

Guide de soutien académique relatif à l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*

**Présenté par le Groupe de travail mixte du BCI (GT-MIXTE-
LPSMT)**

**Adopté par le Comité des affaires académiques à la
470^e réunion, tenue le 17 novembre 2023**



TABLE DES MATIERES

Introduction.....	4
A) L'établissement d'enseignement.....	4
1. Prévoyance	5
2. Efficacité	6
3. Autorité.....	6
4. Bienveillance.....	7
B) La personne stagiaire	7
1. S'informer et informer de manière opportune	7
C) Droit aux congés pour les stagiaires	8
1. Prendre les mesures raisonnables dont on dispose	8
2. Jours fériés (LPSMT, chap. III, section 1, art. 9)	8
3. Congés compensatoires (LPSMT, chap. III, section I, art. 9 et 10).....	8
4. Congés de maladie, obligations familiales et autres	9
5. Document attestant des motifs d'absence.....	9
D) Étudiantes et étudiants internationaux.....	10
1. Pour les étudiantes et étudiants internationaux qui ont un permis de stage coop délivré par Immigration Canada :	10

INTRODUCTION

La mise à jour de la [Loi sur la santé et la sécurité du travail \(LSST\)](#) et l'adoption, en 2022, de la [Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail \(LPSMT\)](#), ont apporté des changements à l'égard des obligations et des responsabilités des parties prenantes concernées par la réalisation des stages. Certains de ces changements peuvent avoir une incidence sur les affaires académiques dans les universités.

C'est dans le but d'offrir des balises pour la gestion académique des stages dans ce nouveau contexte législatif que le présent guide de soutien est proposé. Il a été élaboré par un groupe de travail mixte composé de personnes issues de trois secteurs du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), soit les affaires académiques, les affaires juridiques et les affaires médicales.

Dans ce document, on utilise le terme « stage » tel que défini dans la LPSMT¹ (art. 1) :

« Toute activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requises 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 ».

Loin d'être exhaustifs ou de couvrir la totalité des requis légaux, le guide de soutien académique offre des repères généraux, pour que les établissements d'enseignement puissent les prendre en compte et les adapter en fonction de leurs particularités, dans une perspective évolutive. Pour cette raison, ce document ne traite pas des cas spécifiques dont la gestion dépend de chaque établissement d'enseignement (ex. le harcèlement psychologique). Les éléments qu'il contient n'ont donc pas pour but ni de résumer les textes de loi, ni d'en proposer une interprétation juridique. Enfin, ils ne se substituent d'aucune manière aux outils préparés par la CNESST pour accompagner l'application des lois.

Le présent document comporte quatre sections. Les deux premières (A et B) portent respectivement sur l'établissement d'enseignement et la personne stagiaire. La section C concerne les congés pour les stagiaires. La section D, quant à elle, concerne les étudiantes et les étudiants internationaux.

A) L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

On notera que, à la suite des modifications apportées à la LSST, l'établissement d'enseignement est dorénavant considéré comme un « employeur », au même titre que le milieu de stage : « un établissement d'enseignement est réputé être l'employeur d'un étudiant qui effectue, sous sa responsabilité, un stage d'observation ou de travail » (article 1). La LPSMT, quant à elle, confère aux personnes stagiaires certains droits et protections, notamment le droit de s'absenter lors de jours fériés

¹ La LSST n'offre pas de définition du terme « stage »; on définit toutefois comme travailleur « une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail [...] ».



ou en raison de situations spécifiques, ainsi que la protection contre le harcèlement psychologique ou sexuel.

Il convient de souligner que, malgré les droits prévus dans la LSST et la LPSMT, la réussite des stages demeure assujettie au respect des critères d'évaluation qui leur sont propres, aux règlements des études de l'établissement d'enseignement ainsi que, le cas échéant, aux exigences d'agrément des organismes externes.

Dans ce sens, les principes proposés dans cette section visent à faciliter la conciliation de deux types de responsabilités : d'une part, celles de gestion académique, les stages étant des activités d'enseignement; d'autre part, celles que la LSST et la LPSMT confèrent aux établissements d'enseignement à l'égard des stagiaires. Ces principes sont regroupés sous quatre rubriques : prévoyance, efficacité, autorité et bienveillance.

1. PRÉVOYANCE

- a. S'assurer que les risques dans le milieu de travail où se déroule le stage soient identifiés, dans une relation d'étroite collaboration avec ce milieu. L'établissement d'enseignement doit s'assurer que les milieux susceptibles d'être problématiques en matière de santé et de sécurité au travail (SST) soient analysés.
- b. Établir une liste des milieux de stage ou des catégories de stages les plus à risque, en étroite collaboration avec ces milieux.
 - i. Mettre en place des modalités de vérification lors d'une approche avec un nouveau milieu de stage, ou lors du renouvellement d'une entente existante. Compte tenu de la diversité et du nombre de milieux de stage, la collaboration de ces derniers est attendue pour réaliser de telles vérifications.
 - ii. S'assurer que le milieu de stage collabore en spécifiant les risques, le cas échéant.
- c. Documenter les actions prises : 1- en matière de SST; 2- dans le cas d'une absence (si elles sont suffisantes pour mener à une prolongation, une reprise ou un report du stage); 3- tout dévoilement de situation de harcèlement.
- d. Informer les milieux de stage et les stagiaires de leurs obligations en matière de SST, via les conventions de stages ou les ententes-cadres. Les [listes de vérification des responsabilités](#) préparées par la CNEST à l'intention des différentes parties prenantes peuvent être utiles à cet égard².
- e. Informer la personne stagiaire des droits prévus à la LPSMT.

² On notera que ces listes sont proposées par la CNEST à titre indicatif, mais qu'elles n'ont pas force de loi.

2. EFFICACITÉ

- a. Communiquer aux stagiaires les risques dans le milieu de travail, ainsi que leurs droits prévus par les lois en vigueur. Il est aussi important d'établir un canal pour maintenir la communication avec les personnes stagiaires en cas de questions ou de préoccupations sur la santé et la sécurité pendant le stage.
- b. Toujours en collaboration avec le milieu de stage, veiller à ce que les stagiaires intègrent rapidement les règles propres à la prévention des risques reliés aux stages à accomplir.
- c. Au besoin, prendre les moyens raisonnables et disponibles pour accommoder une personne stagiaire qui doit s'absenter de son stage pour un motif prévu à l'article 4 al. 2 de la LPSMT. Afin de déterminer ces moyens, l'établissement d'enseignement examine notamment la situation particulière de la personne stagiaire, le règlement des études et toute autre réglementation interne, ainsi que les objectifs du stage et les exigences d'agrément professionnel, le cas échéant.
- d. Prendre les moyens raisonnables et disponibles pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à la connaissance de l'établissement d'enseignement, pour protéger la personne stagiaire, tel que prescrit dans la LPSMT (chapitre IV, art. 18 et 19).
- e. Lorsque le contexte le permet, faire preuve de créativité dans la recherche de solutions, lesquelles pourraient inclure, par exemple, la reprise des journées de stage ou du stage en entier, l'offre de stages personnalisés, la participation à des activités de formation, une combinaison de ces mesures, etc.

3. AUTORITÉ

- a. Agir s'il y a transgression des règles de SST dans le milieu de stage. L'action peut viser le milieu de stage et la personne stagiaire si les conditions de santé et de sécurité ne sont pas respectées.
- b. Le cas échéant, exiger des mesures correctrices.
- c. Au besoin, évaluer la possibilité de mettre fin ou de suspendre l'entente avec le milieu de stage.
- d. En dernier recours, évaluer la possibilité de retirer l'accréditation du milieu de stage ou son autorisation à accueillir des stagiaires.

4. BIENVEILLANCE

- a. En collaboration avec le milieu de stage, s'assurer de mettre en place des moyens raisonnables et disponibles pour que la réussite des études ou de la formation de la personne stagiaire ou l'obtention, par celle-ci, d'un permis pour exercer une profession, ne soient pas compromises en raison de l'exercice d'un droit qui résulte de la LPSMT (article 4 al. 1).

B) LA PERSONNE STAGIAIRE

La [liste de vérification des responsabilités du ou de la stagiaire](#), produite par la CNESST, présente des éléments pour prendre en charge la SST dans le cadre du stage. En ce qui a trait à la LPSMT, outre les éléments indiqués dans la liste de vérification, il importe d'établir une communication efficace et d'agir de manière diligente.

1. S'INFORMER ET INFORMER DE MANIÈRE OPPORTUNE

- a. Se renseigner auprès de son établissement d'enseignement au sujet de l'impact d'une absence sur la réussite de son stage et sur les possibilités dont ce dernier dispose afin d'offrir des mesures d'adaptation pour une ou plusieurs absences.
 - i. La personne stagiaire doit s'informer auprès des responsables académiques de son programme.
 - ii. La personne stagiaire est responsable d'aviser le milieu de stage de son absence le plus tôt possible.
 - iii. Les modalités d'accompagnement et d'adaptation sont limitées, la place de stage et la supervision pouvant ne pas être garanties.
 - iv. Le report de la note et le report de la fin du stage demeurent assujettis à la réglementation des études de l'établissement d'enseignement.
 - v. Une personne stagiaire ne peut consentir à ce que l'on déroge aux dispositions des lois en vigueur, à moins qu'une telle dérogation ne soit plus avantageuse pour elle.
- b. Prendre en considération que l'établissement d'enseignement traitera les demandes au cas par cas.
- c. Prendre en considération les délais possibles pour le traitement des demandes.

- d. S'informer des services en place ou des organismes à consulter afin de pouvoir défendre ses droits auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

C) DROIT AUX CONGÉS POUR LES STAGIAIRES

1. PRENDRE LES MESURES RAISONNABLES DONT ON DISPOSE

- a. Certains congés sont autorisés en vertu de la LPSMT. Il convient de considérer néanmoins que, dans certains cas, les absences peuvent constituer un enjeu d'accès à la formation. Elles peuvent en effet compromettre la faisabilité du stage, dont les modalités sont encadrées par les règlements des études de l'établissement d'enseignement ou par les exigences d'agrément professionnel. Pour cette raison, les établissements d'enseignement et les milieux de stage doivent, de façon concertée, prendre les mesures raisonnables à leur disposition pour permettre aux stagiaires de compléter, prolonger ou reprendre leur stage, le cas échéant, et ce, afin de s'assurer que la réussite des études ne soit pas compromise par l'exercice d'un droit qui résulte de la LPSMT.

2. JOURS FÉRIÉS (LPSMT, CHAP. III, SECTION 1, ART. 9)

- a. Une personne stagiaire peut s'absenter de son stage les jours fériés suivants ou durant des jours fériés fixés par un milieu de stage:
 - i. Le 1^{er} janvier;
 - ii. Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix du milieu de stage;
 - iii. Le lundi qui précède le 25 mai;
 - iv. Le 24 juin;
 - v. Le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
 - vi. Le premier lundi de septembre;
 - vii. Le deuxième lundi d'octobre;
 - viii. Le 25 décembre.

3. CONGÉS COMPENSATOIRES (LPSMT, CHAP. III, SECTION I, ART. 9 ET 10)

- a. Si la personne stagiaire doit participer à son stage pendant l'un des jours fériés, elle a droit à un congé compensatoire qui doit être pris pendant sa période de stage.
- b. Les congés compensatoires ne sont pas transférables à un autre stage ou à un autre milieu de stage.

- c. Si le jour férié n'est normalement pas une journée de stage, aucun congé compensatoire n'est prévu, sauf pour le 24 juin.

4. CONGÉS DE MALADIE, OBLIGATIONS FAMILIALES ET AUTRES

- a. Une personne stagiaire peut s'absenter de son stage pendant 10 journées par année pour cause de maladie ou obligation familiale (LPSMT, chap. III, section II, art. 11).
- b. Selon la LPSMT (*Ibid.*), le maximum de 10 jours est annuel et par stage. Cependant, l'établissement d'enseignement doit tenir compte des critères de réussite du stage, du règlement des études et autres règles internes ainsi que des exigences d'agrément professionnel, le cas échéant, pour déterminer si les absences ont un impact sur le parcours de la personne stagiaire (ex. si les journées d'absence doivent être reprises ou si le stage demeure valide malgré les absences).
- c. Le maximum de 10 jours s'applique aussi quand le stage se déroule sur une seule session ou sur quelques semaines seulement. Toutefois, les requis pédagogiques demeurent.
- d. En vertu de la LPSMT (*Ibid.*), la personne stagiaire peut aussi s'absenter pour :
 - i. Décès ou funérailles;
 - ii. Mariage ou union civile;
 - iii. Adoption ou naissance;
 - iv. Examen lié à la grossesse.

5. DOCUMENT ATTESTANT DES MOTIFS D'ABSENCE

- a. Le milieu de stage est en droit de demander à la personne stagiaire un motif d'absence, si les circonstances le justifient, par exemple à propos de la durée de l'absence (LPSMT, chap. III, section II, art. 11).
- b. Il est approprié de gérer les congés des stagiaires comme ceux du personnel régulier du milieu de stage.
- c. Les 10 jours de congé cumulatifs débutent dès le premier jour d'absence. Si une personne stagiaire présente un billet médical après 3 jours, il est entendu que ces trois premiers jours font partie du calcul des 10 jours totaux.
- d. La personne stagiaire doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la durée de l'absence (art. 11 al. 3 de la LPSMT).

D) ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX

1. POUR LES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX QUI ONT UN PERMIS DE STAGE COOP DÉLIVRÉ PAR IMMIGRATION CANADA :

- a. L'établissement d'enseignement appuie les démarches de l'étudiant ou de l'étudiante pour la prolongation de ses autorisations de séjour (CAQ, permis d'études et permis de stage COOP) en lui fournissant les outils nécessaires (ex. lettre du registrariat), en cas de prolongation ou de reprise du stage.
- b. L'étudiant ou l'étudiante doit consulter le service des experts internationaux de son établissement d'enseignement.