur une période de plusieurs mois, il serait pertinent de

prévoir des dispositions quant aux congés de plus longue durée, comme prévu dans les sections V.0.1 et V.1 du chapitre IV de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1). De la même manière qu'un salarié disposant d'un contrat à durée déterminée peut avoir accès aux droits contenus dans les sections V.0.1 et V.1, un stagiaire devrait avoir accès à une disposition équivalente pour la reconnaissance des heures de stage déjà effectuées. Cette disposition est d'autant plus importante lorsque l'on considère que les absences de longue durée pour raisons familiales affectent en particulier les femmes.

3.3 Revenu : rémunération ou compensation financière

D'autre part, offrir une sécurité de revenu durant la période d'acquisition et de mise en œuvre des compétences requises contribue également à assurer le bien-être de la personne qui est en stage. Cela éviterait des situations où une personne se trouve dans l'équivalent d'un double emploi pour subvenir à ses besoins; si on offre un revenu à la personne en stage, cette dernière n'a pas besoin d'avoir un emploi supplémentaire pour subvenir à ses besoins. Pour certains, cette contrainte est triple, puisqu'ils doivent, en plus du stage et de l'emploi, suivre des cours dans leur programme d'études.

Jusqu'à présent, le stage bénéficie d'un statut particulier, puisque les stagiaires reçoivent des crédits pour le stage accompli en vue d'obtenir un diplôme, un titre professionnel, une certification ou une attestation. Pour le salarié, la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) prévoit, en l'article 57, qu'il est réputé être au travail lors d'une période d'essai ou lorsqu'il est en formation. Avec cet article, on favorise le développement et le maintien des compétences pour le salarié et plus largement pour la main-d'œuvre québécoise, puisque d'une part la formation est étroitement liée à la capacité de pouvoir exécuter son travail et d'autre part, parce qu'on évite ainsi que les salariés aient à choisir entre leur formation et leur rémunération. D'ailleurs, l'enjeu du maintien des compétences et de la formation continue au Québec est suffisamment important pour qu'on ait choisi de se doter de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (RLRQ, c. D-8.3) qui oblige les organisations avec une masse salariale brute de plus de 2 millions de dollars à investir 1 % en formation et développement des compétences. Dans ce contexte, les stages dans lesquels les stagiaires contribuent à la mission de l'employeur en fournissant une prestation de travail à travers les activités

d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requises devraient pouvoir obtenir une compensation ou une rémunération.

Au-delà de l'aspect d'équité entre les diverses personnes offrant une prestation de travail dans l'organisation, l'offre d'un revenu durant la réalisation d'un stage fait partie des leviers à notre disposition pour assurer la relève dans un métier ou une profession. Ce type de mesure est d'ailleurs déjà utilisé par le gouvernement dans des programmes comme le PRATIC (MTESS, 2022), qui agit comme mesure incitative à la formation dans le domaine des nouvelles technologies. En offrant un revenu durant la formation, on permet de diminuer les contraintes financières en diminuant ou en enlevant la nécessité d'avoir un emploi temporaire, en plus de son stage, pour subvenir à ses besoins. La sécurité de revenu pourra également aider à améliorer le bien-être global du stagiaire et contribuer au succès du stage.

Toujours en matière d'attraction et de rétention, on constate que la plupart des stages universitaires réalisés entre 2018 et 2020 étaient concentrés dans des domaines comme la santé (48 %) et l'éducation (14 %), alors qu'au niveau collégial, la plupart des stages ont été réalisés dans des disciplines liées aux sciences biologiques (52 %) (MTESS, 2021). Or, si on considère que la demande pour ce type de main-d'œuvre persiste en éducation et en santé et que ces besoins continuent à croître en raison du vieillissement de la population sur le marché du travail (Braham et Homsy, 2021), il devient essentiel de mettre en place des mesures pour favoriser l'inscription dans ces programmes de formation. À ce titre, l'offre de revenus durant le stage constitue une mesure incitative intéressante et l'exemple de la mesure mise en place pour les préposés aux bénéficiaires est parlant. Afin d'augmenter le nombre de préposés aux bénéficiaires dans les centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD), le gouvernement du Québec (2021c) a non seulement augmenté les salaires de ce groupe de travailleurs et travailleuses, mais il a aussi offert un soutien au revenu durant la formation. Ainsi, l'offre d'un revenu peut à la fois assurer une sécurité du revenu durant la période de stage et agir comme mesure d'attraction pour les emplois auxquels ces formations sont associées. Le revenu pourrait prendre la forme d'une rémunération ou encore d'une compensation financière au moins équivalente au salaire

minimum en vigueur. Une compensation financière pourrait prendre la forme d'une bourse ou d'un montant forfaitaire.

L'idée est de compenser le stagiaire pour la perte de revenu ou la renonciation aux revenus qu'il doit assumer pour compléter le stage. De plus, pour toutes les autres activités d'intégration en emploi où la personne prend part aux activités de l'entreprise (excluant les activités d'observation), la personne doit être rémunérée pour le travail accompli, conformément aux alinéas 9 et 10 de l'article 1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1). Cette recommandation prend notamment en compte le fait que les stagiaires ajoutent une valeur au milieu de travail où s'accomplit le stage et qu'une grande partie de leur journée active et productive est consacrée à leur stage, ce qui diminue considérablement leur capacité d'obtenir d'autres sources de revenus pour assurer leur subsistance.

3.4 Diverses autres normes du travail

Il nous semble aussi pertinent d'assujettir les stagiaires aux dispositions diverses prévues dans les articles 85, 85.1, 85.2 et 87. D'abord, l'article 85 prévoit que lorsqu'un employeur oblige le port de l'uniforme pour le travail, il doit le fournir gratuitement aux travailleuses et travailleurs payés au salaire minimum. De la même manière, plusieurs stages n'étant pas rémunérés ou étant rémunérés au salaire minimum, il semble pertinent de prévoir une disposition afin que le coût de l'uniforme ne constitue pas un frein à l'accès au stage. De la même manière, si une formation spécifique est prévue par exemple en santé et sécurité du travail ou si l'employeur requiert l'utilisation du matériel précis, les frais associés au matériel ou à la formation devraient être défrayés par l'employeur. Encore une fois, ces sommes additionnelles s'ajoutent aux frais de scolarité et peuvent créer des inégalités entre les stagiaires et avoir un effet préjudiciable envers les personnes qui auraient moins de moyens financiers.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt dans ce mémoire, l'un des aspects importants de la création d'une loi pour encadrer les stages en milieu de travail est la connaissance des droits et obligations de la personne en stage et de l'employeur. À cet effet, puisque la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du

travail (CNESST) est responsable de surveiller l'application de cette loi et qu'elle dispose d'une stratégie spécifique pour la jeunesse (CNESST, 2020), il serait pertinent d'intégrer une disposition équivalente à l'article 87 afin de s'assurer que les stagiaires aient accès à la documentation produite par la CNESST qui les concerne. En intégrant une obligation de l'employeur de fournir la documentation de la CNESST au stagiaire, on vient augmenter les chances que ce dernier se familiarise avec ses droits et qu'il soit en mesure de reconnaître une situation où l'employeur aurait recours à une pratique interdite. Si les stagiaires ne connaissent pas leurs droits, il est peu probable que ceux-ci soient conscients qu'ils sont victimes d'une pratique interdite ou qu'ils connaissent les recours auxquels ils ont accès.

Recommandation 4 : Inclure, dans le cadre de la présente loi, les dispositions suivantes :

Les sections II, V, V.0.1 et V.1, ainsi que les articles 85, 85.1, 85.2 et 87 du chapitre IV, de même que la section II.1 du chapitre V de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) s'appliquent au stagiaire, compte tenu des adaptations nécessaires.

Recommandation 5 : Ajouter la disposition suivante pour la compensation des jours fériés à l'article 9 du projet de loi 14 :

En application de l'article 63 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), si un stagiaire rémunéré doit travailler l'un des jours indiqués au premier alinéa, l'employeur, en plus de verser au stagiaire le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) ou lui accorder un congé compensatoire qui doit être pris au courant du stage.

Recommandation 6 : Le stagiaire doit bénéficier d'une compensation financière ou d'une rémunération, au moins équivalente au salaire minimum en vigueur, pour les stages comportant des activités d'acquisition et de mise en œuvre des compétences requises pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme d'un certificat ou d'une attestation d'études.

4. Recours pour pratique interdite

À l'heure actuelle, lorsqu'un ou une stagiaire vit une situation répréhensible dans le cadre de son stage, le signalement de la situation ne se fait pas auprès d'un organisme comme la CNESST. Lorsque le programme est encadré par un responsable des stages, c'est généralement vers cette personne que l'étudiant ou l'étudiante décide de se tourner pour tenter de rectifier la situation. Pour les programmes ne bénéficiant pas de responsable des stages, le directeur du programme ou du département peut être contacté afin de signaler ou rectifier la situation. D'autre part, les associations étudiantes, qui sont habilitées à défendre les droits et les intérêts de la communauté étudiante, peuvent aussi agir comme personne-ressource vers qui la personne en stage, vivant une situation anormale, peut se tourner.

Dès lors, même en effectuant une campagne de sensibilisation auprès des personnes en stage ou qui sont sur le point d'entamer un stage, le processus d'une plainte auprès de la CNESST demeure complexe et requiert une connaissance du système. En permettant à une personne intéressée, comme l'établissement d'enseignement ou les organismes à but non lucratif représentant les droits et intérêts étudiants, de déposer une plainte au nom du stagiaire victime d'une pratique interdite, on peut augmenter les chances que les plaintes soient déposées et ainsi mieux adapter le processus à la réalité des stagiaires. D'ailleurs, la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) prévoit déjà un mécanisme semblable qui permet aux organismes sans but lucratif de défense des droits et intérêts des salariés de présenter, au nom du salarié, une plainte auprès de la CNESST pour des pratiques discriminatoires. De la même manière, on retrouve une disposition similaire dans le *Code du travail* (RLRQ, c. C-27) en ce qui a trait aux dépôts de griefs par une personne intéressée.

Recommandation 7 : Ajouter la disposition suivante pour le dépôt de la plainte à l'article 21 du projet de loi 14 :

Elle peut aussi être adressée, pour le compte du salarié qui y consent par écrit, par l'établissement d'enseignement ou par un organisme sans but lucratif de défense des droits des étudiants et étudiantes.

Au-delà du projet de loi 14

Au Québec, la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (RLRQ, c.D-8.3), aussi connue sous l'appellation « Loi du 1 % » agit comme mesure phare pour assurer la formation continue de la main-d'œuvre en obligeant les employeurs dont la masse salariale brute est de plus de 2 millions de dollars d'investir l'équivalent de 1 % de la masse salariale dans les activités de formation et de développement des compétences. Dans le cadre de cette loi, le *Règlement sur les dépenses de formation admissibles* (RLRQ, c. D-8.3, r.3) vient encadrer plus spécifiquement les dépenses pouvant être reconnues comme des investissements réalisés par les organisations en formation et développement des compétences de la main-d'œuvre. L'alinéa 15 de l'article 1 de ce règlement prévoit que les bourses pour l'accueil de stagiaire ou la rémunération du stagiaire et du maître de stage constituent des dépenses admissibles dans le cadre de la Loi. Il existe donc, pour les organisations dont la masse salariale est de plus de 2 millions de dollars, un incitatif, à travers la loi, pour offrir un revenu au stagiaire durant l'accomplissement de son stage. S'il est vrai que les petites et moyennes entreprises dont la masse salariale est de moins de 2 millions de dollars ont de moins grandes capacités à s'acquitter de ce type de dépense, il pourrait être pertinent de mettre en place un incitatif fiscal comme une subvention salariale ou un crédit d'impôt pour que ces organisations soient aussi en mesure d'offrir un revenu aux stagiaires.

À cet égard, nous pourrions prendre exemple sur le programme *Accélération* de Mitacs (2022) qui permet aux organisations désirant réaliser un projet de recherche en collaboration avec une université d'offrir une bourse à la personne qui fera le stage dans l'organisation. Mitacs subventionne la moitié du montant de la bourse et l'organisation accueillant le ou la stagiaire s'acquitte de l'autre moitié; les bourses ayant une valeur d'au plus 15 000 \$ pour un stage de 4 mois. Alors que ce programme vise les étudiants et étudiantes de deuxième et troisième cycle, il serait intéressant d'évaluer la possibilité d'offrir un programme similaire, avec les adaptations nécessaires, pour les personnes qui effectuent un stage dans le cadre d'études de 1^{er} cycle, collégiales, professionnelles ou secondaires.

D'autre part, la CPMT (2021) a notamment comme mission de « contribuer au développement, à la reconnaissance et à la mise en valeur des compétences de la main-d'œuvre en fonction des besoins actuels et futurs du marché du travail ». En ce sens, il pourrait être pertinent d'évaluer la possibilité d'offrir des subventions salariales ou la mise en place de programme du style *Accélération* à partir du *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.

Recommandation 8 : Mise en place d'incitatifs ou de subventions salariales pour les PME et les entreprises ayant une masse salariale de moins de 2 millions.

Comme nous l'avons vu précédemment, la définition de stage et l'utilisation du terme « stage » dans les offres d'emploi ne correspondent pas toujours à la définition que l'on souhaite donner dans le cadre du projet de loi 14. C'est pourquoi il sera essentiel de sensibiliser, les employeurs, les jeunes et les personnes qui souhaitent acquérir une première expérience de travail sur ce qui constitue ou non un stage au sens de la loi. Cela permettra notamment de clarifier les droits et obligations s'appliquant à la personne en question et d'éviter qu'elle se retrouve dans une situation précaire où ses droits ne sont pas respectés, sans qu'elle ne le sache. De plus, considérant le rôle prépondérant que la CNESST sera appelée à jouer dans le cas des recours à la disposition des stagiaires lors de pratiques interdites ou de harcèlement psychologique, il serait bénéfique de sensibiliser les jeunes au rôle que joue l'organisme et aux moyens de la contacter.

Pour y arriver, il pourrait être pertinent de revoir le plan d'action sur la jeunesse de la CNESST afin d'y intégrer un objectif en ce sens. Une autre possibilité pourrait être de passer à travers l'Escouade Jeunesse dont le rôle est de sensibiliser les jeunes vis-à-vis de leurs droits et obligations en matière de santé et sécurité du travail (CNESST, 2022). Pour les stagiaires spécifiquement, les établissements d'enseignement ainsi que les ordres professionnels comportant des stages pour accéder au titre pourraient former les stagiaires sur les règles applicables avant le début du stage. Pour les employeurs, l'offre d'une formation spécifique à l'encadrement des stagiaires pourrait être envisagée. Cette dernière pourrait être offerte par la CNESST ou encore être développée avec l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés ou le Barreau du Québec.

Recommandation 9 : Mise en place d'une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des jeunes pour expliquer ce qu'est un stage, ce qui n'est pas un stage, quels droits et recours s'appliquent à qui et quel rôle joue la CNESST pour assurer le respect des droits prévus dans les lois du travail.

Conclusion

En conclusion, les normes du travail ont été instaurées pour établir les conditions minimales auxquelles doit s'effectuer le travail dans les entreprises et organisations de compétence provinciale. À cet effet, plusieurs des dispositions prévues à la loi vont bien au-delà du salaire et permettent d'assurer le bien-être au travail. L'année dernière, l'adoption du projet de loi 59, *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*, a permis d'offrir une meilleure protection des stagiaires sur les lieux de travail en les assujettissant à *la Loi sur la santé et sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1). Or, les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) contribuent également à assurer la protection, la sécurité et le bien-être des stagiaires. Compte tenu du nombre significatif de dispositions que nous souhaitons voir adapter à la réalité des stagiaires, il pourrait être pertinent de les assujettir à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) au lieu de créer une loi spécifiquement pour ce groupe. Ainsi, en intégrant directement les stagiaires à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1) et en leur accordant les normes minimales établies pour une prestation de travail, on diminue les chances de créer de nouvelles disparités de traitement qui affecteraient davantage les jeunes sur le marché du travail.

Le projet de loi 14 montre bien le besoin de clarification quant à l'encadrement des stages en milieu de travail. Bien que les personnes en stage disposent d'un statut particulier lié au contexte de la relation tripartite entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'employeur, il n'en demeure pas moins qu'elles contribuent, dans le cas d'activités d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences, à la réalisation des activités de l'entreprise. Dans plusieurs cas, les stages constituent la première étape dans le parcours d'intégration professionnelle des jeunes sur le marché du travail. Si nous voulons encourager les jeunes à continuer de se former pour répondre aux besoins du marché du travail, il faut s'assurer qu'une personne n'ait pas à choisir entre la poursuite de sa formation et la subsistance à ses besoins. Considérant la valeur ajoutée que peuvent avoir les stages en milieu de travail pour l'organisation et pour le développement professionnel du stagiaire, il est donc important d'assurer la mise en place de conditions gagnantes pour la réussite des stages.

Bibliographie

Textes de loi

Code civil du Québec, L.R.Q, c. CCQ-1991

Code du travail, L.R.Q, c. C-27.

Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, L.R.Q, c. D-8.3

Loi sur les normes du travail, L.R.Q, c. N-1.1

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q, c. S-2.1

Projet de loi no 14, *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, 2^e session, 42^e législature (déposé le 2 décembre 2021).

Projet de loi no 59, *Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail*, 1^{re} session, 42^e législature, Québec, 2020 (déposé le 27 octobre 2020).

Règlement sur les dépenses de formation admissibles, L.R.Q., c. D-8.3, r.3

Références générales

CEP Saint-Jérôme (2022). *DEP Mécanique automobile*. Repéré au : <https://formationcep.com/programme/programme.php?id=2> (19 janvier 2022)

Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), (2022). *Escouade Jeunesse*, repéré à : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/escouade-jeunesse> (19 janvier 2022)

Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), (2020). *Stratégie jeunesse 2020-2023*, 8p. Repéré à : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc100-2138web_0.pdf (19 janvier 2022)

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), (2021). *Mission*. Repéré à : <https://www.cpmt.gouv.qc.ca/organisation/mission.asp> (19 janvier 2022)

Desmarais, L. (2012). *L'élaboration des normes du travail au Québec*, Regards sur le travail, volume 9, numéro spécial – Forum 2012, 17p. Repéré à : https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol09-forum/06_Elaboration_normes_du_travail.pdf (19 janvier 2022)

Québec Emploi (2022). *Postes actuellement offerts* [Plateforme recherche d'emplois]. Repéré à : <https://www.quebecemploi.gouv.qc.ca/plateforme-emploi/?lang=fr> (19 janvier 2022)

École du Barreau (2022). *Stage*. Repéré à : <http://www.ecoledubarreau.qc.ca/stage/> (19 janvier 2022)

Gouvernement du Québec (2021a). *Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologie de l'information et des communications*. Repéré à : <https://www.quebec.ca/emploi/planification-et-gestion-de-carriere/formation/programme-requalification-accompagnement-ti-communications> (19 janvier 2022)

Gouvernement du Québec (2021b). *Liste des formations admissibles*, Programme pour la requalification et l'accompagnement en technologie de l'information et des communications . Repéré à : <https://www.quebec.ca/emploi/planification-et-gestion-de-carriere/formation/programme-requalification-accompagnement-ti-communications/liste-formations-admissibles> (19 janvier 2022)

Gouvernement du Québec (2021c). *Devenez préposé en CHSLD*. Repéré à : <https://www.quebec.ca/education/formations-sante/devenir-prepose-chsld> (19 janvier 2022)

Braham, E. et Homsy, M. (2021). *Formation et mobilité de la main-d'oeuvre: Le Québec prêt pour*

l'avenir? État des lieux, défis et pratiques inspirantes, Institut du Québec, Mai 2021, 68p. Repéré à : <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/05/202105-IDQ-Formation-et-mobilite-de-la-main-doeuvre.pdf> (19 janvier 2022)

Marchand, A., Blanc, M. E., & Beaugard, N. (2018). *Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms?*. *Occupational Medicine*, 68(6), 405-411.

Mitacs (2022). *Accélération* (programme). Repéré à : <https://www.mitacs.ca/fr/programmes/acceleration> (19 janvier 2022)

MTESS (2021). *Analyse d'impact réglementaire – Projet de loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, rapport préliminaire, 18 octobre 2021.

Québec Emploi (2022). Postes actuellement offerts. Repéré à : <https://www.quebecemploi.gouv.qc.ca/plateforme-emploi/?lang=fr> (19 janvier 2022)

42 Québec (2022). *Les questions les plus demandées*. Repéré à : <https://42quebec.com/faqs/> (19 janvier 2022)