

Le 3 octobre 2025

Alliance de la Fonction publique du Canada
Jérôme Messier
5800, rue Saint-Denis, bureau 1104
Montréal (QC)
H2S 3L5

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1318908 71 2304
1318928 71 2304
1318935 71 2304
1318969 71 2304
1318989 71 2304
1318991 71 2304

EMPLOYEUR : Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île

ASSOCIATION : Syndicat des stagiaires du Québec (SSSQ) - Alliance de la Fonction
publique du Canada (AFPC) - FTQ, Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île

AUTRE : Procureur Général du Québec

TRANSMISSION DE DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

500, Boul. René-Lévesque Ouest, Bureau 18.200
Montréal (QC) H2Z 1W7
Téléphone : 514 873-7188
Sans frais : 800 361-9593
Télécopieur : 514 873-3112

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

www.tat.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal

Dossiers : 1318908-71-2304 1318928-71-2304 1318935-71-2304
1318969-71-2304 1318989-71-2304 1318991-71-2304

Dossiers employeur : 14704 179361 182656 371779 510280 766717

Montréal, le 3 octobre 2025

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE :

Maude Pepin Hallé

**Syndicat des stagiaires salariés du Québec (SSSQ) -
Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) -
FTQ**

Partie demanderesse

et

**Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île
Centre de services scolaire de Laval
Centre de services scolaire de Montréal
Centre de services scolaire des Mille-Îles
Centre de services scolaire du Val-des-Cerfs
Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys
Procureur Général du Québec**

Parties mises en cause

et

**Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île
Syndicat de l'enseignement de la région de Laval
Alliance des professeures et professeurs de Montréal**

Syndicat de l'enseignement des Basses-Laurentides
Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska
Syndicat de l'enseignement de l'Ouest de Montréal
Parties intervenantes

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le Syndicat des stagiaires salariés du Québec (SSSQ) - Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) – FTQ, le SSSQ, dépose six requêtes en accréditation. Il revendique de pouvoir représenter des personnes stagiaires en enseignement¹, les stagiaires², auprès des centres de services scolaires, les CSS, lorsqu'elles effectuent des stages non rémunérés.

[2] En effet, le SSSQ précise ne pas viser les stagiaires qui reçoivent une rémunération des CSS, soit par exemple lors de suppléances ou de stages en emploi. Celles-ci sont déjà syndiquées et représentées par les associations syndicales intervenantes.

[3] Les requêtes en accréditation recherchent une seule unité de négociation de stagiaires par CSS, et ce, quelle que soit l'institution universitaire où elles sont inscrites.

[4] Le SSSQ reconnaît que les stagiaires qu'il cherche à représenter ne satisfont pas la définition de salarié au sens du Code, puisqu'elles ne sont pas rémunérées. Il demande de faire déclarer inopérante cette exigence qui, selon lui, entrave substantiellement le droit d'association des stagiaires et atteint de façon injustifiée le droit à la pleine égalité des femmes, des étudiants et des jeunes, d'avoir accès au régime des rapports collectifs du Code³.

¹ Les stagiaires en enseignement à la formation aux adultes ne sont pas visées par les requêtes.

² Étant donné la preuve voulant que les personnes stagiaires sont majoritaires et traditionnellement de sexe féminin, le Tribunal empruntera le féminin pour les désigner.

³ Art. 3 et 10 de la **Charte des droits et libertés de la personne**, RLRQ, c. C-12, la Charte, et art. 2 d) et 15 de la **Loi constitutionnelle de 1982**, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11, les Chartes.

[5] Outre l'absence de rémunération, les CSS invoquent l'irrecevabilité des requêtes au motif qu'ils ne sont pas les employeurs des stagiaires puisqu'ils ne leur font pas exécuter un travail pour leur propre bénéfice. Ils soutiennent que ce sont les universités qui en dictent précisément les paramètres et déterminent le résultat de l'évaluation finale des stagiaires. Ils expliquent que les enseignants à leur emploi qui supervisent les stagiaires au quotidien le font principalement en collaboration avec les universités.

[6] De surcroît, les CSS contestent la recevabilité des requêtes car selon eux, les unités de négociation recherchées sont inappropriées et que, subsidiairement, le régime de négociation applicable est celui circonscrit par la ***Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic***⁴.

[7] Quant au Procureur général du Québec, il argue que le droit d'association des stagiaires n'est pas substantiellement entravé par l'absence d'accès au régime du Code, notamment puisqu'ils ont accès à un régime législatif permettant de le mettre en œuvre à travers leurs associations étudiantes⁵. Il ajoute que le gouvernement reconnaît ces dernières comme interlocutrices et a concédé plusieurs de leurs revendications à travers les années. Il nie que les stagiaires soient discriminées sur la base de leur sexe, leur âge ou leur statut social d'étudiant par l'exigence de rémunération, puisque celle-ci s'applique également à toute personne.

[8] Les associations syndicales intervenantes interviennent à ce stade-ci pour protéger les pourtours de leurs unités de négociation, distinguer la prestation des stagiaires de celle des enseignants et appuyer le caractère approprié des unités de négociation recherchées par le SSSQ.

[9] L'examen du caractère représentatif du SSSQ a été reporté à l'issue de la présente décision sur la recevabilité des requêtes.

[10] Les questions en litige soulevées par la présente affaire sont les suivantes :

- Les stagiaires travaillent-elles pour et sous la direction et le contrôle des CSS lorsqu'elles réalisent des stages non rémunérés obligatoires à l'obtention de leur baccalauréat en enseignement?
- L'exigence de travailler moyennant une rémunération pour répondre à la définition de salarié du Code constitue-t-elle une entrave substantielle au droit d'association des stagiaires protégé par les Chartes? Le cas échéant, est-elle justifiée?

⁴ RLRQ, c. R-8.2.

⁵ ***Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants***, RLRQ, c. A-3.01.

- L'exigence de travailler moyennant une rémunération pour répondre à la définition de salarié du Code contrevient-elle au droit à la pleine égalité des femmes, des jeunes et des étudiants d'avoir accès à ce régime de rapports collectifs de travail?
 - o Quels sont les cadres d'analyse applicables en vertu des articles 3 et 10 de la **Charte des droits et libertés de la personne** et 15 de la **Charte canadienne des droits et libertés**?
 - o La preuve d'expertise pour démontrer l'existence d'inégalités est-elle recevable et probante?
 - o L'existence d'une distinction indirecte fondée sur le sexe, l'âge ou le statut d'étudiante a-t-elle été démontrée selon les cadres d'analyse retenus?
 - o Si tel est le cas, cette distinction est-elle justifiée?
- Est-ce que les unités de négociation recherchées sont légales et appropriées?

[11] Tous conviennent que les stagiaires en enseignement sont essentielles pour maintenir l'un des objectifs fondamentaux de l'État québécois, soit le maintien éventuel d'un système d'éducation public de qualité. Nul ne conteste non plus qu'elles fournissent un effort considérable lorsqu'elles sont en stage dans les institutions scolaires. De plus, elles agissent auprès d'une vraie clientèle étudiante, de vrais collègues et de vrais parents. Ceux-ci bénéficient tous de la qualité de leur prestation en enseignement lors de leur stage. Du point de vue de l'élève ou du parent, la prestation de la stagiaire peut donner l'impression qu'elle est souvent laissée seule pour accomplir le travail des enseignants. Dans un contexte de manque de ressources financières et humaines dans les institutions scolaires publiques, de surcharge chronique comme certains témoins le rapportent, l'un pourrait donc être tenté de conclure d'une perception impressionniste que les CSS utilisent ainsi en réalité leur force de travail et les subordonnent à leurs exigences pour remplir leur propre mission éducative.

[12] Or, les parties s'accordent pour dire que le Tribunal ne peut se satisfaire de trancher le présent dossier sur la base d'impressions et de généralités.

[13] Certes, les CSS offrent un milieu de stage auxquels doivent se conformer les stagiaires. Toutefois, sauf exception, ils ne contrôlent pas la prestation de ces dernières ni n'ont de pouvoir de direction sur elles. Ils ne sont pas, ou peu, consultés sur le choix des stagiaires, le contenu de leur prestation, leur présence à l'école ou l'évaluation de leur performance. Au quotidien, si ce sont les enseignants-associés qui les supervisent et ont pour responsabilité de les diriger dans leurs stages, ils doivent respecter les modalités précises édictées par les universités. Ce sont les superviseurs de stage à l'emploi des universités qui décident du résultat final de l'évaluation du stage.

[14] Le Tribunal conclut que les requêtes en accréditation doivent être rejetées puisque les CSS ne sont pas les employeurs des stagiaires. En effet, celles-ci ne sont pas assujetties à leur pouvoir de direction et de contrôle.

[15] Comme la réponse à cette question dispose des requêtes, le Tribunal ne statue pas sur les autres moyens présentés par le SSSQ.

LE CONTEXTE

Les revendications liées à la rémunération et à l'amélioration des conditions des stages

[16] Les présentes requêtes en accréditation s'inscrivent dans la foulée de revendications de plusieurs associations étudiantes, comme l'Association des étudiantes et étudiants de la Faculté des sciences de l'Éducation de l'UQAM, l'ADEESE, la Fédération étudiante universitaire du Québec, la FEUQ, et la Fédération étudiante collégiale du Québec, la FECQ, d'obtenir la rémunération des stages obligatoires en parcours académique. Quoique la preuve révèle l'existence d'une variété de types de stage collégial ou universitaire au Québec⁶, le Tribunal analyse uniquement la situation factuelle propre aux stagiaires en enseignement non rémunérés des six CSS.

[17] La ***Loi sur les normes du travail***⁷ qui édicte des protections minimales, notamment en matière de rémunération et du droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, exclut de son application l'« ***étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur*** »⁸. [Notre soulignement]

⁶ Voir notamment sur le sujet : ***L'élaboration d'une typologie descriptive des stages compris dans les programmes d'études offerts à l'enseignement collégial et à l'enseignement universitaire, Résultat d'une étude***, ÉduConseil, 20 décembre 2017, Les stages? Quels stages? 2.1 Un enjeu de définitions dans LES STAGES ET LES STAGIAIRES DU RÉSEAU UNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS Portraits, enjeux et réalités, Charles Carrier-Plante et Cécile Retg, Septembre 2018, ADEESE, AFPC-18; ***Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes – Décembre 2016, Comité consultatif des jeunes***, Commission des partenaires du marché du travail, AFPC-27; ***L'alternance travail-études en formation professionnelle, Une approche éducative***, Cadre de référence de la formation en alternance, Ministère de l'Éducation, 2022, ISBN 978-2-550-93398-4, AFPC-33.

⁷ RLRQ, c. N-1.1, la LNT.

⁸ Art. 1 al. (10) et art. 3 al. (5) de la LNT.

[18] Depuis plusieurs années, les associations étudiantes revendiquent la rémunération des stages obligatoires auprès du gouvernement et des universités. De 2019 à 2022, les étudiants et stagiaires de l'UQAM exercent plusieurs grèves de cours et stages pour faire pression et faire cheminer l'ensemble de leurs revendications. Ils réclament notamment ce qui suit :

- a) Que la charge de travail associée à chaque stage soit la même pour tous les programmes en enseignement et pour tous les stages de même niveau;
- b) Que des mesures d'accommodement soient adoptées pour les stagiaires qui sont parents, notamment quant à leurs horaires et/ou absences;
- c) Que les stagiaires puissent obtenir un stage qui demande moins de temps de transport;
- d) Que les stagiaires reçoivent des salaires comme c'est le cas dans plusieurs autres programmes universitaires (ex : génie);
- e) Que des mesures soient prises afin d'offrir une protection aux stagiaires qui vivent des situations de harcèlement en milieu de stage⁹.

[19] À la suite de ces grèves, la Faculté des sciences de l'Éducation de l'UQAM a convenu de certains engagements, notamment en lien avec les demandes d'accommodement.

[20] En 2022, le gouvernement adopte la **Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail**¹⁰. Cette loi donne accès aux stagiaires autrement exclus de la LNT à certaines protections minimales, notamment en matière de harcèlement psychologique, de jours fériés, d'absences pour cause de maladie ou pour raisons familiales.

[21] Au printemps 2023, les stagiaires en enseignement se mobilisent pour s'associer et mener une campagne de syndicalisation sous l'égide du SSSQ. Celui-ci allègue que l'absence d'avancées significatives quant aux conditions de stage et de protection du droit de grève des stagiaires démontre l'entrave substantielle de leur droit d'association.

[22] Le Tribunal tient ici à souligner que s'il avait disposé de cette question, il aurait écarté le témoignage de l'un des représentants du SSSQ. En effet, Cédric Nahimana a fait de fausses déclarations sur le fait notamment qu'il détenait un brevet d'enseignement, et ce, tant dans sa déclaration sous serment qu'en audience. N'eut été des recherches effectuées par les CSS, elles n'auraient pas été révélées. Le Tribunal rappelle que l'institution du système de justice repose entre autres sur le respect du serment de dire la vérité.

⁹ AFPC-10.

¹⁰ RLRQ, c. P-39.3.

[23] Enfin, le SSSQ admet que l'objectif de réclamer l'accès au régime d'accréditation du Code pour les stagiaires est d'accéder à un mécanisme de négociation de leurs conditions de stage pour obtenir leur rémunération. Il soutient que ce sont les stages majoritairement et traditionnellement occupés par des femmes qui ne sont pas rémunérés, alors que les stages traditionnellement accomplis dans des secteurs d'activités à prédominance masculine le sont. Ces stagiaires se qualifient alors de salariés au sens du Code. Conséquemment, le SSSQ énonce que cette exigence du Code a pour **effet**¹¹ de créer et perpétuer une discrimination fondée sur le sexe, mais également sur leur âge puisqu'elles sont majoritairement jeunes et en lien avec leur statut d'étudiante qui est historiquement plus vulnérable¹².

L'élaboration et l'encadrement des stages en enseignement

[24] Les stages en enseignement font partie du cursus obligatoire des baccalauréats en enseignement. Ceux-ci se déroulent normalement sur quatre ans avec l'obligation d'effectuer plusieurs stages dans un véritable milieu scolaire.

[25] Des tables de concertation régionales permettent une mise en œuvre coordonnée de ces stages entre les différentes universités et CSS. Elles réunissent les universités, les CSS, le ministère de l'Éducation, le MEQ, et les syndicats représentant les enseignants. Les associations étudiantes réclament en vain de pouvoir également y prendre part.

[26] Les universités ont conclu des ententes cadres avec chacun des CSS¹³ qui répartissent les responsabilités des différents intervenants dans la mise en œuvre et l'évaluation des stages, soit les « **protocoles cadres** ». Quoiqu'ils ne soient pas identiques d'un CSS à l'autre, leur essence demeure la même. La preuve dans le présent dossier porte sur les modalités de stages effectués auprès des six CSS par des stagiaires étudiantes de l'Université du Québec à Montréal, l'UQAM, des universités de Montréal, McGill, Concordia, Sherbrooke, l'Université du Québec à Trois-Rivières et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

¹¹ La discrimination peut naître de l'objet de la loi ou indirectement par l'effet qu'elle produit sur un groupe. Voir notamment sur ce sujet : **Fraser c. Canada (Procureur général)**, 2020 CSC 28; **Colombie Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. B.C.G.S.E.U.**, 1999 CanLII 652 (CSC), [1999] 3 R.C.S. 3.

¹² Il invoque notamment : **Aluminerie de Bécancour inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Beaudry et autres)**, 2021 QCCA 989 sur le statut d'étudiant comme motif de discrimination prohibé.

¹³ Art. 261.1 de la LIP.

Les enseignants-associés

[27] Chaque année, les universités sollicitent des enseignants volontaires auprès des CSS pour superviser une stagiaire et ainsi devenir enseignants-associés. Ceux-ci doivent détenir un brevet d'enseignement. Idéalement, ils possèdent cinq ans d'expérience et reçoivent une formation des universités pour encadrer un stagiaire selon leurs exigences. Les enseignants ont l'obligation législative de participer à la formation de la relève¹⁴.

[28] Les CSS doivent toutefois approuver leur candidature. Par exemple, un enseignant qui rencontre des difficultés à satisfaire ses propres échéances ne pourra être enseignant-associé.

[29] Le MEQ alloue un montant d'argent aux CSS pour chaque stagiaire assignée dans une de ses institutions scolaires. En vertu des dispositions des ententes locales intervenues entre les CSS et les syndicats des associations syndicales intervenantes, qui complètent les conventions collectives négociées nationalement pour les syndicats affiliés à la Fédération nationale de l'enseignement, la FAE, ce montant est principalement versé comme prime à l'enseignant-associé. Le reliquat est généralement remis à l'institution scolaire pour l'achat de matériel destiné aux élèves.

[30] Lorsqu'ils se portent volontaires, ces enseignants-associés précisent quels types de stages ils consentent à encadrer. Partant de ces offres de stage, les universités ou les CSS jumellent les stagiaires à ces enseignants-associés. Comme ils sont parfois en nombre insuffisant pour répondre aux besoins des universités, plusieurs stagiaires au début de leur baccalauréat sont parfois assignées au même enseignant-associé.

Les universités et les superviseurs de stage

[31] Les modalités de chacun de ces stages sont encadrées par les universités. Celles-ci les balisent avec précision, entre autres en fixant le nombre de jours de stages requis, le nombre d'heures d'observation ou de prise en charge des classes par la stagiaire, en identifiant les compétences que les stagiaires doivent mettre en œuvre et en imposant les outils d'évaluation.

[32] Ce sont les superviseurs de stage¹⁵ œuvrant pour les universités qui encadrent la stagiaire et l'enseignant-associé. Ensemble, ils forment la « **triade** ». L'enseignant-associé assure la supervision quotidienne de la stagiaire selon les paramètres édictés par l'université. Les superviseurs de stage sont qualifiés par certains de **médiateur** entre la stagiaire et l'enseignant-associé. L'évaluation finale de la réussite ou l'échec du stage relève ultimement du superviseur de stage.

¹⁴ Art. 22 al. (6.1), *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, la LIP.

¹⁵ Parfois nommés « **agents de stage** ».

Les institutions scolaires et les CSS

[33] Les directions des institutions scolaires ont la responsabilité d'accueillir les stagiaires et de collaborer avec l'enseignant-associé. Elles ont l'obligation légale de gérer le personnel en respect des « **ententes conclues par le centre de services scolaire avec les établissements d'enseignement de niveau universitaire pour la formation des futurs enseignants**¹⁶ ».

[34] Les enseignants-associés, les directions d'école et les stagiaires peuvent demander dans certaines circonstances qu'un stage soit interrompu. Cette décision sera discutée et prise avec le superviseur de stage.

L'évolution des stages

[35] La difficulté des stages augmente au fil du baccalauréat. Par exemple, à l'Université de Montréal, le stage 1 se déroule sur 18 jours et a pour objectif de s'initier à l'enseignement. Il s'agit principalement d'un stage d'observation pendant lequel la stagiaire doit effectuer au minimum trois journées de prise en charge d'une classe partielle et assistée de l'enseignant-associé. Tandis que le stage 4 comporte environ 50 jours de prise en charge de toutes les tâches de l'enseignant-associé. La stagiaire doit ainsi apprendre à accomplir l'ensemble de ses responsabilités, que ce soit l'enseignement auprès des élèves, la préparation des cours et des évaluations, la participation aux comités avec les pairs ou les communications avec les parents. Elle est également évaluée sur son respect des règles de l'institution scolaire, comme son Code de vie. Toutefois, même si elle est régulièrement laissée seule avec les élèves, elle est toujours jumelée à son enseignant-associé qui demeure imputable et responsable de sa classe. Il doit en tout temps demeurer dans l'institution scolaire et être disponible pour la stagiaire.

Les stagiaires rémunérées

[36] Il existe désormais la possibilité d'effectuer le quatrième stage en même temps que d'être employé par le CSS, soit en « **stage en emploi** »¹⁷. Cependant, la stagiaire doit être sélectionnée et embauchée par le CSS. Elle devient pleinement responsable de ses étudiants et assume toutes les tâches d'un enseignant. Elle se voit attitrer également un enseignant-associé. Les universités exigent que celui-ci soit libéré de cinq heures de sa propre charge d'enseignement afin d'offrir de la disponibilité à la stagiaire en emploi. Il n'est toutefois pas imputable de la classe de la stagiaire.

¹⁶ Art. 96.21 de la LIP.

¹⁷ Sauf exception et permission en troisième année du baccalauréat.

[37] Les requêtes en accréditation ne visent pas cette forme de stage, puisque les stagiaires en emploi occupent alors des fonctions d'enseignantes déjà incluses dans les unités de négociation des associations syndicales intervenantes.

[38] Étant donné la pénurie d'enseignants, les stagiaires sont également embauchées par les CSS pour effectuer de la suppléance. Auparavant, plusieurs universités et conventions collectives des associations syndicales intervenantes l'interdisaient en cours de stage. Toutefois, les dispositions des conventions collectives ont été modifiées et les universités encadrent désormais plutôt cette pratique en la limitant à quelques jours par période de stage. Les stagiaires bénéficient des conditions de travail négociées par les associations syndicales intervenantes, que la période de suppléance soit ou non compilée par l'université comme faisant partie du stage. Ils exercent alors des fonctions comprises dans les unités de négociation des associations syndicales intervenantes. Les requêtes en accréditation ne visent pas non plus ces fonctions de suppléance.

L'ANALYSE

LES STAGIAIRES TRAVAILLENT-ELLES POUR ET SOUS LA DIRECTION ET LE CONTRÔLE DES CSS LORSQU'ELLES RÉALISENT DES STAGES NON RÉMUNÉRÉS OBLIGATOIRES À L'OBTENTION DE LEUR BACCALAURÉAT EN ENSEIGNEMENT?

[39] Le SSSQ affirme que les stagiaires offrent une prestation de travail aux CSS et sont complètement intégrées dans les institutions scolaires où elles accomplissent leurs stages. Il ajoute qu'elles sont subordonnées au pouvoir de direction des CSS puisque ce sont eux qui déterminent les politiques applicables au milieu de stage tout comme le calendrier scolaire pendant lequel celui-ci s'effectue. Il explique que ce sont d'ailleurs des salariés des CSS assujettis à leur pouvoir de direction, soient les enseignants-associés, qui encadrent et supervisent les stagiaires au quotidien en cours de stage.

[40] Les CSS rétorquent que les stagiaires ne travaillent pas pour eux et qu'ils n'exercent pas les attributs caractéristiques d'un employeur à leur égard. Ils énoncent que les enseignants-associés accomplissent leur rôle selon les modalités émises par les universités. D'ailleurs, leur présence n'influe en rien leurs besoins d'effectifs en enseignants. Ils affirment les embaucher et les rémunérer lorsqu'elles exécutent un travail pour eux.

[41] Le Tribunal constate que les CSS ne font pas « ***exécuter un travail par*** » les stagiaires. Ils ne sont pas leurs employeurs au sens du Code. Les requêtes en accréditation déposées sous l'égide du Code sont donc rejetées.

Le cadre juridique applicable

[42] Le droit d'association constitue une liberté fondamentale protégée par la Charte¹⁸. Au Québec, le Code constitue l'une des déclinaisons pour la mise en œuvre et la protection de ce droit en matière de relations de travail¹⁹. Comme il a pour but de favoriser l'exercice de droits, le Code doit être interprété de façon large et libérale afin d'assurer son accomplissement, soit permettre la syndicalisation et l'exercice du droit d'association²⁰.

[43] Plusieurs conditions sont requises pour accéder à cette architecture spécifique des rapports collectifs de travail au Québec. Notamment, il est nécessaire que les personnes qui en revendiquent l'accès par l'entremise d'une association se qualifient de salariées au sens de cette même loi, soit « ***une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération [...]***²¹ ». Un employeur est défini comme étant « ***quiconque, y compris l'État, fait exécuter un travail par un salarié***²² ». [Notre soulignement]

¹⁸ Art. 3 de la Charte. Voir notamment sur le droit de s'unir en association à des fins de relations de travail : ***Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)***, 2015 CSC 1.

¹⁹ Dans certains secteurs d'activités, d'autres régimes législatifs s'appliquent, notamment la ***Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction***, RLRQ, c. R-20, la ***Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature***, des métiers d'art et de la scène, RLRQ, c. S-32.1 ou la ***Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant et modifiant diverses dispositions législatives***, RLRQ, c. R-24.0.2.

²⁰ ***Syndicat des métallos, section locale 7065 c. Entreprises de construction de Québec ltée***, 2015 QCCA 1690, par. 68. Quoique ce n'est qu'en cas d'ambiguïté sur l'intention du législateur qu'il doit être interprété à l'une des valeurs contenues à cet outil supralégislatif : ***Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Procureure générale du Québec***, 2018 QCCA 2161, par. 75 et ss.

²¹ Art. 1 ***l)*** du Code. La définition comporte plusieurs exclusions qui ne sont pas utiles de rapporter ici.

²² Art. 1 ***k)*** du Code.

[44] Ces deux définitions de salarié et employeur se recoupent sur le fait que le Code exige que le premier **travaille** ou **exécute un travail** pour le second. Or, cette notion de **travailler** n'est pas définie par le Code. Quoique le **Code civil du Québec**²³ soit du droit supplétif au Code puisqu'il embrasse plutôt une réalité de bilatéralisme contractuel, la jurisprudence²⁴ emprunte à sa définition de contrat de travail qui énonce être « **celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur**²⁵. »

[Notre soulignement]

[45] Bref, la jurisprudence applique trois critères pour déterminer si une personne se qualifie de salariée au sens du Code, soit :

- 1) Une prestation de travail;
- 2) Une rémunération;
- 3) Un lien de subordination juridique avec l'employeur désigné.

[46] Le dernier critère de la subordination juridique réfère aux notions de direction et de contrôle effectif du travail. L'arrêt **Dicom Express inc. c. Paiement**²⁶, la définit ainsi :

[17] La notion de subordination juridique contient l'idée d'une dépendance hiérarchique, ce qui inclut le pouvoir de donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution du travail et de sanctionner les manquements. La subordination ne sera pas la même et surtout ne s'exercera pas de la même façon selon le niveau hiérarchique de l'employé, l'étendue de ses compétences, la complexité et l'amplitude des tâches qui lui sont confiées, la nature du produit ou du service offert, le contexte dans lequel la fonction est exercée. L'examen de chaque situation reste individuel et l'analyse doit être faite dans une perspective globale.

[Notre soulignement]

²³ RLRQ, c. C-1991, le CCQ. Le préambule édicte qu'il établit le droit commun et peut suppléer à d'autres lois.

²⁴ Michel Coutu *et al.*, **Droit des rapports collectifs du travail au Québec - Le régime général**, vol. 1, 3^e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2019, par. 127.

²⁵ Art. 2085 du CCQ.

²⁶ 2009 QCCA 611.

[47] Quoiqu'il faille privilégier une approche souple et globale pour déterminer de l'existence d'une telle relation salarié-employeur²⁷, la subordination juridique constitue le critère le plus important à examiner lorsqu'il s'agit de distinguer le salarié de l'entrepreneur²⁸. Évoqués dans le cadre d'une relation de travail tripartite pour déterminer l'employeur véritable entre une agence de placement et une entreprise cliente, les éléments retenus pour déterminer l'existence de cette direction sont notamment le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise²⁹.

[48] En fait, comme le Code instaure un régime de rapports collectifs de travail qui permet à une association d'exiger de pouvoir négocier des conditions de travail de bonne foi, l'accréditation doit viser le bon employeur. En fin de compte, l'objectif qui peut guider l'analyse dans la détermination de l'existence d'un employeur est de s'assurer que l'association puisse négocier une convention collective avec la ou les personnes qui ont une emprise sur sa prestation, et ce, comme énoncé par la Cour suprême du Canada³⁰ :

[48] Selon cette approche plus globale, les critères de la subordination juridique et de l'intégration dans l'entreprise ne devraient pas être utilisés comme des critères exclusifs pour déterminer le véritable employeur. À mon avis, dans un contexte de rapports collectifs régis par le **Code du travail**, il est primordial que l'employé temporaire puisse négocier avec la partie qui exerce le plus grand contrôle sur tous les aspects de son travail -- et non seulement sur la supervision de son travail quotidien. De plus, lorsqu'un certain dédoublement de l'identité de l'employeur se produit dans le cadre d'une relation tripartite, l'approche plus globale et plus souple a l'avantage de permettre l'examen de la partie qui a le plus de contrôle sur tous les aspects du travail selon la situation factuelle particulière à chaque affaire. Sans établir une liste exhaustive des éléments se rapportant à la relation employeur-salarié, je mentionnerai à titre d'exemples, le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches, la rémunération et l'intégration dans l'entreprise.

[Notre soulignement]

[49] Avant de statuer sur l'inopérance de l'exigence de rémunération à la définition de salarié, le Tribunal examine en premier lieu si les CSS ont la direction et le contrôle d'une prestation de travail offerte par les stagiaires à leur escient.

²⁷ *Ville de Pointe-Claire c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.

²⁸ COUTU, précité, note 24, se référant notamment à *Cabiakman c. Industrielle-Alliance Cie d'Assurance sur la Vie*, 2004 CSC 55.

²⁹ *Ville de Pointe-Claire c. Québec (Tribunal du travail)*, précitée, note 27, par. 48.

³⁰ *Id.* Voir également : *Unifor c. Marriott de l'Aéroport de Montréal*, 2019 QCTAT 3753, par. 160.

Les motifs

La direction et le contrôle des stages

[50] Plusieurs acteurs³¹ peuvent être consultés dans l'élaboration des programmes de formation universitaire en enseignement. Cependant, ce sont ultimement les universités qui élaborent le parcours pour l'obtention du baccalauréat en enseignement. Ce sont elles qui édictent le nombre de stages requis, leur durée, les compétences qui sont évaluées, le nombre d'heures d'observation et de prises en charge. Les universités identifient précisément leurs attentes quant à la prestation des stagiaires. Les enseignants-associés³² sont ensuite formés par les universités pour appliquer le cadre d'évaluation qu'elles ont déterminé, pour superviser la prestation de la stagiaire et évaluer sa compétence professionnelle³³ en collaboration avec le superviseur de stage travaillant pour l'université.

Le choix du stagiaire

[51] Les CSS ont une influence limitée sur les stages offerts. Ils invitent les enseignants à indiquer leur intérêt à recevoir une stagiaire. Les CSS ne l'exigent d'aucun d'eux. Les offres de stage dépendent donc uniquement de la volonté des enseignants. L'objectif n'est pas de combler un besoin de main-d'œuvre des CSS³⁴.

[52] Les directions d'école déterminent ensuite lesquels de leurs enseignants volontaires pourront recevoir une stagiaire³⁵.

[53] Il arrive également que l'université exige qu'un enseignant ne puisse plus être associé dû à des problématiques survenues.

³¹ Notamment les associations étudiantes, le MEQ ou le ministère de l'Enseignement supérieur.

³² Quoique l'objectif recherché est que tous les enseignants-associés soient formés par les universités, certains ne parviennent pas à l'être.

³³ Voir notamment le Protocole et Annexe au Protocole cadre entre l'Université Concordia et le CSS de Montréal : AFPC-61.

³⁴ Mis à part les stages en emploi.

³⁵ Voir par exemple en annexe de AFPC-4 b) sur le Recueil de stage – stage d'enseignement des arts plastiques au préscolaire-primaire et séminaire d'intégration.

[54] C'est ainsi que les CSS ne cherchent pas à satisfaire un besoin de main-d'œuvre par les stages, puisqu'ils n'établissent pas de critères pour choisir des stagiaires qui y correspondent. Le seul élément qu'ils exigent et vérifient est l'absence d'antécédents judiciaires de la stagiaire en lien avec les fonctions susceptibles de lui être confiées, ce que la loi leur oblige³⁶.

[55] En fait, ce sont les critères communiqués par les enseignants qui se portent volontaires pour accueillir une stagiaire qui permettent d'effectuer des assignations de stagiaires à des institutions scolaires. Ils précisent alors quel type de stage ils acceptent d'encadrer, soit par exemple le niveau de stage 1 à 4, pour quelle matière, ainsi que la période de l'année pendant laquelle ils veulent l'accueillir.

[56] Les CSS font ensuite parvenir ces offres de stage aux universités.

Le jumelage des stagiaires

[57] Le pairage ne se fait pas sur la base de l'identité de la stagiaire ou de son dossier académique. Celui-ci n'est transmis ni au CSS ni à l'enseignant-associé. Aucune entrevue n'est menée par le CSS pour le choix de la stagiaire et aucun dossier d'employé n'est créé. Ce sont plutôt des critères basés sur les exigences pratiques, comme l'année de stage, le niveau secondaire ou primaire, l'éducation spécialisée et la matière enseignée, qui dictent les jumelages. De plus, une stagiaire ne peut être jumelée deux fois avec le même enseignant-associé. Celles-ci peuvent également indiquer certaines préférences, comme le territoire où elles souhaitent être assignées en priorité. Les universités refusent parfois certains jumelages, notamment lorsqu'ils n'offrent pas suffisamment de diversité dans la trajectoire de la stagiaire.

[58] Ce jumelage se distingue de l'embauche des stagiaires pour effectuer soit des suppléances ou des stages en emploi qui sont rémunérés. Dans ces situations, elles fournissent leur curriculum vitae, leur dossier académique et se soumettent à une entrevue auprès de la direction de l'école en question. Elles doivent satisfaire les exigences d'employabilité. Un dossier est créé. La direction choisit d'embaucher ou non la stagiaire, contrairement au pairage du stage. Lorsque celle-ci comble ainsi un besoin de main-d'œuvre, la direction peut imposer des exigences à son endroit et lui imposer des sanctions disciplinaires. Si la stagiaire en emploi arrive en retard ou prend congé, elle doit en informer la direction pour être remplacée. Dans ce cas-ci, le CSS est bien identifié comme l'employeur.

³⁶ Art. 261.0.1 de la **Loi sur l'instruction publique**, RLRQ, c. I-13.3. Cette exigence est applicable à quiconque est appelé à œuvrer ou à être régulièrement en contact avec des élèves mineurs ou handicapés, ce qui inclut les stagiaires.

Les modalités de réalisation des stages et les modes d'évaluation des stagiaires

[59] Les universités ont la responsabilité de fournir les documents relatifs aux objectifs et aux modalités de réalisation des stages ainsi qu'au mode d'évaluation des stagiaires. Elles dictent les modalités d'accompagnement comme la possibilité ou non par exemple d'effectuer de l'accompagnement virtuel d'une stagiaire ou le pourcentage de prise en charge seule d'une classe.

[60] Ce sont les superviseurs de stage à l'emploi des universités qui en assurent le respect et le suivi.

[61] Une fois le jumelage entre la stagiaire et l'enseignant-associé complété, le superviseur de stage s'assure que la première communique avec le second. Ceux-ci doivent convenir d'une entente signée dans laquelle les deux expriment leurs attentes envers l'autre pour le déroulement du stage. L'un, par exemple, témoigne avoir précisé vouloir un encadrement souple et flexible³⁷ ou, une autre, ne pas vouloir être contredite devant les élèves³⁸. Le fait que la stagiaire signifie elle-même ses attentes envers l'enseignant-associé est plutôt antinomique d'un contrôle d'une prestation comme le sous-entend un contrat de travail.

[62] Au quotidien, c'est l'enseignant-associé qui accompagne et supervise la stagiaire. Lorsque celle-ci s'absente, elle doit en informer son enseignant-associé. Il lui donne de la rétroaction sur sa prestation en classe, avec les parents ou lors de réunions avec les collègues. Il révisé ses évaluations et sa préparation des cours. Néanmoins, les superviseurs de stage assistent à certaines portions de leur prestation, soit en personne ou en visionnant un enregistrement. Quoiqu'ils ne puissent être présents au quotidien, ils suivent leur prestation, notamment par le journal de bord que celles-ci doivent tenir et par les commentaires de l'enseignant-associé.

[63] L'enseignant-associé est une extension de l'université dans le milieu d'apprentissage pour superviser la stagiaire. Les plans de cours établissent en détail les apprentissages, les objectifs à accomplir et les responsabilités qu'elles doivent assumer, comme le démontre par exemple ce court extrait³⁹ :

Pour le ASM2400 et ASM2406, le stage pratique en milieu scolaire est d'une durée de 28 jours consécutifs à raison de cinq jours par semaine. Notez que cette période n'inclut pas la rencontre obligatoire d'une demi-journée de préstage avec l'enseignant.e associé.e. Toutes les journées pédagogiques ou de formation qui sont planifiées au calendrier de l'école sont comptabilisées dans les journées de stage.

[Nos soulignements]

³⁷ AFPC-15 b).

³⁸ AFPC-13 b).

³⁹ AFPC-3.

[64] Les ententes locales aux conventions collectives nationales des associations syndicales intervenantes définissent le rôle de l'enseignant-associé en rappelant ses obligations de collaboration envers les universités⁴⁰ :

Rôle de l'enseignante ou enseignant-associé

3.4 Les fonctions et responsabilités inhérentes au rôle d'enseignante ou d'enseignant-associé ou de mentor sont notamment les suivantes :

3.4.1 Collaborer à la préparation du stage avec les personnes concernées, y incluant les rencontres de concertation;

3.4.2 se renseigner sur les objectifs visés par le stage en vue d'en favoriser l'atteinte par la personne stagiaire;

3.4.3 convenir des modalités de réalisation du stage avec la personne stagiaire (calendrier et horaire, attentes mutuelles, etc.);

3.4.4 porter un regard critique et constructif, fournir de la rétroaction sur les planifications et les activités réalisées dans le cadre du stage. Ces planifications et ces activités tiennent compte des critères prévus par l'université;

3.4.5 évaluer la personne stagiaire selon les critères prescrits par l'université;

3.4.6 assister la ou le stagiaire dans l'apprentissage des différents aspects du milieu scolaire et de la profession enseignante;

3.4.7 collaborer avec la représentante ou le représentant de l'université.

[Nos soulignements]

[65] Certaines ententes entre des universités et des CSS⁴¹ définissent d'ailleurs le stage de formation en enseignement :

Activité de formation pendant laquelle la, le stagiaire remplit des fonctions d'éducation et d'enseignement dans un établissement scolaire sous la responsabilité d'une personne désignée par l'Université pour superviser le stage en collaboration avec une enseignante formatrice associée ou un enseignant formateur associé.

[Notre soulignement]

[66] L'enseignant-associé supervise donc la stagiaire en collaboration avec l'université et le superviseur de stage. Le Tribunal constate que la latitude de l'enseignant-associé est fortement balisée par les paramètres de l'université. La preuve ne révèle pas que les CSS ou les directions d'institutions scolaires interviennent pour demander au stagiaire de modifier sa façon d'enseigner, de communiquer avec les parents ou encore sur la façon de préparer ses cours ni auprès des enseignants-associés pour modifier leur façon de superviser les stagiaires. Cette fonction est plutôt dévolue au superviseur de stage de l'université qui arbitre la stagiaire et l'enseignant-associé. C'est lui qui, employé de l'université, contrôle la prestation de la stagiaire.

⁴⁰ Voir l'Entente locale intervenue entre le CSS de Val-des-Cerfs et le Syndicat de l'enseignement de la Haute-Yamaska, 2021 et suivantes, AFPC-59.

⁴¹ Aux Cahiers administratifs et pédagogiques accompagnant certains protocoles cadres avec le CSS de Montréal.

[67] Les universités assument la responsabilité civile des actes des stagiaires. Pour celles assignées dans des établissements d'enseignement, elles souscrivent aux assurances en responsabilité professionnelle et s'engagent à rembourser le CSS s'il advenait qu'une faute soit commise en cours de stage.

Les absences et retards

[68] La stagiaire n'a pas à informer la direction ou le CSS de ses absences ou retards. Ceux-ci n'ont pas d'attente de présence à son égard. Ils n'ont pas à en être informés. Le calendrier de stage est lié à la formation de la stagiaire et est établi par l'université. Ils n'ont aucun pouvoir disciplinaire à cet égard. Ils ne déterminent pas non plus si une journée de suppléance peut être comptabilisée dans le cadre du stage.

[69] En cas d'absence, ce sont les règles de stage des universités qui s'appliquent. Ce sont elles qui exigent que la stagiaire soit présente à l'école selon la séquence établie dans le calendrier officiel de stage. La stagiaire doit également assister aux séminaires qu'elles prévoient. Tout changement à cette séquence doit faire l'objet d'une entente avec l'enseignante-associé et avec le superviseur de stage de l'université. L'enseignant-associé pourra en informer le superviseur de stage si les absences ou les retards constituent un enjeu. Les sanctions sont académiques. Quoique les stagiaires peuvent convenir d'aménagements avec les enseignants-associés, les CSS ne peuvent exiger une prestation différente que celle établie par les universités.

La rétroaction et l'évaluation finale

[70] Tant l'enseignant-associé que le superviseur participent à la rétroaction auprès de la stagiaire. Il ne s'agit pas d'un mode disciplinaire. La rétroaction est adaptée à une apprenante. Le but est de l'amener à s'améliorer et non à la punir.

[71] Le superviseur de stage de l'université est responsable de l'évaluation finale de la stagiaire en tenant compte des travaux universitaires et des appréciations et commentaires des différentes personnes concernées par le stage. La notation "succès" ou "échec" est attribuée en fonction des observations et tient compte de la progression des apprentissages⁴². Quelles que soient les consultations auprès de l'enseignant-associé, ce sont les universités qui conservent le pouvoir ultime sur le sort de la stagiaire.

L'interruption de stage

[72] Cependant, le stage peut être interrompu à la demande de toute partie, que ce soit la stagiaire, le superviseur de stage, l'enseignant associé, le CSS ou la direction de l'école. Toutes les ententes le prévoient. Cette décision devra faire l'objet d'une discussion entre elles avant d'être finalisée.

⁴² Voir par exemple : AFPC-4 a).

[73] Il survient à l'occasion que la stagiaire ou l'enseignant-associé le demande. Il peut s'agir par exemple de mésentente profonde entre les deux. Il faut donc jumeler la stagiaire avec un nouvel enseignant-associé afin qu'elle puisse terminer son stage.

[74] Quant au rôle effectif des institutions scolaires dans une telle interruption de stage, le seul exemple mis en preuve est celui où une personne stagiaire aurait été surprise à fumer du cannabis dans les toilettes de l'école. Le Tribunal constate que cette mesure est exceptionnelle et ne permet pas de conclure à un contrôle effectif des CSS ou des directions d'école sur les stagiaires. Une telle mesure aurait pu être imposée à toute personne, même à un fournisseur.

L'intégration dans l'entreprise

[75] Le SSSQ soutient que la preuve est éloquentes sur le fait qu'elles soient complètement intégrées aux milieux scolaires. Il évoque pour exemple que les stagiaires sont assujettis aux horaires et calendriers scolaires des CSS.

[76] Certes, elles doivent effectuer leurs stages à l'intérieur des heures d'ouverture des écoles et les heures de pause. Toutefois, ce sont les universités qui décident combien de jours, combien d'heures ainsi qu'à quelle période de l'année celles-ci seront en stage.

[77] Il est également incontestable que les stagiaires doivent respecter l'ensemble des règles applicables à l'institution scolaire, que ce soit le projet éducatif de l'école, l'horaire, le code de vie et d'éthique et le code vestimentaire, la confidentialité, le respect des conventions au regard des outils électroniques et des médias sociaux. Cela fait partie intrinsèque des stages d'apprendre à se comporter comme un enseignant.

[78] Cependant, si elles y contreviennent, contrairement aux enseignants, elles ne peuvent être sanctionnées par les CSS qui n'ont pas de pouvoir disciplinaire à leur égard. Elles sont en apprentissage. Il est possible - voire normal - qu'elles commettent certaines erreurs. Ce sera plutôt sous l'angle de la rétroaction dans le cadre de l'apprentissage qu'elle devra s'amender. Rappelons que les CSS ou les institutions scolaires n'ont aucune attente ou exigence envers les stagiaires sur la qualité de leur enseignement, outre de respecter les politiques et le Code de vie de l'école.

[79] D'autre part, les CSS ont le devoir d'offrir un milieu exempt de harcèlement psychologique à leurs propres salariés comme aux élèves. Cela implique que pour le préserver, ils peuvent intervenir ou prendre des moyens auprès de toute personne, salarié ou non. Les CSS n'ont pas pour autant de pouvoir de sanction à l'égard de la stagiaire qui poserait un geste vexatoire à l'égard d'un salarié, sauf de demander à l'université d'interrompre le stage, comme ils pourraient intervenir auprès d'un contractant pour cesser de lui envoyer un représentant qui aurait un comportement problématique.

[80] Le SSSQ souligne que les propos du ministre du Travail introduisant la **Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail** ou le feuillet explicatif de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, la CNESST se réfèrent à l'employeur pour désigner le milieu de stage. Il ajoute que le gouvernement constate que « **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** »⁴³. [Notre soulignement].

[81] Or, ce n'est pas la définition d'employeur de cette loi qui doit être considérée aux fins de l'application du Code. La **Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail** définit l'employeur comme étant « **toute personne, toute société ou toute autre entité qui, dans le cadre de ses activités, accueille un stagiaire aux fins de la réalisation d'un stage** », alors que le Code le circonscrit à « **quiconque, y compris l'État, fait exécuter un travail par un salarié** ».

Les bénéfices pour les CSS et la lourdeur de la tâche

[82] Le SSSQ soutient que les stagiaires accomplissent une prestation de travail, puisque les tâches sont éventuellement identiques à celles d'un enseignant lorsqu'elles prennent en charge une classe. Elles préparent les cours, les travaux, corrigent les examens, enseignent parfois seules en classe, communiquent avec les parents, les rencontrent, participent aux comités auquel l'enseignant-associé est impliqué. L'une a même été invitée à faire la grève et du piquetage pour pleinement vivre la tâche d'une enseignante. Une autre a préparé avec la technicienne en éducation spécialisée et la direction de l'école des « **portraits-classe** » servant à des plans d'intervention auprès des élèves.

[83] Le SSSQ ajoute qu'en fait, les stagiaires accomplissent éventuellement plus de tâches que les enseignants-associés puisqu'elles doivent également en accomplir en lien avec leur stage, comme la tenue quotidienne d'un journal de bord. La preuve révèle également que la charge de travail d'un suppléant est moindre qu'une stagiaire qui doit participer à toutes les tâches et responsabilités d'un enseignant. Plusieurs affirment que, lorsqu'elles sont en stage, elles ne peuvent maintenir d'emploi en parallèle de leur stage.

⁴³ Voir la problématique de la répartition des rôles et responsabilités entre le superviseur de stage universitaire et en milieu de travail, notamment quant aux évaluations : **Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes** – Décembre 2016, Comité consultatif des jeunes, Commission des partenaires du marché du travail, p. 11, AFPC-27.

[84] En outre, le SSSQ énonce que les CSS et les enseignants-associés bénéficient de la prestation des stagiaires puisque ces dernières peuvent ainsi accomplir d'autres tâches. L'une des stagiaires affirme que sa « **présence comme stagiaire a permis à des enseignants de faire leurs corrections, aider d'autres élèves qui ont besoin d'assistance et rattraper des tâches qu'ils doivent compléter** », ce qu'une enseignante-associée confirme. L'autre témoigne avoir accompli des journées au-delà de celles prévues pour satisfaire son stage et avoir continué à recevoir des notifications teams d'étudiants. Une autre ajoute qu'elle « **travaille souvent plus qu'un.e enseignant.e car je dois tout soumettre à l'enseignante associée et si elle exige que je fasse des modifications, je dois les faire à sa satisfaction** ».

[85] Personne ne conteste que la tâche d'une stagiaire en enseignement soit lourde ni qu'elle soit très similaire à celle des enseignants. Plus elles avancent dans leurs stages, plus elles se voient confier d'autonomie dans l'exécution de leurs tâches, ce qui est le but ultime du stage. Elles apprennent donc à calquer le travail d'un enseignant. Elles sont même évaluées lors des pauses avec les enseignants sur leurs rapports sociaux.

[86] Cependant, ce sont les universités qui exigent que les enseignants-associés laissent seules les stagiaires avec leur classe lors des stages des troisième et quatrième année du baccalauréat. Ceux-ci doivent rester disponibles dans l'école. Ils ont l'obligation de surveiller discrètement en passant devant la classe ou encore en rentrant de façon impromptue sous un quelconque prétexte. Les enseignants-associés demeurent les seuls responsables ultimement de leurs classes et de l'enseignement qui y est prodigué. Il existe un avantage monétaire lié à cette charge pour l'enseignant-associé.

[87] Toutefois, comme le SSSQ le plaide, l'absence d'imputabilité de la stagiaire auprès des élèves et des parents n'est pas un critère pertinent pour déterminer de l'existence d'une prestation de travail⁴⁴. De plus, il ne fait aucun doute que les élèves, les parents et les collègues bénéficient de la prestation des stagiaires⁴⁵, que ce soit positivement ou négativement. Même si les CSS nuancent ce propos puisque les enseignants-associés doivent rattraper les erreurs ou les manques en enseignement causés par une stagiaire, cela ne change rien au fait que la prestation a été octroyée aux étudiants et aux parents. Elle ne peut être ensuite retirée.

⁴⁴ Voir par exemple : **Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Chicoutimi c. Hôpital de la Baie des Ha! Ha! Inc.**, D.T.E. 87T-640.

⁴⁵ Voir sur les bénéfices de la formation en alternance pour les entreprises qui offrent des milieux de stage selon le ministère de l'Éducation p. 12 de **L'alternance travail-études en formation professionnelle, Une approche éducative**, Cadre de référence de la formation en alternance, 2022, ISBN 978-2-550-93398-4.

[88] Cependant, cela importe peu aux fins de la présente analyse. Comme le SSSQ le souligne en citant à son appui une autrice⁴⁶, pour constituer une prestation de travail, il ne s'agit pas de jauger de la qualité de la prestation de la stagiaire :

La **Loi sur les normes du travail**, à l'instar du **Code du travail**, considère que le salarié est nécessairement une personne qui travaille. Aucune condition n'est posée quant à la nature ou à la qualité de la prestation de travail que doit fournir le salarié, bien que de tels éléments puissent néanmoins avoir des conséquences sur l'application de la Loi ou, à tout le moins, sur l'application de certaines de ses dispositions à des salariés qui exécutent des fonctions particulières.

[Notes omises et notre soulignement]

[89] Néanmoins, s'il est vrai que le fait pour les stagiaires d'être en formation et de ne pas être imputables auprès des élèves n'est pas en soi un obstacle à être salarié, ce n'est pas non plus parce que les stagiaires enseignent auprès de la « **clientèle** » des CSS qu'elles enseignent et exécutent un travail **pour eux**.

[90] Certes, certaines décisions ont conclu que des stagiaires post-doctoraux étaient salariés⁴⁷. Toutefois, elles constataient que les universités contrôlaient leur prestation. C'est ainsi que dans l'affaire **Syndicat des Post-Doctorants (SPODOC)/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)**⁴⁸, la CRT conclue qu'ils sont salariés :

[79] Au-delà de ces considérations, la Commission retient que les stagiaires postdoctoraux sont des acteurs de la recherche et de la création et participent de façon active aux activités de recherche et de création, comme l'énonce la Politique de recherche. Ils sont recrutés pour participer aux activités ou aux travaux de recherche d'un professeur. Leur situation s'apparente à celle d'un travailleur. C'est ce qui fait dire à la vice-doyenne à la recherche du Département des ressources humaines que le quotidien d'un stagiaire postdoctoral est « comme une job. Il rentre le matin et sort le soir ».

[Nos soulignements]

⁴⁶ Nathalie-Anne Béliveau, « Les éléments de caractérisation du statut de salarié » dans Les normes du travail, 2e édition, Éditions Yvon Blais, pages 4 et 5.

⁴⁷ Pour une revue de la jurisprudence : Jacques REEVES, « **Les stagiaires postdoctoraux étrangers, leurs particularités en matière de relations de travail** » dans Colloque et Symposiums, vol. Colloque no 242 sur la mobilité de la main d'œuvre, Montréal (QC), Association de planification fiscale et financière, 2015.

⁴⁸ **Syndicat des Post-Doctorants (SPODOC)/Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Université du Québec à Montréal**, 2011 QCCRT 0469. Requête en révision rejetée, 2012 QCCRT 0437.

[91] Dans une autre⁴⁹, la CRT juge que le contrôle du temps et des résultats du stagiaire post-doctoral permettent de conclure à la subordination juridique requise pour constater la présence d'un salarié exécutant un travail pour un employeur :

[52] Certes, l'employeur n'exerce pas de contrôle sur les heures de travail du stagiaire postdoctoral, car on leur demande d'être autonomes. Mais pourquoi y aurait-il des contrôles plus sévères? La durée du stage étant de deux ans, le temps lui presse de produire des résultats qui lui permettront de rayonner par la publication d'articles scientifiques. Le temps et le besoin de résultats sont des contrôles bien suffisants.

[Notre soulignement]

[92] La présente affaire s'en distingue justement parce qu'ici, les stagiaires n'ont pas personnellement à « **fournir un rendement de façon régulière à la satisfaction d'un autre pendant la durée du contrat**⁵⁰ », soit des CSS. Ici, les enseignants-associés n'agissent pas pour **l'entreprise** des CSS lorsqu'ils supervisent, dirigent et contrôlent la prestation des stagiaires, mais plutôt pour celles des universités qui empruntent ces milieux scolaires comme « **laboratoires**⁵¹ » d'apprentissages pratiques. Le fait que ponctuellement les CSS bénéficient de leur prestation pour alléger la tâche de leurs salariés n'en fait pas pour autant leurs salariées. En outre, que les directions des écoles collaborent au déroulement du stage ou puissent demander l'interruption du stage est également insuffisant pour conclure que les CSS ont une direction ou un contrôle effectif des stagiaires.

[93] Dans l'affaire **Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec c. Institut Philippe Pinel de Montréal**⁵², la CRT décide plutôt qu'une boursière post-doctorale ne travaille pas pour un employeur, mais pour ses fins personnelles puisqu'elle se forme :

[129] Le statut de Elham Forouzan est différent. Elle est bénéficiaire d'une bourse postdoctorale. Cette bourse lui permet de compléter une formation académique afin d'atteindre le statut de chercheuse de carrière. Cette formation est aussi nécessaire que celle menant à l'obtention d'un doctorat ou d'une maîtrise. Les conditions d'éligibilité, l'octroi de la bourse et le contrat signé avec le Centre font tous état d'une « **formation** » (voir nos soulignés à cet effet dans la reproduction des pièces). Elham Forouzan ne travaille pas pour un employeur moyennant rémunération, mais pour ses fins personnelles : elle se forme. Elle a une bourse d'études. Elle ne bénéficie ni ne participe aux avantages sociaux que l'employeur offre à ses employés réguliers. Au terme de cette

49 **Association syndicale des salarié-e-s de la Polytechnique (ASSEP) / Alliance de la Fonction publique du Canada (SSSQ) c. Corporation de l'École Polytechnique de Montréal**, 2013 QCCRT 86.

50 **Gaston Breton c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999**, 1980 T.T 471, cité au par. 86 de **Syndicat des Post-Doctorants (SPODOC) / Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Université du Québec à Montréal**, précitée, note 48.

51 Terme utilisé par les procureures des CSS.

52 2003 QCCRT 0458.

formation, elle aura un statut et une profession. Elle n'est donc pas une salariée au sens du **Code du travail**.

[Nos soulignements]

[94] Il ressort effectivement de la jurisprudence qu'on ne peut conclure qu'une personne ne peut être salariée parce qu'elle est en stage ou en formation. Pour preuve, lorsque les stagiaires effectuent un stage en emploi, elles se forment et sont à la fois sous la direction et le contrôle effectif des CSS. Elles sont alors salariées au sens du Code. Il s'agit donc d'une analyse éminemment factuelle.

[95] Ainsi, si le SSSQ soutient avec justesse que la mission éducative des CSS est de collaborer à la formation des futurs enseignants⁵³, cela ne leur confère pas pour autant les attributs de l'employeur lorsqu'ils participent de cet objectif public.

[96] En conséquence, le Tribunal conclut que les CSS ne font pas exécuter de travail par les stagiaires lorsqu'elles accomplissent des stages non rémunérés. Comme elles n'ont n'agissent pas sous la direction et le contrôle des CSS, elles ne sont pas des salariées à son emploi aux fins du Code. Les requêtes en accréditation sont donc rejetées. Dans les circonstances, le Tribunal n'a pas à trancher les autres questions en litige.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE les requêtes en accréditation.



Maude Pepin Hallé

⁵³ La LIP, précitée, note 14.

1318908-71-2304 1318928-71-2304 1318935-71-2304 1318969-71-2304
1318989-71-2304 1318991-71-2304

25

M^e Sibel Ataogul
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^{es} Geneviève Dechêne et Geneviève Lapointe
ALLIA AVOCATS INC.
Pour les centres de services scolaires

M^{es} Marie Couture-Clouâtre, Aurélie Fortin, Roxanne Potvin et Gabrielle Tremblay
BERNARD, ROY (Justice-Québec)
Pour le Procureur Général du Québec

M^e Sophia M. Rossi
RBD AVOCATS S.E.N.C.R.L.
Pour les parties intervenantes

Date de la mise en délibéré : 4 juillet 2025

MPH/ep