



**Jeune Barreau
de Montréal**

Young Bar of Montreal

Mémoire sur le Projet de loi n°14

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

12 février 2022

Dans le contexte des consultations particulières et des auditions publiques sur le projet de loi n°14 Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (le « projet de loi »), le Jeune Barreau de Montréal (JBM) présente sa position écrite à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale du Québec (Commission).

Le présent mémoire invite la Commission à se positionner sur certains enjeux soulevés par le projet de loi et à revoir sa position sur certaines dispositions.

En espérant que ces observations puissent éclairer les travaux de la Commission.

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction	2
II.	Sommaire des recommandations du JBM	3
III.	Détail des recommandations du JBM	4
A.	Recommandation 1 : Harmoniser le PL14 et la LNT	4
B.	Recommandation 2 : Inclure, au sein du PL14, une obligation de conclure une convention ou entente de stage écrite et encadrer les dispositions minimales devant s'y trouver	6
C.	Recommandation 3 : Inclure des protections applicables aux stagiaires similaires à l'article 59.0.1 LNT relatif à la durée maximale de travail	7
D.	Recommandation 4 : Inclure la durée du stage, pour le stagiaire qui continue à travailler pour l'employeur après la fin de son stage, dans la notion de service continu de l'article 1 (12°) LNT	8
E.	Recommandation 5 : Aligner la rémunération des stagiaires sur le salaire minimum de la LNT, et à défaut, créer une obligation de compenser le stage dans une mesure raisonnable	9
F.	Recommandation 6 : Imposer à l'employeur, et à l'établissement d'enseignement de respecter la confidentialité des dénonciations lorsqu'elles sont portées à leur connaissance et prévoir la création de comités de lutte contre le harcèlement en milieu de travail au sein des établissements d'enseignement ou des ordres professionnels imposant la réalisation d'un stage pour la finalisation du cursus de formation	10
IV.	Conclusion	12

I. Introduction

Membres de la Commission,

C'est avec grand intérêt que le JBM a pris connaissance du projet de loi n°14 (ci-après **PL14**), *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, présenté à l'Assemblée nationale le 2 décembre 2021.

En tant qu'association représentant les avocat.e.s de 10 ans et moins de pratique inscrit.e.s à la section de Montréal du Barreau du Québec, le JBM est particulièrement interpellé par les conditions de travail des stagiaires de l'École du Barreau du Québec, soit les futurs membres de son organisation.

Le JBM accueille favorablement les initiatives comprises dans le PL14, mais soumet respectueusement que celles-ci pourraient être plus approfondies et formule ci-dessous ses recommandations en ce sens.

Bien que le PL14 accorde certaines protections aux stagiaires en ce qui a trait à des journées de congé pendant leur stage (art. 9 à 17), et à leur droit à un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique (art. 18-19), ces protections nous apparaissent insuffisantes pour accorder une protection pleine et entière aux stagiaires.

De fait, l'exclusion des stagiaires non rémunérés de la *Loi sur les normes du travail*¹ (ci-après **LNT**), a pour effet de les priver de nombreuses protections législatives importantes en milieu de travail. D'ailleurs, nous notons que le PL14 ne prévoit aucune compensation pécuniaire pour les stagiaires, ce que le JBM déplore.

À cet égard, le PL14 propose l'adoption d'une loi nouvelle et distincte de la LNT. Tel qu'il sera expliqué plus loin, cela crée ainsi une distinction inutile entre les salariés et les stagiaires. Ces derniers pourraient plutôt voir leurs droits intégrés directement à la LNT, laquelle pourrait être modifiée en ce sens pour une meilleure accessibilité et intelligibilité de la justice. Si le législateur souhaitait exclure les stagiaires de certaines normes du travail, il pourrait certainement le faire tout en les protégeant au sein même de la LNT.

Si le législateur adoptait le PL14 dans sa forme actuelle, nous croyons qu'il ne mettrait pas fin au problème de précarité des stagiaires. Nous présentons donc nos recommandations dans le but de favoriser une résolution de ce problème.

¹ RLRQ, c. N-11.

Pour ce qui est des stagiaires de l'École du Barreau du Québec, de futurs membres du JBM, le stage constitue l'étape ultime vers l'accession à la profession d'avocat.e. D'ailleurs, il s'agit bien souvent de la première expérience de travail du.de la futur.e avocat.e dans le monde juridique. Ainsi, dans l'hypothèse où un stagiaire demeure à l'emploi de l'employeur après son stage, nous croyons que nos recommandations permettraient une meilleure harmonisation entre leurs droits en tant que stagiaires et leurs droits en tant que salariés.

Nos recommandations visent à accorder une meilleure protection des stagiaires puisque ceux-ci visent à accéder à un emploi dans lequel ils travailleront pour une grande partie de leur vie. Comme le juge en chef Dickson, de la Cour suprême du Canada, le soulignait dès 1987 :

« [L]e travail est l'un des aspects les plus fondamentaux de la vie d'une personne, un moyen de subvenir à ses besoins financiers et, ce qui est tout aussi important, de jouer un rôle utile dans la société. L'emploi est une composante essentielle du sens de l'identité d'une personne, de sa valorisation et de son bien-être sur le plan émotionnel. C'est pourquoi les conditions dans lesquelles une personne travaille sont très importantes pour ce qui est de façonner l'ensemble des aspects psychologiques, émotionnels et physiques de sa dignité et du respect qu'elle a d'elle-même. »²

Selon nous, ces commentaires s'appliquent autant aux stagiaires qu'aux salariés en vertu des diverses lois du travail.

II. Sommaire des recommandations du JBM

- **Recommandation 1** : Harmoniser le PL14 et la LNT ;
- **Recommandation 2** : Inclure, au sein du PL14, une obligation de conclure une convention ou entente de stage écrite et encadrer les dispositions minimales devant s'y trouver ;
- **Recommandation 3** : Inclure des protections applicables aux stagiaires similaires à l'article 59.0.1 LNT relatif à la durée maximale de travail ;
- **Recommandation 4** : Inclure la durée du stage, pour le stagiaire qui continue à travailler pour l'employeur après la fin de son stage, dans la notion de service continu de l'article 1 (12°) LNT ;
- **Recommandation 5** : Aligner la rémunération des stagiaires sur le salaire minimum de la LNT, et à défaut, créer une obligation de compenser le stage dans une mesure raisonnable ;

² Renvoi relatif au *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, 1987 CanLII 88 (CSC), [1987] 1 RCS 313, p. 368.

- **Recommandation 6** : Imposer à l'employeur, et à l'établissement d'enseignement de respecter la confidentialité des dénonciations lorsqu'elles sont portées à leur connaissance et prévoir la création de comités de lutte contre le harcèlement en milieu de travail au sein des établissements d'enseignement ou des ordres professionnels imposant la réalisation d'un stage pour la finalisation du cursus de formation ;
-

III. Détail des recommandations du JBM

A. **Recommandation 1** : Harmoniser le PL14 et la LNT

En édictant le PL14, l'objectif du législateur est indéniablement louable puisque la protection des personnes réalisant un stage en milieu de travail, notamment celle des stagiaires non rémunérés, est une faille parfois soulevée par la LNT³. D'ailleurs, l'essentiel des protections accordées aux stagiaires en vertu du PL14 sont des dispositions fortement inspirées de la LNT⁴.

Toutefois, dans une perspective de regroupement, d'harmonie et d'homogénéité des lois du travail, nous sommes d'avis que la protection des stagiaires devrait être édictée à même la LNT. En ce sens, nous sommes d'avis que le législateur pourrait certainement intégrer les stagiaires à la LNT tout en prévoyant certaines exceptions qui les excluraient de certaines normes du travail jugées incompatibles avec leur statut.

Il s'agit d'ailleurs d'un mécanisme fréquemment utilisé par le législateur, et ce, à même la LNT. Par exemple, le cadre supérieur est exclu de l'application de la LNT, mais certaines dispositions s'appliquent à lui malgré tout en vertu de l'article 3 (6^o) LNT. De plus, en vertu de l'article 77 (7^o) LNT, les stagiaires dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi sont exclus du droit au congé annuel (art. 66 à 76).

Nous croyons que le législateur pourrait procéder de deux façons pour répondre à la présente recommandation.

Premièrement, le législateur pourrait, à même le PL14, amender la LNT afin d'y intégrer une section portant spécifiquement sur les stagiaires.

Tout d'abord, cette consolidation des textes s'inscrirait dans un objectif de simplification et d'intelligibilité des lois pour les justiciables. En effet, les intervenants du domaine du travail n'auraient qu'un seul texte à consulter pour les questions en matière de travail, et ce, dans le

³ Jean-Yves BRIERE, *Le stagiaire du Barreau et les lois du travail*, École du Barreau, Document mis à jour en mai 2021, p.1.

⁴ *Loi sur les normes du travail*, préc., note 1, art. 79.1, 79.7, 80, 80.1, 80.2, 81, 81.1, 81.18-81.19, 122 et suivants, 123.6 et suivants.

respect de la tradition civiliste de codification des lois. Autrement, un responsable des ressources humaines qui embaucherait des stagiaires aurait à se référer à plusieurs textes pour déterminer les droits et obligations de son personnel salarié et stagiaire.

En ce sens, nous croyons que regrouper les normes du travail et les conditions de réalisation des stages dans une seule et même loi simplifierait le travail des intervenants.

D'un autre côté, le législateur éviterait aussi une multiplication des travaux parlementaires. En effet, si le PL14 était adopté dans sa forme actuelle et que dans l'avenir, le législateur souhaitait amender les dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique⁵, ou d'absences pour cause de maladie ou pour raisons familiales ou parentales⁶, nous croyons qu'il devrait, en toute logique, également amender le PL14. Autrement, les stagiaires pourraient être « laissés pour compte » et ne bénéficieraient plus des mêmes protections que les salariés en vertu de la LNT. Ainsi, nous croyons que l'intégration de protections du stagiaire dans la LNT rationaliserait le travail parlementaire futur en faisant en sorte que le parlement n'aurait qu'une seule loi à modifier.

D'autre part, si le PL14 était adopté dans sa forme actuelle, l'un de ses effets négatifs serait de faire perdurer une dualité entre les stagiaires rémunérés et les stagiaires non rémunérés. En effet, les stagiaires rémunérés demeurerait protégés par la LNT puisque leur statut de « salarié » serait préservé⁷, mais les stagiaires non rémunérés ne bénéficieraient que des protections partielles du PL14.

Certains pourraient dire que ces protections partielles valent mieux que l'absence totale de protection juridique. Bien que nous soyons en accord avec une telle affirmation, nous croyons que l'intégration des stagiaires à la LNT, avec certaines adaptations nécessaires, serait plus bénéfique sans non plus imposer un fardeau indu aux employeurs.

En ce sens, tout en prévoyant qu'elles s'appliqueraient aux stagiaires avec les adaptations nécessaires, nous croyons que les dispositions suivantes de la LNT ne sont pas incompatibles avec le statut de stagiaire, rémunéré ou non :

- Service continu : article 1 (12^o)⁸ ;
- Durée du travail : articles 52, 53, 54⁹, 57, 59.0.1. ;
- Temps de repos : article 78 ;
- Temps de repas : article 79 ;

⁵ *Id.*, art. 81.18-81.20, 123.6 à 123.16.

⁶ *Id.*, art. 79.1 à 81.17.

⁷ *Id.*, art. 1 (10^o) : ils travailleraient pour un employeur et auraient droit à un salaire.

⁸ Voir recommandation #4.

⁹ Dans l'hypothèse où le législateur acceptait de prescrire une rémunération ou compensation minimum pour les stagiaires, il pourrait certainement prévoir que ceux-ci n'auraient pas droit à la majoration de leur taux horaire en cas d'heures supplémentaires.

- Absence pour cause d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel : article 79.1 à 79.6 ;
- Encadrement du travail des enfants : articles 84.2 à 84.7 ;
- Matériel de travail et remboursement de certains frais : articles 85, 85.1, 85.1.

Nous prenons pour acquis que les dispositions de la LNT en matière de jours fériés, de congé pour cause de maladie ou pour raisons familiales ou parentales, et de protection contre le harcèlement psychologique sont jugées compatibles avec le statut de stagiaire puisque des dispositions similaires figurent déjà au PL14.

Par ailleurs, le législateur pourrait également prévoir d'autres dispositions particulières aux stagiaires que ce soit à même la LNT, ou dans un règlement¹⁰.

Deuxièmement, une autre façon dont le législateur pourrait mieux protéger les stagiaires serait d'importer dans le PL14, avec les adaptations nécessaires, les dispositions de la LNT ci-haut mentionnées que nous jugeons compatibles avec le statut de stagiaire.

Cependant, si le législateur procédait ainsi, cela pourrait entraîner des enjeux au point de vue des travaux parlementaires, enjeux que nous avons mentionnés précédemment.

B. Recommandation 2 : Inclure, au sein du PL14, une obligation de conclure une convention ou entente de stage écrite et encadrer les dispositions minimales devant s'y trouver

Nous croyons que dans sa forme actuelle, le PL14 perpétue une iniquité, notamment parce que le stagiaire rémunéré bénéficiera de la protection plus élaborée et étendue de la LNT, et le stagiaire non rémunéré ne bénéficiera que de la protection de la loi le visant. Ceci nous apparaît être un non-sens puisque la personne la plus précaire pécuniairement l'est encore plus au regard de ses autres droits, justement à cause du fait qu'elle n'est pas payée.

Aussi, bien que le stagiaire puisse, selon les cas, bénéficier d'une preuve de son stage par l'entremise de l'établissement d'enseignement ou de l'ordre professionnel validant le stage, il n'a aucune preuve des stipulations de son contrat de stage, durant celui-ci, et de ses conditions de travail. L'employeur sera tout aussi gagnant à avoir une telle preuve.

À l'instar du système français¹¹, une convention ou entente écrite et signée entre l'employeur, le stagiaire et l'établissement d'enseignement constituerait un moyen de lutter contre la précarité

¹⁰ *Loi sur les normes du travail*, préc., note 1, art. 88.

¹¹ En France, la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a consacré une première série de mesures, notamment l'obligation de signature de convention tripartite préalablement au commencement de tout stage.

juridique des stagiaires et d'encadrer plus spécifiquement leurs droits. Le contenu de la convention ou entente de stage pourrait être encadré pour comprendre les éléments essentiels entourant le stage :

- le nom du référent ou maître de stage;
- les horaires et heures de travail;
- la rémunération ou compensation du stage;
- les congés auxquels a droit le stagiaire (selon les modalités prévues par le PL14);
- les avantages sociaux dont le stagiaire bénéficie;
- les informations quant à l'existence de la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes prévue à la LNT (**PL14, art. 19 al. 3**) dont l'employeur du stagiaire s'est doté. De même, il pourrait être fait référence aux politiques de l'ordre professionnel ou l'association que le stagiaire intègre.

L'objectif d'une telle entente ou convention est essentiellement de responsabiliser l'ensemble des acteurs partis prenants au déroulement du stage.

C. Recommandation 3 : Inclure des protections applicables aux stagiaires similaires à l'article 59.0.1 LNT relatif à la durée maximale de travail

Au début du XX^e siècle, la semaine de travail était de 60 heures réparties sur six jours par semaine¹². Ces journées de travail difficiles menaient à toutes sortes de problèmes sociaux et familiaux. La plupart des lois en matière de travail visent à accorder une qualité de vie décente aux travailleurs.euses¹⁴.

La LNT établit, depuis 1980, des minimas de protection que, par humanisme, la société québécoise a choisi de garantir à tous ses travailleurs. Il s'agit d'une loi qui édicte les droits essentiels des travailleurs. Récemment, des chercheurs québécois, comme Marchand, Blanc et Beauregard¹⁵, démontrent que les jeunes travailleurs sont plus susceptibles au surmenage que leurs pairs plus âgés. Par conséquent, nous croyons que le PL14 devrait prévoir des mesures afin de mieux protéger les stagiaires quant au surmenage.

¹² Deborah SUNTER et René MORISSETTE, *Les heures consacrées au travail*, Automne 1994 (Vol. 6, No. 3) numéro d'article 2, en ligne : <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/1994003/article/11-fra.pdf>>.

¹³ Camille LEGENDRE, *Travail*, dans L'encyclopédie canadienne, dernière modification 14 juillet 2014, en ligne : <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/travail-5>>.

¹⁴ À cet égard, insistent notamment sur le titre de la dernière loi du gouvernement du Québec ayant modifié la LNT : *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, L.Q., 2018, c. 21.

¹⁵ A. MARCHAND, M.-E. Blanc et N. Beauregard, « Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? », dans *Occupational Medicine*, Volume 68, Issue 6, August 2018, Pages 405-411, en ligne : <<https://academic.oup.com/occmed/article/68/6/405/5038477>>.

En ce qui concerne le droit de refuser de travailler des heures supplémentaires au-delà de certains seuils, un.e stagiaire, parfois aux études et au travail simultanément, a tout aussi besoin de protection quant au travail excessif sinon plus que les salarié.e.s. La distinction entre stagiaire et salarié dans cette optique n'a pas de raison apparente.

Comme la plupart des stagiaires sont de jeunes adultes, s'ils avaient des conditions de travail moins avantageuses que les autres salariés d'un employeur, on pourrait supposer qu'il pourrait y avoir certaines formes de discrimination basées sur l'âge ce qui contreviendrait aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁶, et de la *Charte canadienne*¹⁷.

Nous ajoutons que le législateur prévoit certaines dispositions particulières applicables aux enfants, notamment en ce qui concerne les heures de travail et la conciliation du travail et des études aux articles 84.2 et suivants de la LNT. La pertinence de ces dispositions aux stagiaires n'est pas amoindrie par le seul fait qu'une personne est un.e jeune adulte aux études. Le travail pendant le stage ne devrait pas constituer un frein à l'achèvement des études par la fatigue que celui-ci engendre en parallèle aux heures de cours et aux travaux à effectuer.

En ce qui a trait à la charge de travail, nous croyons que le PL14 crée des traitements différents pour des situations étroitement similaires et ne protège pas adéquatement les stagiaires du risque de surmenage et des conséquences qu'elles peuvent avoir sur le début de leur carrière professionnelle. Nous pensons qu'il ne faudrait pas briser l'élan des jeunes travailleur.euse.s par le travail excessif.

D. Recommandation 4 : Inclure la durée du stage, pour le stagiaire qui continue à travailler pour l'employeur après la fin de son stage, dans la notion de service continu de l'article 1 (12^o) LNT

Dans le cadre de la formation professionnelle des ordres professionnels, tel que le Barreau du Québec, les stages peuvent mener à un emploi au sein de l'entreprise de l'employeur.

Durant ce stage, le/la stagiaire peut accomplir les mêmes tâches et actes que d'autres salarié.e.s de l'employeur. Certes, le/la stagiaire n'exécute pas ces tâches aussi rapidement que les salarié.e.s expérimenté.e.s, mais c'est le cas de tout.e nouvel.le employé.e en entreprise qui a besoin d'une période d'adaptation et de familiarisation avec son nouvel emploi et ce, qu'il/elle soit stagiaire ou non.

¹⁶ RLRQ, c. C-12.

¹⁷ Partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982* [annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, c. 1 (R.-U.)].

Si un.e stagiaire accomplit son travail à la satisfaction de l'employeur et que ce dernier choisit de le.la retenir après la fin du stage, nous croyons que la durée du stage devrait être comptabilisée aux fins du calcul de la durée du service continu prévu à la LNT.

Dans une optique d'équilibre entre les droits du.de la stagiaire et de l'employeur, cela ne serait acquis que si le.la stagiaire demeure à l'emploi après la fin du stage. Si l'employeur n'est pas entièrement satisfait de la prestation de travail du.de la stagiaire à la fin du stage, rien ne devrait le forcer à le.la garder à son emploi.

À tout événement, le.la stagiaire n'aurait pas plus de droits que les autres salarié.e.s de l'employeur et la durée du stage lui serait dûment reconnue.

E. Recommandation 5 : Aligner la rémunération des stagiaires sur le salaire minimum de la LNT, et à défaut, créer une obligation de compenser le stage dans une mesure raisonnable

De nombreux.ses stagiaires effectuent leurs études et travaillent en même temps. Ils.elles doivent souvent payer eux.elles-mêmes pour avoir accès à leur éducation et il n'est pas rare que certain.e.s doivent faire une demande de prêt auprès de leur institution financière pour payer cette éducation.

L'idée que tout travail mérite salaire n'est pas nouvelle. Pourtant, un.e stagiaire non rémunéré.e doit fournir une prestation de travail sans qu'il.elle ne reçoive quelque chose en retour. Pour subvenir à leurs besoins, certain.e.s étudiant.e.s/stagiaires se retrouvent alors dans l'obligation d'avoir un emploi salarié en plus des études et du stage. Dans le cas du Barreau du Québec, ce dernier a pris l'initiative de n'afficher que des offres de stages rémunérés sur son site. Bien qu'il s'agisse d'une intention louable, cette initiative n'éradique malheureusement pas la pratique des stages non rémunérés.

Nous convenons que le.la stagiaire effectue un stage pour apprendre une profession ou un métier et que les tâches qu'il.elle accomplit le sont à un rythme ou une qualité moindre qu'un.e salarié.e expérimenté.e, mais l'employeur peut malgré tout retirer un bénéfice économique d'avoir des stagiaires à son emploi.

À titre d'analogie, depuis 1999, la LNT interdit les clauses entraînant une disparité de traitement¹⁸. Depuis 2018, la LNT prévoit même un recours particulier pour faire cesser de telles disparités¹⁹. Autrement dit, selon la LNT, si des salarié.e.s effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, ils.elles devraient bénéficier des mêmes conditions de travail.

¹⁸ *Loi sur les normes du travail*, préc., note 1, art. 87.1 à 87.3.

¹⁹ *Id.*, art. 121.1 à 121.8.

Par exemple, dans le milieu de l'enseignement primaire et secondaire, les stagiaires remplacent les enseignant.e.s pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois. En ce sens, ils.elles effectuent les mêmes tâches que les enseignant.e.s. Pourtant, en vertu de la version actuelle du PL14, les stagiaires pourraient ne recevoir aucune rémunération pendant toute la durée de leur stage. Malgré les objectifs d'un stage, une telle situation nous apparaît contraire à l'esprit de la LNT et des lois du travail en général.

Par conséquent, le JBM considère qu'une rémunération à tout le moins identique au salaire minimum devrait être exigée pour tout stage. À défaut, une compensation minimale devrait être exigée de l'employeur. Cette compensation ne devrait alors pas être taxable, ni considérée comme un salaire imposable, ni affecter le droit de l'étudiant.e aux diverses prestations gouvernementales. Le législateur prévoit déjà une possibilité de déroger par règlement au salaire minimum à l'article 88 LNT.

De même, si le législateur ne suivait pas notre première recommandation, nous croyons que des dispositions similaires aux articles 85 à 85.2. de la LNT devraient être incluses au PL14. En effet, si un employeur exigeait que les stagiaires qui travaillent pour lui portent des vêtements particuliers, utilisent certains matériaux ou équipements, ou engagent certains frais de déplacement, nous sommes d'avis qu'ils.elles devraient être remboursé.e.s par l'employeur.

Finalement, il nous apparaît important d'insister sur le fait que de nombreux stagiaires sont des immigrant.e.s ayant acquis des qualifications à l'étranger et ayant une famille dont ils.elles doivent subvenir aux besoins. La période des études et du stage est alors critique puisque pendant ce temps, un membre de la famille ne peut pleinement contribuer à subvenir aux besoins de sa famille. Dans de telles circonstances, nous croyons que l'absence de rémunération dans le cadre d'un stage peut nuire à leur intégration à la société québécoise.

F. Recommandation 6 : Imposer à l'employeur, et à l'établissement d'enseignement de respecter la confidentialité des dénonciations lorsqu'elles sont portées à leur connaissance et prévoir la création de comités de lutte contre le harcèlement en milieu de travail au sein des établissements d'enseignement ou des ordres professionnels imposant la réalisation d'un stage pour la finalisation du cursus de formation

Victimes d'un statut précaire et d'une situation de subordination qui les rend particulièrement vulnérables, les stagiaires sont plus propices à subir des formes de harcèlement psychologique ou sexuel. D'ailleurs, d'après une enquête récente au sein de la profession juridique, il ressort que

les situations de harcèlement psychologique ou sexuel ont été subies majoritairement lorsque les personnes répondantes effectuaient leur stage du Barreau du Québec²⁰.

En outre, le Barreau de l'Alberta a mené un sondage en ligne du 8 mai au 17 juin 2019 auprès de 736 stagiaires et nouveaux et nouvelles avocat.e.s, ainsi que 407 recruteurs et maîtres de stage de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba. Le sondage portait sur la discrimination et le harcèlement durant le processus de recrutement ou le stage, les compétences acquises durant le stage et leur niveau de préparation à la pratique, ainsi que sur la qualité de la supervision. Le sondage révèle que 32 % des stagiaires ont vécu du harcèlement ou de la discrimination genrée ou raciale. Ces stagiaires avaient le sentiment que les ressources pour les aider à corriger ces situations n'étaient pas disponibles ou que le processus offert aurait un impact négatif sur eux et elles²¹.

Notons également que, d'après l'enquête de 2021 dans la pratique du droit²², les craintes de représailles sont présentes également chez les victimes salariées, lesquelles sont pourtant protégées par la LNT et son article 122 qui interdit toutes représailles notamment en raison de la dénonciation d'un comportement de harcèlement.

Saluant l'initiative du PL14 quant à la protection des stagiaires en matière de harcèlement psychologique ou sexuel, nous croyons, notamment pour les raisons ci-haut dénoncées, qu'il serait opportun d'offrir aux stagiaires un encadrement supplémentaire à celui des employé.e.s protégé.e.s par la LNT. Cet encadrement devrait insister sur la confidentialité des situations rapportées par les stagiaires afin que ces dernier.ère.s ne se sentent pas empêché.e.s, par crainte des représailles et répercussions sur le début de leur carrière, d'aller chercher l'aide et l'assistance dont ils.elles auraient besoin.

Or, le PL14 protège la confidentialité des dénonciations en la matière uniquement une fois la Commission saisie, soit à l'article 22, alors qu'une telle obligation de confidentialité pourrait être consacrée dès le stade des mesures de protection du.de la stagiaire par l'employeur, soit en modifiant l'alinéa 2 de l'article 19 tel que suit:

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

²⁰ AUCLAIR, Isabelle, BRIÈRE, Sophie, PELLERIN, Antoine, DEXTRAS-GAUTHIER, Julie, et KEYSER-VERREAULT, Amélie, 2021, *Rapport : Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*, Université Laval, en ligne : <<https://espaceasaproduct.blob.core.windows.net/media/1185/rapport-enquete-harcelement-violences-caractere-sexuel-pratique-droit.pdf>>.

²¹ Law Society of Alberta, *Articling Program Assessment Research Report*, 2019, en ligne : <https://dvvbat5idhx7ib.cloudfront.net/wp-content/uploads/2019/09/LSA-Articling-Program-Assessment-Final-Report_September-27_2019.pdf>, voir également A. Sidiq Ali et The Law Society of Upper Canada, *Summary of Articling Experience Survey Results, Research & Evaluation Consulting Inc.*, Mississauga, 2017, en ligne : <<http://www.lawsocietygazette.ca/wp-content/uploads/2018/01/Summary-of-Articling-Experience-Survey-Results.pdf>>.

²² *Supra*, note 18.

connaissance, pour protéger le stagiaire et pour la faire cesser, le tout dans le respect de la confidentialité à l'égard des autres intervenants, employés, travailleurs, stagiaires, auprès de l'employeur et, selon le cas, de l'établissement d'enseignement ou de l'ordre professionnel, des éléments portés à leur connaissance.

[le soulignement correspond aux suggestions d'amendements]

Certaines organisations professionnelles, telles que l'Ordre des avocats du barreau de Paris, sont même allées jusqu'à mettre en place des « référents harcèlement » dans les établissements d'enseignement pour assister les stagiaires, ou encore des « cabinets refuges » pour permettre aux stagiaires victimes de harcèlement psychologique ou sexuel d'y être transféré.e.s afin de poursuivre et finaliser leur stage de fin de formation en cabinet d'avocats et de limiter l'impact de telles situations sur la poursuite de leur carrière.

IV. Conclusion

Le JBM tient à remercier la Commission de cette opportunité de présenter ses observations sur l'important projet de loi n°14.

Le JBM reconnaît les enjeux sociaux que soulèvent ce projet de loi et le contexte politique actuel. Ce projet de loi vient toutefois répondre à un désir criant des stagiaires de se voir reconnaître des droits fondamentaux et nécessaires dans le cadre de leur stage. À la lecture de ce projet de loi, nous comprenons les intentions du législateur, mais considérons qu'il est nécessaire d'aller plus loin pour assurer une réelle protection des stagiaires.

Le JBM espère que le présent mémoire saura éclairer les travaux de la Commission et demeure disponible pour répondre à toute demande de clarification quant aux recommandations proposées.

LE JEUNE BARREAU DE MONTRÉAL

Fondé en 1898, le JBM regroupe les avocat.e.s de dix ans et moins de pratique inscrite.s à la section de Montréal du Barreau du Québec, soit plus de 5 000 membres. Ces jeunes avocats œuvrent dans tous les domaines du droit où ils font leur marque sur le plan professionnel. Ils sont la relève de la profession à l'échelle nationale ou internationale. Ils forment un groupe influent, engagé dans la communauté, et sont appelés à devenir des chefs de file dans toutes les sphères de la société. En matière d'affaires publiques, le JBM a pour mandat de se positionner comme un intervenant clé et vulgarisateur de l'actualité législative.

*Le JBM tient à remercier les membres du groupe de travail de son Comité Affaires publiques (CAP) et de son comité Recherche et Législation (CRL) plus particulièrement **M^{rs} Grégoire Deniger, Nadim Farès et Gaëlle Obadia** pour leur apport inestimable à la préparation des présentes.*