

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

## MÉMOIRE SUR LES PROTECTIONS LÉGALES DES STAGIAIRES

---

*Commission des affaires collégiales*

115<sup>e</sup> Congrès ordinaire  
11, 12 et 13 mars 2022  
À distance

## **Fédération étudiante collégiale du Québec**

824, avenue Sainte-Croix

Saint-Laurent (Québec), H4L 3Y4

Téléphone : 514 396-3320

Télécopieur : 514 396-3329

Site Internet : [www.fecq.org](http://www.fecq.org)

Courriel : [info@fecq.org](mailto:info@fecq.org)

Recherche, analyse et rédaction :

**Samuel Vaillancourt, présidence**

Révision et correction :

**Claudie Lévesque, vice-présidence**

---

## **Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)**

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

### **La voix de la population étudiante québécoise au niveau national**

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

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

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>ACRONYMES</b>	<b>5</b>
<b>MÉTHODOLOGIE</b>	<b>6</b>
<b>LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL</b>	<b>7</b>
<b>CONTEXTE ET HISTORIQUE AUTOUR DE CETTE LOI</b>	<b>7</b>
<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>8</b>
ARTICLE 4	8
ARTICLE 5	9
ARTICLE 6	9
<b>JOURS FÉRIÉS</b>	<b>10</b>
<b>ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE OU POUR RAISON FAMILIALES OU PARENTALES</b>	<b>12</b>
ARTICLE 11	12
ARTICLE 17	13
<b>HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE</b>	<b>14</b>
<b>RECOURS AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL</b>	<b>15</b>
<b>COMBLER LE VIDE ENTRE LA <i>LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL</i> ET LA <i>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</i></b>	<b>16</b>
<b>ÉLÉMENTS MANQUANTS À LA LOI</b>	<b>18</b>
LES CONVENTIONS DE STAGE	18
LA COMPENSATION FINANCIÈRE DE TOUS LES STAGES	22
LA DURÉE DU TRAVAIL	24
LES REPOS ET PÉRIODE DE REPAS	26
PORT OBLIGATOIRE D'UN VÊTEMENT PARTICULIER	27
<b>LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL</b>	<b>28</b>
<b>LA LNT EN BREF</b>	<b>28</b>
<b>APPLICATION DE CETTE LOI EN CONTEXTE DE STAGE</b>	<b>28</b>
<b>LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES</b>	<b>31</b>
<b>LA LATMP EN BREF</b>	<b>31</b>
<b>APPLICATION DE CETTE LOI EN CONTEXTE DE STAGE</b>	<b>32</b>
<b>LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL</b>	<b>33</b>
<b>LA LSST EN BREF</b>	<b>33</b>
<b>APPLICATION DE CETTE LOI EN CONTEXTE DE STAGE</b>	<b>33</b>
<b>LOI SUR L'ASSURANCE PARENTALE</b>	<b>35</b>
<b>LA LAP EN BREF</b>	<b>35</b>
<b>APPLICATION DE CETTE LOI EN CONTEXTE DE STAGE</b>	<b>35</b>
<b>CODE DU TRAVAIL</b>	<b>36</b>
<b>LE CODE DU TRAVAIL EN BREF</b>	<b>36</b>
<b>APPLICATION DE CETTE LOI EN CONTEXTE DE STAGE</b>	<b>36</b>

<b><u>LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE</u></b>	<b>37</b>
<b>LA LES EN BREF</b>	<b>37</b>
<b>L'ABSENCE D'ÉQUITÉ ENTRE LES STAGES DANS LES DOMAINES À PRÉDOMINANCE FÉMININE ET LES DOMAINES À PRÉDOMINANCE MASCULINE</b>	<b>37</b>
<b>APPLICATION DE CETTE LOI EN CONTEXTE DE STAGE</b>	<b>38</b>
<b><u>RÈGLEMENT SUR LES NORMES RELATIVES AUX ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL</u></b>	<b>39</b>
<b>CE RÈGLEMENT EN BREF</b>	<b>39</b>
<b>MILIEUX DE TRAVAIL CONCERNÉS</b>	<b>39</b>
<b>CODE CANADIEN DU TRAVAIL</b>	<b>40</b>
<b>LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL EN BREF</b>	<b>40</b>
<b>PARTIE I : LES RELATIONS DE TRAVAIL</b>	<b>40</b>
<b>PARTIE II : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>40</b>
<b>PARTIE III : DURÉE NORMALE DU TRAVAIL, SALAIRE, CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS</b>	<b>41</b>
<b>RÈGLEMENT DU CANADA SUR LES NORMES DU TRAVAIL</b>	<b>45</b>
<b><u>CONCLUSION</u></b>	<b>46</b>
<b><u>RAPPEL DE RECOMMANDATIONS</u></b>	<b>47</b>
<b><u>RAPPEL DE POSITIONS</u></b>	<b>47</b>
<b><u>BIBLIOGRAPHIE</u></b>	<b>50</b>

## INTRODUCTION

---

Depuis de nombreuses années maintenant, la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) milite sur plusieurs plans afin que la population étudiante collégiale se voit octroyer de meilleures conditions de stage. La FECQ a comme habitude de traiter de la question des stages sous trois angles distincts : la compensation financière, l'encadrement pédagogique ainsi que les protections légales.

Lorsqu'on aborde la question des protections légales, on parle notamment de l'ensemble des dispositions législatives mises en place par les gouvernements provincial et fédéral afin d'assurer une protection des stagiaires dans leur milieu de stage. Cette facette de la lutte à des meilleures conditions de stages est intimement liée aux deux autres, soit la compensation financière et l'encadrement pédagogique, alors que les deux peuvent facilement être garantis aux personnes stagiaires par le biais d'une disposition législative ou, parfois, réglementaire.

En 2018-2019, la FECQ menait, conjointement avec l'Union étudiante du Québec (UEQ) la campagne *Stagiaires en solde* qui visait à revendiquer des avancées dans les conditions de stage. Des suites de la mobilisation et de la représentation effectuée dans le cadre de cette campagne, des avancées considérables ont pu être observées sur les trois plans sur lesquels la FECQ travail en ce qui concerne les conditions de stage. L'une des avancées considérables est, notamment, l'adoption par l'Assemblée nationale de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, qui vise à octroyer certaines protections similaires à celles prévues aux normes du travail.

Alors que l'adoption récente de cette loi vient drastiquement changer la réalité des stagiaires en milieu de travail ainsi que le cadre législatif entourant les stages, il est alors nécessaire pour la FECQ de se repencher sur la question des protections légales des stagiaires en vue de futures revendications. En effet, bien que l'adoption de la loi soit une avancée significative, il ne s'agit là que du début de la bonification des conditions de stage de la population étudiante collégiale.

## ACRONYMES

---

a. :	Article
al. :	Alinéa
c. :	Chapitre
CCQ :	<i>Code civil du Québec</i> , RLRQ, c. CCQ-1991
CCT :	<i>Code canadien du travail</i> , L.R.C. (1985), c. L-2
CT :	<i>Code du travail</i> , RLRQ, c. C-27
CNESST :	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
FECQ :	Fédération étudiante collégiale du Québec
FJ :	Force Jeunesse
LATMP :	<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> , RLRQ, c. A-3.001
LNT :	<i>Loi sur les normes du travail</i> , RLRQ, c. N-1.1
LPCVCS :	<i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i> , RLRQ, c. P-22.1
LSST :	<i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> , RLRQ, c. S-2.1
LVAPSMT :	<i>Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail</i> , L.Q. 2022, c. 2
MELS :	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
RLRQ :	Registre des lois refondues du Québec
RCNT :	<i>Règlement du Canada sur les normes du travail</i> , C.R.C., c. 986
RNRAAMT :	<i>Règlement sur les normes relatives aux activités d'apprentissage en milieu de travail</i> , DORS/2020-145
RNT :	<i>Règlement sur les normes du travail</i> , RLRQ, c. N-1.1, r. 3
TAT :	Tribunal administratif du travail
UEQ :	Union étudiante du Québec

## MÉTHODOLOGIE

---

Le présent mémoire s'inscrit dans le contexte de l'adoption récente, par l'Assemblée nationale, de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*. Il s'agit là d'une avancée significative en ce qui a trait aux conditions d'exercice de stage pour la population étudiante collégiale. Toutefois, tel qu'il sera présenté dans le cadre de ce mémoire, on peut observer une nécessité de bonifier la *Loi*, mais également certains flous ou vides d'autres lois pertinentes en contexte de travail qui sont désavantageux pour la population étudiante stagiaire.

Ce mémoire se base surtout sur la documentation dont s'est dotée la FECQ dans les cinq dernières années en ce qui a trait aux conditions de stage, que ce soient des recherches portant sur la compensation financière ou l'encadrement des stages, un avis sur un projet de loi, une ébauche de projet de loi, et bien plus encore. La recherche afférente à ce mémoire a été complétée par une revue de littérature concernant les conditions d'exercice de stage qui se rattachent aux protections légales, ainsi qu'une analyse du cadre juridique québécois et canadien en matière de droit du travail.

Pour chaque loi ou règlement qui sera présenté dans le cadre de ce mémoire, une structure d'analyse similaire sera mise de l'avant. Tout d'abord, une présentation de la loi ou du règlement sera effectué afin de faire un très bref survol des protections légales octroyées par le biais de cette pièce législative. Ensuite, une analyse des critères d'application de chaque loi ou règlement sera effectué afin de déterminer de l'application, ou non, des dispositions législatives à la population stagiaire. Dans le cas où les stagiaires ne sont pas protégé.e.s par la loi analysée, une analyse plus approfondie pourrait avoir lieu afin de déterminer des moyens nécessaires afin d'en assurer l'inclusion.

Toutefois, il est pertinent de noter que l'analyse de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* se veut quelque peu différente. À l'inverse des autres lois analysées, celle-ci concerne exclusivement la population étudiante stagiaire. L'analyse de cette loi commence par une présentation du contexte derrière celle-ci, notamment les revendications menées par la FECQ et l'Union étudiante du Québec sur la question. Ensuite, une analyse en profondeur des dispositions de la loi est effectuée afin de doter la FECQ de positions en vue d'une éventuelle bonification de la *Loi*. Ces recommandations sont, en très grande majorité, tirées de l'*Avis sur le projet de loi n° 14 – Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*. Finalement, l'analyse se complète en soulevant un certain vide entre cette loi et la LNT, ainsi que certaines normes du travail ou demandes de la FECQ concernant les stages qui ne se retrouvent pas à la loi.

Dans le cadre de l'analyse du Code canadien du travail, des précisions sur le contexte général d'application de la loi est effectué en raison du fait que contrairement à toutes les autres lois présentées, il s'agit d'une loi de compétence fédérale.

Le présent mémoire est également rédigé dans un contexte de synthèse, alors que l'argumentaire de la FECQ au niveau des stages est très bien étoffé, mais n'est pas repris au sein d'un seul document comme celui-ci.

Finalement, par souci d'exactitude en ce qui a trait à l'information juridique, il serait pertinent d'assurer la révision complète de ce mémoire par un.e juriste une fois l'adoption de celui-ci complété, quitte à effectuer une mise à jour au besoin.

# LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL

---

## Contexte et historique autour de cette loi

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, monsieur Jean Boulet, a pris, des suites de la campagne *Stagiaires en solde*, un engagement afin d'effectuer le dépôt d'un projet de loi, distinct des normes du travail, afin d'octroyer des protections légales aux stagiaires. C'est alors pendant trois ans que la FECQ suivra assidûment les avancées liées à ce projet de loi, qui ont été repoussées de façon significative en raison de la crise de la COVID-19.

Le 4 décembre 2021, le projet de loi n° 14, soit la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, a été déposée à l'Assemblée nationale par le ministre Boulet. En janvier 2022, le 114<sup>e</sup> Congrès ordinaire de la FECQ se dote d'un *Avis sur le projet de loi n° 14* qui adresse 18 recommandations spécifiques à ce projet de loi et rappelle de nombreuses positions que la FECQ détient sur les conditions de stage.

La FECQ a eu l'opportunité de présenter son *Avis sur le projet de loi n° 14 – Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* devant la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale le 1<sup>er</sup> février 2022. L'une des plus grandes demandes de la FECQ à ce moment est l'ajout des « congés longs », notamment les congés de paternité, de maternité et parentaux, ainsi que plusieurs autres congés, dont ceux qui sont octroyés des suites de violences à caractère sexuel ou violences conjugales. Lors de l'étude détaillée du projet de loi, le ministre Boulet présente un amendement à la Commission de l'économie et du travail afin que les moyens nécessaires soient pris par les milieux de travail ainsi que les milieux d'enseignement afin d'accommoder la personne stagiaire qui se retrouve dans une situation où elle aurait droit à l'un de ces congés si elle était protégée par les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

Il est pertinent de noter qu'au moment des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi, l'Assemblée nationale, menée par le gouvernement caquiste de François Legault, siégeait pour sa dernière session avant la dissolution de celle-ci et le déclenchement de l'élection générale provinciale de 2022. Une demande conjointe de la FECQ, l'UEQ et Force Jeunesse (FJ) était alors une adoption du projet de loi avant la fin de la session parlementaire, afin d'éviter que le projet de loi ne « meure au feuillet ». Conséquemment, il est possible de constater, des suites des amendements qui ont été discutés par les membres de la Commission de l'économie et du travail, que la demande a bien été entendue.

Toutefois, le ministre Boulet a priorisé la rapidité à la bonification du projet de loi sur plusieurs plans. En effet, ce sont seulement cinq amendements qui ont été adoptés par la Commission et seuls deux d'entre eux ont des impacts sur le fonds et non seulement sur la forme du projet de loi. L'un d'entre eux octroie les congés de longue durée aux personnes stagiaires, des suites des demandes de la FECQ, l'UEQ et FJ, et l'autre permet à un organisme de défense des droits de déposer une plainte auprès de la CNESST au nom de la personne stagiaire. Ce dernier amendement était soutenu par l'UEQ et FJ, toutefois, la réalité des associations étudiantes collégiales permet moins ce type de démarche de la part des associations étudiantes, ce qui fait en sorte que ce n'était pas une demande de la FECQ, sans toutefois s'y opposer.



Il est pertinent de mentionner que la LVAPSMT est très fortement basée sur les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*. En effet, il est possible de constater que le libellé de certains articles ou de certaines protections octroyées par la LVAPSMT reprenne exactement les libellés de la LNT. Tel qu'il sera élaboré dans ces prochaines sections, il est possible de constater qu'un débalancement peut être observé entre les protections garanties aux personnes salariées par le biais de la LNT ainsi que les protections octroyées aux stagiaires par la LVAPSMT.

La présente section de ce mémoire reprend les demandes exprimées par la FECQ auprès de la Commission de l'économie et du travail qui n'ont pas été reprises lors de l'étude détaillée du projet de loi.

## **Dispositions générales**

### **Article 4**

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

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

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

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

## Rappel de positions :

**CASCX01** *Que la FECQ défende l'obligation par le milieu de stage et l'établissement d'enseignement d'assurer que la réussite des études ou de la formation du stagiaire ne soit pas compromise par l'exercice d'un droit résultant de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*

## Article 5

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

## Rappel de positions :

**CASCX02** *Que la FECQ défende l'obligation par le milieu de stage et l'établissement d'enseignement d'informer le stagiaire de ses droits, le tout tel que prévu à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*

## Article 6

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

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

En application, cette disposition a pour effet d'invalider toute forme de consentement du stagiaire à une condition d'exercice de stage moindre que ce qui est prévu à la LVAPSMT. Un tel mécanisme se veut des plus pertinents alors qu'un employeur, qu'il soit de mauvaise foi ou mal informé, pourrait souhaiter accorder une condition d'exercice de stage qui contrevient aux dispositions de la loi. Nous

pouvons également penser que, dans une situation où l'obligation d'information prévue à l'article 5 de la loi, le manque d'information de la personne stagiaire pourrait mener à un consentement—invalidé par la disposition d'ordre public—à des conditions de stage inférieures.

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

### Rappel de positions :

**CASCX03** *Que la FECQ défende le maintien du caractère d'ordre public de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*

## Jours fériés

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

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

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

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

Plusieurs questions peuvent se poser sur l'application de la *Loi sur la fête nationale* (RLRQ, c. I-16) aux personnes stagiaires. Tout d'abord, il s'agit d'une loi d'ordre public (RLRQ, c. I-16, a. 8). Pour

davantage de précision sur le caractère d'ordre public d'une loi, il est possible d'en trouver à la section précédente. Toutefois, la loi fait usage des termes « employeur » et « salarié » au même titre que la LNT, alors que cette dernière exclut la grande majorité des stagiaires (Duhaime 2018, Sara 2021 et LNT, a. 3(3)).

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

Toutefois, il semble également pertinent de mentionner que le choix de reprise devrait revenir, selon la FECQ, à la personne stagiaire, notamment pour que cette reprise n'empiète pas sur son horaire de cours ou de travail, souvent très chargé pour les étudiant.es stagiaires. Alors que certains stages sont effectués à temps plein, d'autres à temps partiel, qu'il n'y a pas d'heures de cours uniformes pour les personnes stagiaire, que les horaires d'emplois de subsistance sont probablement peu prévisibles, il semble conséquent que le choix du moment où est pris le congé compensatoire revienne au choix de la personne stagiaire.

### **Amendements potentiels**

Amendements au deuxième alinéa de l'article 9 :

« Lorsque le stagiaire est tenu de participer à son stage l'un des jours indiqués au premier alinéa, il a droit à un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris au cours de la période de stage réalisé auprès du même employeur. Le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention ou un décret prévoient une période plus longue. Le moment auquel se tient le congé revient au stagiaire »

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

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

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

« Lorsque le stagiaire est tenu de participer à son stage l'un des jours indiqués au premier alinéa, il a droit à un congé compensatoire d'une journée qui doit être pris au cours de la période de stage réalisé auprès du même employeur. Le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention ou un décret prévoient une période plus longue. Le moment auquel se tient le congé revient au stagiaire »

### **Rappel de positions :**

**CASCX04** *Que les congés compensatoires prévus aux articles 9 et 10 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail puissent être pris dans un délai équivalent à celui prévu à l'article 63 de la Loi sur les normes du travail et que le droit d'établir du moment de ce congé revienne entièrement au stagiaire, sous obligation d'aviser son employeur ;*

## **Absences pour cause de maladie ou pour raison familiales ou parentales**

### **Article 11**

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

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

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

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

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

---

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

## Article 17

### Les processus d'adoption

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

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

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

### Rappel de positions :

**CASCX05** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail autorise au stagiaire de s'absenter de son milieu de stage pour toute procédure ou évaluation liée à un processus d'adoption;*

### L'usage exclusif du genre féminin

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

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

Dans le même ordre d'idée, où il est souhaité que l'ensemble des personnes qui sont concernées par une disposition ait droit à la protection qu'elle octroie, il est nécessaire de soulever une autre problématique de l'usage du genre féminin dans l'article 17 de la loi. En effet, cet article entre dans l'idée que seules des personnes s'identifiant au genre féminin, donc femmes, peuvent tomber enceintes.

Bien que cette perception ait mené les discussions sur la grossesse pendant de nombreuses années, force est de constater qu'il est possible pour une personne s'identifiant au genre masculin, donc homme, de tomber enceint. En effet, il est possible pour un homme trans, soit une personne qui s'identifie au genre masculin qui s'est vu assigné le sexe féminin à la naissance, de porter un enfant, au même titre qu'une femme peut le faire.

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

### Rappel de positions :

**CASCX06** *Que le texte de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail soit écrit au genre masculin dans ses dispositions concernant les congés pour examens liés à la grossesse, afin d'y inclure toute personne qui peut tomber enceinte;*

### Amendement potentiel au projet de loi

« 17. ~~Une~~ Un stagiaire peut s'absenter de son stage pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

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

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

## Harcèlement psychologique

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

Les statistiques montrent la nécessité de telles dispositions. En effet, c'est 14,4 % de la population étudiante qui a vécu une forme de violence sexuelle dans le cadre d'une tâche au travail, et 1,1 % dans le cadre d'un stage<sup>2</sup> (Bergeron, et al. 2020).

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

---

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

moins une forme de violence sexuelle en milieu collégial par une personne qui a de l'autorité sur elle (Bergeron, et al. 2020).

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

### **Rappel de positions :**

**CASCX07** *Que la FECQ défende ardemment le maintien des protections contre le harcèlement psychologique et sexuel prévues à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail en ce qui;*

## **Recours au tribunal administratif du travail**

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

Malgré la pertinence indéniable de dispositions à la loi prévoyant des recours au TAT pour les stagiaires, il est nécessaire de soulever une question sur les décisions que le tribunal administratif peut rendre. Tout d'abord, il est pertinent d'analyser cette partie de l'article 30 de la LVAPSMT :

« **30.** Les dispositions de la Loi sur les normes du travail, du Code du travail, et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) qui sont applicables à l'exercice, par un salarié, d'un recours à l'encontre d'une pratique interdite ainsi que d'un recours en cas de harcèlement psychologique s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à un recours prévu par la présente loi. » (LVAPSMT, a. 30, nos soulignements)

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

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

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

Cet article prévoit le pouvoir du TAT en ce qui a trait d'un recours lancé par une personne salariée en raison de harcèlement psychologique. Nous remarquons qu'il est autorisé au tribunal de demander le



paiement d'une forme d'indemnité à la personne plaignante. Notons toutefois que celle-ci ne peut surpasser l'équivalent du salaire perdu de la personne salariée.

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

Il est également pertinent de mentionner que certains stages reçoivent une forme de compensation qui n'est pas un salaire, mais bien une bourse. On peut penser, notamment, aux bourses octroyées par le biais du *Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires*, du ministère de l'Enseignement supérieur. Toutefois, il ne s'agit pas là d'un salaire, mais bien d'une bourse. Est-ce que le TAT serait alors en mesure d'indemniser les personnes qui reçoivent une forme de bourse?

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

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

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

Alors que la LVAPSMT ne prévoit aucune disposition sur la compensation ou la rémunération des stages, et que, tel qu'établi plus haut, les stagiaires dans des programmes d'études collégiales ne sont pas visés par la LNT, on constate alors un autre flou juridique pour les stagiaires qui se voient octroyer une rémunération. Le tableau suivant souligne certaines protections du revenu ou salaire qui sont accordées aux personnes salariées dans le cadre de l'exercice de certains droits à la LNT qui sont repris par la LVAPSMT.

**Tableau I :** Comparaison entre les protections prévues à la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* et les formes de protection de la rémunération de la personne salariée prévues à la *Loi sur les normes du travail*

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

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

En effet, alors qu'une majorité de stagiaires ont un emploi de subsistance dans le cadre de leurs études (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016), ces personnes sont généralement couvertes par la LNT dans le cadre de cet emploi de subsistance. Toutefois, la personne stagiaire qui se voit octroyer une compensation ou une rémunération n'a pas un aussi grand besoin de cet emploi de subsistance, considérant les revenus provenant du stage.

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

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

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

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

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

### **Rappel de positions :**

**CASCX08** *Que la Loi assurant la protection des stagiaires prévoit que le revenu d'une personne stagiaire rémunérée ou compensée financièrement soit protégé dans le cadre de certaines absences, de façon équivalente aux dispositions de la Loi sur les normes du travail*

## **Éléments manquants à la loi**

### **Les conventions de stage**

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

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

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

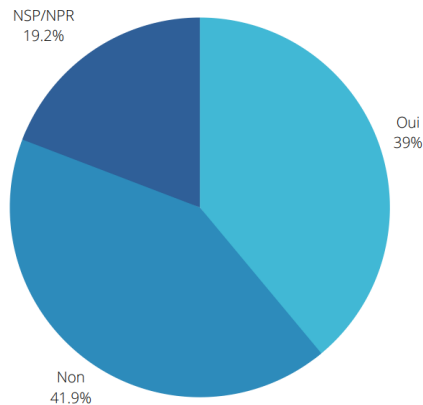
Nous observons toutefois que la signature d'une convention de stage n'est pas un élément qui est obligatoire pour quelconque stage. Un sondage de 2016 relève que 77,6 % des stages faisaient l'objet d'un plan de formation ou d'une convention de stage (Regroupement québécois des organismes pour le développement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

« Ces données, qui pourraient paraître satisfaisantes au premier regard, révèlent toutefois qu'une partie non négligeable des stages (22,4 %) ne faisait pas l'objet d'un encadrement formel permettant de déterminer clairement les objectifs, la nature des activités ou les modalités d'évaluation. Pour juger du caractère adéquat ou non de ce taux, il n'y a qu'à s'imaginer à quoi ressemblerait la dynamique de classe dans les cours au collégial si 22,4 % d'entre eux ne disposaient pas de plans de cours. » (Duhaime 2018, 8)

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

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

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



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

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

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

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

- Les responsabilités respectives de l'établissement d'enseignement et du milieu de stage face à la réussite du stagiaire dans le cadre d'exercice de ces droits (LVAPSMT, a. 4);
- Une forme d'information relative aux droits prévus à la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires* (LVAPSMT, a. 5);
- Les conditions de stage plus avantageuse que celles prévues à la LVAPSMT (LVAPSMT, a. 6 al. 2);

- Un engagement à ce que l'établissement d'enseignement transmette sa politique de prévention et de lutte aux violences à caractère sexuel au milieu de stage et que celui-ci s'y conforme;
- Etc.

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

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

#### **Amendement potentiel au projet de loi :**

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

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

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

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

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

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

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

## Rappel de position :

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

**CASCX09 :** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit qu'il est obligatoire de signer, pour tout stage, une convention de stage tripartite entre l'établissement d'enseignement, le milieu de stage et la personne stagiaire;*

**CASCX10** *Que le ministère de l'Enseignement supérieur mette à jour son guide d'accompagnement pour la rédaction de conventions de stage afin que les informations qui s'y trouvent se conforment aux dispositions de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*

## La compensation financière de tous les stages

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

Qu'en est-il alors des conditions financières des personnes stagiaires? Au niveau de la population étudiante collégiale générale, c'est 14,4 % des étudiant.e.s qui ont des inquiétudes financières. Pourtant, on remarque que dans le secteur d'études techniques, dans lequel les stages ont lieu, ce taux grimpe à 18,4 %. Les personnes qui étudient au secteur technique ne sont pas les seuls qui voient leur difficultés financières exacerbées, c'est également le cas pour les femmes (16,9 %), les étudiant.e.s âgées de plus de 20 ans (50,7 %), les étudiant.e.s de première génération<sup>3</sup> (25,1 %), chez les personnes immigrantes ou de l'international (18,6 %), ainsi que les étudiant.e.s en situation de handicap, tant avec diagnostic que sans (respectivement 20,1 % et 24,6 %) (Gaudreault et Normandeau 2018, 69).

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

C'est alors sans grande surprise que nous constatons que 56 % des stagiaires occupent un emploi en même temps que leur stage. Au niveau collégial, cette statistique grimpe à 69 %. Alors que 71 % des répondant.e.s de cette enquête complètent un stage afin de répondre à l'exigence de leur programme d'études, il semble que la conciliation travail-stage-étude est un grand défi. C'est sans surprise alors que des témoignages récoltés dans le cadre de ce sondage rapportent des situations d'échec pédagogique causé par le temps manquant à consacrer aux apprentissages et rapports de stage, au profit de l'emploi.

---

<sup>3</sup> Voir note 2.

Il est encore plus désolant de constater que la solution mise de l'avant par certains établissements soit de simplement conseiller à leurs étudiant.e.s d'interrompre leur emploi pendant la durée de leur stage. Il s'agit là d'une demande fort ironique à entendre, alors que certains établissements d'enseignement refusent que leurs étudiant.e.s stagiaires soient rémunéré.e.s. Il semble également que cette tendance à la non-rémunération des stages soit fortement dénoncée par les stagiaires (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité 2016).

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

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

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

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

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



## Rappel de positions :

- CASC 671 :** *Que la FECQ travaille à établir des pistes de solution sur la façon de compenser les dépenses des étudiant.es liées aux stages, notamment celles liées au déplacement, à l'hébergement et à l'admission.*
- CASC 672 :** *Que la FECQ défende le remboursement des frais de déplacement des stagiaires pour se rendre aux lieux de stage;*
- CASC 677 :** *Qu'un ajout au Règlement sur le régime des études collégiales ou l'élaboration de mesures législatives concernant les stages exige que tous les stages d'observation et de formation soient crédités et qu'ils soient compensés au coût d'opportunité et aux frais de déplacement.*
- CASCX11** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit au moins la compensation financière obligatoire de tous les stages;*

## La durée du travail

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

Lorsque l'on parle de la durée du travail, il est fréquent de penser à la majoration du salaire qui est observée lorsqu'une personne salariée effectue des heures supplémentaires ou au « minimum trois heures » qui assure un salaire pour au moins trois heures de travail s'il y a déplacement vers le milieu de travail (LNT, a. 55 et 58). Toutefois, d'autres protections intéressantes sont offertes à la personne salariée, notamment le refus de travail (LNT, a. 59.0.1). Cela permet à la personne salariée, de façon entièrement légale et protégée, de refuser de travailler suite à la demande de son employeur dans certaines situations.

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

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

Ensuite, il est nécessaire d'aborder la semaine normale de stage. En effet, celle-ci est prévue à 40 heures pour les personnes salariées. Tout d'abord, il faut se rappeler que les stages n'ont pas tous une formule qui reprend exactement les horaires de travail des professionnel.le.s qui ont déjà obtenu leur diplôme ou leur permis d'exercice. Il semble alors pertinent d'ajuster en conséquence de la variabilité observée.

En effet, dans le cadre de certains programmes d'études techniques, les stages sont à « temps plein », soit plus d'une trentaine d'heures par semaine. Alors que certains programmes d'études techniques prévoient des stages à « temps partiel » qui prennent approximativement quinze heures de la semaine de la personne stagiaire.

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

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

### **Amendement potentiel au projet de loi**

Ajout des articles suivants au projet de loi

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

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

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

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

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

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

3. Un stagiaire peut refuser de travailler :

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

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

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

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

### **Rappel de positions :**

**CASCX12** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail détermine la durée du travail et les motifs valides de refus du travail, de façon similaire aux protections prévues à la Loi sur les normes du travail;*

### **Les repos et période de repas**

Les personnes salariées ont, dans le cadre de leur emploi, droit à différentes formes de repos. Tout d'abord, une majorité d'entre elles ont droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives. Nous pouvons également souligner le droit à une période de repas d'une durée de trente minutes lorsque la personne salariée a une période de travail de plus de cinq heures consécutives (LNT, a. 78-79).

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

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

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

### **Amendement potentiel à la loi**

Ajout des articles suivants :

« 1. Un stagiaire a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.

2. Sauf une disposition contraire d'une convention, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de trente minutes au-delà d'une période de stage de cinq heures consécutives.

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

### **Rappel de positions :**

**CASCX13** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail octroie le droit aux personnes stagiaires aux repos et aux périodes de repas, comme celui prévu à la Loi sur les normes du travail;*

### **Port obligatoire d'un vêtement particulier**

Le port de certains vêtements ou d'un certain uniforme dans le cadre d'un emploi est un phénomène très bien ancré dans la société. À cet effet, il est tenu d'un employeur qui prescrit un certain vêtement de le fournir gratuitement aux personnes salariées au salaire minimum (LNT, a. 85 al. 1). Cette pratique est aussi très fréquente dans le cadre des stages, surtout dans le domaine de la santé, où les stagiaires portent souvent les mêmes uniformes que leurs collègues qui exercent leur métier.

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

### **Amendement potentiel à la loi**

Ajout de l'article suivant :

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

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

### **Rappel de positions :**

**CASCX14** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail requiert de l'employeur de fournir gratuitement aux stagiaires le vêtement particulier dont il rend le port obligatoire;*

# LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

---

## La LNT en bref

La *Loi sur les normes du travail*, originalement adoptée en 1979, est une loi fondamentale en ce qui a trait des droits des salarié.e.s en milieu de travail. Cette loi établit des conditions minimales de travail que tout employeur est tenu de garantir aux personnes qui lui sont employées.

La LNT prévoit de nombreuses protections pour les personnes travailleuses, celles-ci portent notamment sur :

- Le salaire;
- La durée du travail;
- Les jours fériés, chômés et payés;
- Les congés annuels payés;
- Les repos;
- Les absences pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel;
- Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales;
- Les absences des salarié.e.s réservistes;
- Le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et les recours prévus;
- La cessation d'emploi, la mise à pied et le licenciement;
- La retraite et;
- Le travail des enfants.

La LNT se veut la base sur laquelle a été rédigée la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*. Il est également pertinent de mentionner que la FECQ a plusieurs positions concernant la bonification de certaines normes prévues à la LNT, toutefois, dans le cadre de ce mémoire, seules les positions concernant les stages seront mises de l'avant.

## Application de cette loi en contexte de stage

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

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

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

[...]

5° à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé

par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie; » (LNT, a. 3)

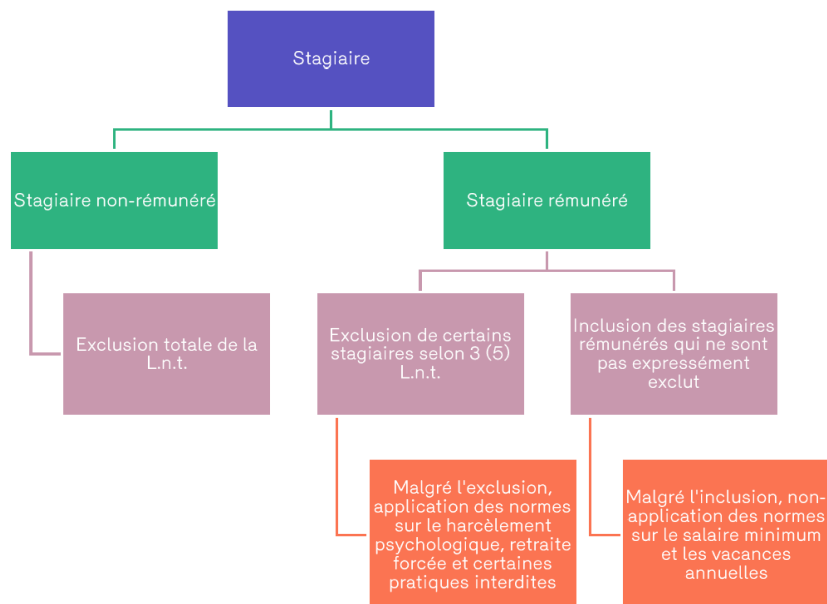
Afin de déterminer de l'application de la LNT aux stagiaires salarié.e.s, il est alors nécessaire d'établir quels sont les stages visés par le cinquième paragraphe de l'article 3, qui manque cruellement de clarté. En effet, l'absence de mention du mot « stage », le critère lié au choix du milieu de stage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

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

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

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

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



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

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

Qu’en est-il alors pour la population étudiante collégiale? Bien, considérant que la quasi-totalité des stages effectués lors des études collégiales sont une « activité d’apprentissage », il semblerait bien que la quasi-totalité des stagiaires ne soient pas couvert.e.s par la LNT, alors qu’elle serait exclue, même si elle est rémunérée, par les dispositions du cinquième paragraphe de l’article 3.

Rappelons l’une des conséquences très pertinente qu’ont de bonnes conditions de stages : la rétention du stagiaire à titre d’éventuel.employé.e (AXTRA 2018). En 2021, lors du lancement de l’« Opération main-d’œuvre », qui se veut une série de mesures gouvernementales interministérielles avec pour objectif la lutte à la pénurie de main-d’œuvre observée à ce moment ainsi que les défis additionnels qu’elle apporte, le premier ministre du Québec, François Legault, avait des propos bien intéressants sur les conditions de travail. En effet, il soutenait qu’il est nécessaire d’assurer de bonnes conditions aux travailleur.se.s—par extension, aux stagiaires également—si l’employeur souhaite assurer une rétention de sa main-d’œuvre. Les employeurs ont alors tout à gagner à offrir aux stagiaires de bonnes conditions d’exercice de stage, voire une forme de compensation financière.

## Rappel de positions :

- CASC 649** *Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée pour que les stagiaires qui occupent les fonctions d'un employé régulier puissent bénéficier au moins du salaire minimum et des protections accordées par les normes.*
- CASC 653** *Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale consulte les partenaires du marché du travail en vue de modifier la Loi sur les normes du travail, pour y inclure la notion de stage et en encadrer les pratiques, afin de connaître l'apport du travail des stagiaires dans les organisations, notamment au moyen d'une rémunération et de protections similaires à celles des travailleurs à contrat d'une durée déterminée.*
- CASC 679** *Que les stages de prise en charge, qu'ils soient crédités ou non, soient pleinement couverts par les dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT), incluant une rémunération minimale équivalente au salaire minimum. Par conséquent, que la LNT soit modifiée à l'image de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) afin que tous les stagiaires dont les tâches sont comparables à l'exercice d'un travail réel soient protégés.*

# LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

---

## La LATMP en bref

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, initialement adoptée en 1985, « a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent » pour les personnes qui sont couvertes par celle-ci. On entend, par « réparation des lésions professionnelles », notamment, le fait de fournir les soins nécessaires, la réadaptation physique, sociale ou professionnelle, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel, voire d'indemnités de décès. Cette loi offre également aux personnes travailleuses le droit au retour au travail pour les personnes qui subissent une lésion professionnelle (LATMP, a. 1).

La loi prévoit des dispositions qui couvrent, notamment :

- les indemnités qui peuvent être reçues par les bénéficiaires;
- le processus de réadaptation de la personne bénéficiaire;
- l'assistance médicale;
- la procédure d'évaluation médicale;
- le droit au retour au travail;
- les procédures de réclamation et d'avis et;
- les recours possibles en vertu de cette loi.

La LATMP est une loi assez volumineuse, avec près de 600 articles, près d'une dizaine d'annexe et de très nombreux règlements d'applications.



## **Application de cette loi en contexte de stage**

Le terme utilisé dans la loi afin de déterminer les personnes qui sont protégées par celles-ci est « travailleur » (LATMP, a. 8). On remarque, dans le cadre de la définition qui est donnée au terme « travailleur » qu'il est nécessaire qu'une forme de rémunération soit prévue afin d'être inclus à cette définition (LATMP, a. 2). À première vue, il est raisonnable de penser qu'il s'agit là d'un enjeu pour la population étudiante stagiaire, toutefois, des dispositions très pertinentes se retrouvent au sein de la LATMP pour les stages non rémunérés :

« [E]st considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études, ou, si cet établissement relève d'un centre de services scolaire ou d'une commission scolaire, de ce centre ou de cette commission, l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré dans un établissement ou un autre étudiant, dans les cas déterminés par règlement. » (LATMP, a. 10)

Il est pertinent de noter que la définition du terme « établissement » est la même à la LATMP que celle prévue à la LSSST (LATMP, a. 1). La définition est assez large, mais elle reprend une très grande majorité de ce qui peut être considéré comme étant un lieu de travail. En effet, on parle, surtout, des installations ou équipements groupés sur un même site en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services (LSSST, a. 1).

On en conclue alors que la LATMP s'applique aux stagiaires en deux temps : l'un pour les stages non rémunérés et l'autre pour les stages rémunérés. Dans le cadre de stages non rémunérés, on constate que l'établissement d'enseignement est alors responsable de reprendre les responsabilités qui sont octroyées à l'employeur dans le cadre de cette loi, en raison du fait que le stagiaire est considéré « à l'emploi » de son établissement. Alors que le stagiaire est considéré comme un « travailleur » dont l'employeur est, dans un contexte collégial, le cégep, on remarque que la LATMP s'applique alors entièrement à la population étudiante stagiaire dans le cadre de stages non rémunérés (LATMP, a. 8 et 10).

En ce qui concerne les personnes stagiaires assez chanceuses pour se voir octroyer une rémunération, la loi s'applique au même titre qu'elle s'applique pour n'importe quelle personne travailleuse. Le fait que la personne stagiaire effectue son stage en « moyennant rémunération » fait en sorte que celle-ci est couverte par les dispositions de la loi (LATMP, a. 2 et 8).

### **Recommandation**

1. *Que la FECQ défende l'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le cadre de tout stage;*

# **LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

---

## **La LSST en bref**

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, initialement adoptée en 1979, « a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique » des personnes travailleuses (LSST, a. 1).

Elle prévoit notamment :

- des droits et obligations pour les personnes travailleuses, dont :
  - le respect de sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
  - des services de formation, d'information et de conseil;
  - des services de santé préventifs et curatifs;
  - le droit de refus d'exécution d'un travail s'il y a un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique et;
  - le droit au retrait préventif;
- des droits et obligations pour l'employeur;
- des droits et obligations pour le fournisseur;
- la constitution de comités de santé et de sécurité
- des dispositions sur le rôle de représentant à la prévention;
- des dispositions concernant les associations sectorielles et syndicales ainsi que les associations d'employeurs;
- des dispositions sur la santé au travail;
- la constitution de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et;
- des dispositions particulières relatives aux chantiers de construction.

Au même titre que la LATMP, la LSST se veut une loi assez chargée, avec plus de 300 articles et plusieurs dizaines de règlements qui y sont liés.

## **Application de cette loi en contexte de stage**

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

Au moment de la rédaction de ces lignes, le texte de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* n'indique pas clairement si elle s'applique en contexte de stage. On remarque que certain.e.s étudiant.e.s sont inclus.es dans la définition de « travailleur » qui est le critère utilisé afin de déterminer de l'application de cette loi, alors qu'on mentionne des contrats d'apprentissage exécutés sans rémunération. Il est également précisé que les étudiant.e.s sont concerné.e.s par cette loi dans « les cas déterminés par règlement ».

L'application de la LSST aux personnes stagiaires est encore moins claire lorsqu'on se penche sur la définition qui est donnée à « employeur », alors qu'on y prévoit également les dispositions afférentes au contrat d'apprentissage exécuté sans rémunération, mais qu'on y prévoit également « [qu'un] établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant, dans les cas où, en vertu d'un règlement, l'étudiant est réputé être un travailleur ou un travailleur de la construction. »

Bien que ces dispositions ne permettent pas de clairement identifier de l'application de la LSST en contexte de stage, il est nécessaire de jeter un coup d'œil à la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité* (L.Q. 2021, c. 27). Cette réforme de la LSST, qui a été adoptée par l'Assemblée nationale le 30 septembre 2021, a des dispositions intéressantes pour la population stagiaire. Tout d'abord, la définition d'employeur est modifiée afin qu'elle se lise ainsi :

« **employeur** » : une personne qui, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur; un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail; » (LSST, a. 1 et *Loi modernisant le régime de santé et sécurité*, L.Q. 2021, c. 27, a. 122 al. 1(5))

La définition du terme travailleur est également modifiée de façon similaire au terme employeur, afin que celle-ci soit maintenant lue ainsi :

« **travailleur** » : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail [...] » (LSST, a. 1 et *Loi modernisant le régime de santé et sécurité*, L.Q. 2021, c. 27, a. 122 al. 1(8))

Dans le cadre des dispositions particulières relatives aux chantiers de construction, la définition du terme « travailleur de la construction » est également amendée par le biais de cette loi. Le texte final serait le suivant :

« 4° « travailleur de la construction » : un salarié au sens de la loi visée par le paragraphe 1° y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail. » (LSST, a. 194 al. 1(4) et *Loi modernisant le régime de santé et sécurité*, L.Q. 2021, c. 27, a. 215 al. 1(3))

On constate alors que bien que seules trois petites dispositions affectent les stagiaires dans le cadre de la *Loi modernisant le régime de santé et sécurité*, celles-ci ont tout de même un impact majeur sur la population étudiante stagiaire. Concrètement, elles permettent que l'ensemble des stages, qu'ils soient rémunérés ou non, qu'ils soient d'observation ou de mise en application de compétences acquises dans le cadre de la formation collégiale, sont maintenant couverts et protégés par les dispositions de la LSST.

Il sera pertinent d'assurer une mise à jour de l'information de la présente section une fois que les dispositions de la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* seront intégrées à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

## Recommandation

2. *Que la FECQ défende l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail dans le cadre de tout stage;*

# LOI SUR L'ASSURANCE PARENTALE

---

## La LAP en bref

La *Loi sur l'assurance parentale*, datant de 2001, institue le régime d'assurance parentale qui a pour objectif d'accorder des prestations à l'occasion d'une grossesse, d'un accouchement, d'une naissance ou d'une adoption (LAP, a. 1 et 2).

La LAP prévoit, notamment, le montant des prestations qui peuvent être reçues par les bénéficiaires de cette loi, le montant des cotisations payables par les cotisant.e.s au régime d'assurance parentale ainsi que des dispositions sur l'administration du régime et le partage des responsabilités d'administration entre le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que le Conseil de gestion de l'assurance parentale.

## Application de cette loi en contexte de stage

Sans trop entrer dans les détails, il est possible de résumer les critères d'admissibilité à l'assurance parentale ainsi : il est nécessaire d'avoir cotiser au régime d'assurance parentale ou au régime d'assurance emploi, de résider au Québec, avoir un revenu assurable égal ou supérieur à 2 000,00 \$ pour la période de référence et avoir connu un arrêt de rémunération (LAP, a. 3).

Le critère qui semble couper l'accès des stagiaires aux protections octroyées par cette loi est définitivement le fait d'avoir cotisé au régime d'assurance parentale ou d'assurance-emploi. Toutefois, il nous est possible de constater que la LAP est la seule loi qui ne s'applique pas à la population stagiaire non pas car elle a été expressément rejetée de celle-ci, de façon similaire à la LNT, mais bien car il n'y a pas de rémunération<sup>4</sup> obligatoire de tous les stages.

Concrètement, s'il était obligatoire d'octroyer un salaire aux personnes stagiaires, celles-ci se verraient complètement couvertes par les dispositions de la LAP, sans qu'il y ait nécessairement un besoin d'amender cette loi. À cette fin, il ne semble pas pertinent pour la FECQ de se doter d'une position spécifique à la LAP, alors que l'atteinte de la rémunération obligatoire de tous les stages, qui est une position dont est dotée la FECQ, remplit l'objectif final d'octroyer l'assurance parentale aux stagiaires.

Contrairement à certaines autres lois analysées dans le cadre du présent mémoire, un amendement afin de résoudre les iniquités vécues dans le cadre de stage ni rémunéré ni compensée est moins intéressant. En effet, même si une disposition de la LAP prévoyait que tous les stagiaires sont admissibles au régime, il semble pertinent de noter que le critère selon lequel un arrêt de rémunération doit avoir lieu afin de bénéficier du régime (LAP, a. 3), rend l'application d'une telle disposition plus complexe. On remarque alors qu'une personne stagiaire qui ne se voit pas octroyer de rémunération dans le cadre de

---

<sup>4</sup> Dans ce contexte précis, il est pertinent de clairement distinguer la rémunération (octroi d'un salaire) à la compensation financière (octroi d'une somme d'argent qui prend fréquemment la forme de bourses) des stages.

son stage n'aura techniquement jamais un arrêt de rémunération, et ce même si cette personne vit une grossesse, un accouchement, la naissance de son enfant ou une adoption.

Alors que la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* vient octroyer, dans certains cas, les congés parentaux, de maternité et paternité aux personnes stagiaires (LVAPSMT, a. 4), il semble nécessaire de considérer davantage la rémunération de tous les stages. Comment est-ce qu'on peut s'attendre à ce qu'une personne, qui a droit à son congé parental, de maternité ou de paternité, répondent à ses besoins et aux besoins de son nouvel enfant alors que l'assurance parentale n'est potentiellement pas accessible pour cette personne?

## **CODE DU TRAVAIL**

---

### **Le Code du travail en bref**

Le Code du travail, datant de 1964, concerne tout milieu de travail où un syndicat est présent afin de représenter et défendre les intérêts des personnes employées. Concrètement, le Code du travail est aux syndicats ce que la *Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants* (RLRQ, c. A-3.01), dite « Loi 32 », est aux associations étudiantes.

Concrètement, le Code du travail contient des dispositions qui concernent :

- les syndicats, soit une « association de salariés » aux termes du Code;
- l'accréditation syndicale, comparable à l'accréditation prévue à la Loi 32;
- la convention collective;
- le règlement des différends et des griefs et;
- le droit de grève et le lock-out.

### **Application de cette loi en contexte de stage**

Les personnes qui peuvent bénéficier des protections qui leur seraient offertes par la présence d'un syndicat dans leur milieu de travail sont les personnes salariées. En effet, non seulement est-ce que le terme utilisé dans la loi afin de désigner les personnes travailleuses est « salarié », mais une personne est considérée membre seulement dans la mesure où elle a payé une cotisation syndicale qui est prélevée directement par l'employeur (CT, a. 1, 3, 36.1 al. 1(c), et 47 al. 1).

On remarque toutefois qu'aucune disposition ne reprend celle de la LNT qui a pour objectif d'exclure une très grande majorité des stagiaires de l'application du Code du travail. Conséquemment, on peut se douter que les stagiaires qui se voient octroyer un salaire dans le cadre de leurs stages peuvent être membre d'un syndicat au même titre que leurs collègues qui sont travailleur.se.s.

Toutefois, on remarque qu'encore une fois, une disparité importante est à dénoter entre la personne qui est rémunérée dans le cadre de son stage et celle qui se voit octroyer une compensation ou qui n'a tout simplement aucun revenu qui provient de son stage. Avec l'adoption récente de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, il semble pertinent de tenir des réflexions sur le rôle des syndicats à l'égard des personnes stagiaires, surtout si on prend en considération la difficulté qu'une association étudiante pourrait avoir à assurer le respect des droits de ses membres en milieu de travail.

Il semble alors très pertinent pour l'ensemble de la population stagiaire de se voir octroyer la possibilité de se joindre à un syndicat.

### **Recommandation**

3. *Que toute personne stagiaire qui n'est pas salariée dans le cadre de son stage puisse devenir membre du syndicat présent dans son milieu de travail, conditionnellement au paiement de la cotisation syndicale prévue;*

## **LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE**

---

### **La LES en bref**

La *Loi sur l'équité salariale*, adoptée en 1996, a pour objectif de « corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine » (LES, a. 1 al. 1). Concrètement, un employeur qui est visé par cette loi est tenu de mettre en place diverses mesures permettant d'assurer l'équité salariale entre toutes les personnes salariées.

De ces mesures, on peut notamment penser au programme d'équité salariale qui est requis auprès des employeurs qui comptent plus de 50 employé.e.s (LES, a. 10 et 31). Lorsque l'entreprise compte moins de 50 personnes salarié.e.s, elle est tenue de déterminer des « ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine (LES, a. 34).

### **L'absence d'équité entre les stages dans les domaines à prédominance féminine et les domaines à prédominance masculine**

Une forme d'ironie doit être soulevée dans la non-application de l'équité salariale aux personnes stagiaires. Pensons-y : cette loi, portant sur l'équité salariale, reconnaît et cherche à contrer une forme de discrimination systémique vécues dans les emplois de domaines à prédominance féminine.

Maintenant, qu'en est-il des stages? Bien, tel qu'exploré précédemment, on remarque que les dispositions concernant le salaire minimum ne s'appliquent en aucun cas à une personne stagiaire (LNT, a. 3 et Sara 2021). Il est alors évident que l'équité salariale ne peut s'appliquer à une personne qui ne se voit pas octroyée de salaire. Ensuite, notons que les conditions de stage au sein de milieux à prédominance féminine ont de moins bonnes conditions d'exercice que les stages effectués dans des domaines à prédominance masculine (Gobeil et Tremblay 2018).

On voit alors une forme de discrimination entre les conditions d'exercice de stage selon le genre prédominant dans le milieu. Cette même réalité dans les milieux de travail aura été très fortement critiquée par les syndicats et le marché du travail, ce qui aura notamment mené à l'adoption de la LES.

Les stagiaires n'auraient-elles pas également le droit de revendiquer des conditions d'exercice de stage protégées de façon équivalente aux dispositions sur l'équité salariale?

## Application de cette loi en contexte de stage

La LES est applicable à tout employeur qui a plus de dix personnes salariées au sein de l'entreprise. On remarque toutefois que les stagiaires et les étudiants sont expressément exclus de la définition de salarié.e :

« 8. Est un salarié toute personne physique qui s'oblige à exécuter un travail moyennant rémunération, sous la direction ou le contrôle d'un employeur à l'exception :

1° d'un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une institution d'enseignement ou en vertu d'un programme, reconnu 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, qui intègre l'expérience pratique à la formation théorique ou d'un étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champ d'étude;

2° d'un étudiant qui travaille durant ses vacances;

3° d'un stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi; [...]

(LES, a. 8 al. 1 (1-3))

On peut comprendre que le statut temporaire d'un stage ou d'un emploi étudiant occupé lors de vacances, peut justifier l'exclusion des personnes stagiaires au calcul du nombre de personnes salariées sur lequel se base l'application de la loi. Toutefois, il est impératif de déterminer de l'application des différentes mesures d'équité salariale aux personnes stagiaires et étudiantes.

Il semble juste de prétendre que la loi ne s'applique qu'aux personnes stagiaires qui se voient octroyer une forme de rémunération, après tout, cette loi porte sur l'équité salariale. On peut se douter qu'une personne doit être salariée afin de bénéficier des dispositions que lui octroieraient la loi. La rémunération de tous les stages semble alors être pertinente afin que cette loi s'applique à toutes les personnes stagiaires.

Toutefois, bien qu'il soit facile de supposer que la loi ne s'applique pas lorsque la personne stagiaire n'est pas rémunérée, rien n'indique clairement l'application de la LES et des mesures qui favorisent l'équité salariale auprès des personnes stagiaires qui se voient octroyer une rémunération, voire les personnes étudiantes qui sont employées. Il semble alors nécessaire d'apporter cette précision à la loi afin d'éviter une disparité de traitement envers les personnes stagiaires et étudiantes.

### **Recommandations**

4. *Que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée afin de préciser que les mesures favorisant l'équité salariale entre les emplois dans des domaines à prédominance féminine et les emplois dans des domaines à prédominance masculine s'appliquent également à toute personne stagiaire ou étudiante;*

# RÈGLEMENT SUR LES NORMES RELATIVES AUX ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

---

## Ce règlement en bref

Le RNRAAMT, datant seulement de 2020, est un règlement de compétence fédérale qui est rattaché au *Code canadien du travail* et au *Règlement du Canada sur les normes du travail*. Le but du règlement est de déterminer des dispositions du CCT et du RCNT qui sont applicables dans un contexte de stage.

Il est pertinent de noter que la législation canadienne ne reprend pas le terme « stage ». On parle plutôt d'activités d'apprentissages qui se définissent comme étant « les activités pour satisfaire aux exigences d'un programme d'études offert par un établissement d'enseignement secondaire, postsecondaire ou professionnel » (CCT, a. 167(1.2)).

Dans le cadre de la présente section, le RCNT ne sera pas exploré de fond en comble, contrairement au CCT. En effet, les dispositions pertinentes du RCNT sont beaucoup moins nombreuses que celles du CCT, mais leur impact est également de plus petite envergure.

## Milieus de travail concernés

Contrairement à l'ensemble de la législation analysée dans le cadre du présent mémoire jusqu'à date, le RNRAAMT a été édicté par le gouvernement fédéral. Conséquemment, l'application qui est faite de ce règlement n'est pas la même que celle qui est faite des nombreuses autres lois analysées.

Ce règlement naît de dispositions provenant du Code canadien du travail, qui dresse une liste de certains exemples de milieux de travail concernés par ses dispositions. Ces milieux de travail sont, notamment :

- les emplois de la fonction publique du gouvernement du Canada;
- les entreprises de navigation, de transports par eaux, d'exploitation et de transports par navires;
- les entreprises qui gèrent des installations qui relient une province à une ou plusieurs autres, dont les chemins de fer;
- les lignes de transports maritimes et les passages par eaux qui lient une province à une ou plusieurs autres ou à un pays étranger;
- les aéroports, aéronefs et lignes de transport aérien;
- les stations de radiodiffusions et;
- les banques<sup>5</sup> (CCT, a. 2 al. 5).

Concrètement, beaucoup moins de stages sont concernés par les protections légales octroyées par le gouvernement fédéral. Toutefois, il est tout de même pertinent de se pencher sur la question afin d'assurer de meilleures conditions de stage à l'ensemble de la population étudiante.

---

<sup>5</sup> Il est important, dans ce contexte-ci, de dissocier une institution financière comme la coopérative de services financiers Desjardins, constituée en vertu d'une loi provinciale, et des banques constituées en vertu de la *Loi sur les banques* (LC 1991, c. 46) qui est une loi fédérale.



## **Code canadien du travail**

### **Le Code canadien du travail en bref**

Le Code canadien du travail est une loi extrêmement volumineuse qui touche l'ensemble des droits des personnes travailleuses et des employeurs dans un contexte de compétence fédérale. Il contient des dispositions sur les relations de travail, la santé et la sécurité du travail, des normes du travail ainsi que les accidents et maladies professionnels et l'égalité des salaires. Conséquemment, on peut considérer que le CCT est l'équivalent fédéral du *Code du travail*, de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur l'équité salariale*.

### **Partie I : les relations de travail**

La première partie du CCT traite des relations de travail, soit des relations entre les personnes employées, les syndicats, les employeurs et les organisations patronales (CCT, a. 4). Dans cette partie, la définition donnée au mot « employé » est la suivante :

« Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. » (CCT, a. 3(1))

On remarque alors qu'il n'y a pas de mention permettant d'automatiquement exclure la personne stagiaire de cette définition. En effet, les exceptions ne concernent pas d'activités d'apprentissage et aucune obligation de rémunération n'est mentionnée. Il en est de même en ce qui a trait à la définition d'employeur (CCT, a. 3(1)).

Aucune disposition n'inclut ni n'exclut les personnes stagiaires de façon claire. Il serait alors pertinent de mandater un juriste afin de se pencher sur la question. Heureusement, de la façon dont la recommandation 3 est écrite, soit sans mention de loi ou de compétence gouvernementale, elle couvre tant les syndicats formés en vertu du CT que du CCT.

### **Partie II : la santé et la sécurité au travail**

La deuxième partie du CCT aborde la santé et la sécurité au travail. Alors que les stagiaires sont couvert.e.s par les dispositions de la LSST et de la LATMP dans le cadre de stages effectués au sein d'entreprises de compétence fédérale, il semble pertinent de se pencher sur l'application de cette partie du code aux personnes stagiaires.

On peut tout d'abord se pencher sur les définitions qui sont applicables à cette partie du code. On remarque que le terme employé est utilisé afin de désigner une « personne au service d'un employeur ». En ce qui concerne le terme employeur, on remarque qu'il désigne une « personne qui emploie un ou plusieurs employés – ou quiconque agissant pour son compte – ainsi que toute organisation patronale » (CCT, a. 122(1)).

On remarque alors que contrairement à certaines lois québécoises, le terme qui désigne la personne travailleuse n'est pas « salarié » qui restreint l'application des dispositions d'une loi aux personnes qui obtiennent une rémunération dans le cadre de leur emploi ou stage. Cela semble de bon augure pour la population étudiante stagiaire, qui pourrait alors très bien être concernée par les dispositions sur la santé et la sécurité au travail du CCT.

Alors que les définitions n'excluent pas directement les personnes stagiaires, il est possible de constater qu'une disposition de cette partie semble concerner les stagiaires :

« La présente partie s'applique à une personne qui n'est pas un employé et qui exerce pour un employeur auquel s'applique la présente partie des activités qui visent principalement à permettre à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience, ainsi qu'à l'employeur, comme si la personne était un employé de celui-ci et les dispositions de la présente partie doivent être interprétées en conséquence. » (CCT, a. 123(3))

Plusieurs éléments de cette disposition semblent directement concerner les stagiaires. Tout d'abord, notons le critère « des activités qui visent principalement à permettre à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience ». Il faut reconnaître que cette définition se rapproche de celle qui est donnée au stage dans le cadre du LVAPSMT qui prévoit notamment que le stage représente « toute activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requises [...] s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études [...] » (LVAPSMT, a. 1).

La définition de la LVAPSMT n'est pas la seule à laquelle s'apparente la définition de stagiaire, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) soutient que « le stage est une activité de formation prescrite ou déterminée par le programme d'études et pour laquelle les objets de formation à acquérir en milieu de travail sont préalablement définis au programme d'études et sanctionnés par l'obtention d'unités » (Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport s.d. dans Duhaime 2018, 42). On remarque alors la proximité entre le fait que le stage, selon le MELS, est une « activité de formation » dans lequel il y a de la « formation à acquérir en milieu de travail, alors que selon le CCT, le stage permet à la personne « d'acquérir des connaissances ou de l'expérience ».

Tout semble alors indiquer que les dispositions du CCT concernant la santé et la sécurité au travail s'appliquent à la population étudiante stagiaire. Heureusement, il est possible de constater, à ce niveau, que l'on ne peut pas nécessairement soulever une disparité dans les conditions de stages au sein d'entreprises de compétence fédérale et celles de compétence provinciale, alors que, tel que mentionné plus tôt, la LSST s'applique en contexte de stage.

### **Partie III : durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés**

La troisième section du CCT aborde la question de la durée normale du travail, du salaire, des congés et jours fériés, qui sont, d'une certaine façon, des normes du travail. On remarque des dispositions que certain.e.s considéreraient surprenantes en ce qui concerne les stagiaires :

#### **« Application : autres personnes**

**(1.1)** Sous réserve du paragraphe (1.2), la présente partie s'applique à une personne qui n'est pas un employé et qui exerce pour un employeur auquel s'applique la présente partie des activités qui visent principalement à permettre à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience, ainsi qu'à l'employeur, comme si la personne était un employé de celui-ci et les dispositions de la présente partie doivent être interprétées en ce sens.

### Exception

**(1.2)** 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. » (CCT, a. 167(1.1-1.2))

Nous remarquons alors que le paragraphe (1.1) définit ce qui est, vraisemblablement, un stage. En effet, tel qu’il sera élaboré davantage dans la section concernant la santé et la sécurité au travail dans le cadre du CCT, cette définition est très près de celle que nous accordons aux stages. Toutefois, nous remarquons que malgré que les stages ont en très grande majorité lieu dans le cadre d’un parcours d’études collégiales, l’ensemble des stagiaires de niveau collégial sont exclu.e.s de l’application des normes du travail prévue par le CCT, à moins d’un règlement à cet effet.

Heureusement pour la population étudiante stagiaire, le RNRAAMT détermine certaines dispositions du CCT qui sont applicables aux personnes stagiaires. Il est toutefois difficile de déterminer exactement quelles sont les protections qui sont accordées aux stagiaires seulement en analysant le RNRAAMT en raison du fait qu’il indique les articles du CCT qui sont applicables et les adaptations nécessaires dans le cadre de l’interprétation de ceux-ci. Toutefois, le prochain tableau synthétise les dispositions du CCT qui sont applicables en contexte de stage.

**Tableau II : Protections accordées aux personnes stagiaires par le CCT (RNRAAMT, a. 5)**

Section de la Partie III du CCT	Articles du CCT applicables	Protections accordées
<b>Durée du travail</b>	a. 169 (1 et 3), 169.1(1), 169.2(1), 170(2), 171(1), 172(2), 173, 173.01(1, 2 et 5) et 173.1(1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durée du travail de 8h/jour et 40h/semaine;</li> <li>• Pause de 30 minutes pour 5h de travail consécutives;</li> <li>• Période de repos d’au moins 8h entre chaque quart de travail;</li> <li>• Balises de modification de l’horaire de travail;</li> <li>• Durée maximale du travail de 48h/semaine;</li> <li>• Au moins 1 jour complet de repos/semaine;</li> <li>• Balises de transmission de l’horaire de travail;</li> </ul>
<b>Salaire minimum</b>	a. 179	Balises d’embauche de jeunes de moins de 17 ans
<b>Pauses pour raisons médicales ou allaitement</b>	a. 181.1 et 181.2	Droit à toute pause pour des raisons médicales, pour allaiter ou extraire du lait maternel.
<b>Jours fériés</b>	a. 192, 193(2) et 195(2)a)	Congé pour chaque jours fériés, reprise de ceux-ci s’ils ont lieu un samedi ou dimanche et substitution de ceux-ci.

Section de la Partie III du CCT	Articles du CCT applicables	Protections accordées
<b>Réaffectation et congé liés à la maternité et congés divers</b>	a. 204, 205(1-4), 205.2, 206.1(1, 3 et 4), 206.7(1, 2 et 3-5), 206.8, 207.3(1 et 2), 208, 208.1, 209.1(1), 209.22 et 209.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit à la réaffectation et modification des tâches d'une personne stagiaire enceinte;</li> <li>• Congé parental d'au plus 63 semaines;</li> <li>• Congé pour les personnes victimes de violence familiale d'au plus 10 jours;</li> <li>• Congé pour pratiques autochtones traditionnelles d'au plus cinq jours;</li> <li>• Protection contre une obligation de congé pour cause de grossesse;</li> </ul>
<b>Congés de décès</b>	a. 210(1-1.3)	Congé d'au plus 10 jours pour le décès d'un proche parent ou d'un membre de la famille
<b>Congé pour raisons médicales</b>	a. 239(1-4, 6 et 7)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Congé pour raisons médicales d'au plus 17 semaines;</li> <li>• Congé pour mise raison médicales d'au plus 16 semaines en raison d'une mise en quarantaine;</li> <li>• Protection contre des représailles suivant l'exercice d'un droit;</li> </ul>
<b>Accidents et maladies professionnels</b>	a. 239.1(1, 3 et 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protection contre les représailles suivant une absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels;</li> <li>• Droit au retour au stage;</li> </ul>
<b>Plainte pour représailles</b>	a. 246.1, 246.2, 246.3(1a)(i) à (v), 246.3(1b), 246.3(2), 246.4a), b), d) et e), 246.5 et 246.6	Droit de déposer une plainte si l'employeur a pris une mesure de représailles et modalités liées à la plainte
<b>Harcèlement sexuel</b>	a. 247.1 à 247.4	Dispositions abrogées, maintenant reprises dans la section de la Santé et la sécurité du travail.
<b>Tests génétiques</b>	247.89, 247.99(1) à (6.4), (6.5a)(i) à (v), b), (6.6 et 7) et (8)a), b), d) et e)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Droit de refuser de subir un test génétique;</li> <li>• Droit de ne pas communiquer les résultats d'un test génétique;</li> <li>• Protection contre des représailles des suites de l'exercice des droits;</li> <li>• Droit de déposer une plainte si l'employeur a pris une mesure de représailles et modalités liées à la plainte;</li> </ul>
<b>Application et dispositions générales</b>	a. 248-250, 251.001(1-6, 8-9), 251.01(1, 2b, 3 et 3.1), 251.02, 251.03, 251.05(1a)(i)-(vi), b) et c), (1.1-6), 251.19, 252(1-2), 253, 255(1), 256(1-1.2 et 3),	Dispositions générales d'application des dispositions de cette partie, notamment en matière d'enquêtes et d'évaluations par les autorités compétences, le dépôt d'une plainte et les modalités liées à celle-ci,

Section de la Partie III du CCT	Articles du CCT applicables	Protections accordées
	257, 258(2)b), 259, 259.1, 260 et 262	certaines obligations concernant l'employeur et les infractions.

Bien que les protections octroyées semblent nombreuses, après une analyse du CCT, il est possible de remarquer que plusieurs dispositions de celui-ci ne s'appliquent pas en contexte de stage. En effet, les dispositions suivantes ne sont pas applicables en contexte de stage (RNRAAMT, a. 5, *a contrario*) :

- Assouplissements des conditions d'emploi (CCT, a. 177.1);
- La quasi-totalité des dispositions entourant le salaire minimum (CCT, a. 178, 178.1 et 181);
- L'égalité des salaires (CCT, a. 182);
- Les congés annuels (CCT, a. 183-190);
- Les employeurs multiples (CCT, a. 203);
- Les congés :
  - de maternité (CCT, a. 206);
  - de soignant (CCT, a. 206.3);
  - en cas de maladie grave (CCT, a. 206.4);
  - en cas de décès ou de disparition (CCT, a. 206.5);
  - personnels (CCT, a. 206.6) et;
  - pour fonctions judiciaires (CCT, a. 206.9);
- Les licenciements collectifs (CCT a. 211-229);
- Les licenciements individuels (CCT, a. 230-234);
- L'indemnité de départ (CCT, a. 235-237);
- La saisie-arrêt (CCT, a. 238);
- Le congé lié à la COVID-19 (CCT, a. 239.01);
- Les régimes d'invalidité de longue durée (CCT, a. 239.2 à 239.3);
- Le congédiement injuste (CCT, a. 240-246);
- Le paiement du salaire (CCT, a. 247);
- Congé pour les membres de la force de réserve (CCT, a. 247.5 à 247.97).

Avec l'adoption récente, au palier gouvernemental provincial, de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, on peut noter une disparité entre les normes qui sont octroyées aux personnes stagiaires au sein d'entreprise de compétence fédérale et celles qui effectuent leur stage au sein d'entreprises de compétence provinciale.

On constate que sous la loi québécoise, les personnes stagiaires se voient octroyées le congé de maternité, de paternité et le congé pour obligations familiales, qui inclut le soin des personnes proches aidantes (LVAPSMT, a. 4 et 11). Tel que nommé plus tôt, ce n'est pas le cas dans le cadre de la législation fédérale.

À l'inverse, certaines protections, dont la durée du travail, bien qu'elle ait été proposée par la FECQ dans le cadre de l'étude détaillée de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, sont octroyées aux personnes qui effectuent un stage au sein d'une entreprise de compétence fédérale, alors que ce n'est pas le cas pour une personne qui se voit protégée par la LVAPSMT (RNRAAMT, a. 5 et CCT, a. 169 (1 et 3), 169.1(1), 169.2(1), 170(2), 171(1), 172(2), 173, 173.01(1, 2 et 5) et 173.1(1)).

On peut tout d'abord nommer le fait que par souci d'équité, il serait hautement pertinent que la population étudiante stagiaire se voit octroyée les mêmes protections légales, sans disparité observable entre les entreprises selon leur compétence gouvernementale. Toutefois, on doit également se pencher sur les impacts bénéfiques de bonnes conditions de travail sur la personne stagiaire.

La question est notamment abordée dans la section de ce mémoire abordant la LVAPSMT, mais on peut surtout penser à la précarité financière des personnes stagiaires, les enjeux liés à la réussite de ces étudiant.e.s, ainsi que les dynamiques de pouvoir observables au sein d'un milieu de stage.

### **Recommandation**

5. *Que les personnes stagiaires bénéficient de l'ensemble des protections prévues par le Code canadien du travail, et ce, même si le stage est effectué dans le cadre des exigences d'un programme d'études;*

### **Règlement du Canada sur les normes du travail**

Le RCNT est un règlement qui se rattache au CCT. On peut considérer le rôle du RCNT comme étant de préciser certaines dispositions liées au CCT.

Le RNRAAMT prévoit les dispositions du CCT qui sont applicables aux personnes stagiaires (RNRAAMT, a. 6). Il est possible de noter qu'une majorité des dispositions applicables aux stagiaires n'ont que très peu d'effets concrets en milieu de travail. En effet, le RCNT, à l'égard des stagiaires, a pour objectif de préciser les modalités d'affichages de certains avis, de définir le terme « proche parent » déterminant de l'octroi du congé de décès et apporter certaines précisions aux dispositions sur les accidents et maladies professionnels (RCNT, a. 25(3), 33 et 34).

Toutefois, il est pertinent de soulever des dispositions qui s'appliquent aux personnes stagiaires, soit celles qui ont pour objectif de baliser le travail des personnes de moins de 17 ans. En effet, une personne stagiaire de moins de dix-sept ans ne pourrait effectuer de stage si elle est tenue d'être à l'école en vertu de la loi provinciale pertinente, ne pourrait effectuer de stage dans certains environnements qui peuvent représenter un risque pour sa santé ou sa sécurité et ne peut travailler entre 23h00 et 6h00 (RNRAAMT, a. 6 et RCNT, a. 10).

## CONCLUSION

---

Les années précédant l'adoption de ce mémoire par le 115<sup>e</sup> Congrès ordinaire de la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) auront été marquantes pour la population étudiante stagiaire. L'instauration du Programme de bourses en soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires, la promotion d'un guide de rédaction de conventions de stage par le ministère de l'Enseignement supérieur et l'adoption de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* sont toutes des initiatives marquantes sur les conditions de stages issues de demandes portées par la FECQ et sa collègue, l'Union étudiante collégiale du Québec.

Toutefois, ce mémoire témoigne des iniquités qui peuvent se présenter lorsqu'une personne stagiaire évolue en milieu de travail. En effet, des disparités notables sont présentes au niveau de l'application de certaines normes du travail, la précarité financière de la population étudiante stagiaire est notable sans qu'elle ait droit ni à une compensation ou une rémunération et les conventions de stages ne sont toujours pas obligatoires.

La lutte à de meilleures conditions de stage se poursuit, la FECQ se lance aujourd'hui, par l'adoption de ce mémoire, dans la nouvelle étape de celle-ci.

## RAPPEL DE RECOMMANDATIONS

---

1. *Que la FECQ défende l'application de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le cadre de tout stage;*
2. *Que la FECQ défende l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail dans le cadre de tout stage;*
3. *Que toute personne stagiaire qui n'est pas salariée dans le cadre de son stage puisse devenir membre du syndicat présent dans son milieu de travail, conditionnellement au paiement de la cotisation syndicale prévue;*
4. *Que la Loi sur l'équité salariale soit modifiée afin de préciser que les mesures favorisant l'équité salariale entre les emplois dans des domaines à prédominance féminine et les emplois dans des domaines à prédominance masculine s'appliquent également à toute personne stagiaire ou étudiante;*
5. *Que les personnes stagiaires bénéficient de l'ensemble des protections prévues par le Code canadien du travail, et ce, même si le stage est effectué dans le cadre des exigences d'un programme d'études;*

## RAPPEL DE POSITIONS

---

Il est à noter que les positions se retrouvent dans l'ordre dans lequel elles apparaissent au présent document et non dans l'ordre de leur numérotation au *Cahier des affaires sociopolitiques et collégiales* de la FECQ.

- CASCX01** *Que la FECQ défende l'obligation par le milieu de stage et l'établissement d'enseignement d'assurer que la réussite des études ou de la formation du stagiaire ne soit pas compromise par l'exercice d'un droit résultant de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
- CASCX02** *Que la FECQ défende l'obligation par le milieu de stage et l'établissement d'enseignement d'informer le stagiaire de ses droits, le tout tel que prévu à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
- CASCX03** *Que la FECQ défende le maintien du caractère d'ordre public de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
- CASCX04** *Que les congés compensatoires prévus aux articles 9 et 10 de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail puissent être pris dans un délai équivalent à celui prévu à l'article 63 de la Loi sur les normes du travail et que le droit d'établir du moment de ce congé revienne entièrement au stagiaire, sous obligation d'aviser son employeur ;*
- CASCX05** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail autorise au stagiaire de s'absenter de son milieu de stage pour toute procédure ou évaluation liée à un processus d'adoption;*
- CASCX06** *Que le texte de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail soit écrit au genre masculin dans ses dispositions concernant les congés pour examens liés à la grossesse, afin d'y inclure toute personne qui peut tomber enceinte;*



- CASCX07** *Que la FECQ défende ardemment le maintien des protections contre le harcèlement psychologique et sexuel prévues à la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail en ce qui;*
- CASC 675 :** *Qu'un ajout au Règlement sur le régime des études collégiales ou l'élaboration de mesures législatives concernant les stages exige que les établissements d'enseignement collégial produisent des guides d'information et établissent des contrats formels pour tous les stages offerts dans le cadre de programme d'études.*
- CASCX09 :** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit qu'il est obligatoire de signer, pour tout stage, une convention de stage tripartite entre l'établissement d'enseignement, le milieu de stage et la personne stagiaire;*
- CASCX10** *Que le ministère de l'Enseignement supérieur mette à jour son guide d'accompagnement pour la rédaction de conventions de stage afin que les informations qui s'y trouvent se conforment aux dispositions de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail;*
- CASC 671 :** *Que la FECQ travaille à établir des pistes de solution sur la façon de compenser les dépenses des étudiant.es liées aux stages, notamment celles liées au déplacement, à l'hébergement et à l'admission.*
- CASC 672 :** *Que la FECQ défende le remboursement des frais de déplacement des stagiaires pour se rendre aux lieux de stage;*
- CASC 677 :** *Qu'un ajout au Règlement sur le régime des études collégiales ou l'élaboration de mesures législatives concernant les stages exige que tous les stages d'observation et de formation soient crédités et qu'ils soient compensés au coût d'opportunité et aux frais de déplacement.*
- CASCX11** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail prévoit au moins la compensation financière obligatoire de tous les stages;*
- CASCX12** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail détermine la durée du travail et les motifs valides de refus du travail, de façon similaire aux protections prévues à la Loi sur les normes du travail;*
- CASCX13** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail octroie le droit aux personnes stagiaires aux repos et aux périodes de repas, comme celui prévu à la Loi sur les normes du travail;*
- CASCX14** *Que la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail requiert de l'employeur de fournir gratuitement aux stagiaires le vêtement particulier dont il rend le port obligatoire;*
- CASC 649** *Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée pour que les stagiaires qui occupent les fonctions d'un employé régulier puissent bénéficier au moins du salaire minimum et des protections accordées par les normes.*
- CASC 653** *Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale consulte les partenaires du marché du travail en vue de modifier la Loi sur les normes du travail, pour y inclure la notion de stage et en encadrer les pratiques, afin de connaître l'apport du travail des stagiaires dans les organisations,*

*notamment au moyen d'une rémunération et de protections similaires à celles des travailleurs à contrat d'une durée déterminée.*

**CASC 679** *Que les stages de prise en charge, qu'ils soient crédités ou non, soient pleinement couverts par les dispositions de la Loi sur les normes du travail (LNT), incluant une rémunération minimale équivalente au salaire minimum. Par conséquent, que la LNT soit modifiée à l'image de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) afin que tous les stagiaires dont les tâches sont comparables à l'exercice d'un travail réel soient protégés.*

## BIBLIOGRAPHIE

---

- Axtra | Alliance des centres-conseils en emploi. 2018. *Les jeunes et les stages - Volet employabilité*. Rapport de recherche, AXTRA.
- AXTRA. 2018. *Les jeunes et les stages - Volet employabilité*. Comité consultatif Jeunes.
- Bergeron, Manon, Audréanne Gagnon, Marie-Ève Blackburn, Dominique M-Lavoie, Caroline Paré, Sophie Roy, Andrea Szabo, et Claudie Bourget. 2020. *Rapport de recherche de l'enquête PIECES : violences sexuelles en milieu collégial au Québec*. Rapport de recherche, Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Montréal: Université du Québec à Montréal.
- Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991
- Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), c. L-2
- Code du travail*, RLRQ, c. C-27
- Duhaime, Éric N. 2018. *Enjeux et perspectives entourant le statut des stagiaires au niveau collégial*. Rapport de recherche, Montréal: Institut de recherche en économie contemporaine.
- Fédération étudiante collégiale du Québec. 2021. «État de situation sur le retour à l'enseignement présentiel.» Montréal.
- Fédération étudiante collégiale du Québec et Union étudiante du Québec. 2019. «Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin d'améliorer les conditions de réalisation et d'encadrement des stages.» Ébauche de projet de loi, Montréal.
- Fédération étudiante collégiale du Québec. 2021. *Rapport de l'enquête nationale Derrière ton écran*. Rapport d'enquête nationale, Montréal: Institut des communications graphiques et de l'imprimabilité.
- Gaudreault, Michaël, et Sarah-Kim Normandeau. 2018. *Caractéristiques de la population étudiante collégiale : valeurs, besoins, intérêts, occupations, aspirations, choix de carrière*. Rapport, Cégep de Jonquière, Jonquière: ÉCOBES - Recherche et transfert. Accès le décembre 19, 2021. [https://fedecegeps.ca/wp-content/uploads/2018/04/Rapport\\_CaracteristiquesDeLaPopulationEtudianteCollégiale\\_2018.pdf](https://fedecegeps.ca/wp-content/uploads/2018/04/Rapport_CaracteristiquesDeLaPopulationEtudianteCollégiale_2018.pdf).
- Gobeil, Valérie, et Alexis Tremblay. 2018. *La compensation financière des stages obligatoires au collégial - Une étude exploratoire*. Rapport de recherche, Montréal: Institut de recherche en économie contemporaine.
- Gouvernement du Québec. 2021. *Bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires*. 09 novembre. Accès le janvier 20, 2022. <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires#c36754>.

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

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

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

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

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

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

*Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, L.Q. 2022, c. 2

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. s.d. «*Alternance travail-études en formation professionnelle et technique – cadre de référence*»

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

*Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C., c. 986

*Règlement sur les normes relatives aux activités d'apprentissage en milieu de travail*, DORS/2020-145

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

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

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