

Préliminaire

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

**Projet de loi visant à assurer la protection
des stagiaires en milieu de travail**

**Ministère du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale**

Le 18 octobre 2021

SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le projet de loi visant à assurer une meilleure protection des stagiaires qui réalisent un stage en milieu de travail leur conférerait une protection accrue en leur accordant des droits semblables à ceux prévus dans la Loi sur les normes du travail (ci-après la « LNT »).

Plus spécifiquement, ce projet de loi accorderait des droits aux stagiaires en matière de congés de courte durée et en cas de harcèlement psychologique ou sexuel ainsi qu'en prévoyant des recours adaptés à leurs situations.

La disposition accordant aux stagiaires le droit à des congés de courte durée n'entraînerait pas de coût supplémentaire pour les entreprises considérant qu'il s'agit d'absences non rémunérées. De plus, les absences étant de courte durée, il serait peu probable que des coûts indirects¹ soient générés pour les entreprises. Toutefois, dans le cas où un stagiaire serait aussi visé par une autre loi (telle que la LNT), un contrat individuel de travail, une convention collective ou toute autre entente relative à des conditions de stage ou de travail, les normes et conditions les plus avantageuses s'appliqueraient à sa situation.

Les dispositions concernant les mesures de protection contre le harcèlement psychologique ou sexuel ne causeraient pas d'impact pour les entreprises considérant qu'en vertu de la LNT, elles possèdent déjà une politique de harcèlement psychologique et sexuel qui viserait dorénavant les stagiaires. Le projet de loi constitue une réponse aux demandes des associations étudiantes quant à l'amélioration des conditions de réalisation des stages en milieu de travail. Il favoriserait l'équité entre les stagiaires, puisque les droits qu'il propose s'appliqueraient à tout stagiaire qui effectue, en milieu de travail, un stage requis pour la délivrance d'un permis octroyé par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation menant à un diplôme, à un certificat ou à une attestation délivrés par un établissement d'enseignement. Finalement, les dispositions proposées permettraient de réduire le niveau de vulnérabilité des stagiaires en leur accordant de nouveaux droits.

¹ Les coûts indirects engendrés par les congés peuvent notamment être liés aux coûts de remplacement de la main-d'œuvre (recrutement, formation et intégration de l'employé), aux coûts de gestion (temps et efforts fournis pour composer avec les effets des absences), à la baisse de la productivité, aux coûts liés aux services à la clientèle (problèmes causés par des retards ou des normes de service à la baisse) ainsi qu'à la baisse du moral des employés en surcharge.

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITION DU PROBLÈME	5
2. PROPOSITION DU PROJET	5
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	8
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	8
4.1. Description des secteurs touchés	8
4.2. Coûts pour les entreprises	9
4.3. Économies pour les entreprises	13
4.4. Synthèse des coûts et des économies	14
4.5. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	15
4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies	15
4.7. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	15
5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI	16
6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)	17
7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES	17
8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES	18
9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION	18
10. CONCLUSION	18
11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	18
12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)	19
13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE	20

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Au Québec, un stagiaire qui n'est pas un salarié au sens de la LNT ne peut bénéficier des droits qui y sont prévus. Aussi, même lorsqu'elles sont visées par la LNT, certaines catégories de stagiaires sont exclues de l'application de certaines dispositions de cette loi.

Les stagiaires constituent donc une population vulnérable, dont les conditions de stage en milieu de travail sont souvent laissées à la discrétion des employeurs.

Par ailleurs, même lorsqu'ils sont applicables, les recours et les protections prévus par la LNT à l'encontre d'une pratique interdite ou en cas de harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que les mesures de réparation ne sont pas adaptés à la situation des stagiaires. La LNT n'est pas non plus adaptée à la relation tripartite entre le stagiaire, l'employeur ainsi que l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel en ce qui a trait à la détermination de leurs obligations et responsabilités respectives. Actuellement, les employeurs, les établissements d'enseignement et les ordres professionnels ne sont pas contraints de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel lors d'un stage en milieu de travail et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour protéger le stagiaire et faire cesser ces agissements. Rien ne les oblige non plus à prendre des moyens raisonnables pour s'assurer que la réussite scolaire du stagiaire ou l'obtention par celui-ci d'un permis pour exercer une profession ne soient pas compromises en raison d'une absence justifiée, même de courte durée.

2. PROPOSITION DU PROJET

L'intervention proposée vise principalement à conférer une meilleure protection aux stagiaires en leur accordant des droits semblables à ceux prévus dans la LNT en matière de congés de courte durée et en cas de harcèlement psychologique ou sexuel, le tout assorti de recours et de mesures de réparation adaptés à leurs situations particulières. Ces conditions de stage seraient enchâssées dans le cadre d'une loi distincte des autres lois du travail.

Le projet de loi prend en compte la relation tripartite entre le stagiaire, l'employeur et l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel, relation qui caractérise les stages en milieu de travail.

Un stage est visé par le projet de loi s'il consiste en une activité d'observation, d'acquisition ou de mise en œuvre des compétences requise pour l'obtention d'un permis délivré par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation menant à un diplôme, à un certificat ou à une attestation délivrés par un établissement d'enseignement de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire.

Le projet de loi s'applique

- au stagiaire, quel que soit l'endroit où cette personne effectue un stage. Le stagiaire est une personne, salariée ou non, qui réalise un stage chez un employeur;
- à l'employeur, c'est-à-dire une personne, société ou autre entité, qui accueille, dans le cadre de ses activités, un stagiaire aux fins de la réalisation d'une activité de stage en milieu de travail;
- à l'établissement d'enseignement, qu'il soit de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire ainsi qu'à l'ordre professionnel.

Dans le cadre d'une activité de stage, l'employeur ainsi que l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel, selon le cas, devraient prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour s'assurer que la réussite académique du stagiaire ou l'obtention, par celui-ci, d'un permis pour exercer une profession ne soient pas compromises en raison de l'exercice d'un droit qui résulte du projet de loi. Ils devraient aussi informer tout stagiaire des droits prévus par le projet de loi.

Les normes relatives aux conditions des stages prévues dans le projet de loi seraient d'ordre public et conséquemment applicables, entre autres, aux ordres professionnels. Dans le cas où un stagiaire serait aussi visé par une autre loi (telle que la LNT), un contrat individuel de travail, une convention collective ou toute autre entente relative à des conditions de stage ou de travail, les normes et conditions les plus avantageuses s'appliqueraient à sa situation.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) serait responsable de surveiller la mise en œuvre et l'application des dispositions prévues dans le projet de loi.

Droit aux congés de courte durée

Le projet de loi accorderait au stagiaire le droit à des congés pour les événements suivants survenant durant la période de stage :

- Jours fériés – avec possibilité de prendre un congé compensatoire qui doit être pris au cours de la période de stage réalisé chez un même employeur, advenant que ce dernier n'autorise pas le stagiaire à s'absenter le jour même;
- Maladie;
- Obligations familiales ou parentales (par exemple pour que le stagiaire puisse prendre soin de son enfant ou d'un proche malade);
- Décès ou funérailles;
- Mariage ou union civile;
- Naissance de son enfant, adoption d'un enfant ou interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse;
- Examen médical lié à une grossesse.

Pour bénéficier de ces congés, le stagiaire devrait aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. L'employeur pourrait demander au stagiaire de lui fournir un document attestant

des motifs d'une absence pour cause de maladie ou pour obligations familiales ou parentales si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence.

Il serait interdit à l'employeur et, selon le cas, à un établissement d'enseignement ou à un ordre professionnel ainsi qu'à leurs agents d'exercer des représailles ou toute autre sanction notamment à cause de l'exercice d'un de ces droits par un stagiaire, ce qui constituerait une pratique interdite. Les motifs interdits de sanction seraient par ailleurs semblables à ce que prévoit la LNT à ce sujet.

Protection en matière de harcèlement psychologique et sexuel

Le projet de loi prévoit que le stagiaire a droit à un stage en milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. L'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel devraient prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour protéger le stagiaire et la faire cesser.

L'employeur devrait notamment rendre disponible au stagiaire la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes prévue dans la LNT, laquelle politique s'appliquerait au stagiaire, avec les adaptations nécessaires. La définition de harcèlement psychologique reprendrait celle prévue dans cette loi.

Recours à l'encontre d'une pratique interdite et en cas de harcèlement psychologique ou sexuel

Le projet de loi prévoit des recours à l'encontre d'une pratique interdite et en cas de harcèlement psychologique ou sexuel adaptés à la situation des stagiaires.

La CNESST pourrait, dans une instance relative à l'application du projet de loi, représenter un stagiaire qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

Toute plainte d'un stagiaire devrait être adressée à la CNESST ou directement au Tribunal administratif du travail (TAT),

- en cas de pratique interdite, dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint. Dans ce cas, il y aurait présomption simple en faveur du stagiaire et il incomberait, selon le cas, à l'employeur, à l'établissement d'enseignement ou à l'ordre professionnel de la renverser;
- en cas de harcèlement psychologique ou sexuel, dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite. Dans ce cas, la CNESST devra faire enquête avec diligence.

La CNESST pourrait nommer un médiateur à la demande des parties. Afin d'accélérer le traitement de la plainte et prendre en compte la durée souvent courte des stages, si aucun règlement n'intervient, la CNESST déférerait sans délai la plainte au TAT. Des pouvoirs spéciaux seraient en outre conférés au TAT afin de prendre toute mesure propre à sauvegarder les droits du stagiaire, y compris une ordonnance provisoire.

Si le TAT juge que le stagiaire a été victime d'une pratique interdite ou de harcèlement psychologique ou sexuel, il pourrait rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances de l'affaire, notamment la réintégration du stagiaire dans son stage. De plus, certaines mesures de réparation pouvant être consenties par le TAT seraient spécifiques à la situation particulière des stagiaires.

Par exemple, le TAT pourrait ordonner à l'employeur, à l'établissement d'enseignement ou à l'ordre professionnel, selon leur part de responsabilité respective,

- de procéder à la modification du dossier disciplinaire ou académique du stagiaire;
- de mettre en place des mesures d'accommodement visant à protéger le stagiaire et à limiter les conséquences sur ses études.

Dispositions pénales

Le projet de loi prévoit des dispositions pénales. Par exemple, quiconque contreviendrait aux dispositions du projet de loi ou entraverait les actions de la CNESST dans l'exercice de ses fonctions commettrait une infraction et serait passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$. Une poursuite pénale pour infraction pourrait être intentée par la CNESST.

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

Il n'y a pas d'option non législative ou non réglementaire à envisager.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1. Description des secteurs touchés

a) Secteurs touchés :

L'ensemble des stagiaires au Québec, quels que soient les secteurs d'activité auxquels ils appartiennent, est visé par le projet de loi.

Toutefois, pour que le stagiaire bénéficie du projet de loi, il est nécessaire qu'il fasse un stage requis ou offert par un établissement d'enseignement aux fins de l'accès à un ordre professionnel ou encore dans le cadre d'études ou d'une formation menant à un diplôme ou à une attestation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire délivré par un établissement d'enseignement.

b) Nombre d'entreprises touchées :

Au cours de l'année 2017-2018, on dénombrait 8 193 activités de stage² au Québec. Comme un même établissement pourrait offrir plusieurs stages à différents stagiaires, il est difficile d'estimer avec précision le nombre d'entreprises au Québec qui offrent des stages.

De plus, sur ces 8 193 activités de stage, une proportion importante est offerte par des établissements publics, notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

c) Caractéristiques additionnelles du secteur touché :

Au cours de l'année 2017-2018, un total de 195 409 stagiaires³ a été comptabilisé, dont 56 775 à la formation professionnelle, 51 091 à la formation technique (collégial) et 87 543 à la formation universitaire.

Entre 2018 et 2020⁴, les stages universitaires étaient concentrés majoritairement dans les disciplines de la santé (48 %), des sciences appliquées (15 %) et de l'éducation (14 %). En ce qui a trait aux stages de niveau collégial, la majorité des stagiaires était concentrée dans les disciplines liées aux sciences biologiques (52 %), aux sciences humaines (28 %) et aux sciences de l'administration (13 %).

4.2. Coûts pour les entreprises

Droit aux congés de courte durée

Le projet de loi accorderait aux stagiaires le droit à des congés de courte durée non rémunérés. Cette disposition n'entraînerait pas de coût supplémentaire pour les entreprises considérant qu'il s'agit d'absences non rémunérées.

De plus, comme les absences accordées sont de courte durée, les entreprises qui offrent des milieux de stage ne devraient pas avoir d'effets négatifs indirects induits par ces absences. À titre d'exemple, elles ne devraient pas avoir à réorganiser des tâches au sein de leur équipe ni à augmenter les heures travaillées des autres employés présents.

Toutefois, dans le cas où un stagiaire serait aussi visé par une autre loi (telle que la LNT), un contrat individuel de travail, une convention collective ou toute autre entente relative à des

² Les activités de stage comprennent les stages optionnels et obligatoires, y compris les stages en formule alternance travail-étude et les stages du régime de l'enseignement coopératif. On compte 8 193 activités de stage offertes au cours des trois derniers trimestres de l'année 2017-2018, que des étudiants s'y soient inscrits ou non.

³ Données du [ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur](#) datant de l'année 2017-2018.

⁴ Données du ministère de l'Éducation et du ministère de l'Enseignement supérieur pour les années 2018-2019 et 2019-2020.

conditions de stage ou de travail, les normes et conditions les plus avantageuses s'appliqueraient à sa situation.

Les entreprises et les établissements d'enseignement devraient aussi prendre les moyens raisonnables pour s'assurer que la réussite académique du stagiaire ne soit pas compromise en raison de l'exercice d'un droit qui résulte du projet de loi. Cette disposition ne devrait pas entraîner d'impacts financiers pour la majorité des entreprises.

Il est difficile d'évaluer le nombre d'entreprises qui pourraient avoir à mettre en place des accommodements afin d'honorer cette disposition. L'évaluation des coûts directs et indirects liés à leur mise en place s'avère aussi très complexe considérant le caractère unique de chaque solution d'accommodement.

Il est aussi prévu dans le projet de loi que le stagiaire avise le plus tôt possible son employeur de son absence. La prévisibilité et la bonne foi découlant de cette disposition permettraient aux entreprises de réduire la possibilité d'effets indirects négatifs potentiels de la prise de congés par le stagiaire.

Protection en matière de harcèlement psychologique et sexuel

Le projet de loi prévoit que le stagiaire ait droit à un stage en milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. L'employeur et, selon le cas, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel devraient prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour protéger le stagiaire et la faire cesser.

L'employeur devrait notamment rendre disponible au stagiaire la politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes prévue dans la LNT, laquelle politique s'appliquerait au stagiaire, avec les adaptations nécessaires.

Tel que l'énonce l'article 81.19 de la LNT, les entreprises ont le devoir d'adopter et de rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement de plainte, incluant un volet qui concerne les conduites se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. Ainsi, la mise en place de cette mesure n'engendrerait pas d'impact pour les entreprises, considérant qu'en vertu de la LNT, elles possèdent déjà une politique de harcèlement psychologique et sexuel qui viserait dorénavant les stagiaires.

Recours à l'encontre d'une pratique interdite et en cas de harcèlement psychologique ou sexuel

Le projet de loi prévoit des recours à l'encontre d'une pratique interdite et en cas de harcèlement psychologique ou sexuel adaptés à la situation particulière des stagiaires. Toute plainte d'un stagiaire devrait être adressée à la CNESST ou directement au TAT.

De plus, la CNESST pourrait nommer un médiateur à la demande des parties. Afin d'accélérer le traitement de la plainte et de prendre en compte la durée souvent courte des stages, si aucun

règlement n'intervient, la CNESST déférerait sans délai la plainte au TAT. Des pouvoirs spéciaux seraient en outre conférés au TAT afin de prendre toute mesure propre à sauvegarder les droits du stagiaire, y compris une ordonnance provisoire.

La CNESST et le TAT auraient à assumer des implications financières supplémentaires considérant que ces organismes traiteraient dorénavant des plaintes provenant de personnes non salariées. Les dispositions du projet de loi confèreraient donc à la CNESST et au TAT des responsabilités supplémentaires qui pourraient influencer sur leurs besoins en main-d'œuvre et en ressources et augmenter leurs volumes de dossiers traités. Toutefois, aucune augmentation des cotisations relative aux normes du travail n'est prévue.

D'ailleurs, si le TAT juge que le stagiaire a été victime d'une pratique interdite ou de harcèlement psychologique ou sexuel, il pourrait rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment la réintégration du stagiaire dans son stage. De plus, certaines mesures de réparation pouvant être consenties par le TAT seraient spécifiques à la situation des stagiaires.

Par exemple, le TAT pourrait ordonner à l'employeur, à l'établissement d'enseignement ou à l'ordre professionnel, selon leur part de responsabilité respective,

- de procéder à la modification du dossier disciplinaire ou académique du stagiaire;
- de mettre en place des mesures d'accommodement visant à protéger le stagiaire et à limiter les conséquences sur ses études.

Ainsi, la décision du TAT pourrait avoir un impact sur les entreprises offrant un milieu de stage, notamment dans le cas où ces dernières auraient à mettre en place des mesures d'accommodement afin de protéger le stagiaire. Les mesures d'accommodement peuvent prendre des formes très variées selon la situation. À titre d'exemple, l'employeur pourrait effectuer un changement dans l'organisation du travail, ajuster des tâches, modifier des horaires de travail, assouplir ou retirer des tâches non essentielles, aider le stagiaire à trouver un autre stage ou encore offrir une formation complémentaire. Toutefois, il est difficile d'évaluer le nombre d'entreprises privées qui auraient effectivement à mettre en place des mesures d'accommodement et encore plus difficile d'évaluer les coûts directs et indirects liés à la mise en place de ces mesures considérant l'unicité des solutions d'accommodement.

Dispositions pénales

Le projet de loi prévoit aussi des dispositions pénales. Toutefois, dans le cadre de cette analyse, on pose l'hypothèse que les entreprises ne contreviendront pas aux dispositions du projet de loi.

TABLEAU 1

Coûts directs liés à la conformité aux règles

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Dépenses en capital (acquisition d'un terrain, d'une machinerie, d'un système ou d'un équipement informatique; construction ou modification d'un bâtiment; etc.)	0	0
Coûts de location d'équipement	0	0
Coûts d'entretien et de mise à jour des équipements	0	0
Dépenses en ressources humaines (consultants, employés, gestionnaires, etc.)	0	0
Coûts pour les ressources spécifiques (ex. : trousse, outils, publicité, etc.)	0	0
Autres coûts directs liés à la conformité	0	0
TOTAL DES COÛTS DIRECTS LIÉS À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	0

TABLEAU 2

Coûts liés aux formalités administratives

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts de production, de gestion et de transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation	0	0
Dépenses en ressources externes (ex. : consultants)	0	0
Autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
TOTAL DES COÛTS LIÉS AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0

TABLEAU 3

Manque à gagner

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Diminution du chiffre d'affaires	0	0
Autre manque à gagner	0	0
TOTAL DU MANQUE À GAGNER	0	0

TABLEAU 4

Synthèse des coûts pour les entreprises

(en millions de dollars)

	Période d'implantation	Coûts par année (récurrents)
Coûts directs liés à la conformité aux règles	0	0
Coûts liés aux formalités administratives	0	0
Manque à gagner	0	0
TOTAL DES COÛTS POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.3. Économies pour les entreprises

Ce projet de loi n'entraîne pas d'économies pour les entreprises offrant un milieu de stage.

TABLEAU 5

Économies pour les entreprises
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Économies par année (récurrentes)
ÉCONOMIES LIÉES À LA CONFORMITÉ AUX RÈGLES	0	0
Économies liées à l'achat d'équipements moins coûteux		
ÉCONOMIES LIÉES AUX FORMALITÉS ADMINISTRATIVES	0	0
Économies associées à la réduction de la production, de la gestion et de la transmission des rapports, des enregistrements, des registres et des formulaires d'autorisation		
Réduction des dépenses en ressources externes (revenus supplémentaires des arbitres)	0	0
Réduction d'autres coûts liés aux formalités administratives	0	0
TOTAL DES ÉCONOMIES POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.4. Synthèse des coûts et des économies

Globalement, le projet de loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail n'entraîne ni coûts supplémentaires ni économies.

TABLEAU 6

Synthèse des coûts et des économies
(en milliers de dollars)

	Période d'implantation	Coûts ou économies par année (récurrents)
Total des coûts pour les entreprises	0	0
Total des économies pour les entreprises	0	0
COÛT NET POUR LES ENTREPRISES	0	0

4.5. Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies

Dans le cadre de la présente analyse d'impact réglementaire, l'hypothèse voulant que les entreprises privées ne contreviennent pas aux dispositions du projet de loi a été posée.

4.6. Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul des coûts et des économies

Au cours de l'automne 2020, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a consulté les principaux intervenants concernés par les stages en milieux de travail, soit des représentants des établissements d'enseignement, de l'Office des professions du Québec, du Conseil interprofessionnel du Québec, du Bureau de coopération interuniversitaire, de la Fédération des cégeps, de la Table des responsables de l'éducation des adultes du Québec et de la Fédération des centres de services scolaires du Québec. Le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère de l'Éducation et les associations étudiantes ont également assisté aux consultations. L'objectif de celles-ci était de valider le caractère réaliste des droits envisagés par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, et ce, en considérant la variété des exigences réglementaires pour l'adhésion à un ordre professionnel ou pour l'obtention d'un diplôme.

La consultation a permis de conclure qu'il y aurait peu d'enjeux à faire bénéficier l'ensemble des stagiaires de droits semblables à ceux prévus dans la LNT relativement aux congés de courte durée (ex. : jours fériés et chômés, les congés pour cause de maladie ou pour raisons familiales ou parentales) et aux cas de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le projet de loi reprend sensiblement les droits qui avaient été envisagés lors de cette consultation. Les inquiétudes soulevées par ces groupes d'intervenants ont été prises en considération dans le projet de loi, qui ne prévoit aucun congé de longue durée.

4.7. Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée

Le projet de loi vise principalement à conférer une meilleure protection aux stagiaires en leur accordant des droits semblables à ceux prévus dans la LNT en matière de congés de courte durée et en cas de harcèlement psychologique ou sexuel, le tout assorti de recours et de mesures de réparation adaptés à leur situation.

Le projet de loi constitue une réponse aux demandes des associations étudiantes au sujet de l'amélioration des conditions de réalisation des stages en milieu de travail. Il prend également en compte les résultats de la consultation des principaux intervenants concernés par ces stages à propos des droits envisagés pour les stagiaires. Il favorise une meilleure équité entre les stagiaires, puisque les droits qu'il propose s'appliqueraient à tout stagiaire qui effectue un stage requis pour la délivrance d'un permis octroyé par un ordre professionnel ou s'inscrivant dans le cadre d'un programme d'études ou de formation menant à un diplôme, à un certificat ou à une

attestation délivrés par un établissement d'enseignement. Il permet finalement, en accordant des droits aux stagiaires, de réduire le niveau de vulnérabilité de ces derniers.

Les dispositions du projet de loi concernant la protection en termes de harcèlement psychologique et sexuel permettraient aux stagiaires d'évoluer dans des milieux de stage sécuritaires. Les dispositions liées à l'octroi de congés de courte durée viseraient, elles, à offrir plus de flexibilité aux stagiaires.

Le projet de loi permettrait au Québec de se démarquer des autres juridictions canadiennes. En effet, la plupart de celles-ci excluent les stagiaires de l'application des normes du travail. Actuellement, le Québec, l'Ontario, le Manitoba et la Nouvelle-Écosse offrent une couverture partielle des normes du travail aux stagiaires. Les normes du travail ne sont pas applicables aux stagiaires dans les autres provinces.

En ce qui a trait au gouvernement fédéral, les étudiants stagiaires qui font un stage afin de répondre aux exigences du programme d'enseignement sont couverts partiellement par les normes minimales de travail prévues par le Code canadien du travail.

5. APPRÉCIATION DE L'IMPACT ANTICIPÉ SUR L'EMPLOI

Les dispositions du projet de loi n'auraient pas d'impact défavorable sur l'emploi au sein des entreprises offrant des milieux de stage. En effet, plusieurs de ces entreprises accordent déjà à leur stagiaire des conditions de travail égales ou supérieures à ce qui est proposé par le projet de loi. Dans le cas où un stagiaire serait aussi visé par une autre loi (telle que la LNT), un contrat individuel de travail, une convention collective ou toute autre entente relative à des conditions de stage ou de travail, les normes et conditions les plus avantageuses s'appliqueraient à sa situation.

De plus, les dispositions proposées pourraient favoriser l'intégration professionnelle des stagiaires en leur offrant un milieu de stage plus flexible et plus sécuritaire.

Grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi

Appréciation ⁽¹⁾	Nombre d'emplois touchés
Impact favorable sur l'emploi (création nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	500 et plus
	100 à 499
	1 à 99
Aucun impact	
√	0
Impact défavorable (perte nette globale d'emplois au cours des 3 à 5 prochaines années pour le ou les secteurs touchés)	
	1 à 99
	100 à 499
	500 et plus
Analyse et commentaires :	
Il n'y aurait pas d'impact défavorable sur l'emploi lié à l'introduction du projet de loi.	

6. PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME)

Le projet de loi présente des dispositions minimales octroyant des droits et des protections à l'ensemble des stagiaires, et ce, peu importe la taille de l'entreprise leur offrant un milieu de stage.

7. COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Les mesures proposées par le projet de loi toucheraient l'ensemble des stagiaires et non ceux qui évoluent dans un secteur économique en particulier. De plus, comme les dispositions proposées n'engendrent pas de coût pour les entreprises, il est improbable que ces dernières cherchent à se délocaliser afin de ne pas être contraintes par les dispositions du projet de loi.

Il faut aussi noter que plusieurs entreprises offrant un milieu de stage accordent déjà à leurs stagiaires des conditions de travail égales ou supérieures à celles proposées par le projet de loi, ce qui permet de penser que la compétitivité des entreprises québécoises ne serait pas affaiblie à la suite des modifications.

8. COOPÉRATION ET HARMONISATION RÉGLEMENTAIRES

Les dispositions relatives au projet de loi sur les conditions de réalisation des stages en milieu de travail ne devraient pas avoir d'effet sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.

9. FONDEMENTS ET PRINCIPES DE BONNE RÉGLEMENTATION

Les règles ont été élaborées en minimisant les coûts pour les entreprises du secteur privé offrant un milieu de stage. Il est à noter que les dispositions proposées dans le projet de loi sont facilement applicables par les entreprises. De plus, le projet de loi respecte les principes de bonne réglementation en répondant notamment à un besoin clairement défini par les associations étudiantes.

10. CONCLUSION

L'analyse montre que les dispositions liées au projet de loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail n'engendreraient aucun coût supplémentaire pour les entreprises privées.

Le projet de loi accorderait le droit à des congés de courte durée à toute personne effectuant un stage en milieu de travail. De plus, le projet de loi assurerait aux stagiaires de bénéficier d'un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique ou sexuel, tout en introduisant des protections et des recours particuliers.

Si un recours en cas de harcèlement psychologique ou sexuel s'avérait nécessaire, il serait possible qu'une entreprise ait à mettre en place des mesures d'accommodement afin de protéger le stagiaire et de limiter les incidences sur ses études. Comme ces mesures diffèrent d'un cas à un autre, il est difficile d'évaluer les coûts directs et indirects liés à leur mise en place. De plus, il est difficile d'estimer le nombre d'entreprises privées qui auraient effectivement à mettre en place des mesures d'accommodement.

Le projet de loi permettrait d'offrir de meilleures protections aux stagiaires et de réduire leur niveau de vulnérabilité. Les dispositions proposées pourraient favoriser l'intégration professionnelle des stagiaires en leur offrant un milieu de stage plus flexible et plus sécuritaire.

11. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Aucune mesure particulière d'accompagnement n'est actuellement prévue. Les mesures proposées feront l'objet de compléments d'information par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La CNESST pourrait également, au besoin, accompagner les employeurs et les stagiaires.

12. PERSONNE(S)-RESSOURCE(S)

Service à la clientèle du Secteur du travail

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Téléphone : 1 800 643-4817

13. LES ÉLÉMENTS DE VÉRIFICATION CONCERNANT LA CONFORMITÉ DE L'ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

1	Responsable de la conformité des AIR	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR a été soumise au responsable de la conformité des AIR ?	X	
2	Sommaire exécutif	Oui	Non
	Est-ce que le sommaire exécutif comprend la définition du problème, la proposition du projet, les impacts, les exigences spécifiques ainsi que la justification de l'intervention?	X	
	Est-ce que les coûts globaux et les économies globales sont indiqués au sommaire exécutif?	X	
3	Définition du problème	Oui	Non
	Est-ce que la définition du problème comprend la présentation de la nature du problème, le contexte, les causes et la justification de la nécessité de l'intervention de l'État ?	X	
4	Proposition du projet	Oui	Non
	Est-ce que la proposition du projet indique en quoi la solution projetée est en lien avec la problématique?	X	
5	Analyse des options non réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que les solutions non législatives ou réglementaires ont été considérées ou est-ce qu'une justification est présentée pour expliquer les raisons du rejet des options non réglementaires ?	X	
6	Évaluations des impacts		
6.1	Description des secteurs touchés	Oui	Non
	Est-ce que les secteurs touchés ont été décrits (le nombre d'entreprises, nombre d'employés, le chiffre d'affaires)?	X	
6.2	Coûts pour les entreprises		
6.2.1	Coûts directs liés à la conformité aux règles	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ⁵ directs liés à la conformité aux règles ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.2	Coûts liés aux formalités administratives	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² liés aux formalités administratives ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.3	Manques à gagner	Oui	Non
	Est-ce que les coûts ² associés aux manques à gagner ont été quantifiés en \$?	X	
6.2.4	Synthèse des coûts pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce le tableau synthèse des coûts ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.3	Économies pour les entreprises (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau sur les économies ² pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé à l'AIR en \$?	X	
6.4	Synthèse des coûts et des économies (obligatoire)	Oui	Non
	Est-ce que le tableau synthèse sur les coûts et les économies pour les entreprises (obligatoire) a été réalisé et incorporé au document d'analyse?	X	
6.5	Hypothèses utilisées pour l'estimation des coûts et des économies	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse présente les hypothèses utilisées afin d'estimer les coûts et les économies pour les entreprises?	X	
6.6	Élimination des termes imprécis dans les sections portant sur les coûts et les économies	Oui	Non
	Est-ce que les termes imprécis tels que « impossible à calculer, coût faible, impact négligeable » dans cette section portant sur les coûts et les économies pour les entreprises ont été éliminés?	X	

5. S'il n'y a ni coûts ni économies, l'estimation est considérée être à 0 \$.

6.7	Consultation des parties prenantes sur les hypothèses de calcul de coûts et d'économies dans le cas du projet de loi ou du projet de règlement	Oui	Non
	Est-ce que le processus de consultation pour les hypothèses de calcul de coûts et d'économies a été prévu?	X	
	Au préalable : ☐ (cocher) Durant la période de publication préalable du projet de règlement à la <i>Gazette officielle du Québec</i> ou lors la présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale ☒ X (cocher)		
6.8	Autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée	Oui	Non
	Est-ce que l'AIR fait état des autres avantages, bénéfices et inconvénients de la solution projetée pour l'ensemble de la société (entreprises, citoyens, gouvernement, etc.)?	X	
7	Appréciation de l'impact anticipé sur l'emploi	Oui	Non
	Est-ce que la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi a été insérée à l'AIR?	X	
	Est-ce que l'effet anticipé sur l'emploi a été quantifié et la case correspondante à la grille d'appréciation de l'impact sur l'emploi cochée?	X	
8	Petites et moyennes entreprises (PME)	Oui	Non
	Est-ce que les règles ont été modulées pour tenir compte de la taille des entreprises ou dans le cas contraire est-ce que l'absence de dispositions spécifiques aux PME a été justifiée?	X	
9	Compétitivité des entreprises	Oui	Non
	Est-ce qu'une analyse comparative des règles avec des principaux partenaires commerciaux du Québec a été réalisée?	X	
10	Coopération et harmonisation réglementaires	Oui	Non
	Est-ce que des mesures ont été prises afin d'harmoniser les règles entre le Québec et l'Ontario lorsqu'applicable et, le cas échéant, avec les autres partenaires commerciaux ou est-ce que l'absence de dispositions particulières en ce qui concerne la coopération et l'harmonisation réglementaire a été justifiée?	X	
11	Fondements et principes de bonne réglementation	Oui	Non
	Est-ce que l'analyse fait ressortir dans quelle mesure les règles ont été formulées en respectant les principes de bonne réglementation et les fondements de la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif – Pour une réglementation intelligente?	X	
12	Mesures d'accompagnement	Oui	Non
	Est-ce que les mesures d'accompagnement qui aideront les entreprises à se conformer aux nouvelles règles ont été décrites ou est-ce qu'il est indiqué clairement qu'il n'y a pas de mesures d'accompagnement prévues?	X	