

## Actualité juridique

### Le moment de réglementer les stages non rémunérés dans la sphère fédérale est maintenant venu

---

**Le 28 juillet 2020**

#### **Droit de l'emploi et du travail fédéral**

En décembre 2017, des changements législatifs apportés à la Partie III du *Code canadien du travail* (« **Code** ») ont été adoptés afin de limiter les stages non rémunérés dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2020, des règlements pris en application de cette législation entreront en vigueur en vertu du *Code*. Le *Règlement sur les normes relatives aux activités d'apprentissage en milieu de travail* (« **Règlement** ») s'applique tant aux stages rémunérés qu'aux stages non rémunérés en milieu de travail sous réglementation fédérale.

Le Règlement établit le processus visant à déterminer si le placement d'un étudiant peut être non rémunéré, les protections prévues par les normes du travail pour les stagiaires comme le salaire minimum, le nombre maximal d'heures de travail, les jours de repos hebdomadaires, les congés et les jours fériés payés, ainsi que le cadre administratif lié à ces nouvelles exigences.

---

#### **Qui est un stagiaire?**

Les changements législatifs apportés en décembre 2017 à la Partie III du *Code* en ce qui a trait aux heures, salaires, vacances et congés standard définissent les stagiaires de deux façons :

- les étudiants qui entreprennent un stage d'apprentissage intégré au travail chez un employeur pour satisfaire aux exigences d'un programme d'études, dont les étudiants inscrits dans des établissements d'enseignement secondaire et postsecondaire et des écoles de formation professionnelle ou l'équivalent à l'extérieur du Canada.
- toutes les autres personnes qui prennent part à des stages chez des employeurs pour acquérir des connaissances ou de l'expérience.

Pour dissiper tout doute, afin d'être considérée comme stagiaire, la personne doit exécuter des tâches pour un employeur dont le but principal est de permettre à celle-ci d'acquérir des connaissances ou de l'expérience (par exemple, un étudiant d'un programme co-op effectuant un stage de travail pendant un semestre ou un diplômé récent ou un nouvel immigrant tentant « de mettre le pied dans la porte » dans leur domaine éventuel).

D'autre part, les personnes qui offrent leur temps, leur énergie et leurs compétences au bénéfice du public de leur propre gré sans compensation financière (p. ex. un conférencier invité ou un visiteur membre du public) *ne sont pas* considérées comme des stagiaires.

Cette catégorisation s'applique aux stagiaires des milieux de travail du secteur privé sous réglementation 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
- certaines régions visées par des traités modernes
- les sociétés d'État fédérales

### **De quels droits et de quelles protections les stagiaires jouissent-ils?**

Le Règlement confère d'importantes protections aux stagiaires. Fait à noter, seuls les stagiaires se situant dans la première catégorie susmentionnée peuvent participer à un stage non rémunéré. Ainsi, les stages non rémunérés seront limités à ceux qui font partie d'un programme de formation officiel, tel qu'il est décrit à l'article 2 du Règlement. Les étudiants doivent fournir des documents particuliers à l'employeur pour démontrer que leur stage fait partie des exigences qui leur sont imposées dans le cadre de leur formation avant que leur stage ne puisse commencer. Les documents doivent être délivrés par l'établissement d'enseignement ou un établissement d'enseignement professionnel et doivent inclure notamment le nom et l'adresse de l'établissement d'enseignement ou de l'établissement d'enseignement professionnel, ainsi que le nom du programme duquel fait partie l'étudiant et les coordonnées d'une personne qui administre le programme pour l'établissement d'enseignement ou de l'établissement d'enseignement professionnel.

En outre, les étudiants seront autorisés à jouir de certaines protections prévues par les normes du travail établies dans le Règlement, dont :

- une limite de 40 heures de travail par semaine et de 8 heures par jour, avec au moins un jour de repos par semaine
- le droit à un horaire de travail modifié
- les pauses non rémunérées pour chaque période de cinq heures de travail
- les pauses non rémunérées pour des raisons médicales ou l'allaitement
- un préavis de 96 heures relativement à l'horaire
- un préavis de 24 heures en cas de modification ou d'ajout d'un quart de travail
- une période de repos de huit heures entre les quarts de travail
- neuf jours fériés par année civile
- la réaffectation liée à la maternité

- les congés avec protection de l'emploi (congé personnel, congé pour victimes de violence familiale, congé pour pratiques autochtones traditionnelles, congé de deuil, congé pour raisons médicales et congé pour accidents et maladies professionnels)
- les mesures de protection contre la discrimination génétique et l'interdiction de représailles

Les stagiaires qui se trouvent dans la deuxième catégorie seront traités comme des employés et seront donc visés par toutes les protections prévues par les normes du travail, notamment le droit de recevoir au moins le salaire minimum.

Outre ce qui précède, les employeurs participant à ces stages seront tenus de conserver, pendant une période de trois ans, les registres liés à leurs stagiaires, notamment les documents délivrés par l'établissement d'enseignement tels qu'ils sont exigés ci-dessus.

## À retenir

Bien que les stagiaires aient les mêmes droits et devoirs que les employés en matière de santé et sécurité au travail, ce nouveau Règlement offre aux stagiaires potentiellement vulnérables d'importantes protections prévues par les normes du travail dans le but de favoriser un environnement de travail où les employeurs, les étudiants et les établissements d'enseignement peuvent tirer parti avec plus d'assurance des possibilités d'apprentissage intégré au travail et une culture de confiance et de responsabilisation propices à des milieux de travail stables et productifs.

Du point de vue des employeurs, ce Règlement pourrait restreindre la portée de leurs programmes de stage, notamment leurs stages non rémunérés. Il créera aussi des exigences administratives additionnelles pour les employeurs en termes d'approbation des stages et de tenue de dossiers connexes.

Kathleen Houlihan

*L'auteure désire remercier Colleen Dermody, étudiante d'été, pour son aide dans la préparation de cette actualité juridique.*

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> <b>Kathleen Houlihan</b>	Montréal	+1 514.847.4924	<a href="mailto:kathleen.houlihan@nortonrosefulbright.com">kathleen.houlihan@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Daniel Leduc</b>	Montréal	+1 514.847.4472	<a href="mailto:daniel.leduc@nortonrosefulbright.com">daniel.leduc@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Kevin MacNeill</b>	Ottawa	+1 613.780.3767	<a href="mailto:kevin.macneill@nortonrosefulbright.com">kevin.macneill@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Jean-Sébastien Cloutier</b>	Québec	+1 418.640.5046	<a href="mailto:jean-sebastien.cloutier@nortonrosefulbright.com">jean-sebastien.cloutier@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Anne K. Gallop</b>	Toronto	+1 416.216.4038	<a href="mailto:anne.gallop@nortonrosefulbright.com">anne.gallop@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>John Mastoras</b>	Toronto	+1 416.216.3905	<a href="mailto:john.mastoras@nortonrosefulbright.com">john.mastoras@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Correna Jones</b>	Calgary	+1 403.267.8378	<a href="mailto:correna.jones@nortonrosefulbright.com">correna.jones@nortonrosefulbright.com</a>
> <b>Taryn Mackie</b>	Vancouver	+1 604.641.4877	<a href="mailto:taryn.mackie@nortonrosefulbright.com">taryn.mackie@nortonrosefulbright.com</a>

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.