

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

Note explicative

L'objectif de cette note explicative est de résumer les grandes lignes de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires* (« la loi »), d'expliquer les mesures qui doivent être prises par l'Université pour s'y conformer et de répondre aux interrogations en regard à la mise en application de la loi. **La note vise également à présenter des clauses générales à inclure dans les conventions de stage (en annexe) afin de respecter les exigences de la loi ou de clarifier l'impact des absences permises par la loi sur le stage.**

Notons dans un premier temps que la loi, adoptée le 24 février 2022, entrera en vigueur le 24 août 2022. Les changements imposés par la loi seront donc applicables pour les stages débutant au trimestre d'automne 2022.

1- But de la loi

L'objectif de la loi est d'assurer la protection des stagiaires qui effectuent dans le cadre de leur programme d'étude un stage en milieu de travail, en leur conférant certains droits et protections articulés sous 2 angles, soient :

- a) le droit de s'absenter lors des jours fériés ou en raison de situations (maladie ou raisons familiales) reconnues par la loi;
- b) la protection contre le harcèlement psychologique ou sexuel.

La loi accorde également certains recours qui étaient inaccessibles aux stagiaires en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (« LNT »), notamment un recours en cas de harcèlement psychologique ou de pratiques interdites qui pourront être déposé auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (« CNESST »).

La loi étant d'ordre public, nul ne peut y déroger, notamment dans une convention, en prévoyant des conditions de réalisation du stage qui seraient moindres que ce que la loi prévoit.

2- Champ d'application de la loi

La loi s'applique à toute personne, qu'elle soit ou non salariée, effectuant un « stage » au Québec auprès d'un employeur. Cet « employeur » où s'effectue le stage sera toute entité qui accueille un stagiaire aux fins de la réalisation d'un stage. L'élément fondamental pour déterminer si la loi s'applique sera donc de savoir si le stage est bien visé par la définition prévue à la loi, qui se lit comme suit :

« stage » : toute activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requis pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études ».

Tout stagiaire qui effectue un « stage » qui respecte cette définition bénéficiera ainsi des protections prévues à la loi. Ainsi, à l'Université, tout stage tel que défini au *Règlement pédagogique des études de premier cycle* (30.1) ou au *Règlement pédagogique des études supérieures et postdoctorales* (30.2) constitue un « stage » au sens de la loi.

Stage effectué hors Québec

La loi s'applique également pour un « stage » effectué hors Québec pour un employeur québécois, pourvu que la résidence ou le domicile du stagiaire soit au Québec. L'employeur ainsi visé sera celui dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec. Un stage effectué hors Québec pour cet employeur sera donc assujéti à la loi.

Stage effectué par un étudiant inscrit dans une université étrangère

Dans le cadre des ententes de mobilité, des étudiants inscrits à une université à l'étranger pourront être appelés à effectuer un stage au Québec. Se pose alors la question de savoir si de tels stages sont assujéti à la loi, puisque la définition de « stage » ne mentionne pas que seuls sont visés les établissements d'enseignement québécois. Le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) avait d'ailleurs demandé que ce point soit clarifié dans la loi, afin qu'il soit spécifié que les établissements d'enseignement visés sont les établissements québécois. Malheureusement, la loi telle qu'adoptée ne mentionne pas cette clarification.

Bien qu'elle semble difficilement applicable aux établissements étrangers, en raison de l'organisation de la loi et des obligations imposées aux établissements d'enseignement, il n'en demeure pas moins qu'à l'heure actuelle, il n'y a pas d'indication que les stages effectués par ces étudiants auprès d'un employeur au Québec ne seraient pas visés par la loi.

3- Survol des droits accordés aux stagiaires

A) Droits du stagiaire : congés et absences permises par la loi

La loi octroie le droit au stagiaire de s'absenter pour de courtes périodes de temps en raison des événements suivants :

- Jours fériés (art. 9 et 10 de la loi) : le stagiaire a droit aux mêmes jours fériés que ceux prévus à la LNT. Il a droit à une journée compensatoire s'il est tenu de participer à son stage un jour férié.
- Motifs d'absences (art. 11 à 17 de la loi) :
 - o Maladie ou raisons familiales : 10 journées par année pour cause de maladie, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou pour prendre soin d'un parent. Ces congés peuvent être fractionnés si l'employeur y consent.
 - o Décès ou funérailles : 5 jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur
 - o Mariage ou union civile : 1 journée
 - o Naissance ou adoption : 5 journées pour la naissance d'un enfant ou l'adoption d'un enfant ou une interruption de grossesse (à compter de la 20^e semaine).

Pour plus de détails, nous vous invitons à consulter [la loi](#) et les articles précités.

Mise en application : En regard des congés et motifs d'absence permis par la loi, le principal impact pour l'Université est que leur cumul pourrait avoir pour effet d'invalider un stage si la durée effective devient alors insuffisante pour atteindre les objectifs académiques.

Notons cependant que les jours fériés étant fixes et déjà connus, la durée du stage devra forcément composer avec la présence de jours fériés qui devront alors être considérés dans le calcul de la durée du stage requise pour respecter les exigences académiques.

Quant aux autres motifs d'absence qui demeurent aléatoires, compte tenu de la situation propre à chaque stagiaire, il serait opportun d'ajouter une clause aux conventions de stage pour prévoir le fait qu'une prolongation de stage, ou encore une reprise du stage pourrait être requise dans l'éventualité où des absences viennent compromettre l'acquisition de connaissances pour l'atteinte des objectifs du stage. **Vous trouverez une proposition de libellé en annexe, à ajouter à la clause « Durée du stage ».**

B) Droits du stagiaire : protection en matière de harcèlement psychologique et sexuel (art. 18 et 19 et 26 à 29 de la loi)

La loi reconnaît que le stagiaire a le droit de bénéficier d'un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique, tel que défini à l'article 18 de la loi. Le harcèlement psychologique comprend également le harcèlement sexuel.

Le 3^e alinéa de l'article 19 de la loi prévoit que l'employeur doit rendre disponible, à tout stagiaire qu'il accueille, la politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes adoptée conformément à l'article 81.19 de la LNT. Cette politique s'appliquera au stagiaire, avec les adaptations nécessaires.

OBLIGATION DE L'UNIVERSITÉ : L'article 19 (2) de la loi requiert que l'employeur et, selon le cas l'Université, prennent les moyens raisonnables à sa disposition pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel, protéger le stagiaire lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance et faire cesser celle-ci.

Mise en application : L'Université dispose de processus permettant d'agir en la matière, avec une Politique contre le harcèlement et une Politique contre les violences à caractère sexuel (VACS), qui s'appliquent également dans le cadre des stages.

En vertu de la loi, le stagiaire pourra également bénéficier de la politique de l'employeur en matière de harcèlement psychologique.

Le stagiaire a donc la possibilité d'utiliser les moyens prévus à la politique de l'employeur en matière de harcèlement ou encore de recourir aux processus offerts par l'Université en vertu de ses politiques. Nous verrons dans une section subséquente (Section 4 – Plaintes et recours) qu'en vertu de la loi, il dispose également de la possibilité de déposer une plainte auprès de la CNESST.

L'utilisation efficace des processus de l'Université en matière de harcèlement ou de VACS constitue un moyen lui permettant de respecter l'obligation de prendre les moyens à sa disposition pour prévenir et traiter le harcèlement psychologique ou sexuel.

Nous recommandons l'ajout d'une clause aux conventions de stage pour informer l'employeur et le stagiaire de ces politiques de l'UdeM. L'Université devrait également faire parvenir ces deux politiques à l'employeur lors de l'envoi de la convention de stage, puisque l'employeur devra confirmer en avoir pris connaissance et s'engager à les respecter. Vous trouverez une proposition de clause à insérer aux conventions de stage en annexe.

Notez que, dans le cas des établissements affiliés, il est possible que certaines modifications doivent être apportées à cette proposition de clause pour tenir compte des particularités ou demandes de ces établissements.

C) Obligations de l'Université

1. La loi prévoit à son article 5 que l'Université, de même que l'employeur, doivent informer tout stagiaire des droits prévus à la loi.

Pour se conformer à cette obligation d'information, une clause pourrait être intégrée à toute convention de stage à être signée par l'employeur (milieu de stage), le stagiaire et l'Université, dont vous trouverez le libellé en annexe de la présente note. Nous croyons qu'il s'agit du moyen à privilégier afin de permettre à l'Université de démontrer le respect de son obligation d'information.

Des informations similaires pourraient également être ajoutées aux plans de cours ou encore à tout document devant être remis aux étudiants.

2. La loi prévoit à son article 4 une obligation générale pour l'employeur, de même que l'Université, « [...] de prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour s'assurer que la réussite des études ou de la formation du stagiaire [...] ne soit pas compromise en raison de l'exercice d'un droit qui résulte de la présente loi ».
3. La loi prévoit également au second paragraphe de l'article 4 pour l'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement, une obligation de « [...] prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour accommoder un stagiaire qui doit s'absenter de son stage pour un motif visé à l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* [...] » lié à la maladie, un don d'organe, un accident, de la violence conjugale, de la violence à caractère sexuel ou à un acte criminel. La même obligation d'accommodement s'applique pour des absences liées à des raisons familiales ou parentales nécessitant une absence de plus longue durée (art. 79.8 à 79.12, 79.15, 81.2, 81.4 à 81.5.2, 81.10 et 81.11 de la *Loi sur les normes du travail*).

4- Plaintes et recours

A) Pratiques interdites

Il est interdit pour l'employeur et, selon le cas, pour l'Université, de mettre fin à un stage, de congédier, de suspendre ou de déplacer un stagiaire, d'exercer des représailles ou d'imposer toute autre sanction, et ce, du fait que le stagiaire exerce un droit prévu à la loi ou encore dans le but d'éluder l'application de la loi (des « pratiques interdites »).

Le stagiaire qui se croit victime d'une pratique interdite peut déposer une plainte auprès de la CNESST dans les 45 jours suivants la pratique dont il se plaint (une association étudiante peut déposer la plainte pour le stagiaire). Toutefois, une plainte qui serait déposée directement au Tribunal administratif du Travail (« TAT ») dans ce délai sera également recevable.

La CNESST reçoit la plainte et pourra, avec l'accord du stagiaire, tenter de régler celle-ci. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte, la CNESST la défère sans tarder au TAT.

Devant le TAT, si le stagiaire établit qu'il a exercé un droit prévu à la loi (par exemple, un congé), il y a ainsi une présomption en sa faveur que la pratique contestée (par exemple, le congédiement) a été prise en raison de l'exercice de ce droit. Il revient ensuite soit à l'employeur, à l'établissement d'enseignement ou à l'ordre professionnel, selon les circonstances, de prouver au contraire que la mesure contestée a été prise pour un autre motif juste et suffisant.

Dans le cadre d'un tel recours devant le TAT, la CNESST peut représenter le stagiaire s'il n'est pas membre d'un syndicat.

Mise en application : L'Université ne peut empêcher un stagiaire de déposer un recours à la CNESST dans l'éventualité où celui-ci s'estime victime d'une pratique interdite. Toutefois, l'Université devra s'assurer de bien documenter les décisions et les motifs au soutien de celles-ci, et ce, afin de pouvoir démontrer qu'elle a un motif juste et raisonnable.

Par exemple : un stagiaire s'absente 3 jours dans le cadre d'un stage d'un mois. Il échoue son stage et prétend qu'il a échoué en raison de ses absences et qu'il s'agit d'une repréaillles pour avoir exercé ses droits. Le stagiaire pourra déposer une plainte à la CNESST et, dans la mesure où il a exercé un droit résultant de la loi (congrés), il y aura alors une présomption que l'échec de son stage (des repréaillles, selon le stagiaire) est dû au fait qu'il s'est absenté. Pour repousser cette présomption, l'Université devra être en mesure de démontrer que l'échec du stage n'est pas dû aux absences du stagiaire, mais que celui-ci n'a pas atteint les exigences académiques requises (motif raisonnable).

En regard des congés et motifs d'absence permis par la loi, leur cumul pourrait avoir pour effet d'invalider un stage si la durée effective devient alors insuffisante pour atteindre les objectifs. Le BCI avait demandé que soit clarifié le fait qu'une prolongation ou une reprise de stage justifiée par ces motifs académiques ne pourrait pas être reconnue comme une forme de repréaillles et constituer une pratique interdite. Cette clarification n'a toutefois pas été introduite dans la loi telle qu'adoptée, d'où l'importance de bien documenter les dossiers pour être en mesure de repousser la présomption.

Nous croyons également qu'une prolongation ou une reprise de stage demandée par l'Université au motif que les absences pendant le stage, même justifiées, ne permettent pas d'évaluer les compétences du stagiaire pourrait également être considérée comme un moyen raisonnable utilisé par l'Université pour s'assurer de la réussite des études, malgré l'exercice d'un droit (voir le point C) Obligations de l'Université, ci-haut). En cette matière, tout sera question pour l'Université d'être en mesure de démontrer la justesse et la nécessité de cette décision.

B) Harcèlement psychologique

Le stagiaire qui croit être victime de harcèlement psychologique ou sexuel peut déposer une plainte auprès de la CNESST dans les 2 ans de sa dernière manifestation (une association étudiante peut également présenter une telle plainte pour le compte du stagiaire). Le stagiaire qui est un salarié visé par une convention collective qui contient des recours en matière de harcèlement psychologique ne peut déposer de plainte auprès de la CNESST et doit exercer le recours prévu à la convention collective.

Sur réception de la plainte, la CNESST fait enquête avec diligence. À la fin de l'enquête, si la CNESST considère que la plainte n'est pas fondée, elle en avise le stagiaire qui pourra demander la révision de cette décision dans les 30 jours de sa réception. La CNESST doit rendre sa décision finale dans les 30 jours de la réception de la demande de révision.

À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et que la CNESST accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans tarder au TAT.

La CNESST peut représenter le stagiaire devant le TAT.

Mise en application. La plainte qui peut être déposée auprès de la CNESST s'ajoute aux autres recours offerts au stagiaire, notamment une plainte qui pourrait être déposée auprès du Bureau du respect de la personne (BRP) de l'UdeM en vertu des politiques de l'UdeM.

Conséquemment, dans la mesure où les politiques de l'UdeM prévoient des mécanismes et recours offerts au stagiaire, il sera important que ces recours soient connus du stagiaire afin qu'il puisse les exercer, ce qui ne l'empêcherait toutefois pas de déposer également une plainte à la CNESST.

5- Dispositions pénales

La loi vient introduire des infractions pénales et l'imposition d'amendes pouvant aller de 600 \$ à 1 200 \$ (1 200 \$ à 6 000 \$ en cas de récidive) pour toute personne qui :

1. entrave les actions de la CNESST;
2. est partie à une convention ayant pour objet d'imposer à un stagiaire des conditions de réalisation d'un stage inférieures à celles prévues à la loi ou;
3. contrevient à toute autre disposition de la loi.

La CNESST peut tenter une poursuite pénale pour une de ces infractions.

Notons en terminant que l'administrateur ou le dirigeant d'une personne morale qui commet une infraction sera présumé avoir commis lui-même une telle infraction, à moins de démontrer avoir fait preuve de diligence raisonnable pour en prévenir la perpétration.

Annexe – Clauses à ajouter aux conventions de stage

Clause pour respecter l'article 5 de la loi (obligation d'informer le stagiaire des droits prévus à la loi)

«1. Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

Pendant son stage, le Stagiaire bénéficie des droits prévus à la [Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail](#), RLRQ, c. 22 (la « loi »).

Ainsi, le Stagiaire peut s'absenter de son Stage lors des jours fériés indiqués aux articles 9 et 10 de la loi, ou pour cause de maladie ou pour des raisons familiales ou parentales comme indiqué aux articles 11 à 17 de la loi, le tout selon les modalités d'exercice qui y sont prévues.

Le Stagiaire a également droit à un milieu de Stage exempt de harcèlement psychologique, tel que défini à l'article 18 de la loi. »

Clause pour la durée du stage (prolongation ou reprise)

1. Durée du stage

Le Stage est d'une durée de **XX** jours.

Toute absence, même justifiée, peut avoir pour effet de compromettre l'acquisition de connaissances requises pour l'atteinte des objectifs du Stage. Selon les circonstances et après évaluation des éléments propres à chaque situation, le prolongement du Stage pourrait être requis par l'Université afin de permettre au Stagiaire de respecter les objectifs académiques du Stage, ou encore le report ou la reprise du Stage si un prolongement n'est pas indiqué ou est impossible.

Clause relative aux politiques en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel (VACS)

1. Politiques relatives au respect de la personne

Les politiques de l'Université visant le respect de la personne, soit la [Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel](#) et la [Politique contre le harcèlement](#), s'appliquent pendant le Stage. **En signant la présente convention de stage, l'Employeur déclare avoir lu ces deux politiques et il s'engage à les respecter.**

L'Employeur s'engage à collaborer avec les intervenants de l'Université pour la résolution de toute situation visée à l'une ou l'autre de ces politiques.

Le Stagiaire est également invité à prendre connaissance de ces politiques et il est informé que tout signalement qu'il souhaiterait faire en regard d'une situation visée par l'une ou l'autre de ces politiques peut être soumis à l'attention du Bureau du respect de la personne de l'Université à l'adresse suivante : respect@umontreal.ca, et sera traité en toute confidentialité.

De plus, l'Employeur doit rendre disponible au Stagiaire sa politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes adoptée conformément à l'article 81.19 de la *Loi sur les normes du travail*, laquelle politique s'applique au Stagiaire, avec les adaptations nécessaires.