

LES DROITS DES STAGIAIRES

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

Me Abeda Hossain
CONSEILLÈRE AU BUREAU
DES DROITS ÉTUDIANTS
info.bde@faecum.qc.ca

Barbara Pradel
ATTACHÉE AU BUREAU
DES DROITS ÉTUDIANTS
info.bde@faecum.qc.ca



F A É C U M

BUREAU DES DROITS ÉTUDIANTS
FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES
DU CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

3200, rue Jean-Brillant, local B-2289
Montréal (QC) H3T 1N8
info.bde@faecum.qc.ca

Introduction

La *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*¹ (ci-après « Loi ») a été adoptée par l'Assemblée nationale et sanctionnée le 24 février 2022. L'objectif de cette loi vise à assurer une meilleure protection des personnes stagiaires, rémunérées ou non, qui effectuent un stage auprès d'une employeuse, qu'il s'agisse d'une personne, d'une société ou d'une entité.

La Loi définit le stage comme étant toute activité requise pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou toute activité effectuée dans le cadre d'un programme d'études ou de formation offert par un établissement d'enseignement menant à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études.

Le présent document vise à vulgariser cette nouvelle loi afin d'en faciliter la compréhension pour la communauté étudiante de l'Université de Montréal.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUSE

Tout d'abord, la personne stagiaire doit être informée de ses droits prévus par la Loi par son employeuse, son établissement d'enseignement et son ordre professionnel.

Ils et elle, selon le cas, doivent prendre les moyens raisonnables pour s'assurer que la réussite de la personne stagiaire ne soit pas compromise à la suite de l'exercice de celle-ci d'un droit qui lui est prévu par la Loi.

Ils et elle doivent également prendre des moyens raisonnables pour accommoder la personne stagiaire

devant s'absenter pour un motif lié à la maladie, à un don d'organes ou de tissus, à un accident, à de la violence conjugale, à de la violence à caractère sexuel ou à un acte criminel.

Ils et elle doivent finalement prendre des moyens raisonnables afin d'accommoder la personne stagiaire pour des absences pour motifs d'ordre familial ou parental. Les durées et périodes d'absence sont prévues aux articles 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 travail² (ci-après « LNT »).

LES DROITS DES STAGIAIRES

LE DROIT DE S'ABSENTER

La personne stagiaire a le droit de s'absenter, selon les modalités de son stage, les jours suivants :

- Le 1^{er} janvier
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, selon le choix de l'employeuse
- Le lundi qui précède le 25 mai
- Le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet
- Le premier lundi de septembre
- Le deuxième lundi d'octobre
- Le 25 décembre

Il est à noter que lorsque la personne stagiaire doit participer à son stage à l'un des jours mentionnés

ci-haut, elle a le droit de prendre un congé compensatoire d'une journée qui peut être pris à un autre moment durant le stage, auprès de la même employeuse.

En ce qui concerne la fête nationale, la personne stagiaire a le droit de s'absenter le 24 juin³.

La personne stagiaire peut également s'absenter pour les raisons suivantes, en avisant son employeuse le plus tôt possible :

- 10 jours par année pour cause de maladie, d'obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou conjointe, ou à l'état de santé d'une personne pour laquelle elle agit comme proche aidante, avec comme preuve une attestation par une personne professionnelle de la santé⁴.

¹ LQ 2022, c. 2.

² RLRQ, c. N-1.1.

³ Voir l'art. 10 de la Loi pour les modalités qui entourent la fête nationale.

⁴ Il est à noter que malgré ce qui est prévu par la Loi, la personne stagiaire doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition afin de limiter la durée de son absence. L'employeur peut aussi lui demander de fournir un document attestant des motifs de l'absence si les circonstances le justifient, tel que la durée de l'absence.

- 5 jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint ou conjointe, de son enfant ou celui de son conjoint ou conjointe, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.
- 1 jour à l'occasion du décès ou des funérailles de son gendre, de sa bru, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, et également du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint ou conjointe.
- Le jour de son mariage ou union civile. L'employeuse doit alors être avisé au moins une semaine à l'avance.
- Le jour du mariage ou de l'union civile de son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou de l'enfant de son conjoint ou conjointe. L'employeuse doit alors être avisé au moins une semaine à l'avance.
- 5 jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse après la vingtième semaine. Ce congé peut être fractionné, mais ne peut être pris après 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
- Pour un examen relié à sa grossesse.

Il est à noter que puisque la Loi est très récente, elle ne prévoit pas certains problèmes qui puissent survenir dans le cadre d'un stage. En effet, le droit de s'absenter n'est pas toujours exerçable dans le cadre de certains stages. Par exemple, dans le cas des stages calculés selon un nombre de jours (10 ou 15 jours par exemple), il n'est en effet pas possible de s'absenter 10 jours pour cause de maladie. Dans ces circonstances, il revient à l'employeuse et à l'établissement d'enseignement, en l'espèce l'Université de Montréal, de trouver une solution raisonnable en appliquant la Loi avec les adaptations nécessaires.

LE DROIT D'ÊTRE PROTÉGÉ CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

La Loi définit le harcèlement psychologique tel que suit :

« [U]ne conduite se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du stagiaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le stagiaire.⁵ »

L'employeuse, l'établissement d'enseignement et/ou l'ordre professionnel doivent prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Lorsqu'ils prennent connaissance d'une telle conduite, ils doivent prendre les moyens raisonnables afin de protéger la personne stagiaire et faire cesser la conduite.

L'employeuse doit également rendre disponible sa politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

LE DROIT AUX RECOURS EN CAS DE VIOLATIONS À LA LOI

Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Il est interdit à une employeuse, à un établissement d'enseignement et à un ordre professionnel de mettre fin à un stage, de congédier, de suspendre, de déplacer la personne stagiaire, d'exercer sur elle des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer des sanctions alors qu'elle a exercé un droit qui lui est prévue par la Loi ou par la LNT⁶.

La personne stagiaire victime d'une pratique interdite peut faire valoir ses droits. Pour ce faire, elle doit envoyer une demande écrite auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CNESST ») dans les 45 jours suivant la pratique interdite. La plainte peut également être soumise directement au Tribunal administratif du travail (ci-après « TAT »).

La personne stagiaire a le droit de faire appel à un organisme sans but lucratif de défense des droits étudiants (ci-après « OSBLDE ») ou une association étudiante, par écrit, afin que ce dernier adresse la plainte pour elle.

Ainsi, les personnes étudiantes à l'Université de Montréal peuvent consulter l'association étudiante de leur programme afin d'obtenir une assistance. Le Bureau des droits étudiants peut également venir en aide en fournissant des informations sur les droits des stagiaires et la procédure de plainte devant la CNESST.

Une fois la plainte reçue par la CNESST, celle-ci peut, avec l'accord de toutes les parties, nommer une personne médiatrice afin de tenter de régler la plainte à l'amiable. Si cela n'est pas possible, la plainte sera envoyée au TAT par la CNESST et celle-ci peut

⁵ Loi, art. 18.

⁶ Veuillez consulter l'article 20 de la Loi et l'article 122 de la LNT pour une liste complète des pratiques interdites.

représenter la personne stagiaire si elle n'est pas une salariée syndiquée.

Tout au long de la procédure, la médiation ainsi que toute information recueillie par la personne médiatrice doivent demeurer confidentielles. Celle-ci ne peut être contrainte de la divulguer et ce, malgré une demande faite à la Commission de l'accès à l'information.

Si le TAT juge que la personne stagiaire a exercé un droit que lui profère la Loi, il y a une présomption que l'employeuse a imposé la sanction en raison de l'exercice par cette dernière de son droit. Il revient alors à l'employeuse de prouver que la sanction a été imposée pour une autre cause juste et suffisante.

Le recours en cas d'harcèlement psychologique

Le recours en cas d'harcèlement psychologique ressemble à celui précédemment expliqué. En effet, tout comme le recours en cas de pratique interdite, la personne stagiaire victime de harcèlement psychologique peut elle-même, ou via un OSBLDE ou son association étudiante, écrire une plainte à la CNESST. Une médiation peut être proposée par celle-ci.

Cependant, le délai est plus long quant au dépôt de la plainte. En effet, celle-ci doit être déposée dans les deux ans du dernier geste harcelant. Une fois la plainte reçue, la CNESST fait une enquête selon la procédure prévue dans la LNT⁷ tout en gardant la confidentialité des renseignements qu'elle a recueillis.

À la fin de l'enquête, si aucune entente n'intervient entre les parties, la CNESST peut déférer la plainte au TAT et agir comme représentant de la personne stagiaire.

Devant le TAT, la personne stagiaire ainsi que l'employeuse auront l'occasion de se faire entendre. Si le TAT conclut que la personne stagiaire a été victime d'une pratique interdite, il pourra rendre une décision juste et raisonnable, par exemple une réintégration de la personne stagiaire dans son milieu de stage⁸.

VOS RESSOURCES

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

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-39.3>

› *Loi sur les normes du travail*

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1>

› *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Section stages et stagiaires*

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stages-stagiaires/stagiaires>

› *Tribunal administratif du travail*

<https://www.tat.gouv.qc.ca/>

› *La liste des associations étudiantes*

<https://www.faecum.qc.ca/impliquez-vous/avec-votre-association-etudiante>

› *Le Bureau des droits étudiants*

<https://www.faecum.qc.ca/services/bureau-des-droits-etudiants-bde>

⁷ Voir les art. 103, 106 à 110, 123.6, 123.9 à 123.11 de la LNT pour plus de détails sur l'enquête qu'elle peut mener.

⁸ Voir l'art. 30 de la Loi et le chapitre 5 de la LNT pour plus d'informations sur les décisions que le TAT peut rendre.