

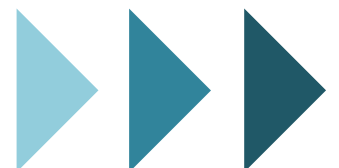


Programme  
du travail  
Consultation  
auprès des  
intervenants

1 août

2018

Normes du travail pour les stagiaires  
travaillant dans des milieux de travail  
sous réglementation fédérale en vertu  
de la partie III du *Code canadien du  
travail*



## TABLE DES MATIÈRES

<b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....	<b>1</b>
<b>ÉNONCÉ DE CONFIDENTIALITÉ</b> .....	<b>2</b>
<b>1. SOMMAIRE</b> .....	<b>3</b>
<b>2. APERÇU DES STAGES DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE</b> .....	<b>5</b>
<b>3. NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES AUX NORMES DU TRAVAIL POUR LES STAGIAIRES (PAS ENCORE EN VIGUEUR)</b> .....	<b>7</b>
<b>4. RÉGLEMENTATION PROPOSÉE : PROCÉDURE À SUIVRE POUR DÉTERMINER S'IL EST POSSIBLE D'OFFRIR UN STAGE NON RÉMUNÉRÉ</b> .....	<b>9</b>
4.1 <i>Confirmation de l'exigence d'accomplir un stage</i> .....	9
4.2 Vérification à savoir si l'établissement d'enseignement est visé aux termes des nouvelles dispositions.....	10
<b>5. RÉGLEMENTATION PROPOSÉE : NORMES DU TRAVAIL VISANT À PROTÉGER LES STAGIAIRES AUX ÉTUDES</b> .....	<b>12</b>
5.1 Liste des normes du travail proposées pour les stagiaires aux études.....	13
5.2 Autres normes du travail à prendre en compte.....	15
5.3 Exigences relatives à la tenue de documents.....	17
<b>6. MISE EN ŒUVRE</b> .....	<b>18</b>
<b>7. MOT DE LA FIN</b> .....	<b>20</b>

## ÉNONCÉ DE CONFIDENTIALITÉ

---

La participation à cette consultation est facultative et le fait d'accepter ou de refuser d'y participer n'aura aucune incidence sur votre relation avec Emploi et Développement social Canada (EDSC) ou avec le gouvernement du Canada.

Les renseignements fournis sont recueillis en vertu de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Ils pourraient être utilisés par EDSC, y compris par le Programme du travail, à des fins d'analyse des politiques et de recherche. Par contre, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels ne mèneront jamais à une décision administrative concernant une personne.

Les renseignements fournis au Programme du travail dans le cadre de cette initiative de consultation peuvent faire l'objet de demandes touchant l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, et ils seront administrés conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Cela dit, nous vous demandons de ne pas fournir de renseignements détaillés vous concernant (autres que votre nom, le nom de votre organisation et vos coordonnées) ni de renseignements personnels concernant d'autres personnes. Si une personne membre du grand public fournit des renseignements personnels (et que cette personne ne participe pas à la consultation, au nom, ou en tant que représentant d'un organisme d'intervenants), EDSC prendra toutes les mesures requises pour protéger les renseignements personnels susceptibles de révéler une identité avant d'inclure les réponses de la personne dans l'analyse des données.

Pour appuyer le processus d'élaboration des politiques, le Ministère pourrait publier les commentaires, ou une partie de ceux-ci, sur le site Web [www.canada.ca](http://www.canada.ca). Toutefois, veuillez prendre note que le Ministère demandera le consentement de l'auteur avant d'afficher quelque renseignement que ce soit.

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur cette consultation, veuillez présenter une demande par écrit à EDSC aux termes de la *Loi sur l'accès à l'information*. Pour accéder à vos renseignements personnels, vous pouvez en faire la demande conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Les directives sur la présentation d'une demande se trouvent sur la page Web Info Source, à l'adresse <http://www.infosource.gc.ca>. Si vous présentez une demande, assurez-vous d'y indiquer le nom de ce document de consultation.

Vous avez le droit de déposer une plainte auprès du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada au sujet du mode de traitement de vos renseignements personnels par EDSC. Vous pouvez le faire à l'adresse suivante :  
<https://www.priv.gc.ca/>

## 1. Sommaire

---

En décembre 2017, le gouvernement du Canada a adopté des dispositions législatives visant à élargir la portée des mesures de protection prévues par les normes du travail, dans le but de protéger les stagiaires dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale. Au terme des nouvelles dispositions, **les stagiaires sont définis comme des individus qui ne sont pas des employés et qui exerce des activités pour un employeur qui visent principalement à leur permettre d'acquérir des connaissances ou de l'expérience.**

Lorsqu'elles entreront en vigueur, les nouvelles dispositions des normes du travail concernant les stagiaires limiteront les stages non rémunérés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, *à l'exception de ceux qui s'inscrivent dans un programme d'études reconnu*. Une certaine réglementation s'impose pour établir les conditions dans lesquelles les stages non rémunérés seront autorisés et pour préciser les normes du travail qui s'appliqueront aux **stagiaires aux études**. Le présent document a pour but d'obtenir des commentaires sur les dispositions réglementaires proposées et leur mise en œuvre.

**Réglementation proposée :** Le document présente une procédure à suivre pour déterminer s'il est possible d'offrir un stage non rémunéré (section 4). Ensuite, une proposition est faite concernant les normes du travail à appliquer pour protéger les stagiaires aux études qui satisfont aux exigences d'un programme d'études (section 5), incluant :

- Une durée du travail maximale de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour, incluant au moins un jour de repos par semaine;
- Droit à la modification de l'horaire de travail;
- Neufs jours fériés au cours de l'année civile;
- Réaffectation et congé liés à la maternité;
- Congés pour une courte période (de décès, pour les victimes de violence familiale, pour obligations familiales et pour participer à des pratiques traditionnelles autochtones);
- Mesures de protection contre la discrimination génétique et les représailles; et
- Mesures de protections contre le harcèlement et la violence.

D'autres normes du travail possibles pour les stagiaires aux études sont aussi prises en compte.

**Mise en œuvre :** Pour voir à la conformité des employeurs à l'égard du traitement *de tous les stagiaires*, l'on procéderait de la même manière qu'on le fait lorsqu'il s'agit du traitement des employés, soit au moyen d'activités d'éducation, de services de consultation, d'enquêtes sur les plaintes et d'inspections en milieu de travail.

**Commentaires des intervenants :** Le document contient un certain nombre de questions visant à orienter et à faciliter les consultations. Nous voulons que les répondants se sentent libres de fournir des commentaires sur certaines ou l'ensemble de ces questions, ou sur tout

autre élément qu'ils jugent pertinent. Les réponses écrites doivent être envoyées au plus tard le **28 septembre 2018** au compte de messagerie du Programme du travail désigné pour les consultations :

[NA-LABOUR-STANDARDS-NORMES-DU-TRAVAIL-CONSULTATIONS-INTERNS-GD@labour-travail.gc.ca](mailto:NA-LABOUR-STANDARDS-NORMES-DU-TRAVAIL-CONSULTATIONS-INTERNS-GD@labour-travail.gc.ca). De plus, des séances de consultations sont prévues en septembre pour recevoir les commentaires des intervenants.

*Pour obtenir de plus amples renseignements sur les normes fédérales du travail, suivez-nous sur Twitter.*

#normesdutravail  @Travail\_EDSC

## 2. Aperçu des stages dans les milieux de travail sous réglementation fédérale

Les stages sont des placements en milieu de travail qui permettent d'acquérir une expérience pratique de travail. Ces placements peuvent être désignés comme un programme coopératif, des travaux pratiques ou un autre type d'apprentissage en milieu de travail. Ils se distinguent des emplois réguliers par le fait qu'ils sont généralement temporaires et qu'ils comportent un aspect d'apprentissage, allant de l'observation jusqu'à un travail pratique plus traditionnel.

Au cours des dernières années, la croissance du nombre de stages non rémunérés au Canada a soulevé des préoccupations. En effet, d'aucuns estiment que les stages non rémunérés causent parfois l'exploitation de personnes peu expérimentées et que certains employeurs font une utilisation abusive des stages non rémunérés en les substituant aux postes de premier échelon pour réduire les coûts en main-d'œuvre.

Le budget fédéral de 2017 a annoncé l'engagement du gouvernement du Canada à limiter les stages non rémunérés dans les secteurs sous réglementation fédérale. Le gouvernement a ainsi annoncé que seuls les stages faisant partie d'un programme d'études pourraient être non rémunérés, et qu'en l'occurrence, les stagiaires aux études seraient protégés par certaines normes du travail (voir l'encadré).

Le gouvernement fédéral réglemente les conditions de travail par l'entremise du *Code canadien du travail* (ci-après le *Code*)<sup>1</sup>. La partie III du *Code* définit les conditions d'emploi, par exemple les heures de travail, le paiement du salaire, le paiement des heures supplémentaires, les jours fériés, les congés avec protection de l'emploi et les

### *Extrait du budget fédéral de 2017*

**Limiter le recours à des stages non rémunérés dans les secteurs sous réglementation fédérale.** Même si les stages peuvent offrir aux jeunes Canadiens l'expérience de travail pratique dont ils ont besoin pour faire une transition réussie vers le marché du travail, certains stages – surtout ceux qui ne sont pas rémunérés – peuvent être inéquitables et abusifs. Le budget de 2017 prévoit l'élimination des stages non rémunérés dans les secteurs sous réglementation fédérale, dans les cas où le stage ne fait pas partie d'un programme d'études formel. En outre, ces changements feront en sorte que les stagiaires non rémunérés dont le stage s'inscrit dans le cadre d'un programme d'études aient droit aux mesures de protection prévues par les normes du travail, comme le nombre maximal d'heures de travail, les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés généraux.

<sup>1</sup> Le *Code* est une loi fédérale qui régit diverses questions liées à l'emploi concernant les relations du travail (partie I), la santé et la sécurité au travail (partie II), ainsi que les normes du travail (partie III). Promulguée en 1965, la partie III du *Code* vise à appuyer l'établissement de milieux de travail justes et équitables. Le Programme du travail est chargé d'administrer le *Code* et de voir à la conformité et à la mise en application des mesures de protection prévues en matière de santé et de sécurité au travail et des normes du travail.

droits qui s'appliquent en matière de cessation d'emploi pour les employés relevant de la compétence fédérale<sup>2</sup>.

La partie III s'adresse aux entreprises et aux industries relevant de la compétence fédérale, notamment :

- le transport interprovincial et international;
- les banques;
- les télécommunications et la radiodiffusion;
- la manutention des grains;
- l'extraction et la transformation de l'uranium, ainsi que l'énergie nucléaire;
- les conseils de bande des Premières Nations;
- les sociétés d'État fédérales.

L'annonce faite dans le cadre du budget de 2017 va de paire avec les recommandations formulées dans le [rapport de 2017 du Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes](#), qui s'est penché sur les obstacles auxquels les jeunes sont confrontés en matière d'emploi. Dans ce rapport, le Groupe d'experts a recommandé de rémunérer les stages et d'offrir aux stagiaires des mesures de protection régies par les normes du travail.

Les premières initiatives visant à protéger les stagiaires dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale avaient été énoncées dans la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015*; en effet, cette loi prévoyait des modifications visant à élargir la portée des mesures de protection en matière de santé et sécurité au travail et des normes du travail pour qu'elles s'appliquent aux stagiaires. Or, seules des modifications relatives à la santé et à la sécurité au travail sont entrées en vigueur. Les modifications liées aux normes du travail pour les stagiaires auraient autorisé la tenue de stages non rémunérés *en dehors d'un programme d'études dans certaines circonstances*. D'autres modifications législatives ont été apportées avant l'élaboration et l'entrée en vigueur de la réglementation connexe (voir la section 3).

Du reste, d'après l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale, 13 195 stagiaires travaillaient dans des lieux de travail sous réglementation fédérale en 2015. Parmi eux, 10 849 (82 %) étaient rémunérés et 2 346 (18 %) ne l'étaient pas. La majorité des stages non rémunérés avaient lieu dans les industries des télécommunications et du transport routier. L'enquête ne précisait pas si ces stages faisaient partie de programmes d'études. Par ailleurs, environ 30 % des entreprises offrant des stages non rémunérés indiquaient fournir certains types de dédommagement, comme le remboursement des dépenses, des allocations ou une combinaison des deux.

---

<sup>2</sup> Pour obtenir de plus amples renseignements sur les normes du travail, visitez le site <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/normes-travail/normes-federales.html> ou [communiqués avec le Programme du travail](#).

### **3. Nouvelles dispositions relatives aux normes du travail pour les stagiaires (pas encore en vigueur)**

---

Dans la foulée de l'annonce du budget de 2017, la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2017* a introduit des modifications à la partie III du *Code*<sup>3</sup>. Ces modifications ont été adoptées en décembre 2017.

À l'heure actuelle, la partie III vise uniquement les employés; or, lorsque les modifications entreront en vigueur, elle couvrira aussi les **stagiaires** [voir l'encadré à la page suivante]. Ainsi, toutes les personnes en milieu de travail auront droit à des mesures de protection prévues par les normes du travail. Les stagiaires non inscrits à un programme d'études (par exemple, des diplômés récents, des personnes en apprentissage en raison d'un changement de carrière, ou des étudiants qui font un stage qui n'est *pas* une exigence d'un programme d'études) seront *traités comme des employés* et auront droit aux mêmes mesures de protection régies par les normes du travail.

Pour leur part, les **stagiaires aux d'études (c'est-à-dire qui remplissent les exigences d'un programme d'études)**, pourront ne pas être rémunérés, mais ils seront néanmoins protégés par certaines mesures de protection régies par les normes du travail, notamment en ce qui touche la durée maximale du travail, les jours fériés et la journée de repos hebdomadaire. Les programmes offerts par des établissements d'enseignement secondaires, postsecondaires et professionnels, ou par un établissement équivalent à l'extérieur du Canada, seront admissibles aux termes des dispositions applicables [voir l'encadré à la page suivante].

Les nouvelles dispositions relatives aux stagiaires entreront en vigueur par décret en conseil, lorsqu'une réglementation à l'appui aura été adoptée. Cette réglementation est nécessaire pour déterminer les conditions dans lesquelles il est possible d'offrir un stage non rémunéré, pour préciser les normes du travail qui s'appliquent et pour énoncer les exigences relatives à la tenue de documents.

---

<sup>3</sup> Plus précisément, la [Loi n° 2 d'exécution du budget de 2017](#) a modifié des dispositions adoptées aux termes de la *Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015*.



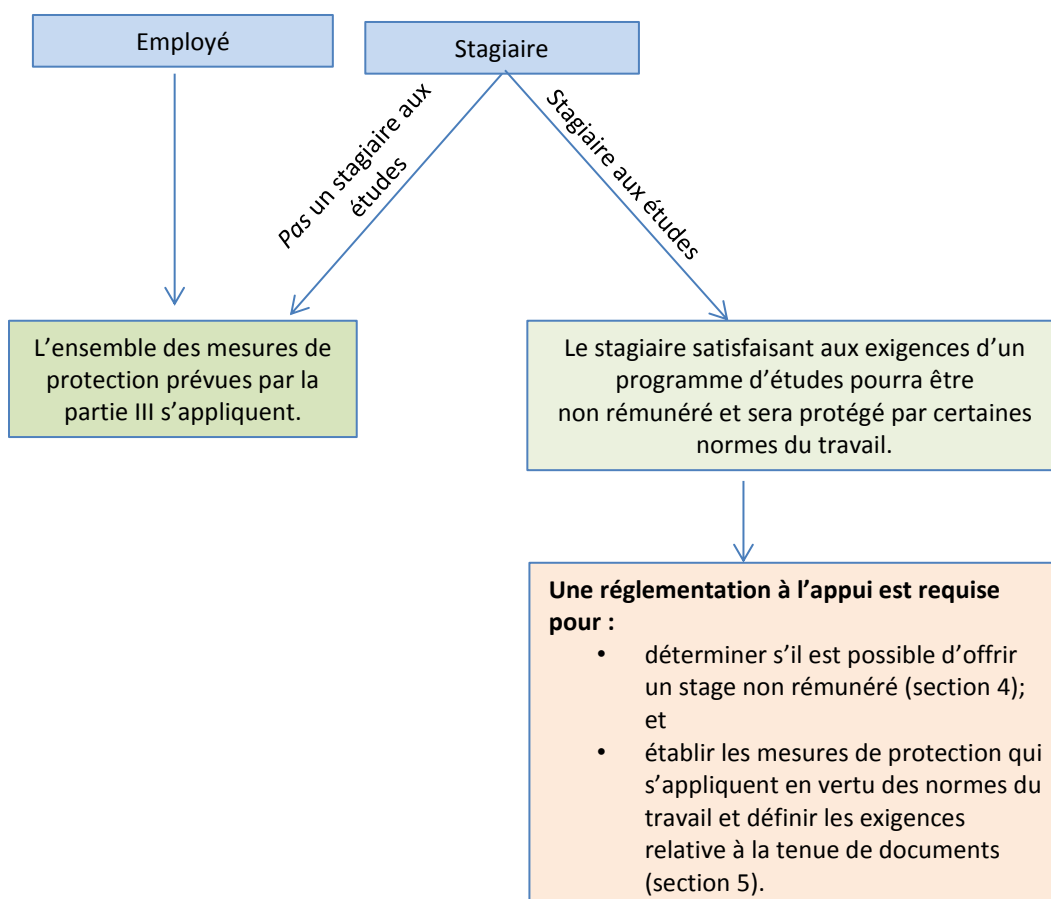
*Champ d'application de la partie III du Code relativement aux stagiaires*

*(pas encore en vigueur)*

Aux termes du paragraphe 167(1.1), la partie III « **s'applique à une personne qui n'est pas un employé et qui exerce pour un employeur [...] des activités qui visent principalement à permettre à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience** ».

Le paragraphe 167(1.2) indique que la partie III ne s'applique pas à la personne dont il est question au paragraphe 167(1.1) « 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 ». Les nouvelles dispositions prévoient un pouvoir réglementaire servant à déterminer les mesures de protection prévues pour ces personnes par les normes du travail.

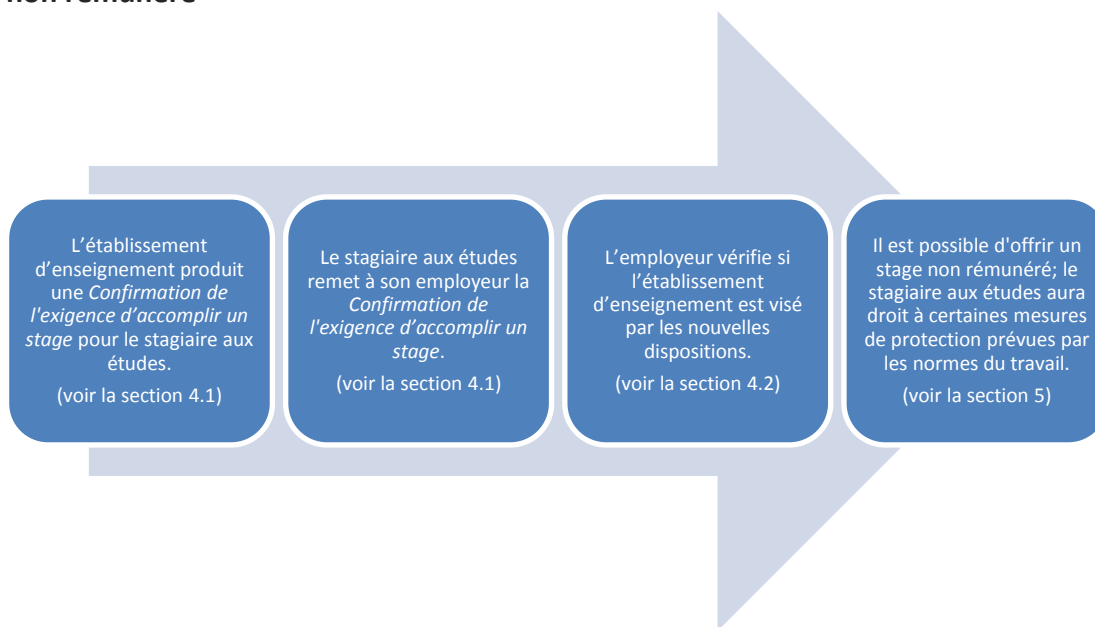
**Diagramme 1 : Champ d'application de la partie III du Code une fois que les nouvelles dispositions législatives seront en vigueur**



## 4. Réglementation proposée : Procédure à suivre pour déterminer s'il est possible d'offrir un stage non rémunéré

Après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives aux normes du travail pour les stagiaires, les stages non rémunérés seront permis s'il est possible de démontrer qu'ils s'inscrivent dans un programme d'études. Cette section propose la procédure à suivre pour déterminer s'il est possible d'offrir un stage non rémunéré. La réglementation proposée comporte une nouvelle exigence en matière de tenue de documents, laquelle servira à établir si le stage est requis dans le cadre d'un programme d'études. Ensuite, la réglementation proposée vise à vérifier que l'établissement d'enseignement est couvert par les nouvelles dispositions. Le diagramme 2 ci-dessous résume la procédure proposée.

**Diagramme 2 : Procédure à suivre pour déterminer s'il est possible d'offrir un stage non rémunéré**



### 4.1 Confirmation de l'exigence d'accomplir un stage

Pour déterminer s'il est possible d'offrir un stage non rémunéré, nous proposons qu'avant le début de son stage, le stagiaire aux études remette à son employeur un document confirmant qu'il est inscrit à un programme d'études exigeant d'accomplir un stage. Ce document, désigné comme une *Confirmation de l'exigence d'accomplir un stage*, serait remis au stagiaire aux études, qui aurait la responsabilité de la remettre à l'employeur. Ceci servirait à confirmer que l'offre d'un stage non rémunéré est possible.

La *Confirmation de l'exigence d'accomplir un stage* contiendrait ce qui suit :

- le nom de l'établissement d'enseignement;
- la confirmation de l'inscription à un programme exigeant un stage;
- les exigences du stage, par exemple la durée (ou le nombre d'heures) et les tâches requises.

Qui plus est, le stagiaire aux études aurait la responsabilité d'informer son employeur dès qu'un changement affecte son éligibilité à un stage non rémunéré. À titre d'exemple, si le stagiaire aux études devait cesser d'être inscrit à titre d'étudiant, le stage non rémunéré devrait prendre fin. De même, si un stagiaire aux études devait continuer de travailler pour l'employeur après la période du stage, il obtiendrait immédiatement le statut d'employé et l'employeur devrait alors lui offrir toutes les mesures de protection prévues par les normes du travail.

#### **4.2 Vérification à savoir si l'établissement d'enseignement est visé aux termes des nouvelles dispositions**

L'on propose que l'employeur, après avoir reçu la *Confirmation de l'exigence d'accomplir un stage*, vérifie que l'établissement d'enseignement est reconnu pour la formation secondaire, postsecondaire ou professionnel, ou l'équivalent à l'étranger. Comme l'indique le tableau 3 (voir page suivante), la réglementation proposée préciserait que *tous les établissements d'enseignement reconnus par un gouvernement, ou dont l'offre de programmes de formation est réglementée, seraient visés par les nouvelles dispositions*<sup>4</sup>.

Il y a diverses ressources de référence pour vérifier le statut d'un établissement d'enseignement donné, par exemple le [Répertoire des établissements d'enseignement au Canada](#)<sup>5</sup>. Il existe également des répertoires internationaux, comme le [portail de l'UNESCO sur les établissements d'enseignement supérieur](#) (en anglais seulement). L'on propose de mentionner ces répertoires dans les documents d'orientation et d'information.

---

<sup>4</sup> Au Canada, l'éducation relève de la compétence provinciale et territoriale, à l'exception de quelques établissements qui relèvent de la compétence fédérale (le Collège militaire royal du Canada, par exemple).

<sup>5</sup> Ce répertoire en ligne est tenu par le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux, en collaboration avec les autorités compétentes responsables de l'éducation dans les provinces et les territoires du Canada.

**Tableau 3 : Les établissements d'enseignement visés par les nouvelles dispositions**

Description proposée dans la réglementation	Exemples
Les écoles secondaires autorisées par les autorités provinciales ou territoriales ou par un conseil scolaire	Écoles secondaires publiques et privées
Les établissements d'enseignement autorisés par la loi ou par un gouvernement à décerner des grades, des diplômes et d'autres titres	Collèges publics, universités et certains collèges de carrière
Les établissements d'enseignement inscrits ou détenant un permis pour l'offre de programmes de formation	Collèges et instituts de formation professionnelle
Les écoles et les établissements d'enseignement situés à l'extérieur du Canada qui sont reconnus par l'autorité concernée responsable de l'éducation	Tous les types d'établissements ci-dessus

**Questions s'adressant aux intervenants : Vérifier si le stage s'inscrit dans un programme d'études**

- Q1.** Des enjeux d'ordre opérationnel ou logistique pourraient-ils survenir si l'on exige que le stagiaire aux études remette à son employeur une *Confirmation de l'exigence d'accomplir un stage* délivrée par l'établissement d'enseignement concerné?
- Q2.** La *Confirmation de l'exigence d'accomplir un stage*, telle qu'elle est envisagée, contient-elle suffisamment de renseignements pour déterminer si un stage peut être non rémunéré? Dans la négative, veuillez expliquer.
- Q3.** La réglementation proposée sur les établissements d'enseignement permet-elle de déterminer si un établissement donné est visé par les nouvelles dispositions?

## ***5. Réglementation proposée : Normes du travail visant à protéger les stagiaires aux études***

---

La réglementation proposée dans la présente section vise à élargir le champ d'application de certaines normes du travail pour protéger les stagiaires aux études, de manière à appuyer l'établissement de milieux de travail justes et équitables. Les normes du travail proposées ont été sélectionnées en fonction des commentaires d'intervenants formulés en 2015 et 2016 par des professionnels des normes du travail fédérales, des employeurs et des employés relevant de la compétence fédérale, des établissements d'enseignement ainsi que des groupes de défense des droits des étudiants et des stagiaires. Les commentaires des intervenants ont aidé le Programme du travail à mieux comprendre les besoins et la réalité des stagiaires aux études, de même que les contraintes auxquelles les employeurs doivent faire face. Par conséquent, l'on propose que les normes du travail à appliquer pour protéger les stagiaires aux études s'alignent sur les *principes directeurs* suivants :

- **Mesures de protection conformes aux normes du travail fédérales** : Dans la mesure du possible, les règles qui s'appliquent aux employés devraient s'appliquer aux stagiaires aux études. Aucune nouvelle mesure de protection n'est créée pour les stagiaires aux études; de même, l'adaptation des normes du travail existantes est limitée.
- **Exclusion des mesures de protection relatives au salaire** : Même s'ils peuvent recevoir des allocations, les stagiaires aux études ne sont pas des employés et sont exclus des mesures de protection relatives au salaire, comme le salaire minimum.
- **Durée limitée et à court terme** : Les stages non rémunérés sont permis à condition qu'ils s'inscrivent dans un programme d'études. Si un stagiaire aux études n'est plus tenu d'accomplir le stage dans le cadre de son programme d'études, ce stage non rémunéré devra prendre fin.
- **Objectifs distincts** : Pour un stagiaire aux études, l'objectif premier du stage est l'*apprentissage*. Il s'agit là d'une distinction fondamentale entre les objectifs d'un stagiaire et ceux d'un employé en ce qui touche la relation avec l'employeur, par exemple.

## 5.1 Liste des normes du travail proposées pour les stagiaires aux études

**Tableau 1 : Normes du travail proposées pour les stagiaires aux études**

Normes du travail	Description des normes du travail proposées	Justification
<b>Durée du travail et jour de repos</b>	<p>Les heures de travail ne devraient pas excéder 40 heures par semaine et 8 heures par jour.</p> <p>Un stagiaire aux études devrait avoir droit à au moins une journée de repos par semaine, le dimanche dans la mesure du possible.</p>	Plusieurs intervenants ont dit qu'il est nécessaire d'imposer une limite ferme à la durée du travail et que les heures supplémentaires ne devraient pas être permises <sup>6</sup> .
<b>Durée du travail – Autre</b>	<p>L'employeur devrait être tenu d'aviser le stagiaire aux études par écrit au moins 24 heures à l'avance de tout changement apporté à l'horaire du stage<sup>7</sup>.</p> <p>Si le stagiaire aux études cumule un stage et un emploi rémunéré auprès du même employeur, le nombre total d'heures combinées ne devrait pas dépasser 48 heures par semaine (c.-à-d. la durée maximale du travail autorisée pour les employés).</p>	<i>Les règles qui s'appliquent aux employés devraient s'appliquer aux stagiaires aux études.</i>
<b>Modification de l'horaire de travail</b>	Un stagiaire aux études serait autorisé à conclure une entente de façon individuelle avec l'employeur pour modifier ses heures de travail. La moyenne hebdomadaire, calculée sur 2 semaines ou plus, n'excéderait pas 40 heures et l'horaire serait établi par écrit.	Plusieurs intervenants ont indiqué que ce droit devrait servir de mesure de flexibilité pour permettre au stagiaire de respecter d'autres engagements (études ou emploi rémunéré, par exemple).
<b>Stagiaire aux études de moins de 17 ans</b>	<p>Dans le cas d'un stagiaire aux études âgé de moins de 17 ans, il est interdit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'autoriser le stagiaire à se trouver sur le lieu de travail lorsqu'il devrait être à l'école;</li> <li>• de lui confier un travail dangereux; et</li> <li>• d'autoriser le stagiaire à travailler entre 23 h et 6 h.</li> </ul>	<i>Les règles qui s'appliquent aux employés devraient s'appliquer aux stagiaires aux études.</i>
<b>Jours fériés</b>	Un stagiaire aux études aurait droit aux neuf jours fériés établis au cours de l'année civile. Si ce stagiaire est appelé à effectuer des tâches lors d'un jour férié, il aurait droit à une autre journée de congé, plutôt qu'à une indemnité, et ce, à un moment convenu entre le stagiaire et l'employeur.	Les jours fériés sont des jours chômés non-payés.

<sup>6</sup> Compte tenu de la limite de 40 heures par semaine, les heures supplémentaires sont interdites. Cette limite respecte le principe directeur d'exclusion des mesures de protection relatives au salaire, étant donné qu'il serait impossible de verser au stagiaire aux études une prime pour les heures supplémentaires travaillées.

<sup>7</sup> Nouvelle norme du travail (*qui n'est pas encore en vigueur*) relative aux modalités de travail plus flexibles, adoptée dans le cadre de la [Loi n° 2 d'exécution du budget de 2017](#).

Normes du travail	Description des normes du travail proposées	Justification
<b>Réaffectation et congé liés à la maternité</b>	Une stagiaire aux études enceinte ou allaitant un enfant pourrait demander à son employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si la poursuite de ses tâches professionnelles courantes constitue un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.	Le droit à une réaffectation est maintenu, sans rémunération, si la stagiaire aux études a besoin d'une réaffectation ou d'un congé.
<b>Congés de décès</b>	Un stagiaire aux études aurait droit à un congé de deuil non rémunéré lors du décès d'un proche parent <sup>8</sup> .	Le congé est offert, sans rémunération.
<b>Mesure de protection contre la discrimination génétique</b>	L'employeur ne pourrait pas exiger d'un stagiaire aux études qu'il subisse un test génétique ou qu'il communique les résultats d'un tel test. Il serait en outre interdit aux employeurs de recueillir les résultats d'un test génétique sans le consentement écrit du stagiaire; un tiers n'est de surcroît pas autorisé à divulguer des renseignements concernant un test génétique à l'employeur sans le consentement du stagiaire.	<i>Les règles qui s'appliquent aux employés devraient s'appliquer aux stagiaires aux études.</i>
<b>Congés pour une courte période (pas encore en vigueur)<sup>9</sup></b>	Un stagiaire aux études aurait droit aux congés sans solde énoncés ci-dessous, si le stage a duré au moins une certaine période consécutive.  Pas d'exigence d'éligibilité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• congé pour les victimes de violence familiale, jusqu'à concurrence de 10 jours par année</li> </ul> Trois mois consécutifs : <ul style="list-style-type: none"> <li>• congé pour obligations familiales, jusqu'à concurrence de 3 jours par année;</li> <li>• congé pour participer à des pratiques traditionnelles autochtones, jusqu'à concurrence de 5 jours par année.</li> </ul>	<i>Les règles qui s'appliquent aux employés devraient s'appliquer aux stagiaires aux études.</i>
<b>Mesures de protection contre les représailles (pas encore en vigueur)<sup>10</sup></b>	Les employeurs ne seraient pas autorisés à mettre fin au stage d'un stagiaire aux études, à rétrograder celui-ci ni à prendre des mesures disciplinaires contre lui parce qu'il a déposé une plainte auprès du Programme du travail, fourni des renseignements à un inspecteur du Programme du travail, ou témoigné dans le cadre d'une procédure ou d'une enquête sur une question liée aux normes du travail, ou encore parce qu'il s'est prévalu de tout autre droit prévu dans les normes du travail.	<i>Les règles qui s'appliquent aux employés devraient s'appliquer aux stagiaires aux études.</i>

<sup>8</sup> Le congé de deuil passera de trois à cinq jours lors de l'entrée en vigueur des modifications relatives aux modalités de travail plus flexibles prévues dans la [Loi n° 2 d'exécution du budget de 2017](#).

<sup>9</sup> Nouvelles normes du travail relative aux modalités de travail plus flexibles, adoptée dans le cadre de la [Loi n° 2 d'exécution du budget de 2017](#).

<sup>10</sup> Nouvelle norme du travail relative aux mesures de conformité et d'application de la loi, adoptée dans le cadre de la [Loi no 1 d'exécution du budget de 2017](#).

**Protection contre le harcèlement sexuel :** Finalement, *tout stagiaire aux études serait également protégé par les dispositions relatives au harcèlement sexuel.* À l'heure actuelle, les employeurs ont l'obligation d'élaborer et d'afficher leur politique en matière de harcèlement sexuel bien en vue dans le milieu de travail. Les dispositions associées au harcèlement sexuel font actuellement l'objet de travaux visant à les intégrer aux mesures de prévention de la violence, puis à les déplacer dans la partie II du *Code*<sup>11</sup>.

### Questions s'adressant aux intervenants : Liste des normes du travail proposées pour les stagiaires aux études

- Q4.** Êtes-vous d'accord avec la liste de normes du travail proposées pour les stagiaires aux études? Aimerez-vous y apporter des modifications?
- Q5.** Parmi les normes du travail proposées pour protéger les stagiaires aux études, quelles sont celles dont la mise en œuvre risque de poser problème, le cas échéant?

## 5.2 Autres normes du travail à prendre en compte

L'on invite les intervenants à formuler des commentaires sur d'autres mesures de protection prévues par les normes du travail. Lors de leur examen de la liste ci-dessous, les intervenants sont priés de garder à l'esprit les principes directeurs énoncés au début de la présente section : les mesures de protection conformes aux normes du travail fédérales; l'exclusion des mesures de protection relatives au salaire; la durée limitée et à court terme du stage non rémunéré; les objectifs distincts des stagiaires aux études.

**Tableau 2 : Autres normes du travail à prendre en compte**

Normes du travail	Autres normes du travail fédérales possibles à prendre en compte
Congés	<p>Le stagiaire aux études aurait droit au congé sans solde suivant, si le stage a duré au moins une certaine période consécutive :</p> <p>Pas d'exigence d'éligibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>le congé de soignant, jusqu'à concurrence de 28 semaines;</li></ul> <p>Trois mois consécutif :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>le congé de maladie, jusqu'à concurrence de 17 semaines;</li><li>le congé pour les membres de la force de réserve, pour une durée indéterminée.</li></ul> <p>Six mois consécutifs :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>le congé de maternité, jusqu'à concurrence de 17 semaines;</li><li>le congé parental, jusqu'à concurrence de 63 semaines;</li></ul>

<sup>11</sup> [Projet de loi C-65 \(Loi modifiant le Code canadien du travail \[harcèlement et violence\], la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi no1 d'exécution du budget de 2017\).](#)



Normes du travail	Autres normes du travail fédérales possibles à prendre en compte
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le congé pour maladie grave, jusqu'à concurrence de 37 semaines;</li> <li>• le congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant, jusqu'à concurrence de 104 semaines.</li> </ul> <p><b>Considérations : Ces congés, qui sont généralement de longue durée, excèdent la durée d'un stage dans de nombreux cas.</b></p>
<b>Accidents et maladies professionnelles</b>	<p>L'employeur serait tenu de souscrire à un régime couvrant le remplacement du salaire à un taux équivalent à celui prévu dans la loi sur les accidents du travail en vigueur dans la province ou le territoire de résidence du stagiaire aux études.</p> <p><b>Considérations : Les lois d'indemnisation des accidents du travail des provinces et des territoires ne comprennent pas toutes des dispositions qui s'appliquent expressément aux étudiants non rémunérés.</b><sup>12</sup></p>
<b>Licenciement individuel</b>	<p>Si l'employeur choisit de mettre fin à un stage avant la date prévue, il devrait en aviser le stagiaire aux études par écrit au moins deux semaines à l'avance.</p> <p><b>Considérations : Étant donné que le stagiaire aux études ne touche pas de salaire, il ne peut pas recevoir d'indemnité de préavis.</b></p>
<b>Durée du travail - Camionnage</b>	<p>Le <i>Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles</i> fixe les heures normales de travail des conducteurs urbains de véhicules automobiles à neuf heures par jour et à 45 heures par semaine, et celles des conducteurs routiers de véhicule automobile à 60 heures par semaines, sans limite quotidienne imposée par le Code (les conducteurs d'autobus sont exclus de ces catégories).</p> <p><b>Considérations : L'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale de 2015 a révélé que 20 % des stagiaires non rémunérés travaillaient dans le secteur du transport routier. Ce secteur enregistre le nombre le plus élevé de violations des normes du travail fédérales.</b></p>

**Normes du travail qui ne sont *pas* proposées** - Avant de conclure, il importe également de préciser les normes du travail dont l'application *n'est pas* proposée pour les stagiaires aux études :

- le salaire minimum, le salaire égal, l'indemnité de congé annuel et les indemnités de cessation d'emploi.
- les mesures de souplesse relatives aux heures de travail, notamment en ce qui touche le calcul de la moyenne des heures de travail; les permis d'heures excédentaires; les exclusions pour les professionnels; les règlements sur la durée du travail propres à certaines industries (par exemple, le *Règlement sur la durée du travail des employés des*

<sup>12</sup> Les lois d'indemnisation des accidents du travail du Québec, de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse précisent les niveaux de remplacement des salaires pour les étudiants non rémunérés.

*services roulants dans les chemins de fer*); et le nouveau droit de faire une demande relative à l'assouplissement des conditions de travail<sup>13</sup>; et

- les mesures de protection relatives au licenciement collectif et le recours prévu pour congédiement injuste.

### Questions s'adressant aux intervenants : Autres normes du travail à prendre en compte

- Q6.** Parmi les normes du travail présentées dans le tableau 2, y en a-t-il qui devraient s'appliquer aux stagiaires aux études? Dans l'affirmative, serait-il nécessaire d'adapter des normes du travail fédérales existantes? Veuillez préciser.
- Q7.** Les stagiaires aux études devraient-ils avoir droit à d'autres normes du travail existantes? Veuillez préciser.

### 5.3 Exigences relatives à la tenue de documents

L'on propose que l'employeur conserve un dossier sur les stagiaires aux études pendant une période minimale de 36 mois (comme c'est le cas pour les employés).

En plus de la *Confirmation de l'exigence d'accomplir un stage* (voir section 4.1), le dossier de base devrait inclure les renseignements suivants : le nom, l'adresse, le titre du poste et le sexe, pour établir l'identité du stagiaire aux études, ainsi que l'âge de ce dernier s'il est âgé de moins de 17 ans. Il faudrait également indiquer les dates de début et de fin du stage, de même que toute autre donnée pertinente sur le stagiaire aux études, comme les dates de tous les congés auxquels il a eu droit. Un inspecteur du Programme du travail pourrait exiger de consulter ces dossiers lors d'une inspection ou d'une enquête sur une plainte.

### Question s'adressant aux intervenants : Exigences relatives à la tenue de documents

- Q8.** Les employeurs devraient-ils être dans l'obligation de tenir des dossiers sur les stagiaires aux études comme ils sont tenus de le faire pour les employés? Dans la négative, veuillez expliquer.

---

<sup>13</sup> Nouvelle norme du travail (*qui n'est pas encore en vigueur*) relative aux modalités de travail plus flexibles, adoptée dans le cadre de la [Loi n° 2 d'exécution du budget de 2017](#).

## 6. Mise en œuvre

---

Les nouvelles dispositions relatives aux mesures de protection prévues par les normes du travail pour les stagiaires limiteront la tenue de stages non rémunérés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale et permettront de veiller à ce que les stagiaires aux études aient droit à certaines de ces mesures. Pour voir à la conformité des employeurs à l'égard du traitement *de tous les stagiaires*, l'on procéderait de la même manière qu'on le fait lorsqu'il s'agit du traitement des employés, soit au moyen d'activités d'éducation, de services de consultation, d'enquêtes sur les plaintes et d'inspections en milieu de travail.

Au chapitre de la conformité et de l'application de la loi aux termes de la partie III du *Code*, les inspecteurs seraient investis dans le cas de *tous les stagiaires* des mêmes pouvoirs que ceux qui concernent les employés, ce qui leur permettrait d'enquêter sur des plaintes relatives aux normes du travail et de procéder à des examens proactifs pour vérifier la conformité. Qui plus est, la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2017* a mis en place de nouvelles dispositions qui modernisent les mesures de conformité et d'application de la loi en vertu du *Code*<sup>14</sup>; le Programme du travail travaille actuellement à l'élaboration d'une réglementation à l'appui. Une fois en vigueur, toutes les nouvelles dispositions liées à la conformité et à l'application de la loi dans le contexte du *Code* s'appliqueraient aux mesures de protection prévues par les normes du travail auxquelles les stagiaires auraient droit.

Pour le reste, les nouvelles dispositions liées aux mesures de protection prévues par les normes du travail pour les stagiaires entreront en vigueur par décret en conseil, après l'adoption de la réglementation à l'appui. La mise en œuvre des modifications nécessitera l'élaboration de nouveaux documents d'orientation pour informer les employeurs et *tous les stagiaires* sur leurs obligations et sur leurs droits. Les inspecteurs responsables de l'application du *Code* recevront également une formation sur les nouvelles dispositions concernant les stages. On s'attend à ce que la mise en œuvre complète des nouvelles dispositions soit achevée d'ici la fin de 2019.

### Questions s'adressant aux intervenants : Mise en œuvre

- Q9.** Quels sont les types de guides, de documents d'information et d'outils de nature autre qui se révéleraient les plus utiles pour s'assurer que les employeurs et les stagiaires comprennent leurs obligations et leurs droits?
- Q10.** Est-il nécessaire de produire du matériel de communication destiné aux établissements d'enseignement au sujet des normes de travail fédérales visant les

---

<sup>14</sup> Nouvelles mesures de conformité et d'application, adoptées dans le cadre de la [Loi no 1 d'exécution du budget de 2017](#).

stagiaires aux études? Veuillez fournir une explication et formuler des suggestions pour la diffusion de ce matériel de communication.

- Q11.** La mise en œuvre des dispositions relatives aux mesures de protection prévues par les normes du travail pour les stagiaires pourrait-elle entraîner différentes répercussions en fonction du sexe, de la race, de l'ethnicité, de l'âge ou de l'incapacité (s'il y a lieu)? Pourrait-on atténuer une ou plusieurs de ces répercussions au moyen de dispositions réglementaires ou de politiques opérationnelles? Le cas échéant, veuillez fournir une explication.
- Q12.** La mise en œuvre des nouvelles dispositions concernant les stagiaires pourrait-elle avoir des répercussions néfastes inattendues? Pourrait-on atténuer une ou plusieurs de ces répercussions – initialement imprévues – au moyen de dispositions réglementaires ou de politiques opérationnelles? Le cas échéant, veuillez fournir une explication.
- Q13.** De quels facteurs devrait-on tenir compte en lien avec l'entrée en vigueur des dispositions en question? À titre d'exemple, est-il nécessaire de prévoir un délai pour apporter tout ajustement nécessaire? Y a-t-il un moment à privilégier pour l'entrée en vigueur des dispositions au cours de l'année civile? Veuillez préciser.

## 7. Mot de la fin

---

Le Programme du travail tient à remercier tous les intervenants d'avoir pris le temps de fournir des commentaires sur les normes du travail pour les stagiaires dans les secteurs sous réglementation fédérale. Les commentaires reçus en 2015 et en 2016 ont été extrêmement utiles et ont mené à la révision des modifications de la partie III du *Code* en ce qui concerne les stages. Cette contribution a également éclairé la proposition contenue dans le présent document.

Les commentaires reçus dans le cadre du processus de consultation en cours aideront à cerner les questions ou les préoccupations qui devraient être prises en compte au moment d'élaborer la réglementation sur les stages.

Je vous remercie encore une fois de votre contribution.

Brenda Baxter  
Directrice générale  
Direction du milieu du travail  
Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada

Téléphone : 1-800-641-4049  
Téléimprimeur (TTY) : 1-800-926-9105

#normesdutravail  @Travail\_EDSC