

**Mémoire présenté à la**  
**Commission de l'économie et du travail**  
**Projet de loi 14, *Loi visant à assurer la protection***  
***des stagiaires en milieu de travail***

**Marie-Ève Bernier**, professeure, École des sciences de l'administration, TÉLUQ

**Stephanie Bernstein**, professeure, Département des sciences juridiques, UQAM

**Dalia Gesualdi-Fecteau** professeure et titulaire de la Chaire de recherche sur l'effectivité du droit du travail, Département des sciences juridiques, UQAM

**Gilles Trudeau**, professeur, Faculté de droit, Université de Montréal

**Guyline Vallée**, professeure, École de relations industrielles, Université de Montréal

31 janvier 2022

Table des matières

<b>Présentation des auteur.es</b> .....	2
<b>Remerciements</b> .....	2
<b>Synthèse des recommandations</b> .....	3
<b>Introduction</b> .....	4
<b>2. Que prévoient la <i>Loi sur les normes du travail</i> et ses règlements? Un bref état des lieux</b> 7	
2.1 Les notions de stage et de stagiaire dans la <i>Loi sur les normes du travail</i> et ses règlements .....	7
2.2 La notion d'étudiant dans la <i>Loi sur les normes du travail</i> et ses règlements.....	9
2.3 L'absence de rémunération comme critère permettant d'exclure les stagiaires-étudiant.es de la <i>Loi sur les normes du travail</i> .....	11
<b>3. Analyse du <i>Projet de loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail</i></b> <sup>14</sup>	
3.1 La mise en place d'une loi particulière visant les stagiaires.....	14
3.2 Portée restreinte des droits prévus au PL <sup>14</sup> .....	17
i. Le droit de s'absenter certains jours fériés .....	18
ii. Le droit de s'absenter pour cause de maladie ou pour raisons familiales ou parentales	18
iii. Absence suite au décès d'un proche parent .....	18
iv. Absence à l'occasion du mariage ou de l'union civile .....	19
v. Absence à l'occasion de la naissance d'un enfant .....	19
vi. Le droit au milieu de travail exempt de harcèlement psychologique .....	20
vii. Recours conférés aux stagiaires.....	20
3.3 Application des normes en matière de durée du travail prévues par la <i>Loi sur les normes du travail</i> aux stagiaires visé.es par le <i>Projet de loi</i> .....	22
<b>4. Recommandations</b> .....	23

## **Présentation des auteur.es**

**Marie-Ève Bernier** est professeure à l'École des sciences de l'administration de l'Université TÉLUQ. Elle s'intéresse aux rapports collectifs de travail (droit d'association, lois spéciales forçant le retour au travail, tactiques antisyndicales), aux droits fondamentaux des travailleurs et aux frontières du salariat, plus particulièrement aux travailleurs qui sont exclus de la protection des lois du travail.

**Stephanie Bernstein** est professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM. Elle s'intéresse notamment aux enjeux juridiques de la précarisation du travail, à l'encadrement du télétravail et aux conflits famille-travail.

**Dalia Gesualdi-Fecteau** est professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM et titulaire de la Chaire de recherche sur l'effectivité du droit du travail. Elle s'intéresse aux déficits de protection avec lesquels différents groupes de travailleurs et de travailleuses composent, lesquels découlent autant de l'inadéquation du droit du travail qu'aux enjeux d'accès aux protections existantes.

**Gilles Trudeau** est professeur à la Faculté de droit de l'Université de Montréal. Il s'intéresse à l'évolution du droit du travail dans une économie mondialisée.

**Guylaine Vallée** est professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Elle s'intéresse aux relations d'emploi atypiques, aux nouvelles formes de gestion flexible du temps de travail et aux effets du morcellement normatif et institutionnel du droit du travail sur la protection des salariés.

## **Remerciements**

Les auteur.es du présent mémoire souhaitent remercier Me Geneviève Richard, candidate au doctorat en droit à l'UQAM, et Me Camille Hallée-Ouimette, candidate à la maîtrise en droit à l'UQAM, dont les recherches ont alimenté le présent mémoire.

Les auteur.es souhaitent également remercier Me Johanne Tellier pour ses judicieux commentaires.

Les opinions et commentaires exprimés dans le présent texte ne lient toutefois que les auteur.es.

## **Synthèse des recommandations**

- 1) Qu'en lieu et place d'une loi particulière, soit ajoutée une section dans la *Loi sur les normes du travail* portant sur les stages
- 2) Qu'en lieu et place de l'exclusion visant l'étudiant.e 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, soit modifié l'article 3(5) de la *Loi sur les normes du travail* afin que l'exclusion qu'il établit ne vise que les stages d'observation tout en conférant à ces stagiaires certains droits prévus à la LNT
- 3) Qu'afin de clarifier la portée de la LNT eu égard aux personnes effectuant des « faux stages », soit introduite une disposition visant à lever toute ambiguïté à cet égard

## Introduction

S'il était adopté, le *Projet de loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* (ci-après PL14) introduirait une nouvelle loi s'intéressant spécifiquement aux personnes effectuant « toute activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requise pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études<sup>1</sup> ». En définissant ainsi la notion de stage, le PL14 introduit une importante confusion en évitant de préciser si certain.es stagiaires seraient toujours visé.es par la *Loi sur les normes du travail*<sup>2</sup> (ci-après LNT). En effet, le PL14 prévoit à son article 6 que « les normes relatives aux conditions de réalisation des stages contenues dans la présente loi sont d'ordre public. Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme relative à une condition de réalisation de stage est nulle de nullité absolue ». Cet article précise ensuite que « malgré l'alinéa précédent, une disposition d'une convention, d'un décret ou d'une autre loi peut avoir pour effet d'accorder à un stagiaire une condition de réalisation de stage plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ». Si cette disposition fait en sorte que, advenant l'adoption du PL14, la LNT s'appliquerait toujours à certain.es stagiaires, quels sont ceux qui pourraient bénéficier des protections de la LNT? La définition de la notion de « stagiaire » dans le PL14 est également très large : « toute personne, salariée ou non, qui réalise un stage auprès d'un employeur » (art. 1). Comment distinguer les stagiaires visé.es par la LNT et ceux jouissant uniquement des protections prévues au PL14? De plus, comme nous le verrons, le PL14 introduit une liste restreinte de droits pour les stagiaires, et ce, que le stage soit rémunéré ou non.

Ce mémoire examine la nature et la portée du PL14. Pour ce faire, nous proposerons d'abord une typologie des stages à partir de laquelle nous commenterons le PL14 (1). Ensuite, nous examinerons de quelle façon se présente aujourd'hui l'encadrement juridique des stages dans la *Loi sur les normes du travail* et le *Règlement sur les normes du travail* (2). Dans un troisième

---

<sup>1</sup> *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, projet de loi n°14 (présentation - 2 décembre 2021), 2e sess., 42e légis. (Qc), art. 1. [PL14]

<sup>2</sup> *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c. N-1.1 [LNT].

temps, nous procéderons à une analyse des failles et déficits de protection qu'entraîne le PL14 (3). Finalement, nous ferons part de certaines recommandations susceptibles de corriger ces écueils (4).

## 1. Typologie des stages

Aux fins de l'analyse du PL14, il semble opportun de présenter une typologie des stages. Pour ce faire, nous reprendrons la typologie présentée dans le *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement en vue de la rédaction de conventions de stage*, préparé par le ministère de l'Enseignement supérieur, en collaboration avec le ministère de l'Éducation<sup>3</sup>, à laquelle nous ajouterons une quatrième catégorie, soit les « faux » stages.

### 1) *Stage d'observation*

Les stages d'observation visent, entre autres, à permettre à l'étudiante ou à l'étudiant :

- de valider son choix de carrière;
- d'explorer les principales caractéristiques des milieux de travail où elle ou il sera appelé à exercer des activités;
- de s'initier dans un milieu de stage aux principales tâches qu'elle ou il aura à accomplir;
- de se familiariser avec les processus de travail propres aux futures activités qu'elle ou il aura à exercer<sup>4</sup>.

### 2) *Stage d'acquisition des compétences*

Les stages d'acquisition de compétences visent, entre autres, à permettre à l'étudiante ou à l'étudiant :

- de s'intégrer graduellement à un milieu de stage et d'en saisir le fonctionnement;

---

<sup>3</sup> Direction des affaires étudiantes et institutionnelles, Direction générale des affaires universitaires et interordres et Secteur du soutien aux réseaux, *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement en vue de la rédaction de conventions de stage*, Gouvernement du Québec, Ministère de l'Enseignement supérieur, 2020, en ligne : <[https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Stages-etudiants\\_Guide-accompagnement.pdf?1639424307](https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Stages-etudiants_Guide-accompagnement.pdf?1639424307)>.

<sup>4</sup> *Id.*, p.6.

- de se familiariser avec les futures activités qu'elle ou il aura à exercer et de saisir en quoi consistent les habiletés et les attitudes qui leur sont propres;
- de mettre progressivement en pratique des connaissances, des habiletés et des attitudes acquises au cours de sa formation;
- de s'approprier les futures activités qu'elle ou il aura à exercer<sup>5</sup>.

### 3) *Stage de mise en œuvre des compétences*

Les stages de mise en œuvre de compétences visent, entre autres, à permettre à l'étudiante ou à l'étudiant :

- de s'intégrer dans un milieu de stage et de prendre part activement à toutes les activités qui s'y déroulent;
- de mettre en œuvre des activités complexes en tenant compte de tous les facteurs en présence;
- de mobiliser l'ensemble des connaissances, des habiletés et des attitudes acquises au cours de sa formation dans le déploiement des compétences inhérentes à ces activités<sup>6</sup>.

### 4) *Faux stage*

Le faux stage est un stage non rémunéré axé sur la réalisation de tâches et qui est effectué à l'initiative du chercheur d'emploi dans l'objectif d'acquérir de l'expérience de travail. Ce stage se déroule dans une entreprise ou dans un organisme et il n'est pas encadré par un programme de formation ou un établissement d'enseignement. Le faux stage s'apparente grandement à une prestation de travail, mais qui n'est pas rémunérée ou rémunérée sous le salaire minimum<sup>7</sup>. Le faux stage est en quelque sorte une période de travail préalable à l'embauche ou une forme de pré-emploi utilisée par un employeur qui souhaite valider son intérêt pour l'embauche du faux stagiaire. L'ambiguïté du terme « stage » dans le langage courant permet à un employeur de se soustraire aux normes applicables aux conditions de travail<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> *Id.*, p.7.

<sup>7</sup> Sur la question des faux stages, nous souhaitons souligner l'apport de Me Camille Hallée-Ouimette, étudiante à la maîtrise en droit à l'UQAM.

<sup>8</sup> Andrew Langille, « Lost in Transition: the Impact of Unpaid Internships on Ontario's Youths » (29 août 2013), en ligne : < <http://www.youthandwork.ca/2013/08/lost-in-transition-impact-of-unpaid.html>>. Il est à noter que toute période d'essai doit être rémunérée selon la LNT (art. 57(4)).

Comme cette typologie est en partie reprise dans la définition du terme « stage » prévue au PL14, c'est à partir de celle-ci que nous le commenterons.

## **2. Que prévoient la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements? Un bref état des lieux**

Cette section sera l'occasion d'analyser de quelle façon la LNT et les règlements adoptés en vertu de celle-ci abordent les notions de stagiaire (2.1) et d'étudiant.e (2.2). Finalement, nous envisagerons les parallèles entre le stage et le contrat de bénévolat (2.3).

### 2.1 Les notions de stage et de stagiaire dans la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements

D'entrée de jeu, il convient de souligner que la *Loi sur les normes du travail* et les règlements adoptés en vertu de celle-ci ne définissent pas les notions de « stage » ou de « stagiaire ».

On retrouve toutefois le mot de « stagiaire » aux articles 77 et 88 de la LNT. L'article 77 de la LNT prévoit que les dispositions portant sur les congés annuels payés ne s'appliquent pas aux personnes effectuant un stage dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi<sup>9</sup>.

De son côté, l'article 88 de la LNT permet au gouvernement d'« exempter de l'application totale ou partielle [des articles 40 à 51.1 portant sur le salaire] [...] une ou plusieurs *catégories de salariés* qu'il désigne, notamment [...] les stagiaires dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi<sup>10</sup> » [nos italiques]. Si l'article 40 de la LNT établit le principe du salaire minimum, l'article 2 du *Règlement sur les normes du travail* (ci-après RNT) dresse une liste de *salariés* spécifiquement exclus de la norme du salaire minimum<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> LNT, art. 77 par. 7.

<sup>10</sup> LNT, art. 88.

<sup>11</sup> LNT, art 40 al 1 (le salaire minimum est établi par un règlement adopté par le gouvernement); *Règlement sur les normes du travail*, RLRQ c N-1.1, r 3, art. 3 et 4 [RNT].

Deux paragraphes de l'article 2 RNT visent spécifiquement les stagiaires. Tout d'abord, le troisième paragraphe de l'article 2 du RNT exclut du salaire minimum établi par le règlement « le stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (chapitre E-20.1)<sup>12</sup> ». Or, l'article 61 de *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*<sup>13</sup> a été abrogé en 2004<sup>14</sup>. L'article 2(3) RNT serait donc désuet.

Le deuxième paragraphe de l'article 2 du RNT prévoit que « le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi » (par ex. : la personne qui doit faire un stage de six mois en vertu du *Règlement sur la formation professionnelle des avocats*<sup>15</sup>) est exclu du salaire minimum. Pour qu'un.e stagiaire soit visé par cette exclusion, la loi qui crée l'obligation de suivre un stage afin d'accéder à un ordre professionnel doit préciser la durée et la nature du stage<sup>16</sup>. Une fois la durée du stage obligatoire terminée, le travailleur n'est plus visé par l'exclusion<sup>17</sup>.

Il convient ici de souligner un certain flou : les articles 88 de la LNT et 2 du RNT exemptent des groupes de *salariés* de la norme du salaire minimum<sup>18</sup>. Ces articles semblent souvent être interprétés à tort comme permettant de ne pas rémunérer un.e stagiaire qui effectue une prestation de travail subordonnée. Cette interprétation serait contraire à l'esprit de la loi, car elle aurait pour effet de soustraire les stagiaires à l'application de la LNT, qui est une loi d'ordre public, puisque celle-ci définit le salarié comme étant « une personne qui travaille pour un

---

<sup>12</sup> LNT, art. 2(3).

<sup>13</sup> Voir *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, RLRQ c e-20.1, art 61.

<sup>14</sup> PL56, *Loi modification la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives*, 1<sup>e</sup> sess, 37<sup>e</sup> lég, Québec, 2004, art 38.

<sup>15</sup> RLRQ, c B-1, r 14, art 21 et suivants.

<sup>16</sup> CNESSST, « Article 2. Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, a. 88, 89 et 91; après refonte chapitre N-1.1, r. 3) », *Guide Interprétation et jurisprudence des normes du travail*. CNESSST, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/reglements-adoptes-en-vertu-loi-sur-normes-travail/reglement-sur-normes-travail-chapitre-n-11-88-89/salaire-minimum-art-2-5/article-2>>.

<sup>17</sup> *Commission des normes du travail du Québec c. Boggia* AZ-92029095 D.T.E. 92T-732 (C.Q.)

<sup>18</sup> LNT, art. 88; RNT, art 2.

employeur et qui a droit à un salaire<sup>19</sup> ». Le fait de ne pas avoir droit à un salaire minimum ne signifie pas que ces salariés n'ont pas le droit d'être rémunérés en échange du travail effectué. Ces salariés sont seulement susceptibles de recevoir moins que le salaire minimum établi dans le RNT.

## 2.2 La notion d'étudiant dans la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements

Bien qu'elle ne définisse pas la notion d'« étudiant », la LNT établit des normes particulières pour certains étudiants qui travaillent. Par exemple, elle prévoit que la durée de la semaine normale de travail prévue à la LNT ne s'applique pas à « un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs<sup>20</sup> ». Ces mêmes étudiants sont aussi exclus des dispositions portant sur les congés annuels<sup>21</sup> et le salaire minimum<sup>22</sup>. Il faut distinguer ces étudiants de ceux qui effectuent un stage en milieu de travail dans le cadre de leur formation.

Concernant les stagiaires-étudiants, il est impératif de s'attarder à l'article 3 de la LNT qui exclut, en tout ou en partie, certaines catégories de personnes salariées de l'application de la LNT. En effet, l'article 3(5) prévoit que la loi n'est pas applicable 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 ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie<sup>23</sup> ». Il importe toutefois de souligner que les dispositions relatives au harcèlement psychologique, à la retraite et à certains motifs interdits de sanction

---

<sup>19</sup> LNT, art. 1(10). Voir également l'interprétation que propose l'École du Barreau quant à l'applicabilité des lois du travail aux stagiaires effectuant le stage régi par le *Règlement sur la formation professionnelle des avocats*, lequel constitue un stage dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi : en ligne, [http://www.ecoledubarreau.qc.ca/media/cms\\_page\\_media/51/stagiaire-et-lois-travail-mai-mai-2021.pdf](http://www.ecoledubarreau.qc.ca/media/cms_page_media/51/stagiaire-et-lois-travail-mai-mai-2021.pdf)

<sup>20</sup> LNT, art. 54.

<sup>21</sup> LNT, art. 77.

<sup>22</sup> RNT, art. 2(1). À l'instar des stagiaires dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi, c'est l'article 88 de la LNT qui rend cette exclusion possible.

<sup>23</sup> LNT, art. 3(5).

s'appliquent à toute personne salariée et à tout employeur, même ceux qui sont exclus de l'application de la loi<sup>24</sup>.

L'article 3(5) LNT a-t-il pour effet de priver l'ensemble des stagiaires-étudiant.es, soit les personnes effectuant un stage obligatoire ou non obligatoire sous la supervision d'un établissement d'enseignement des protections prévues par le LNT? Nous estimons que ce n'est pas le cas.

D'une part, la LNT est une loi d'ordre public qui énonce des règles à caractère social. Toutes les exceptions à ces règles doivent être interprétées restrictivement, c'est-à-dire « qu'elles ne doivent pas être étendues aux cas non formellement prévus par la loi<sup>25</sup> ».

D'autre part, notre analyse de la doctrine et de la jurisprudence n'identifie aucune interprétation permettant de conclure que l'exception prévue à l'article 3(5) vise tous les stagiaires-étudiant.es. Comme le souligne l'auteur Carol Jobin, « l'étudiant est exclu de la notion de salarié et l'entreprise qui l'emploi[e] est exemptée de l'application de la *Loi sur les normes du travail* en vertu de l'article 3(5) L.n.t. à l'égard seulement d'un travail qu'il effectue pendant son année scolaire dans un établissement (ou entreprise) choisi par un établissement d'enseignement et qui correspond à 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<sup>26</sup> [nos italiques] ». Or, ni la LNT ni le RNT ne définissent ce qu'est « un programme d'initiation au travail approuvé ». Comme le souligne le Guide d'interprétation de la LNT de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (section normes) (ci-après CNESST), ces conditions sont cumulatives et il importe de faire la distinction « entre un étudiant au sens du paragraphe 5° de l'article 3 LNT et un stagiaire dans le cadre d'un stage de formation<sup>27</sup> ».

---

<sup>24</sup> LNT, art. 3.1. Cet article prévoit que les dispositions relatives à une pratique interdite prévue aux paragraphes 7 et 10 à 19 de l'art. 122 LNT s'appliquent à tout salarié et à tout employeur.

<sup>25</sup> Annick Desjardins, « Rémunération », dans JurisClasseur Québec, *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 21, par. 15, à jour au 1er janvier 2021; *Commission des normes du travail c. 3886298 Canada inc.*, 2014 QCCA 1261, par. 3.

<sup>26</sup> Carol Jobin, « Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail », dans JurisClasseur Québec, *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 8, par. 168, à jour au 14 décembre 2020.

<sup>27</sup> CNESST, « Article 3. Chapitre II - Le champ d'application (Art.2 à 3.1) », *Guide Interprétation et jurisprudence des normes du travail*. CNESST, en ligne :

Il n'en demeure pas moins que cette disposition, dont la portée est ambiguë, est susceptible d'entraîner une confusion quant aux groupes d'étudiant.es-salarié.es exclu.es des protections prévues à la LNT. Le PL14 ne fera que contribuer à cette ambiguïté en laissant entendre que tous les stagiaires visés par les définitions de « stagiaire » et de « stage » sont exclus de la LNT.

### 2.3 L'absence de rémunération comme critère permettant d'exclure les stagiaires-étudiant.es de la *Loi sur les normes du travail*

Ainsi, certain.es stagiaires-étudiant.es sont susceptibles d'être considéré.es comme des salariés au sens de la LNT. Bien que la LNT ne fasse pas explicitement référence au contrat de travail dans sa définition de salarié, la jurisprudence interprète la notion de salarié en fonction des trois conditions constitutives du contrat de travail, soit la prestation de travail, le lien de subordination et la rémunération<sup>28</sup>.

Il importe d'abord de souligner que la LNT définit la notion de salaire comme étant la « rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le salaire ou les services d'un salarié<sup>29</sup> ». Comme le rappelle le Guide d'interprétation de la CNESST, « dès qu'un salarié reçoit une quelconque rémunération pour le travail effectué, peu importe qu'on l'appelle 'boni', 'commission', 'récompense' ou autrement, il s'agit d'un salaire<sup>30</sup> ». Il a même été décidé que le paiement du travail par le troc, en l'espèce travailler pour rembourser une dette, constitue un salaire<sup>31</sup>.

Il convient de rappeler que différents programmes de bourses ont été mis en place par le ministère de l'Enseignement supérieur au cours des dernières années. Ces bourses permettent

---

<<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-ii-champ-dapplication-art2-31/article-3>>.

<sup>28</sup> Charles Caza, *Loi sur les normes du travail : Législation, Jurisprudence et Doctrine*, 12<sup>e</sup> éd, Montréal, Wilson & Lafleur Ltée, 2012 à la p 130. Pour une analyse de la notion de salarié, Carol Jobin, « Statuts de salarié et d'employeur dans les lois du travail », dans JurisClasseur Québec, *Rapports individuels et collectifs du travail*, fasc. 8, à jour au 14 décembre 2020.

<sup>29</sup> LNT, art. 1 (9).

<sup>30</sup> CNESST, « Article 1. Chapitre I - Définitions (Art.1) », *Guide Interprétation et jurisprudence des normes du travail*. CNESST, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-i-definitions-art1/article-1>>.

<sup>31</sup> *Deschamps c. École supérieure de danse de Québec*, [1998] R.J.D.T. 1273 (C.T.), requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 1998-10-02), 500-05-043110-988

de soutenir financièrement des étudiant.es effectuant certains stages obligatoires dans différentes formations ciblées<sup>32</sup>. Le montant de ces bourses varie de façon importante.

Est-ce que ces bourses sont susceptibles de constituer de la rémunération au sens de la LNT? Dans une affaire portant sur le *Code du travail*, le syndicat requérant demandait à être accrédité afin de représenter toutes les personnes salariées ayant le statut de stagiaires postdoctoraux dont la rémunération était versée sous forme de bourse<sup>33</sup>. L'employeur, une université, soutenait que les stagiaires n'étaient pas des personnes salariées au sens du *Code du travail* étant donné l'absence de lien de subordination et de rémunération. Le tribunal tranche le litige en décidant que ces stagiaires étaient dans les faits des salarié.es de l'université, et souligne, notamment que les bourses versées pouvaient être considérées comme de la rémunération, ce terme étant de portée suffisamment large.

Mais il y a plus. Le fait que certains stagiaires-étudiant.es ne reçoivent aucune forme de rémunération les prive-t-il systématiquement du statut de salarié? Pour répondre à cette question, il nous semble opportun de dresser un parallèle avec la personne disposant d'un statut de bénévole.

Pour déterminer s'il s'agit de bénévolat ou de travail qui devrait être rémunéré, les tribunaux prennent en considération l'ensemble des circonstances, notamment la présence d'une forme de rémunération, mais également l'intention des parties, la présence d'un lien de subordination, le type de tâches effectuées et la nature de l'organisation où elles le sont.

Pour déterminer si une personne est salariée ou bénévole, la CNESST procède à une analyse globale de la situation, une analyse qui va au-delà de la seule présence ou absence d'une rémunération. En ce sens, la CNESST se demandera si la personne fournit une prestation de travail et s'il y a présence d'un lien de subordination. Ce dernier volet se vérifie notamment en

---

<sup>32</sup> Il s'agit notamment du Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires et des bourses destinées aux internes en psychologie. Voir : Québec, « Bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires », en ligne : <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires>.

<sup>33</sup> *Syndicat des post-doctorants (SPODOC)-Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et Université du Québec à Montréal*, 2011 QCCRT 0469 (requête en révision rejetée, 2012 QCCRT 0437).

répondant à des questions telles que : le travailleur « doit-il se plier aux exigences de l'employeur relativement à la façon d'exécuter le travail, à l'horaire de travail, à la disponibilité au travail ? L'employeur compte-t-il sur les services de l'employé ?<sup>34</sup> ».

Le contrat de bénévolat n'est pas strictement un « contrat de travail non rémunéré ». D'abord, le bénévole doit accepter volontairement et librement d'exécuter une prestation de travail à titre gratuit<sup>35</sup>. Ensuite, le lien de subordination entre l'employeur et le bénévole est beaucoup plus faible que dans une relation d'emploi. Il demeure que celui-ci constitue le critère le plus déterminant dans la distinction du contrat de bénévolat du contrat de travail. Plus le niveau d'autorité que l'employeur détient sur la personne qui exécute gratuitement le travail est important, plus les chances d'être en présence d'un contrat de travail sont élevées<sup>36</sup>. Ainsi, la Cour du Québec déterminait qu'une étudiante qui travaillait à titre gratuit était dans les faits une salariée déguisée puisqu'une supérieure établissait son horaire et déterminait les tâches qu'elle devait exécuter<sup>37</sup>.

Ce même raisonnement s'applique également aux stagiaires qui effectuent un stage « dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi » (RNT, art 2(2)). Comme vu précédemment, en vertu des articles 88 LNT et 2 (2) RNT ces stagiaires ont droit à un salaire, et ce, malgré une entente au contraire. Ils ne sont donc pas des bénévoles.

Ainsi, un.e stagiaire ne serait pas automatiquement exclu.e du statut de personne salariée au sens de la LNT, notamment du simple fait qu'il ou elle ne reçoit pas de rémunération. Comme nous le verrons dans la section suivante, en plus de restreindre à certaines normes du travail les droits conférés aux stagiaires, l'adoption du PL14 est susceptible d'introduire une ambiguïté quant aux stagiaires pouvant bénéficier des protections prévues par la LNT.

---

<sup>34</sup> CNESST, « Article 1. Chapitre I - Définitions (Art.1) », *Guide Interprétation et jurisprudence des normes du travail*. CNESST, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/acces-linformation/documents-servant-prise-decision/normes-travail/loi-sur-normes-travail/chapitre-i-definicions-art1/article-1>>.

<sup>35</sup> *Commission du salaire minimum c Corp de l'Hôpital d'Youville de Sherbrooke*, JE 80-521, AZ-80021287 (SOQUIJ) [*Hôpital d'Youville*].

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c Carte Verte canadienne inc.*, 2017 QCCQ 11461.

### **3. Analyse du Projet de loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail**

Dans cette section du mémoire, nous nous pencherons sur l'effet du PL14 (3.1) et sur la portée des droits qu'il établit (3.2). Il importe également de souligner que le PL14 ne fait pas mention de la protection des normes en matière de durée du travail prévues par la LNT (3.3).

#### 3.1 La mise en place d'une loi particulière visant les stagiaires

Le droit du travail est un ensemble complexe. Les sources du droit du travail sont multiples et l'application du droit du travail résulte de l'intervention de plusieurs institutions assumant des fonctions administratives et juridictionnelles. Nous estimons que l'adoption d'une nouvelle loi du travail ajouterait un étage à l'édifice de cette complexité, alors que d'autres solutions peuvent être préconisées.

Le PL14 vise « toute activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requise pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études » ; ces conditions sont cumulatives. La définition de la notion de « stagiaire » du PL14 prévoit qu'il s'agit de toute personne « salariée ou non » qui réalise un stage auprès d'un employeur.

Bien que le PL14 aurait pour effet d'octroyer des droits aux stagiaires effectuant un stage d'observation, nous sommes d'avis qu'il entraîne un recul pour les personnes effectuant des stages d'acquisition ou de mise en œuvre de compétences qui, en vertu du droit en vigueur, sont susceptibles de bénéficier des protections prévues à la LNT.

De notre point de vue, il convient de distinguer les types de stages. Le stage d'observation bénéficie principalement au stagiaire et de façon limitée au milieu de stage et il est généralement de courte durée. Il en est autrement des stages visant l'acquisition ou la mise en œuvre des compétences, lesquels bénéficient autant milieu de stage qu'au stagiaire et où le

coefficient d'intégration dans le milieu de stage est plus important. Ces stages sont généralement plus longs et on y décèle habituellement un rapport de subordination juridique entre la personne effectuant le stage et le milieu de stage. De plus, plusieurs de ces stages sont rémunérés.

Nous sommes d'avis que s'il était adopté, le PL14 entraînerait une importante confusion susceptible d'entraîner une perte de droits pour certains groupes de stagiaires effectuant des stages visant l'acquisition ou la mise en œuvre de compétences, notamment celles et ceux qui sont rémunéré.es et/ou juridiquement subordonné.es à l'employeur. En effet, l'état actuel du droit fait en sorte que ces stagiaires sont susceptibles d'être reconnu.es comme des personnes salariées au sens de la LNT. Or, si le PL14 était adopté en l'état, est-ce que ces stagiaires pourraient prétendre aux protections prévues par la LNT?

Afin de bien comprendre le déficit de protection d'un nombre important de stagiaires qui sera soit maintenu ou exacerbé par le PL14, il semble opportun de brosser un parallèle avec la situation des apprentis dans d'autres secteurs. La *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* définit l'apprentissage comme étant « un mode de formation professionnelle dont le programme est destiné à qualifier un apprenti et comporte une période de formation pratique chez un employeur et généralement des cours dans des matières techniques et professionnelles pertinentes<sup>38</sup> ». À l'instar des stagiaires, les apprentis doivent réaliser certaines tâches « sous la supervision d'une personne qualifiée pour les travaux supervisés qui est sur place et à proximité de l'apprenti<sup>39</sup> ». À titre d'illustration, le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction* prévoit qu'un « employeur ne peut faire exécuter des tâches par un apprenti que sous la surveillance immédiate d'un compagnon<sup>40</sup> ». Les apprentissages dans le secteur de la construction sont divisés en plusieurs périodes visant l'acquisition et la reconnaissance des compétences. Si l'on prend l'exemple de l'apprenti

---

<sup>38</sup> *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, RLRQ c. F-5, art. 1 c).

<sup>39</sup> *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie et de mécanique de systèmes de déplacement mécanisé dans les secteurs autres que celui de la construction*, RLRQ, c. F-5, r. 1, art.17 et *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression*, RLRQ, c. F-5, r. 2, art. 21.

<sup>40</sup> RLRQ, c R-20, r. 8, art 18.

pour le métier de charpentier-menuisier, il ou elle doit effectuer un total de 6000 heures d'apprentissage, divisées en trois périodes de 2000 heures afin de recevoir son certificat de compétence de compagnon de métier. L'apprenti est rémunéré à des taux horaires différents selon la période et le sous-secteur. En 2019, le salaire pendant la première période d'apprentissage était entre 21,71\$/heure et 23,98\$/heure, selon le sous-secteur, pour atteindre entre 30,76\$/heure et 33,93\$/heure pendant la troisième période<sup>41</sup>. Il est également à noter que la plupart des autres conditions de travail prévues aux conventions collectives s'appliquent aux apprentis<sup>42</sup>. Comment ne pas conclure à l'existence de grandes similitudes entre un apprentissage dans le secteur de la construction, et un stage « d'acquisition des compétences » ou un stage « de mise en œuvre des compétences » visé par le PL14?

On ne peut ainsi taire le fait que certains secteurs, comme celui de la construction, sont à prédominance masculine, contrairement à d'autres secteurs à prédominance féminine où s'effectuent des stages visés par le PL14. Alors que le secteur de la construction est composé de 11% (2019) de femmes et que certains sous-secteurs affichent un taux de représentativité féminine encore moindre (par ex. moins de 3% (2018) des charpentiers-menuisiers sont des femmes), les femmes sont nettement surreprésentées, entre autres, dans le secteur de la santé et des services sociaux (81%; 2019) et de l'enseignement (71%; 2019); la proportion des femmes dans ces secteurs est en augmentation depuis 20 ans<sup>43</sup>. Bien que l'évolution historique de la formation et de la reconnaissance des qualifications professionnelles soit distincte dans le secteur de la construction, nous devons conclure que la protection qu'offre le droit du travail aux stagiaires dans plusieurs secteurs à prédominance féminine est extrêmement faible comparativement à celle offerte aux apprentis dans la construction, pour ne retenir que l'exemple de ce secteur. Vu ce qui

---

<sup>41</sup> [Commission de la construction du Québec, « Charpentier-menuisier / Charpentière-menuisière \(incluant les spécialités de coffreur / coffreuse à béton, de poseur / poseuse de fondations profondes et de parqueteur-sableur / parqueteuse-sableuse\) », \*Carrières construction, Édition 2019-2020\*, en ligne.](#)

<sup>42</sup> Voir par exemple : CONVENTION COLLECTIVE 2017 – 2021, INTERVENUE ENTRE L'ACQ ET LA FTQ-CONSTRUCTION LE CPQMC (INTERNATIONAL), LA CSD CONSTRUCTION, LA CSN-CONSTRUCTION, ET LE SQC (Secteur INDUSTRIEL), [https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/ConventionsCollectives/2017-2021/Convention\\_INDUSTRIEL\\_2017\\_2021.pdf](https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/ConventionsCollectives/2017-2021/Convention_INDUSTRIEL_2017_2021.pdf).

<sup>43</sup> Conseil du Statut de la femme, *Portrait des Québécoises. Femmes et économie*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2020, 42 pages., pages 14 et 17. <https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait-quebecoises-2020-economie.pdf>

précède et les représentations des différentes parties prenantes au cours des dernières années sur cette question, nous estimons qu'il est impératif que soit conduite une analyse différenciée selon les sexes rigoureuse afin de mesurer l'impact réel du PL14 sur l'égalité des femmes.

Il importe également de rappeler qu'alors que le PL14 introduit une confusion quant au degré de protection des stagiaires, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* adoptée en octobre 2021<sup>44</sup> laquelle modifiait la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* vise à éliminer toute ambiguïté relative à l'assujettissement aux lois des étudiant.es effectuant des stages en milieu de travail<sup>45</sup>.

### 3.2 Portée restreinte des droits prévus au PL14

Dans l'optique où le PL14 vise indistinctement les stages d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences, nous sommes d'avis que le PL14 confère une liste trop restreinte de droits à des stagiaires qui seraient susceptibles de jouir de l'ensemble des protections prévues par la LNT conformément à l'état du droit actuellement en vigueur.

Si le PL14 bonifie les protections conférées aux personnes effectuant un stage d'observation, il en est autrement pour d'autres types de stages. Comme mentionné, certains stages d'acquisition ou de mise en œuvre de compétences sont de longue durée, rémunérés et impliquent un lien de subordination substantiel entre la personne effectuant le stage et le milieu de stage. Ces stagiaires sont susceptibles d'être reconnus comme des personnes salariées au sens de la LNT. Même si le PL14 prévoit qu'« une disposition [ ... ] d'une autre loi peut avoir pour effet d'accorder à un stagiaire une condition de réalisation de stage plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi<sup>46</sup> », il reste que le PL14 introduit de la confusion en visant indistinctement tous les stagiaires.

---

<sup>44</sup> 1<sup>re</sup> sess., 42<sup>e</sup> lég, Québec, 2020 [PL59].

<sup>45</sup> *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, LQ 2021, c 27, notes explicatives et art 122 et 215 (PL59). Dans ce cas-ci, le stagiaire est sous la responsabilité de l'établissement d'enseignement.

<sup>46</sup> PL14, art. 6 al. 1.

Nous analyserons distinctement chaque type de droits conférés par le PL14 afin d'illustrer nos propos.

i. Le droit de s'absenter certains jours fériés

Le PL14 confère le droit aux stagiaires de s'absenter lors des congés fériés qui y sont mentionnés<sup>47</sup>. Le PL14 ne confère pas le droit à ce que ces congés soient rémunérés, et ce, que le stage soit, dans les faits, rémunéré ou pas.

ii. Le droit de s'absenter pour cause de maladie ou pour raisons familiales ou parentales

Un.e stagiaire peut s'absenter de son stage pendant 10 journées par année pour cause de maladie ou pour remplir des obligations familiales et parentales, et ce, nonobstant la durée du stage<sup>48</sup>. Outre la possibilité de s'absenter pendant 10 jours par année pour ces mêmes raisons, la LNT prévoit aussi qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, et pour prendre soin d'un parent malade pendant une période d'au plus 16 semaines ou de 27 semaines, selon la gravité de la maladie<sup>49</sup>. Une pluralité d'autres absences est également prévue à la LNT<sup>50</sup>.

Contrairement à ce que prévoit la LNT, le PL14 ne confère aux stagiaires aucun jour d'absence rémunéré, et ce, que le stage soit rémunéré ou pas<sup>51</sup>.

iii. Absence suite au décès d'un proche parent

---

<sup>47</sup> PL14, arts. 9-10.

<sup>48</sup> PL14, art.11.

<sup>49</sup> LNT, arts. 79.1-81.17.

<sup>50</sup> LNT, arts. 79.1-81.17.

<sup>51</sup> Contrairement à la LNT qui prévoit qu'une personne salariée salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*. De plus, les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées (LNT, art. 79.7).

Un.e stagiaire peut s'absenter sans droit à la rémunération pendant une journée à l'occasion du décès ou des funérailles d'un proche parent, nonobstant la durée du stage<sup>52</sup>. Or, la LNT prévoit qu'une personne salariée « peut s'absenter du travail pendant 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<sup>53</sup> ». La personne salariée « peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire<sup>54</sup> », et ce, sans égard à son service continu auprès de l'employeur.

iv. Absence à l'occasion du mariage ou de l'union civile

Un.e stagiaire peut s'absenter de son stage sans droit à la rémunération pendant une journée le jour de son mariage ou de son union civile, nonobstant la durée du stage<sup>55</sup>. Or, la LNT prévoit qu'une personne salariée « peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile<sup>56</sup> », et ce sans égard à son service continu auprès de l'employeur.

v. Absence à l'occasion de la naissance d'un enfant

Un.e stagiaire peut s'absenter du travail, toujours sans droit à la rémunération, pendant cinq journées à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse<sup>57</sup>. La LNT indique aussi qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pour ces mêmes raisons et ajoute que les deux premières journées d'absence sont rémunérées<sup>58</sup>. La LNT prévoit de plus les congés parental, de maternité et de paternité<sup>59</sup>.

---

<sup>52</sup> PL14, arts. 12-13.

<sup>53</sup> LNT, art. 80.

<sup>54</sup> LNT, art. 80. La LNT prévoit également qu'une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur, pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide et pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel. LNT, arts. 79.10.1, 79.11 et 79.12.

<sup>55</sup> PL14, art. 14.

<sup>56</sup> LNT, art. 81.

<sup>57</sup> PL14, art. 56.

<sup>58</sup> LNT, art. 81.1, al. 1.

<sup>59</sup> LNT, art 81.2 et suivants. Ces congés sont rémunérés par le Régime québécois d'assurance parentale.

vi. Le droit au milieu de travail exempt de harcèlement psychologique

Le PL14 prévoit que « tout stagiaire a droit à un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique. L'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel doivent prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour protéger le stagiaire et pour la faire cesser<sup>60</sup> ». Le PL14 reconnaît la nature tripartite de la relation qui existe entre le stagiaire, le milieu de stage et l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel.

vii. Recours conférés aux stagiaires

Le PL14 souligne qu'il est interdit à un employeur et, selon le cas, « à un établissement d'enseignement ou à un ordre professionnel, ainsi qu'à leurs agents de mettre fin à un stage, de congédier, de suspendre ou de déplacer un stagiaire, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

- 1° à cause de l'exercice, par le stagiaire, d'un droit qui lui résulte de la présente loi;
- 2° en raison d'une enquête effectuée par la Commission en vertu de la présente loi;
- 3° pour le motif que le stagiaire a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application de la présente loi ou a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;
- 4° dans le but d'éluder l'application de la présente loi;
- 5° pour l'un des motifs prévus aux paragraphes 4°, 6°, 7° et 10° à 19° du premier alinéa de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail, avec les adaptations nécessaires.

Le deuxième alinéa de l'article 122 de la Loi sur les normes du travail s'applique avec les adaptations nécessaires<sup>61</sup> ».

Par ailleurs, « le stagiaire qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la [CNESST], sauf s'il s'agit d'un salarié visé par une convention collective, dans la mesure où un recours en cas de harcèlement psychologique qui y est prévu existe à son égard. Toute plainte doit être déposée dans les deux ans de la dernière

---

<sup>60</sup> PL14, arts.18-19.

<sup>61</sup> PL14, art. 20.

manifestation de cette conduite<sup>62</sup> ». Le Tribunal administratif du travail peut, s'il conclut que le stagiaire a été victime d'une pratique interdite ou de harcèlement psychologique, « rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire, notamment d'ordonner à quiconque :

- 1° la réintégration du stagiaire dans son stage, avec tous ses droits et privilèges, dans le délai fixé par le tribunal;
- 2° la modification du dossier disciplinaire, scolaire, collégial, universitaire ou de formation professionnelle du stagiaire;
- 3° la mise en place des mesures d'accommodement visant à protéger le stagiaire, à limiter les impacts sur son stage ou à lui permettre de le compléter avec succès;
- 4° de se conformer à toute autre mesure propre à sauvegarder les droits du stagiaire, y compris une ordonnance provisoire<sup>63</sup>.

Ce faisant, le PL14 prive les stagiaires d'un droit aux remèdes de nature pécuniaire, et ce nonobstant le fait que le stage soit rémunéré ou pas.

Mais il y a plus. Alors qu'il est entendu que le harcèlement psychologique est une atteinte à la dignité et à l'intégrité des travailleurs et des travailleuses, le PL14 priverait notamment les stagiaires visés par celui-ci des dommages et intérêts moraux et punitifs pouvant être octroyés lorsqu'en vertu de la LNT, le Tribunal administratif du travail juge qu'une personne salariée a été victime de harcèlement psychologique<sup>64</sup>. Il faut également rappeler qu'en matière de harcèlement discriminatoire (harcèlement sexuel, racial, etc.), tous les stagiaires sont protégés par la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et pourraient ainsi réclamer des dommages moraux et punitifs en vertu de cette loi s'ils se croient victimes de harcèlement<sup>65</sup>. Nous croyons qu'il serait ainsi opportun de rétablir tous les remèdes indiqués en cas de harcèlement psychologique dans la LNT, y compris les dommages moraux et punitifs,

Nous saluons toutefois le fait que cette disposition reconnaisse la nature tripartite de la relation qui existe entre le stagiaire, le milieu de stage et l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel.

---

<sup>62</sup> PL14, art. 26.

<sup>63</sup> PL14, art. 30.

<sup>64</sup> LNT, art. 123.15 (4).

<sup>65</sup> Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c C-12, art 10.1, 16 et 49.

### 3.3 Application des normes en matière de durée du travail prévues par la *Loi sur les normes du travail* aux stagiaires visés.es par le Projet de loi

Il nous semble peu judicieux d'exclure les stagiaires des dispositions portant sur la durée du travail. Outre l'obligation de l'employeur de rémunérer à taux majoré la personne salariée qui doit travailler au-delà de la semaine normale de travail<sup>66</sup>, la LNT reconnaît, à la personne salariée, le droit de refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail pour certaines raisons familiales<sup>67</sup> et celui de refuser de travailler au-delà d'un certain seuil quotidien ou hebdomadaire<sup>68</sup>. La loi fixe également des périodes de repos<sup>69</sup>

\*\*\*

En définitive, nous sommes d'avis que le PL14 pose deux problèmes majeurs :

1. Il introduit, par la conjonction de la définition des notions de « stage » et de « stagiaire » et de l'article 6 qui prévoit qu' « une disposition d'une convention, d'un décret ou d'une autre loi peut avoir pour effet d'accorder à un stagiaire une condition de réalisation de stage plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi » une ambiguïté quant à la nature et à la portée des protections susceptibles de s'appliquer aux stagiaires.
2. Le socle de protections conféré aux stagiaires par le PL14 est en deçà de ce que prévoit la LNT.

---

<sup>66</sup> Le salarié a droit de recevoir un salaire au moins équivalent au salaire minimum pour toutes les heures travaillées (LNT, art. 40). S'il travaille au-delà de la semaine normale de travail de 40 heures prévue à la LNT, il doit recevoir une majoration salariale de 50% (LNT, art. 52 et 55).

<sup>67</sup> Un employeur ne peut sanctionner une personne salariée « pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations » (LNT, art. 122 par. 6).

<sup>68</sup> Une personne salariée peut refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures. Une personne salariée peut également refuser de travailler plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine (LNT, art. 59.0.1).

<sup>69</sup> Il s'agit du droit au repos hebdomadaire et à la pause-repas: LNT, arts. 78-79.

Afin de remédier à ces problèmes, nous formulerons trois recommandations.

#### **4. Recommandations**

##### **1) Qu'en lieu et place d'une loi particulière, soit ajoutée une section dans la *Loi sur les normes du travail* portant sur les stages**

Comme mentionné, s'il était adopté, le PL14 établirait les droits de différents groupes de stagiaires, qu'il s'agisse d'un stage d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre de compétences, et ce, que celui-ci soit rémunéré ou non.

Afin d'éviter une perte de droits pour les stagiaires susceptibles de correspondre à la définition de salarié au sens de la LNT, nous sommes d'avis qu'il serait opportun de retirer le PL14 et d'ajouter plutôt une section portant spécifiquement sur les stages dans la LNT.

À l'instar de l'article 92.7 de la LNT, lequel figure à la section VIII.2 de la LNT qui porte sur le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires, une section portant sur les stages pourrait être ajoutée à la LNT. Cette section pourrait contenir une disposition prévoyant que le gouvernement peut, par règlement, notamment :

- définir ce qui constitue, pour l'application de la présente loi, un stage et un.e stagiaire;
- déterminer les obligations qui incombent au milieu qui accueille un.e stagiaire et à l'établissement d'enseignement ou à l'ordre professionnel;
- prévoir toute autre mesure visant à assurer la protection des droits des stagiaires.

Afin de rendre compte de la singularité du rapport tripartite unissant les personnes effectuant un stage, le milieu de stage et l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel, il serait opportun que le Tribunal administratif du travail dispose des pouvoirs prévus à l'article 30 du PL14. Cet article prévoit que :

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

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

- 1° la réintégration du stagiaire dans son stage, avec tous ses droits et privilèges, dans le délai fixé par le tribunal;
- 2° la modification du dossier disciplinaire, scolaire, collégial, universitaire ou de formation professionnelle du stagiaire;
- 3° la mise en place des mesures d'accommodement visant à protéger le stagiaire, à limiter les impacts sur son stage ou à lui permettre de le compléter avec succès;
- 4° de se conformer à toute autre mesure propre à sauvegarder les droits du stagiaire, y compris une ordonnance provisoire.

Il convient de souligner que la voie réglementaire a été préconisée par le droit du travail fédéral. Le *Règlement sur les normes relatives aux activités d'apprentissage en milieu de travail*, lequel est entré en vigueur en 2020 annihile l'effet de 167 (1.2) du *Code canadien du travail* qui prévoit que « Sauf dans la mesure prévue par règlement, la présente partie ne s'applique ni à la personne ni à l'employeur à son égard si la personne exerce les activités pour satisfaire aux exigences d'un programme d'études offert par un établissement d'enseignement secondaire, postsecondaire ou professionnel, ou un établissement équivalent situé à l'extérieur du Canada, prévu par règlement<sup>70</sup> ».

**2) Qu'en lieu et place de l'exclusion visant l'étudiant.e 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, soit modifié l'article 3(5) de la *Loi sur les normes du travail* afin que l'exclusion qu'il établit ne vise que les stages d'observation tout en conférant à ces stagiaires certains droits prévus à la LNT**

Nous sommes d'avis qu'il conviendrait de modifier l'article 3(5) afin de prévoir explicitement que ce sont les personnes effectuant des stages d'observation pendant l'année scolaire qui sont exclu.es.

---

<sup>70</sup> *Règlement sur les normes relatives aux activités d'apprentissage en milieu de travail*, DORS/2020-145. Ce règlement contient une définition de ce que constitue un « établissement d'enseignement » et prévoit que les stagiaires-étudiants qui effectuent un stage pour satisfaire aux exigences d'un programme d'études offert par un établissement d'enseignement peuvent bénéficier de la vaste majorité des droits prévus au *Code canadien du travail*, à l'exception du droit au salaire minimum et à la protection contre le congédiement sans cause.

À l'instar des droits conférés par l'article 3.1 aux personnes salariées exclues de la LNT par l'article 3, il conviendrait de préciser que les personnes effectuant un stage d'observation disposent des droits qui sont prévus au PL14<sup>71</sup>.

**3) Qu'afin de clarifier la portée de la LNT eu égard aux personnes effectuant des « faux stages », soit introduite une disposition visant à lever toute ambiguïté à cet égard**

À l'instar de ce qui est prévu au *Code canadien du travail*<sup>72</sup>, il est souhaitable qu'il soit clarifié que la LNT s'applique intégralement aux situations permettant à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience, ainsi qu'à l'employeur, comme si la personne était une personne salariée de celui-ci lorsque ces stages ne s'inscrivent pas 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 ou dans le cadre d'un stage de formation professionnelle reconnu par une loi.

---

<sup>71</sup> En vertu de l'article 3.1 de la LNT, les dispositions relatives au harcèlement psychologique et à la retraite s'appliquent à toute personne salariée et à tout employeur, même ceux qui sont exclus de l'application de la loi. Cet article prévoit également que les dispositions relatives à une pratique interdite prévue aux paragraphes 7 et 10 à 19 de l'art. 122 LNT s'appliquent à tout salarié et à tout employeur.

<sup>72</sup> *Code canadien du travail*, LRC 1985, c L-2 art 167 (1.1).