

Le stage de formation professionnelle du Barreau du Québec est un pas important dans le monde du travail. Il importe au stagiaire, comme pour tout travailleur, de connaître son statut, ses droits et obligations prévus aux différentes lois qui encadrent le domaine de l'emploi.

Le stage s'effectue avant tout dans le cadre légal défini au *Règlement sur la formation professionnelle des avocats*<sup>1</sup>. Ce règlement est toutefois muet sur le statut et les conditions de travail du stagiaire chez son maître de stage. Pour cela, il faut s'en remettre aux dispositions du *Code civil du Québec* portant sur le contrat de travail<sup>2</sup>, à la *Loi sur les normes du travail*<sup>3</sup> et à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*<sup>4</sup>.

Dans cette courte présentation, nous traitons successivement du statut du stagiaire, de la rémunération, des principales normes du travail, des accidents du travail, puis finalement des obligations qui s'imposent au stagiaire en vertu des lois de l'emploi.

## **Le statut du stagiaire**

---

Le statut d'emploi du stagiaire est déterminé par le fait qu'il reçoive ou non une rémunération pendant son stage en contrepartie de son travail. En effet, tant la *Loi sur les normes du travail*, le *Code civil du Québec* que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* définissent le salarié ou le travailleur comme étant une personne qui s'oblige à effectuer un travail moyennant une rémunération. Par rémunération, il faut entendre non seulement le salaire versé en numéraire, mais également tous les avantages ayant une valeur pécuniaire, octroyés en contrepartie du travail.

Ainsi, le stagiaire non rémunéré ne bénéficie d'aucune protection accordée par les diverses lois de l'emploi. Au contraire, le stagiaire rémunéré a droit en tant que salarié à une certaine protection et à certains avantages fixés par les différentes lois du travail. Cette distinction est importante et peut être lourde de conséquences pour le stagiaire. Il est donc important de bien comprendre toutes les implications avant d'accepter un stage non rémunéré.

Par ailleurs, en certaines circonstances, une question peut se poser : le statut de travailleur autonome et celui de stagiaire est-il compatible?

La caractéristique principale du statut de travailleur autonome est le fait qu'il n'existe entre lui et le donneur d'ouvrage aucun lien de subordination (art. 2099 C.c.Q.). Le lien de subordination se comprend comme étant le pouvoir de l'employeur de déterminer le travail à exécuter, d'encadrer l'exécution et de contrôler le travail. D'un point de vue pratique, certains indices pourront permettre d'identifier le statut d'une personne :

- propriété des outils;
- présence obligatoire;
- assignation du travail;
- contrôle de la quantité et de la qualité;
- imposition de règles;
- exigence de rapports d'activités;
- etc.

---

1. RLRQ, c. B-1, r. 14.

2. Articles 2085 à 2097 C.c.Q.

3. RLRQ, c. N-1.1 (ci-après citée *L.n.t.*).

4. R.L.R.Q., c. A-3.001 (ci-après citée *L.a.t.m.p.*).

Compte tenu de la réglementation qui encadre et module le stage, nous estimons que le statut de stagiaire et celui de travailleur autonome est difficilement compatible.

En effet, la réglementation précise :

- que le stage est d'une durée de six (6) mois consécutifs à temps plein (art. 23);
- que les activités professionnelles doivent s'exécuter sous la supervision étroite et la responsabilité du maître de stage (art. 25);
- que le maître de stage assume l'encadrement (art. 26);
- que le maître de stage offre un milieu de travail favorable à l'apprentissage, favorise l'intégration du stagiaire, détermine les tâches en précisant les modalités et les délais, aide le stagiaire dans l'organisation de son travail et évalue les tâches accomplies par le stagiaire (art. 27).

Ce contrôle direct du maître de stage sur la prestation de service du stagiaire nous semble davantage l'apanage d'un contrat de travail ou d'apprentissage qu'à celui d'un véritable contrat d'entrepreneur indépendant. Dans ce contexte, nous croyons que le stagiaire se doit de discuter de son statut avec son maître de stage afin d'éviter toute ambiguïté.

### **La rémunération**

---

La détermination de la rémunération est soumise à la libre négociation entre le stagiaire et son employeur. Il incombe à chaque stagiaire de négocier une rémunération appropriée en fonction de ses qualités personnelles, de ses expériences de travail et de l'état du marché de l'emploi. Cependant, soulignons que le salaire minimum fixé par le *Règlement sur les normes du travail*, soit un taux horaire de 13,50 \$ au 1<sup>er</sup> mai 2021, ne s'applique pas au stagiaire dans un cadre de formation professionnelle (art. 2 (2) *R.n.t.*). Ainsi, un stagiaire qui aurait accepté une rémunération inférieure au salaire minimum ne pourrait prétendre, par la suite, avoir droit au taux minimal décrété par la *Loi sur les normes du travail*.

Toutefois, même si le salaire minimum n'est pas obligatoire, le stagiaire a le droit au salaire convenu en contrepartie de son travail (art. 2087 C.c.Q.). En cas de non-paiement du salaire ou du temps supplémentaire, le stagiaire a droit de s'adresser à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après CNESST) afin qu'elle réclame pour lui le salaire impayé auprès de l'employeur (art. 98 *L.n.t.*).

### **NORMES DU TRAVAIL**

Dans la mesure où le stagiaire a droit à une rémunération, il peut bénéficier de certains avantages octroyés par la *Loi sur les normes du travail*. Cependant, la loi comporte certaines exceptions que nous précisons. Rappelons que les normes décrétées par la *Loi sur les normes du travail* sont d'ordre public et qu'un stagiaire ne peut valablement renoncer à leur application (art. 93 *L.n.t.*). Cependant, rien n'interdit aux parties (stagiaire et employeur) de convenir de normes qui soient plus avantageuses pour le stagiaire (art. 94 *L.n.t.*).

Il convient de dresser un inventaire des principales normes du travail et de préciser si elles s'appliquent ou non au stagiaire.

### **Semaine normale de travail**

---

La semaine normale de travail est de 40 heures (art. 52 *L.n.t.*). Tout travail effectué au-delà de ces heures doit entraîner une majoration du taux horaire de 50 %. Il est possible de remplacer cette majoration par un congé payé d'une durée égale aux heures supplémentaires majorées de 50 % (art. 55 *L.n.t.*). De plus, précisons qu'un stagiaire peut refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes ou au-delà de quatorze heures par période de vingt-quatre heures ou encore plus de 50 heures par semaine (art. 59.0.1 *L.n.t.*). Finalement, le stagiaire peut ponctuellement refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles parce que sa présence est nécessaire pour remplir ses obligations parentales (art. 122 (6) *L.n.t.*). Notons que dans le cas d'un salarié rémunéré à taux fixe sans heures de travail prédéterminées, la CNESST applique le principe suivant : « il faut vérifier [si le salarié] reçoit au moins l'équivalent

du salaire minimum pour les heures faites. Les heures supplémentaires payées à taux et demi du salaire minimum doivent être comptées dans le calcul. »<sup>5</sup>

### Congés fériés

---

Le stagiaire a droit aux congés fériés chômés et payés suivants :

- le 1<sup>er</sup> janvier;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi précédant le 25 mai;
- le 1<sup>er</sup> juillet ou si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- le premier lundi de septembre;
- le deuxième lundi d'octobre;
- le 25 décembre.

Ces congés lui sont accordés si, au moment du congé, le stagiaire ne s'absente pas du travail sans autorisation la veille et le lendemain du congé. Il s'agit d'une journée normalement chômée et rémunérée. La rémunération de cette journée doit être égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant le congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Si le stagiaire devait travailler cette journée, la loi prévoit qu'en plus de son salaire, il a droit de reprendre son congé ou de toucher une indemnité. On dit alors communément qu'il « travaille à temps double ».

En plus des congés énoncés ci-dessus, le stagiaire rémunéré pourra bénéficier, le cas échéant, du congé férié et chômé du 24 juin, conformément aux dispositions de la *Loi sur la fête nationale*<sup>6</sup>.

### Congé annuel

---

L'article 77(7<sup>o</sup>) de la *Loi sur les normes du travail* écarte le stagiaire de l'application des dispositions touchant les vacances annuelles. À moins que son employeur n'y consente, il ne pourra pas toucher le « 4 % » habituellement versé à titre de vacances accumulées et payable à la fin de son stage.

### Congés pour événements familiaux

---

Le décès d'un proche, la naissance ou l'adoption d'un enfant, le mariage, les soins accordés à un enfant, les visites médicales ou autres reliées à la grossesse sont autant d'événements qui donnent lieu à différents congés autorisés avec ou sans salaire.

Événements	Congé sans salaire	Congé sans réduction de salaire
À l'occasion du décès ou des funérailles de : <ul style="list-style-type: none"><li>▪ son conjoint</li><li>▪ son enfant ou celui du conjoint</li><li>▪ d'un parent</li><li>▪ d'un frère ou d'une sœur (art. 80 <i>L.n.t.</i>)</li></ul>	4 journées	2 journées

---

5. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/salaire-paye/salaire/heures-supplementaires> (consulté le 14 mai 2021).

6. RLRQ, c. F-1.1.

Événements	Congé sans salaire	Congé sans réduction de salaire
À l'occasion du décès ou des funérailles : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'un gendre, d'une bru</li> <li>▪ d'un grand parent</li> <li>▪ d'un petit enfant</li> <li>▪ du père, mère, frère ou sœur de son conjoint (art. 80.1 <i>L.n.t.</i>)</li> </ul>	1 journée	
Le jour du mariage ou de l'union civile : du salarié		1 journée
Le jour du mariage ou de l'union civile : d'un enfant, père, mère, frère, sœur du salarié ou d'un enfant du conjoint du salarié (art. 81 <i>L.n.t.</i> )	1 journée	
Naissance, adoption d'un enfant ou interruption de grossesse (art. 81.1 <i>L.n.t.</i> )	5 journées successives ou non, à l'intérieur des 15 jours suivants l'arrivée de l'enfant	2 premières journées (si le salarié a 60 jours de service continu)
Pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou en raison de l'état de santé d'un proche parent	10 jours (ce congé peut être fractionné)	2 premières journées (si le salarié a 3 mois de service continu)
À l'occasion d'une grave maladie ou d'un accident grave d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant (art. 79.8 <i>L.n.t.</i> )  On entend par « parent » : l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants (art. 79.6.1 <i>L.n.t.</i> )	16 semaines sur une période de 12 mois. Ce congé peut être prolongé jusqu'à 104 semaines si la maladie de l'enfant mineur est potentiellement mortelle.	
Absence pour examen médical ou par une sage-femme reliée à la grossesse (art. 81.3 <i>L.n.t.</i> )	Absence autorisée	

Notons, par ailleurs, que le stagiaire n'est pas spécifiquement écarté de l'application des absences pour cause de maladie, d'accident ou d'actes criminels, des absences pour raisons familiales ou parentales, du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental prévues à la *Loi sur les normes du travail*, mais leur nature et surtout leur durée peut être un obstacle à s'en prévaloir puisque le *Règlement sur la formation professionnelle des avocats* édicte que le stagiaire ne peut s'absenter plus de dix (10) jours ouvrables sans demander une interruption de stage.

### **L'avis de cessation d'emploi**

Le stagiaire bénéficie habituellement d'un contrat de travail à durée déterminée soit pour la durée du stage. Ainsi, à l'arrivée du terme, le contrat prend fin et le stagiaire n'a pas droit à un préavis de départ. Cependant, dans le cas d'un stagiaire qui compte trois mois de service continu, si l'employeur veut mettre fin à la relation d'emploi avant l'arrivée du terme, il devra donner au stagiaire un avis préalable d'au moins une semaine (art. 82 *L.n.t.*). Cet avis pourrait être d'une durée supérieure si le stagiaire compte plus d'un an de service continu au sein de l'entreprise. À défaut par l'employeur de donner un tel avis, le stagiaire aura droit à une indemnité compensatrice équivalente au salaire habituel qu'il aurait dû recevoir pendant la durée de l'avis (art. 83 *L.n.t.*).

## **Certificat de travail**

---

À la fin du stage, l'employeur doit remettre au stagiaire un certificat de travail précisant la nature et la durée de l'emploi de même que le nom et adresse de l'employeur (art. 84 *L.n.t.* et 2096 C.c.Q.).

## **Harcèlement psychologique**

---

La *Loi sur les normes du travail* garantit à chaque salarié, ce qui inclut un stagiaire, un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Chaque employeur doit prendre les mesures idoines raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique (art. 81.19 *L.n.t.*).

Le stagiaire qui serait victime de harcèlement psychologique dispose d'un délai de deux ans de la dernière manifestation du harcèlement pour déposer sa plainte à la CNESST (123.3 *L.n.t.*).

Rappelons que le harcèlement psychologique est défini comme : «une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste». Exceptionnellement, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu à l'égard du salarié (art. 81.18 *L.n.t.*).

## **Diverses normes**

---

Il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de prévoir une ou des pauses-santé. Cependant, s'il y en a, le stagiaire est alors présumé être au travail et il doit être rémunéré. De plus, le stagiaire doit également être rémunéré durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ou encore pendant la durée d'une période d'essai ou de formation (art. 57 *L.n.t.*). La loi prévoit une période de 30 minutes de repos pour le repas, et ce, par tranche de cinq (5) heures de travail. Cette période n'est pas rémunérée sauf si le stagiaire doit demeurer à son poste (art. 79 *L.n.t.*). Finalement, le stagiaire a droit à un repos hebdomadaire minimal de 32 heures consécutives par semaine (art. 78 *L.n.t.*).

## **Recours à l'encontre d'une pratique interdite**

---

La *Loi sur les normes du travail* prévoit trois (3) recours à l'encontre d'un congédiement : l'un à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (art. 124 *L.n.t.*), le second à l'encontre d'un congédiement pour pratiques interdites (art. 122 *L.n.t.*) et le troisième à l'encontre d'un congédiement qui résulterait de harcèlement psychologique. Seuls les deux derniers sont habituellement ouverts au stagiaire du Barreau. En effet, le recours en vertu de l'article 124 *L.n.t.* exige que le salarié compte deux (2) ans de service continu pour y avoir accès.

Le recours à l'encontre d'une pratique interdite protège non seulement contre le congédiement, mais aussi contre la suspension, le déplacement, les mesures discriminatoires, les représailles ou toute autre sanction qui serait exercée pour les motifs interdits par la loi.

La pratique interdite consiste à imposer à un salarié une sanction illégale pour l'un des motifs suivants :

- à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit prévu à la *Loi sur les normes du travail* ou à un règlement;
- en raison d'une enquête effectuée par la CNESST;
- le salarié a fourni des renseignements à la CNESST;
- une saisie en mains tierces a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;
- le salarié est un débiteur alimentaire assujéti à la *Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires*;
- pour la raison qu'une salariée est enceinte;
- dans le but d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement;
- pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence

était nécessaire pour remplir des obligations familiales bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations;

- le salarié a atteint ou dépassé l'âge de la retraite (art. 122.1 *L.n.t.*);
- en raison de la dénonciation faite par un salarié d'un acte répréhensible;
- l'exercice par un salarié d'un droit résultant de la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* ou encore dans le but d'éluder l'application de cette loi;
- en raison d'une communication ou d'une divulgation faite à certaines autorités;
- en raison d'un signalement fait par un salarié à l'égard d'un aîné ou d'une personne en situation de vulnérabilité;
- pour le motif que le salarié a transmis au syndic d'un ordre une information relative à une infraction à l'article 166 du Code des professions.

Si un salarié se considère victime d'une telle sanction, il pourrait alors déposer une plainte à l'encontre d'une pratique interdite à la CNEEST qui pourrait le représenter. Une telle plainte doit être déposée dans les 45 jours de la mesure contestée (art. 123 *L.n.t.*).

### **Réparation des lésions professionnelles**

---

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* a pour but d'indemniser les blessures ou maladies qui surviennent par le fait ou à l'occasion du travail et leurs conséquences pour les bénéficiaires.

Le stagiaire du Barreau rémunéré<sup>7</sup> est un travailleur au sens de cette loi. Il peut donc bénéficier de ces avantages et protections en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il aura droit, par exemple, en cas de lésion professionnelle, de soumettre une réclamation à la CNEEST et de recevoir une indemnité de remplacement du revenu s'il devient incapable d'exercer son emploi en raison de cette lésion. L'ouverture à ces réclamations est, par ailleurs, soumise à des obligations imposées par la Loi (avis, formulaire, examen médical, etc.).

La loi accorde également une protection au stagiaire qui serait congédié, suspendu, déplacé ou qui serait l'objet de toute autre sanction, discrimination ou représailles parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou qu'il a exercé un droit prévu à la loi (art. 32 *L.a.t.m.p.*). Dans ce cas, le stagiaire doit porter plainte à la CNEEST travail dans les 30 jours de la mesure contestée (art. 253 *L.a.t.m.p.*).

### **Assurance-emploi**

---

Dans la mesure où le stage est rémunéré, la *Loi sur l'assurance-emploi* peut recevoir application puisqu'il s'agit alors d'un emploi assurable. Si le stagiaire accumule suffisamment d'heures de travail (le nombre varie en fonction de la région) et qu'à la fin de son stage, il se retrouve en chômage (il ne doit pas s'agir d'un congédiement ou d'un départ volontaire), le stagiaire pourra recevoir des prestations d'assurance-emploi dont la durée et le montant sont établis en fonction de paramètres prévus à la loi.

### **Les obligations du stagiaire**

---

Les lois de l'emploi n'accordent pas seulement des droits, elles imposent également des obligations. Ainsi, le stagiaire rémunéré est un salarié au sens du *Code civil du Québec* et il doit respecter les obligations qui lui sont imposées. Le stagiaire est donc tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence. De même, il doit agir avec loyauté à l'égard de son employeur. Cette obligation implique, entre autres, que le stagiaire ne peut d'aucune façon se placer en conflit d'intérêts à l'encontre de son employeur. Finalement, le stagiaire ne peut faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution de son travail. Soulignons que les obligations de loyauté et de confidentialité survivent pendant un délai raisonnable après la cessation de l'emploi (art. 2088 C.c.Q.).

---

7. Sur l'exigence de la rémunération : *Autobus Orléans Express inc. c. Roas*, (1998) C.L.P. 217.

Nous espérons que ce trop bref tour d'horizon permettra à chaque stagiaire de mieux comprendre le corpus juridique applicable dans sa relation d'emploi.