

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

Le 24 août prochain entrera en vigueur la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* (Loi). Cette Loi vise principalement à octroyer aux stagiaires, rémunérés ou non, le droit à des congés de courte durée ainsi qu'une protection en cas de harcèlement psychologique ou sexuel.

D'entrée de jeu, la Loi définit le stage comme étant :

« [...] toute activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requise pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études [...] »¹

Avant l'entrée en vigueur de cette Loi, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) n'offrait pas de protection aux stagiaires n'étant pas considérés comme des salariés au sens de celle-ci. Dans certains cas, ils sont considérés comme des salariés et certaines dispositions de la LNT ne leur sont pas applicables.

Les droits des stagiaires et les obligations des employeurs²

Avec l'entrée en vigueur de cette Loi, les stagiaires pourront bénéficier des congés non rémunérés suivants :

Nombre de jours de congé non rémunéré	Motifs de l'absence et explications supplémentaires ³	Article de la Loi
7 jours fériés aux dates prévues à la Loi	Lorsque le stagiaire est tenu de participer à son stage l'un des jours indiqués, il a droit à un congé compensatoire d'une (1) journée qui doit être prise au cours de la période de stage réalisé auprès du même employeur.	Article 9

¹ 2022, c. 1, a. 1.

² L'article 1 de la Loi définit l'employeur comme étant toute personne, toute société ou toute autre entité qui, dans le cadre de ses activités, accueille un stagiaire aux fins de réalisation d'un stage.

³ Pour plus de détails sur les modalités de prise du congé, nous vous invitons à consulter la Loi à l'adresse suivante : <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/loisa/lq-2022-c-2/derniere/lq-2022-c-2.pdf>

24 juin	<p>Fête nationale</p> <p>Si la date tombe un dimanche et que cette journée n'est pas normalement pas un jour de stage pour le stagiaire, celui-ci peut s'absenter le 25 juin.</p> <p>Si le travail n'est pas interrompu le 24 juin et que le stagiaire est tenu de participer à son stage, celui-ci a droit à un congé compensatoire d'une (1) journée qui doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.</p> <p>Lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est normalement pas un jour de stage, le stagiaire a droit à un congé compensatoire d'une (1) journée qui doit être pris au cours de la période du stage réalisé auprès du même employeur.</p>	Article 10
10 jours par année	<p>Maladie</p> <p>Raisons familiales</p> <p>Raisons parentales</p> <p>Proche aidant</p>	Article 11
5 jours	Décès ou 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.	Article 12
1 jour	Décès ou funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.	Article 13
1 jour	Mariage ou union civile du stagiaire	Article 14, alinéa 1
1 jour	Mariage ou union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint	Article 14, alinéa 2
5 jours	Naissance de son enfant, pour l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine de grossesse.	Article 15
Selon la durée requise	Examen relié à la grossesse de la stagiaire	Article 17

En plus d'octroyer les congés mentionnés ci-haut, les employeurs auront aussi les obligations suivantes :

Obligations de l'employeur	Article de la Loi
S'assurer que l'exercice d'un droit prévu à la Loi n'aura pas comme effet de compromettre la réussite scolaire des stagiaires ou de l'obtention d'un permis pour l'exercice d'une profession (par exemple, en prolongeant la durée du stage).	Article 4, alinéa 1
Prendre les moyens raisonnables pour accommoder les stagiaires qui s'absentent pour un congé de longue durée prévue à la LNT.	Article 4, alinéa 2
Informar les stagiaires des droits prévus à la Loi.	Article 5
Prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et sexuel ou pour le faire cesser si une conduite répréhensive est portée à leur connaissance.	Article 19
Respecter l'interdiction d'imposer toute autre sanction à cause de l'exercice d'un droit par les stagiaires.	Article 20

Il est à noter que ces obligations incombent aussi à l'établissement d'enseignement ou à l'ordre professionnel, selon le cas.

Conclusion

L'entrée en vigueur de cette nouvelle Loi assure une protection supérieure aux stagiaires que ces derniers soient rémunérés ou non rémunérés. Toutefois, nous tenons à souligner que cela ne devrait avoir aucun impact monétaire direct pour les établissements puisque les congés qui y sont prévus ne sont pas rémunérés.

De plus, il est important de noter qu'il est, entre autres, de la responsabilité des établissements du réseau de la santé et des services sociaux de s'assurer du respect des dispositions prévues à la Loi et d'aviser les stagiaires de leurs droits.

À cet effet, nous vous invitons à informer également les gestionnaires concernés. Ils ont une responsabilité légale de créer et de maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel, et ce, qu'ils soient le gestionnaire direct ou non du stagiaire.

Finalement, une révision de votre politique de harcèlement psychologique et sexuel pourrait être nécessaire afin d'y inclure les stagiaires. D'ailleurs, une copie de cette politique doit être remise à tous les stagiaires actuels et futurs.