



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

La **Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail** (ci-après la Loi) entrera en vigueur le 24 août 2022. Elle vise à assurer une meilleure protection des stagiaires qui réalisent un stage en milieu de travail, que ce soit :

- pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ;
- 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.

Elle leur accorde des **droits** équivalents à ceux prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) **en matière de congés de courte durée et de harcèlement psychologique ou sexuel**.

Actuellement, les stagiaires non rémunérés ne sont pas visés par la LNT. Certains, bien que rémunérés, n'y sont visés que partiellement. À compter du 24 août 2022, la Loi accordera sans exception à tous les stagiaires, et ce, sans égard à leur rémunération :

- le **droit de s'absenter** pour :
  - [jours fériés](#),
  - [maladie](#) ou [obligations parentales ou familiales](#), c'est-à-dire des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant ou en raison de l'état de santé d'un parent (soit un maximum de 10 jours par année, par stage),
  - [décès](#) ou [funérailles](#),
  - [mariage](#) ou [union civile](#),
  - [adoption](#) ou [naissance](#);
- le **droit** de bénéficier d'un **milieu de stage exempt de harcèlement psychologique ou sexuel**. Au même titre que tous les employeurs du Québec, l'institution d'enseignement et, selon le cas, l'ordre professionnel auront l'[obligation de prévenir le harcèlement](#) et de prendre les moyens raisonnables pour le faire cesser lorsqu'une situation sera portée à leur connaissance ;
- une **protection contre des représailles** exercées par un employeur, un établissement d'enseignement, un ordre professionnel ou l'un de leurs agents advenant l'exercice d'un droit prévu à la Loi.

L'employeur de la personne stagiaire et, selon le cas, l'institution d'enseignement ou l'ordre professionnel, auront également l'obligation de **prendre les moyens raisonnables à leur disposition** pour :

- accommoder la ou le stagiaire si celui-ci doit s'absenter de son stage sur une plus longue période pour :
  - un motif lié à une [maladie ou à un accident](#) non lié au travail, soit :
    - jusqu'à 26 semaines sans salaire sur une période de 12 mois s'il a une maladie ou s'il est victime d'un accident qui n'est pas en lien avec son travail et qui le rend incapable de travailler;
  - des [obligations parentales ou familiales](#), par exemple :
    - jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est nécessaire auprès d'un proche en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave,
    - jusqu'à 27 semaines sur une période de 12 mois si la personne gravement malade souffre d'une maladie potentiellement mortelle,
    - jusqu'à 36 semaines sur 12 mois si la personne gravement malade ou victime d'un accident est un enfant mineur,
    - jusqu'à 5 semaines continues pour un congé de paternité à l'occasion de la naissance d'un enfant,
    - jusqu'à 18 semaines continues pour congé de maternité,
    - jusqu'à 65 semaines continues pour un congé parental lors de la naissance d'un enfant;
- s'assurer que la réussite des études de la stagiaire ou du stagiaire ou l'obtention de son permis pour exercer sa profession ne soient pas compromises en raison de l'exercice d'un droit prévu à la Loi.

La personne stagiaire qui subira du harcèlement psychologique ou sexuel\* dans son milieu de stage pourra déposer une [plainte en la matière](#) auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

La ou le stagiaire qui, à la suite de l'exercice d'un droit prévu à la Loi, sera victime de représailles ou de mesures discriminatoires de son employeur ou, selon le cas, de son institution d'enseignement ou de son ordre professionnel, pourra déposer une plainte pour [pratique interdite](#).

Une plainte peut aussi être adressée pour le compte d'un stagiaire, si celui-ci y consent, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des étudiants ou une association ou un regroupement d'associations d'élèves ou d'étudiants.

Le cas échéant, des **mesures de réparation adaptées aux situations particulières des stagiaires** pourront être imposées par le Tribunal administratif du travail.

\* Les stagiaires étudiantes et étudiants d'établissements d'enseignement supérieur peuvent également se référer à la politique institutionnelle de leur établissement, prescrite par la [Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#), notamment pour obtenir de l'accompagnement ou encore pour formuler un signalement ou une plainte.

