1. Syndicat des stagiaires salarié-es du Québec.....	2
1.1 Introduction.....	2
1.2 Les faits.....	3
1.3 Analyse.....	7
1.4 Conclusion recherchée.....	25
2. Centre de services scolaires.....	28
2.1 Salarié.....	28
2.2 L'inadmissibilité en preuve de la note de recherche.....	45
2.3 Unité de négociation appropriée.....	51
2.4 Conclusion recherchée par les centres de services scolaires (CSS).....	65
3. Procureur Général du Québec (PGQ).....	66
3.1 Introduction.....	66
3.2 CONTEXTE FACTUEL.....	67
3.3 IRRECEVABILITÉ DE CERTAINS ÉLÉMENTS DE PREUVE.....	80
3.4 Analyse.....	91
3.5 RÉPARATION.....	127
3.6 CONCLUSION.....	128
4. Fédération autonome de l'enseignement (FAE).....	128
4.1 CONTEXTE.....	128
4.2 POSITION DES SYNDICATS INTERVENANTS SUR LES QUESTIONS EN LITIGE.....	130
4.3 Résumé de la position et ouverture.....	134

1. Syndicat des stagiaires salarié-es du Québec

1.1 Introduction

Le Syndicat des stagiaires salariés du Québec (SSSQ), affilié à l'AFPC et à la FTQ, présente une requête d'accréditation pour représenter les stagiaires en enseignement, en s'appuyant sur le **Code du travail**.

Cependant, le Code exclut les stagiaires de la définition de « salarié » parce qu'ils/elles ne reçoivent pas de rémunération, ce qui les prive des droits fondamentaux de négociation collective, de grève et de liberté d'association.

Le syndicat soutient que cette exclusion :

- Contrevient aux **droits garantis par les chartes canadienne et québécoise**.
- Est **discriminatoire**, notamment sur la base du **sex**e, de la **condition sociale** et de l'**âge**.
- Ignore la **réalité concrète** des stagiaires, qui accomplissent des tâches équivalentes à celles des salarié-es, sans en avoir les protections ni les droits.

Le Syndicat demande au tribunal administratif du travail (TAT) de déclarer inopérante l'exigence de rémunération du Code du travail, et de reconnaître les unités de stagiaires comme appropriées pour une accréditation syndicale.

1.2 Les faits

1.2.1 Prestation de travail

Le Syndicat réfute la prétention des employeurs et du Procureur général selon laquelle les stagiaires ne fourniraient pas de prestation de travail. La preuve, largement documentée par des déclarations sous serment de stagiaires, d'enseignant-es et de superviseur-es, démontre que :

- Les stagiaires accomplissent toutes les tâches d'un-e enseignant-e régulier-ère :
 - Préparation de cours, planification, correction, animation, surveillance, rencontres de parents, participation à des comités.
 - Prise en charge graduelle jusqu'à 100 % de la tâche, surtout au stage 4.
 - Participation aux activités parascolaires, aux conseils d'élèves, à la vie de l'école.
- Les stagiaires travaillent souvent plus que des enseignant-es ou des suppléant-es, sans être rémunérés.
- Des documents officiels (UQAM, UdeM, CNESST, gouvernement du Québec) reconnaissent que les stages consistent en une **prestation réelle de travail**.

Des témoins externes (enseignant-es associés, superviseur-es, ex-cadres scolaires) confirment que les stagiaires assument une pleine charge d'enseignement et contribuent activement au fonctionnement de l'école.

1.2.2 Lien de subordination

Le lien de subordination est établi par :

- L'obligation des stagiaires de respecter l'horaire scolaire, le code de vie, les politiques internes des écoles.
- L'obligation de se conformer aux directives de l'enseignant-e associé-e, de la direction et du superviseur universitaire.
- L'évaluation constante par les employeurs (via les enseignant-es associé-es) et la direction scolaire.
- Des documents universitaires, de la CNESST et des centres de services scolaires (CSS) montrent clairement que les stagiaires sont intégrés dans la hiérarchie scolaire et sont encadrés comme des employé-es.

1.2.3 Entrave substantielle

Le Syndicat soutient que l'exclusion des stagiaires en enseignement de la définition de « salarié » dans le **Code du travail** constitue une **entrave substantielle** à trois droits fondamentaux :

1. **La liberté d'association**
2. **Le droit à la négociation collective**
3. **Le droit de grève**

Ces droits sont protégés par :

- **L'article 2d)** de la *Charte canadienne des droits et libertés*.
- **L'article 3** de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*.

L'entrave est dite « substantielle » lorsqu'un obstacle **empêche ou rend pratiquement impossible** l'exercice effectif des droits fondamentaux.

Dans ce cas :

- Les stagiaires **ne peuvent pas former de syndicat** en vertu du Code du travail.
- Ils/elles **n'ont aucun droit reconnu** à la négociation collective.
- Ils/elles **ne peuvent pas exercer le droit de grève de façon protégée**.

Cela les empêche de revendiquer :

- Des protections contre les abus ou les représailles.
- Un encadrement de leur charge de travail.
- Une reconnaissance salariale ou statutaire.
- Des conditions de stage minimales équitables.

Le Syndicat démontre également que les stagiaires **n'ont pas d'interlocuteur valable** pour négocier leurs conditions :

- **Les universités** (ex. UQAM, UdeM) **n'ont pas le pouvoir d'accorder les revendications principales**, car elles ne contrôlent ni les milieux de stage, ni les conditions de travail.
- **Les centres de services scolaires (CSS)**, bien qu'ils bénéficient de la prestation de travail des stagiaires, **n'ont aucun devoir légal** de négocier avec eux ni de modifier les conditions de stage.
- Ainsi, **aucun acteur institutionnel ne possède à la fois la compétence juridique et la volonté politique** pour répondre aux revendications des stagiaires.

En somme, **l'absence de statut syndical rend toute négociation structurellement impossible**, peu importe la bonne volonté ponctuelle des intervenants.

Le syndicat souligne que :

- Le droit d'association ne se limite pas à la création d'un groupe, mais inclut aussi **le droit de s'organiser collectivement dans un cadre légalement reconnu**.
- Or, sans reconnaissance par le Code du travail, les stagiaires **n'ont aucun statut juridique comme travailleuses et travailleurs**.
- Ils/elles peuvent être ignoré-es ou sanctionné-es pour des actions collectives (ex. grève, mobilisation, revendication).

Cette exclusion équivaut donc à **un déni concret de la liberté syndicale**.

Le Syndicat insiste sur le fait que :

- L'État **n'a pas démontré en quoi cette exclusion est nécessaire**.
- Aucun objectif pressing ou impératif n'a été soulevé pour justifier l'atteinte à ces droits fondamentaux.
- La situation actuelle **crée une hiérarchie arbitraire** entre les salarié-es reconnu-es et les stagiaires, alors que leurs tâches sont similaires.

L'exclusion a pour effet :

- De **criminaliser de fait** les actions collectives des stagiaires (grèves étudiantes, arrêts de stage).
- D'exposer les stagiaires à des **menaces de sanctions disciplinaires ou académiques**.
- De **forcer les stagiaires à revendiquer hors du cadre légal**, dans une zone grise, ce qui fragilise leurs mobilisations et leur sécurité.

Enfin, le syndicat montre que cette atteinte :

- N'est **ni minimale, ni justifiée** par un objectif légitime.
- Cible une **catégorie systématiquement marginalisée**, en l'occurrence des jeunes, des femmes et des personnes en formation.

- **Reproduit un modèle d'exploitation déguisée**, où des institutions publiques bénéficient d'un travail gratuit, sans devoir assumer les responsabilités d'employeur.

1.2.4 Effets disproportionnés de l'exclusion sur les femmes

L'exclusion des stagiaires du Code du travail a des **effets discriminatoires fondés sur le sexe**, car la très grande majorité des stagiaires en enseignement sont des **femmes**.

Principaux constats :

- L'enseignement, surtout au primaire, est une profession historiquement **féminisée**.
- Les femmes en stage doivent :
 - Travailler sans rémunération.
 - Gérer des responsabilités scolaires comparables à celles d'un poste régulier.
 - Souvent concilier leurs études, les stages et des charges familiales.

Effets :

- Cela **renforce la précarité économique des femmes**.
- Cela perpétue un **modèle sexiste** où le travail des femmes est invisibilisé, naturalisé et non rémunéré.
- Cette situation contrevient à **l'égalité réelle entre les sexes** et **entretient les écarts salariaux systémiques**.

1.2.5 Effets disproportionnés de l'exclusion sur les étudiant-es

L'exclusion a également des **conséquences lourdes sur les étudiant-es stagiaires**, en tant que groupe social distinct :

Principaux constats :

- Les stagiaires sont **privé-es de salaire** durant des semaines, voire des mois.
- Ils/elles **ne peuvent généralement pas maintenir un autre emploi** en parallèle en raison de la charge de travail exigée.
- Cela entraîne une **grande insécurité financière**, souvent aggravée par l'endettement étudiant.

Effets :

- **Les étudiant-es les plus précaires économiquement** (issus de milieux populaires, personnes racisées, etc.) sont **davantage affecté-es**.
- Cette précarité **limite l'accès à la profession** pour celles et ceux qui ne peuvent pas se permettre de travailler gratuitement pendant plusieurs semaines.
- Cela **renforce les inégalités sociales** dans le système d'éducation, à rebours des principes d'équité et d'inclusion.

1.2.6 Effets disproportionnés sur les jeunes

La grande majorité des stagiaires en enseignement sont de **jeunes adultes**, souvent dans la vingtaine. L'exclusion du Code du travail a donc un **effet discriminatoire fondé sur l'âge**.

Principaux constats :

- Ces jeunes entrent dans le monde du travail **par une porte marquée par l'exploitation**.
- Ils/elles **fournissent un travail complet**, sans reconnaissance ni salaire.
- Ils/elles **n'ont aucun droit collectif** ni recours en cas d'abus ou d'exploitation.

Effets :

- Cette situation **institutionnalise la précarité en début de carrière**.
- Elle **envoie un message dangereux** : le travail des jeunes n'a pas la même valeur ni les mêmes droits.
- Cela **fragilise leur rapport au travail syndiqué** et nuit à leur développement professionnel.

1.2.7 Absence de communauté d'intérêts avec les enseignant-es

Les employeur-es soutiennent que les stagiaires devraient être inclus dans les unités syndicales existantes des enseignant-es, car ils partageraient une « communauté d'intérêts ». Nous rejetons cet argument.

Raisons principales de l'absence de communauté d'intérêts :

1. Statuts juridiques distincts :

- Les enseignant-es sont des salarié-es rémunéré-es.
- Les stagiaires ne reçoivent **aucune rémunération** et n'ont **aucun lien d'emploi reconnu**.

2. Objectifs et conditions différents :

- Les stagiaires sont encore en **formation universitaire**, évalué-es dans le cadre de leur cheminement académique.
- Leurs conditions sont dictées par un **cadre tripartite** : université – centre de services scolaires – stagiaire, alors que les enseignant-es relèvent uniquement de leur employeur-e.

3. Revendications spécifiques :

- Les revendications des stagiaires portent sur : la rémunération de stage, la reconnaissance du travail gratuit, la protection académique lors de grèves ou mobilisations, etc.
- Ces enjeux sont **proprement liés à leur statut de stagiaire**, et non à celui d'un-e salarié-e syndiqué-e à plein statut.

4. Risque de dilution des intérêts :

- Si les stagiaires étaient intégrés à une unité d'enseignant-es déjà accréditée, **leurs priorités pourraient être mises de côté**, voire ignorées, faute de poids numérique ou politique.

1.3 Analyse

Dans cette section, on identifie les **textes législatifs et constitutionnels** sur lesquels on fonde nos arguments.

1.3.1 Dispositions pertinentes

Code du travail du Québec :

- **Article 1 I)** : définit un-e *salarié-e* comme une personne **qui travaille pour un employeur moyennant rémunération**.

Charte canadienne des droits et libertés :

- **Article 2 d)** : garantis la **liberté d'association**.
 - le droit à la négociation collective,
 - le droit à la grève,
 - et la protection contre les entraves substantielles à l'exercice de ces droits.
- **Article 15 (1)** : interdis toute **discrimination fondée sur des motifs comme le sexe, l'âge ou la condition sociale**, et exige un **traitement égal devant la loi**.
- **Article 1** : permet des restrictions aux droits garantis par la Charte, **à condition qu'elles soient raisonnables et justifiables dans une société libre et démocratique** (critère de proportionnalité selon l'arrêt *Oakes*).

Charte des droits et libertés de la personne du Québec :

- **Article 3** : garantis la **liberté d'association**, au même titre que la Charte canadienne.
- **Article 10** : interdis toute **discrimination fondée notamment sur le sexe, l'âge et la condition sociale**, dans l'exercice des droits reconnus par la Charte.

1.3.2 La notion de salarié au sens de l'article 1 I) du Code du travail

Le cœur du débat juridique porte sur cette définition du mot « **salarié** » dans le **Code du travail du Québec**, à l'article **1 I)** :

« une personne qui travaille pour un employeur **moyennant rémunération**. »

1.3.2.1 La notion de prestation de travail

Contexte juridique

L'article 1 1) du *Code du travail* définit un salarié comme une personne qui « travaille pour un employeur moyennant rémunération ». La première condition est donc la **prestation de travail**.

Les employeur-es et le Procureur général du Québec (PGQ) prétendent que les stagiaires **n'en fournissent pas**, car leurs activités seraient formatrices, non productives.

1. Témoignages directs des stagiaires

Des dizaines de déclarations sous serment montrent que les stagiaires :

- **Assument la charge d'enseignement :**
 - De la planification des cours jusqu'à leur animation,
 - Correction d'examens et de travaux,
 - Évaluation formative et sommative.
- **Effectuent des tâches comparables ou supérieures à celles d'un-e suppléant-e**, tout en n'étant pas rémunéré-es.
- **Participent à la vie scolaire :**
 - Réunions d'équipe, comités, communications avec les parents, comités EHDAA, portraits de classe, etc.
- **Travaillent sur des horaires complets**, souvent avec des heures supplémentaires à domicile.

2. Témoignages d'enseignant-es associé-es et de superviseur-es

Plusieurs enseignant-es confirmé-es, ayant reçu des stagiaires, ont attesté que :

- Les stagiaires prennent en charge **l'entièreté de leur tâche** au fil des stages, notamment au stage 4.
- Leur présence permet aux enseignant-es en poste de **rattraper des tâches qu'ils n'ont pas le temps de faire**, comme des corrections.
- Les stagiaires **s'intègrent pleinement à l'équipe-école**, sont traité-es comme des collègues, et accomplissent toutes les fonctions d'enseignement.

3. Reconnaissance institutionnelle de cette prestation

Des documents officiels confirment que les stages en enseignement :

- Reposent sur une **prise en charge réelle de la tâche d'enseignement** (documents de l'UQAM, UdeM, CNESST, etc.).
- Sont défini comme du « **travail** » dans les guides ministériels et universitaires.
- Comportent un cheminement professionnel clair : stagiaire → enseignant débutant.

Le ministère reconnaît que les stages peuvent inclure des **activités réelles de production de services**, ce qui constitue une prestation de travail.

4. Les stages au sens de la CNESST et du ministère de l'Éducation

Selon la CNESST :

- Un **stage de travail** implique la **réalisation d'activités concrètes**, comme rendre un service.

Selon le **Guide d'accompagnement des stages du MEQ** :

- Les stages de mise en œuvre de compétences (stages 3 et 4) impliquent :
 - Une **prise en charge complète des activités professionnelles**.
 - Une intégration à l'équipe-école.
 - La mobilisation de toutes les compétences attendues d'un-e enseignant-e.

5. Contradiction des employeurs eux-mêmes

Même les documents produits par les employeurs (centres de services scolaires, universités) reconnaissent que :

- Le ou la stagiaire **remplit des fonctions d'enseignement**,
- Sa journée est **équivalente à celle d'un-e salarié-e à temps plein**,
- Il/elle est attendu-e pour effectuer toutes les tâches professionnelles ordinaires.

1.3.2.2 L'existence d'un lien de subordination

Pourquoi est-ce important ?

Le lien de subordination est l'un des trois critères juridiques qui définissent le statut de « salarié » selon l'article 1 l) du *Code du travail* (avec la prestation de travail et la rémunération).

Le **lien de subordination** signifie qu'une personne exerce son travail **sous l'autorité et le contrôle d'un supérieur**, qui peut donner des directives, superviser le travail et en évaluer la qualité.

1. Les stagiaires sont intégrés à une hiérarchie scolaire structurée

Le Syndicat démontre que les stagiaires sont pleinement **insérés dans la chaîne de commandement** du milieu scolaire :

- **Ils doivent obéir aux directives de l'enseignant-e associé-e**, qui agit comme supérieur immédiat.
- **Ils reçoivent des directives de la direction de l'école**, notamment sur :
 - le code de vie,
 - les horaires,

- l'éthique professionnelle,
- la participation aux réunions d'équipe.

Ce sont donc **les mêmes types de rapports hiérarchiques** que ceux observés pour les salarié-es du réseau scolaire.

2. Des obligations strictes imposées aux stagiaires

De nombreux documents institutionnels (guides de stage, ententes universitaires, politiques des centres de services scolaires) imposent aux stagiaires de :

- **Se conformer aux règles et à la culture de l'école** (ponctualité, comportement, code vestimentaire).
- **Respecter l'horaire scolaire à la minute près.**
- **Prévenir toute absence et la justifier.**
- **Reprendre les journées manquées.**
- **Se soumettre à l'évaluation du personnel encadrant.**

Ces règles sont **identiques à celles imposées à des salarié-es.**

3. Les stagiaires sont évalué-es par des supérieur-es hiérarchiques

Leur performance est évaluée formellement :

- Par **l'enseignant-e associé-e** (comme un supérieur immédiat),
- Par la **direction d'école**, qui évalue leur intégration à la vie de l'établissement,
- Par le **superviseur universitaire**, qui agit comme médiateur entre l'université et le terrain.

L'évaluation est **constante, formalisée, documentée** et parfois accompagnée d'une lettre de recommandation ou d'un rapport d'appréciation.

4. Des tâches imposées, des attentes claires

Les stagiaires ne sont pas libres de décider de leur contenu de travail. Au contraire :

- Ils/elles doivent enseigner **selon les programmes en vigueur.**
- Ils/elles doivent **utiliser le matériel scolaire de l'établissement.**
- Ils/elles doivent **produire et modifier leurs planifications** en fonction des exigences de leur superviseur-e ou enseignant-e associé-e.

Il s'agit d'un **rapport d'autorité fonctionnel**, avec contrôle, supervision et devoir d'obéissance.

5. Reconnaissance de ce lien dans les documents officiels

Les documents des universités, des centres de services scolaires et du gouvernement :

- Parlent de **responsabilité partagée** entre le milieu de stage et l'établissement d'enseignement.
- Reconnaissent que **le comportement professionnel du stagiaire relève de la direction d'école**.
- Définissent le rôle du superviseur comme un **agent de suivi et de régulation**, comparable à un cadre.

6. La direction d'école exerce un rôle actif dans l'encadrement

Le personnel de direction :

- Rencontre les stagiaires au début et pendant le stage.
- Peut **intervenir pour mettre fin au stage** en cas de problème.
- Participe à **l'évaluation finale**, notamment au stage 4.
- **Décide de la qualité de l'insertion professionnelle du stagiaire** dans l'école.

Il ne s'agit pas d'une relation pédagogique pure, mais bien d'une **relation de travail avec encadrement administratif**.

1.3.2.3 L'exigence de rémunération

Contexte

Selon l'article 1 l) du *Code du travail*, pour être considéré-e comme un-e salarié-e, il faut :

« Travailler pour un employeur **moyennant rémunération**. »

C'est **cette exigence de rémunération** qui justifie légalement l'exclusion des stagiaires du Code du travail, même s'ils remplissent les autres critères (travail réel, lien de subordination).

1. Une exigence strictement formelle, mais injuste

Le Syndicat soutient que l'exigence de rémunération est :

- **Injustifiée** dans le contexte des stages en enseignement, car elle **nie la réalité concrète** du travail fourni.
- **Formelle et artificielle**, puisqu'elle repose sur une **absence volontaire de paiement** par l'État, et non sur l'absence de travail.
- Une façon de **contourner les protections minimales du droit du travail**, en refusant simplement de verser un salaire.

Résultat : les stagiaires **travaillent sans droits**, uniquement parce qu'ils ne sont pas rémunérés – ce qui **renforce leur précarité et leur vulnérabilité**.

2. Une exception problématique et discriminatoire

Le Syndicat souligne que :

- Les stagiaires effectuent **exactement les mêmes tâches que des salarié-es rémunéré-es**, parfois davantage.
- Certain-es stagiaires sont même **remplacé-es par des suppléant-es payé-es moins qualifié-es**, ce qui **illustre l'arbitraire de l'exclusion**.
- Cette logique crée une **distinction injustifiable** : deux personnes peuvent faire le même travail, mais l'une a des droits, l'autre non, **simplement en fonction du paiement ou non d'un salaire**.

3. Une exclusion incompatible avec les droits fondamentaux

L'exigence de rémunération a pour effet :

- **D'exclure systématiquement** les stagiaires de la liberté d'association garantie par les chartes.
- **D'empêcher toute syndicalisation ou tout recours légal**, peu importe l'intensité ou la qualité du travail fourni.
- D'avoir un **effet discriminatoire**, notamment envers :
 - les femmes (majoritaires dans les cohortes de stagiaires),
 - les jeunes,
 - les personnes issues de milieux précaires.

Le Syndicat soutient que cette exigence **porte atteinte aux articles 2d) et 15 de la Charte canadienne**, ainsi qu'aux articles 3 et 10 de la Charte québécoise.

4. Une exigence non essentielle à la notion de salarié-e

Le Syndicat rappelle qu'en droit du travail, ce n'est **pas la rémunération qui fait le salarié**, mais bien :

- **La réalité de la prestation de travail,**
- **L'intégration dans une hiérarchie,**
- **La contribution à la mission de l'employeur.**

Des jurisprudences canadiennes et internationales reconnaissent parfois comme « salarié-e » une personne **non rémunérée**, si elle travaille dans des conditions de subordination réelle.

5. Une disposition inopérante au regard des Chartes

Puisque l'exigence de rémunération :

- Exclut injustement les stagiaires du Code du travail,
- Repose sur un critère arbitraire,
- Entraîne des **violations de droits fondamentaux**,

le Syndicat demande au Tribunal **de déclarer cette exigence inopérante**, dans le cas des stagiaires en enseignement.

Cela permettrait :

- De reconnaître leur statut de salarié-es.
- De leur accorder le droit de se syndiquer.
- D'ouvrir la voie à une reconnaissance pleine et entière de leur travail.

1.3.3 L'exclusion des stagiaires en enseignement de l'application du Code du travail constitue une entrave substantielle à leur liberté d'association, de même qu'à leur droit de grève et de négociation collective, protégés par l'alinéa 2d) de la Charte canadienne et l'article 3 de la Charte québécoise

Cadre juridique applicable

- **Article 2d)** de la *Charte canadienne des droits et libertés* protège :
 - La **liberté d'association**,
 - Incluant le droit à la **négociation collective**,
 - Et le **droit de grève** (selon la jurisprudence : *Health Services, Fraser, Mounted Police, Saskatchewan Federation of Labour*).
- **Article 3** de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* garantit aussi la **liberté d'association**, dans un sens substantiel.

1. L'effet concret de l'exclusion des stagiaires du Code du travail

Le Syndicat affirme que l'exclusion des stagiaires en enseignement du Code du travail **porte une atteinte grave et directe** à ces droits fondamentaux :

- Les stagiaires **ne peuvent pas former un syndicat reconnu**.
- Ils/elles **ne peuvent pas déposer de requête en accréditation**.
- Aucune obligation de négociation n'est imposée à leur « employeur » (centre de services scolaire).
- Ils/elles **ne bénéficient d'aucune protection** en cas de grève ou d'action collective.

En d'autres mots : **leurs droits d'association, de grève et de négociation sont théoriques, mais non exerçables**.

2. Ce que signifie une « entrave substantielle »

Selon la jurisprudence de la Cour suprême, une entrave est « substantielle » lorsqu'elle :

- **Empêche ou restreins de façon importante** la capacité des personnes à agir collectivement.
- **Frustre l'essence même du droit**, même sans interdiction formelle.

Ici, le critère est clairement satisfait : l'exclusion **rend légalement impossible** tout mécanisme collectif encadré.

3. L'effet paralysant sur toute forme d'organisation

Le Syndicat souligne que :

- Les stagiaires **peuvent bien se mobiliser de manière informelle (ex. grève étudiante)**, mais leurs actions :
 - Ne sont **pas reconnus légalement**.
 - Les exposent à des **sanctions académiques ou disciplinaires**.
 - **Ne forcent aucune institution à négocier avec eux**.
- L'absence de cadre légal **fragilise leurs mobilisations**, les rend vulnérables et inefficaces.

Cela crée une forme de « **vide syndical** » **forcé**, où les stagiaires sont considérés comme assez utiles pour travailler, mais **pas assez pour être représenté**.

4. L'absence de justification raisonnable

Le gouvernement n'a présenté **aucun objectif légitime ou raisonnable** pouvant justifier une atteinte aussi sévère aux droits des stagiaires :

- Aucun besoin impérieux de politique publique n'est démontré.
- L'absence de rémunération est une **décision politique**, non une nécessité fonctionnelle.
- L'exclusion n'est **ni proportionnelle** ni nécessaire.

Cette atteinte **ne résiste donc pas à l'analyse fondée sur l'article 1 de la Charte canadienne** (test de l'arrêt *Oakes*).

5. L'argument de l'autonomie universitaire ou de la nature pédagogique du stage ne tient pas

Le Syndicat rejette l'argument selon lequel les stages relèveraient d'un simple contexte de formation :

- **Les stagiaires effectuent une prestation de travail complète**, dans un environnement institutionnel, au bénéfice direct des employeurs (centres de services scolaires).
- Le **fait qu'un stage ait une composante pédagogique** n'enlève rien à la réalité juridique du **travail encadré et productif**.

1.3.4 L'exclusion des stagiaires en enseignement de la définition de « salarié » constitue de la discrimination fondée sur le sexe, la condition sociale et l'âge, au sens des articles 3 et 10 de la Charte québécoise et de l'article 15 de la Charte canadienne, et cette discrimination n'est pas sauvegardée par l'article premier de la Charte canadienne

1.3.4.1 Le cadre d'analyse applicable à la discrimination au sens de l'article 15 de la Charte canadienne

Contexte

L'article **15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés** garantit :

« le droit à l'égalité devant et dans la loi, ainsi qu'à la même protection et au même bénéfice de la loi, **indépendamment notamment de la race, du sexe, de l'âge, ou de la condition sociale.** »

Cette disposition interdit **les traitements inéquitables qui entraînent une exclusion, un désavantage ou une stigmatisation** fondée sur des motifs illicites (appelés *motifs analogues*).

1. Le test juridique en deux étapes (jurisprudence Kapp et Fraser)

La Cour suprême du Canada applique un **test en deux volets** pour déterminer s'il y a eu discrimination au sens de l'article 15(1) :

Étape 1 : Un traitement différencié fondé sur un motif interdit

- Il faut démontrer que la **loi ou la politique crée une distinction** dans la manière dont une personne ou un groupe est traité.
- Cette distinction doit reposer sur **un motif interdit** par la Charte (ex. : sexe, âge, condition sociale).

Dans le cas présent :

- Les stagiaires sont **exclus du Code du travail** à cause d'une **caractéristique liée à leur condition** (ex. : **statut non rémunéré, étudiant-e, jeune**).
- Cette exclusion touche **des groupes historiquement désavantagés** (femmes, jeunes, personnes précaires).

Étape 2 : Cette distinction a-t-elle un effet discriminatoire ?

- Il faut ensuite démontrer que la distinction **renforce, perpétue ou crée un désavantage**.
- Ce désavantage peut être :
 - Économique (perte de revenus, précarité),
 - Statutaire (absence de protection juridique),
 - Symbolique (infériorisation, stigmatisation),
 - Structurel (impossibilité de revendiquer, absence de pouvoir collectif).

Le Syndicat montre que l'exclusion :

- **Empêche les stagiaires d'exercer leurs droits fondamentaux.**
- **Renforce les inégalités existantes**, surtout pour les femmes, les jeunes et les personnes issues de milieux moins favorisés.
- Reproduit une logique où certaines personnes **travaillent sans protection ni reconnaissance** simplement à cause de leur statut.

2. Les effets discriminatoires sont analysés dans leur contexte social

Le test de la Cour suprême impose de considérer :

- Le **contexte historique et social** des personnes concernées.
- Le **caractère systémique du désavantage**.
- L'existence ou non de **stigmates sociaux** associés au groupe touché.

Dans ce cas :

- Les stagiaires sont **majoritairement jeunes, femmes et peu rémunéré-es**.
- Ils/elles **assurent une charge de travail équivalente à celle d'un·e salarié-e**, sans protection.
- Leur exclusion **s'appuie sur des stéréotypes et une invisibilisation du travail de formation**.

1.3.4.2 Le cadre d'analyse applicable à la discrimination au sens des articles 3 et 10 de la Charte québécoise

1. Le test juridique en deux étapes

Comme pour la Charte canadienne, la jurisprudence québécoise (ex. : *Commission des droits de la personne c. Montréal, Groupe Pages Jaunes*) applique un **test à deux volets** pour reconnaître une discrimination :

Étape 1 : Identification d'un motif de distinction interdit

Il faut démontrer que :

- Une **distinction, exclusion ou préférence** est faite à l'égard d'une personne ou d'un groupe.
- Cette distinction est fondée sur **un des motifs interdits** (ex. : sexe, âge, condition sociale).

Le Syndicat affirme que l'exclusion des stagiaires du Code du travail constitue une **distinction fondée à la fois sur le sexe, l'âge et la condition sociale** :

- Majorité de femmes dans les stages,
- Jeunes en formation,

- Sans rémunération et souvent dans une situation financière précaire.

Étape 2 : L'effet de la distinction porte atteinte à un droit protégé

Il faut ensuite démontrer que la distinction **empêche l'exercice d'un droit ou d'une liberté** garantie par la Charte.

Ici :

- L'exclusion empêche l'exercice de la **liberté d'association** (art. 3).
- Elle prive les stagiaires de **droits syndicaux, de représentation, de recours collectifs**, etc.

2. Une discrimination même sans intention malveillante

Le Tribunal des droits de la personne a reconnu que :

- Une mesure **peut être discriminatoire même sans intention consciente de discriminer**.
- Ce qui compte, c'est **l'effet différentiel négatif** sur un groupe protégé.

L'exclusion des stagiaires, bien qu'universelle dans sa formulation (elle vise tous ceux et celles sans rémunération), a des **effets réels plus lourds** sur certains groupes historiquement marginalisés.

3. L'analyse contextuelle est essentielle

La Charte québécoise exige une lecture **contextuelle et systémique** de la discrimination :

- Le statut des stagiaires (jeunes, femmes, précaires) les rend **particulièrement vulnérables**.
- Le traitement différencié **perpétue des inégalités sociales et économiques existantes**.
- Il contribue à **banaliser et reproduire** une forme d'exploitation du travail formatif.

1.3.4.3 Le motif de discrimination du sexe protégé par la Charte canadienne et la Charte québécoise

1. Cadre juridique applicable

Le **sexe** est un **motif de discrimination interdit** :

- **En vertu de l'article 15(1)** de la *Charte canadienne des droits et libertés*,
- Et de **l'article 10** de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

Ces dispositions protègent contre les règles, pratiques ou lois qui ont pour effet de **désavantager les femmes**, même sans intention explicite de discrimination.

2. Le secteur de l'enseignement est fortement féminisé

Le Syndicat démontre que l'exclusion des stagiaires du Code du travail a **des effets discriminatoires fondés sur le sexe**, car les stagiaires en enseignement sont :

- **À 85 à 95 % des femmes**, selon les niveaux scolaires,
- Insérées dans une profession historiquement féminisée,
- Soumises à un modèle de **travail gratuit** dans le cadre du stage,
- Obligées de conjuguer charge scolaire, travail non rémunéré, parfois parentalité et emploi alimentaire.

Cette situation **renforce les stéréotypes de genre** liés au don de soi, à l'abnégation, et à la naturalisation du travail de soin.

3. L'exclusion des stagiaires aggrave les inégalités systémiques

L'effet de l'exclusion des stagiaires du Code du travail est de :

- **Renforcer l'écart salarial entre les hommes et les femmes**, puisque plusieurs semaines/mois de travail ne sont pas rémunérées.
- **Décourager l'entrée ou le maintien des femmes** dans la profession.
- **Créer une charge mentale et financière disproportionnée** pour les étudiantes.
- **Empêcher l'accès aux recours syndicaux** et donc à la défense collective de leurs droits.

Cela contribue à une **forme contemporaine de sexismes structurels**, par l'exclusion du travail des femmes de toute reconnaissance juridique.

4. La jurisprudence reconnaît la discrimination fondée sur le sexe même sans intention

Le Syndicat s'appuie sur des décisions comme *Fraser et Brooks c. Canada Safeway* pour rappeler que :

- Il n'est **pas nécessaire de prouver une intention discriminatoire**.
- Il suffit que la mesure en cause ait pour **effet d'exclure ou désavantager un groupe protégé**, ici les femmes.
- L'État a **l'obligation de corriger les inégalités structurelles**, pas de les reproduire.

5. L'argument de la neutralité de la disposition est rejeté

Même si l'exclusion vise tous les stagiaires non rémunérés (hommes ou femmes), **son effet est généré** :

- Elle touche **majoritairement des femmes**, dans un secteur à prédominance féminine.
- Elle **renforce une inégalité historique**, où le travail des femmes est souvent :
 - Non rémunéré,

- Non reconnu,
- Non protégé.

1.3.4.4 Le motif de discrimination de la condition sociale protégé par la Charte québécoise

1. Fondement juridique : l'article 10 de la Charte québécoise

L'article **10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec** interdit la discrimination fondée sur plusieurs motifs, dont **la condition sociale**.

La **condition sociale** réfère aux caractéristiques comme :

- Le **niveau de revenu**,
- Le **statut socio-économique**,
- L'**occupation ou la profession** (ou l'absence de profession),
- La **situation d'études ou de formation**,
- Le fait de **dépendre d'un revenu insuffisant ou de l'aide de l'État**.

Ce motif vise à protéger **les personnes en situation de précarité ou de vulnérabilité économique**.

2. Les stagiaires en enseignement sont en situation de condition sociale défavorable

Le Syndicat démontre que les stagiaires :

- **Sont sans revenus pendant leur stage**, souvent plusieurs semaines ou mois,
- Doivent **payer leurs frais de scolarité**, matériel, transport, logement, etc.,
- **N'ont droit ni à un salaire ni à des compensations obligatoires**,
- Se trouve **dans l'impossibilité d'occuper un emploi rémunéré durant le stage** (notamment au stage 4, qui est à temps plein),
- Dépend parfois de **l'aide de leurs proches ou d'un endettement accru**.

Leur **statut d'étudiant-e stagiaire non rémunéré-e** est une forme claire de **condition sociale défavorable**, reconnue par la jurisprudence québécoise.

3. Reconnaissance par les tribunaux

Les tribunaux québécois ont reconnu que :

- La **condition sociale est un motif prohibé de discrimination**, même s'il est parfois plus difficile à faire valoir.
- Elle englobe **les situations de dépendance, de précarité ou d'exclusion économique**.
- Une mesure apparemment neutre **peut être discriminatoire si elle affecte de manière disproportionnée des personnes vulnérables**.

Dans ce cas, l'exclusion des stagiaires du Code du travail **crée un effet discriminatoire sur les personnes en situation de condition sociale fragile.**

4. L'exclusion aggrave les inégalités économiques et sociales

Le Syndicat souligne que :

- L'État tire profit du **travail gratuit d'un groupe déjà précarisé,**
- Il **refuse de leur accorder les protections minimales** reconnues aux autres salarié·es,
- Il **reproduit une hiérarchie sociale injuste**, où certaines personnes travaillent sans pouvoir se défendre ou revendiquer.

Cela **institutionnalise une forme d'exploitation légale** fondée sur la condition sociale.

5. Impossibilité de négocier avec les véritables décideurs

Même lorsqu'ils ou elles s'organisent collectivement, les stagiaires :

- **Ne peuvent pas négocier avec les universités ni les centres de services scolaires**, car ceux-ci **n'ont pas le pouvoir de modifier les conditions structurelles** des stages (rémunération, statut, reconnaissance).
- Se heurtent à **une responsabilité diluée entre plusieurs institutions**, sans interlocuteur clair.
- Ne peuvent donc **faire valoir leurs droits ni modifier leur condition sociale par l'action collective.**

Cela **renforce leur impuissance**, ce qui constitue un **effet discriminatoire structurel** au sens de la Charte québécoise.

1.3.4.5 Le motif de discrimination de l'âge protégé par la Charte québécoise

1. Fondement juridique : article 10 de la Charte québécoise

L'article **10** de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* interdit la discrimination fondée sur l'**âge**, au même titre que le sexe, la condition sociale, la religion, etc.

La **notion d'âge** comprend aussi bien les personnes âgées que les **jeunes adultes**. Il s'agit d'un motif protégé, **quelle que soit la direction du préjugé ou du désavantage.**

2. Les stagiaires sont massivement jeunes et touché·es de façon disproportionnée

Le Syndicat démontre que l'exclusion des stagiaires du Code du travail **crée un désavantage fondé sur l'âge**, car :

- Les stagiaires sont **en très grande majorité de jeunes adultes**, souvent entre **20 et 30 ans.**
- Ils/elles sont à **un moment charnière de leur vie professionnelle**, sans pouvoir encore accéder aux protections légales minimales.

- Ce sont **les seules personnes qui doivent fournir du travail à temps plein sans rémunération ni droit collectif**, uniquement parce qu'elles sont en formation initiale.

L'exclusion du Code du travail **touche ainsi de façon systématique un groupe d'âge précis**, ce qui constitue un **effet discriminatoire fondé sur l'âge**.

3. Un traitement inégal basé sur le cycle de vie

Le traitement réservé aux stagiaires en enseignement :

- Repose sur une logique implicite selon laquelle les **jeunes doivent "faire leurs preuves" gratuitement** avant d'accéder à des droits.
- Crée un **deux poids deux mesures générationnel** :
 - Les **travailleur-ses en emploi** (souvent plus âgé-es) bénéficient de protections juridiques.
 - Les **jeunes en insertion professionnelle** (les stagiaires) en sont **exclus**.

Cela **pénalise les jeunes** au moment où ils/elles sont le plus vulnérables économiquement, et **renforce les inégalités intergénérationnelles**.

4. La jurisprudence reconnaît l'âge comme motif autonome de discrimination

Le Tribunal des droits de la personne et la jurisprudence québécoise ont établi que :

- L'**âge** est un motif protégé **même en l'absence de mauvaise intention**.
- Un traitement apparemment neutre peut être **discriminatoire s'il touche de manière disproportionnée une tranche d'âge précise**.
- Les **jeunes adultes** sont des sujets de droit à part entière et ne peuvent être privés de protections fondamentales **sous prétexte de formation ou d'apprentissage**.

5. L'exclusion des stagiaires n'est pas justifiée par un objectif urgent et réel

Le gouvernement ne démontre **aucune nécessité impérieuse** de priver les jeunes stagiaires :

- De rémunération,
- De droit à la syndicalisation,
- De recours en cas d'abus ou de mauvaises conditions de travail.

Cette **discrimination fondée sur l'âge** n'est ni **raisonnable ni proportionnelle**, au sens de la Charte.

1.3.5 L'unité de négociation proposée par le Syndicat

Objectif de la section

Nous voulons démontrer que **l'unité de négociation qu'il propose est appropriée**, au regard des principes établis par le *Code du travail* et la jurisprudence.

Il cherche ainsi à convaincre le tribunal administratif du travail (**TAT**) de l'accepter, même si elle est atypique.

1.3.5.1 Les principes pertinents en matière de détermination de l'unité et leur application

1. Principes généraux en droit du travail

Le Tribunal applique une série de principes pour évaluer si une unité de négociation est valide et appropriée. Les plus importants sont :

a. La communauté d'intérêts

- Les membres d'une unité doivent partager des caractéristiques semblables : fonctions, conditions de travail, statut.
- Ce critère est **souple** : l'unité n'a pas besoin d'être parfaitement homogène.

Ici, les stagiaires partagent une **expérience commune** :

- Stage non rémunéré,
- Tâches pédagogiques réelles,
- Encadrement similaire par l'UQAM et le milieu scolaire,
- Absence de droits syndicaux.

b. La rationalité administrative ou organisationnelle

- L'unité proposée doit **correspondre à une structure existante ou fonctionnelle**.
- Elle doit **favoriser une gestion cohérente des relations de travail**, sans complexité excessive.

Le lien institutionnel entre les stagiaires et l'**UQAM** est central :

- Attribution des stages,
- Encadrement académique,
- Évaluation et sanctions,
- Lien pédagogique commun.

Le Syndicat reconnaît que les stagiaires sont dans divers milieux scolaires (CSS, écoles), mais **leur seule référence organisationnelle constante est l'UQAM**.

c. Le droit à une représentation significative

- Une unité doit **permettre aux personnes concernées d'exercer concrètement leur liberté d'association**.
- On favorise une unité même atypique si **c'est la seule qui donne une voix collective à un groupe jusqu'alors exclu**.

Les stagiaires sont **actuellement sans aucune représentation reconnue** : cette unité leur permettrait **d’avoir accès à des mécanismes de revendication et de protection**.

2. Application au cas présent

Le Syndicat applique ces principes à la situation des stagiaires et conclut que :

L’unité fondée sur l’UQAM :

- Regroupe une **communauté d’intérêts fonctionnelle**,
- Corresponds à une **réalité organisationnelle et pédagogique claire**,
- Permet une **représentation équitable et efficace**,
- Ne contrevient à aucun principe du Code du travail.

Alternatives rejetées :

- Une unité par **centre de services scolaire** serait **impraticable** (plusieurs centaines de lieux de stage).
- Une unité par **milieu d’accueil** créerait une fragmentation incohérente.
- Une unité regroupant **tous les stagiaires du Québec** serait trop large et difficile à gérer.

1.3.5.2 L’argument du caractère irrecevable des requêtes en accréditation en raison de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublics (LRNCSP)

1. Le cœur de l’objection

Certaines parties prétendent que la requête en accréditation du Syndicat serait **irrecevable**, car :

Les stages se déroulant dans les milieux scolaires publics, ceux-ci seraient régis par une loi spéciale : la **LRNCSP**.

Cette loi prévoit un **régime spécifique de négociation collective** pour les salarié-es du secteur public (éducation, santé, etc.) — distinct du régime général du *Code du travail*.

2. Réponse du Syndicat : cette objection n’a pas lieu d’être

Le Syndicat rejette fermement cette prétention, en expliquant que :

a. Les stagiaires ne sont pas des salarié-es du secteur public

- Iels ne sont **ni rémunéré-es, ni embauché-es**, ni engagé-es par les centres de services scolaires (CSS).
- Iels ne bénéficient **d’aucune des protections** prévues par la LRNCSP.

- Leur **unique statut juridique** est celui d'**étudiant-e effectuant un stage dans le cadre d'un programme universitaire**.

Par conséquent, **la LRNCSP ne s'applique pas** à eux/elles.

b. La relation de travail est plutôt entre le/la stagiaire et l'UQAM

- L'UQAM :
 - Encadre leur stage,
 - Évalue leur performance,
 - Peut les sanctionner ou interrompre leur cheminement.
- Les stagiaires **n'ont aucun contrat de travail avec le CSS**, et ne sont pas inscrits à ses effectifs.

L'unité de négociation vise **les relations de travail autour du stage comme condition de formation universitaire**, non celles du secteur public syndiqué.

c. Aucun des objectifs de la LRNCSP n'est menacé

La LRNCSP vise à :

- Éviter une trop grande fragmentation syndicale dans le secteur public,
- Maintenir la stabilité des relations de travail dans les services publics.

Or :

- Le Syndicat ne cherche **pas à morceler une unité déjà syndiquée**,
- Iels visent à **créer une unité pour un groupe complètement exclu de toute négociation**,
- Leur action **n'interfère pas avec les unités d'enseignement déjà accréditées** (ex. : syndicats de professeur-es ou de personnel enseignant du CSS).

Il n'y a **aucun conflit d'appartenance ni de juridiction**.

d. Appui de la jurisprudence

Le Syndicat souligne que :

- La jurisprudence a reconnu que la LRNCSP **n'empêche pas la création d'unités syndicales dans des contextes particuliers**, quand le lien d'emploi ne relève pas directement de l'État.
- Les stages constituent un **régime de travail distinct** — transitoire, formatif, non conventionné — qui échappe au cadre rigide de la LRNCSP.

1.4 Conclusion recherchée

Objectif général de la requête

Le Syndicat demande au tribunal administratif du travail (TAT) de :

1. **Reconnaître les stagiaires en enseignement comme des salarié-es** au sens du *Code du travail*,
2. **Accorder l'accréditation syndicale** à l'unité de négociation proposée,
3. **Déclarer inopérante ou inconstitutionnelle** la disposition du Code du travail qui les exclut (en raison de l'exigence de rémunération).

Ces conclusions s'appuient à la fois sur le **droit du travail**, le **droit constitutionnel** et les **principes d'égalité et de liberté d'association**.

1. Requête principale : Reconnaître le statut de salarié-e

Le Syndicat demande que le Tribunal :

- **Interprète la notion de « salarié » au sens de l'article 1 l)** du *Code du travail* de manière **large et inclusive**,
- En tenant compte des **obligations réelles imposées aux stagiaires**, notamment :
 - Une prestation de travail significative,
 - Un lien de subordination pédagogique et administratif,
 - Des contraintes équivalentes à celles d'un emploi.

Conclusion : les stagiaires **remplissent les critères objectifs** d'une relation de travail, **même sans rémunération directe**.

2. Requête constitutionnelle : Inopérabilité de l'exigence de rémunération

Le Syndicat demande au Tribunal de **rendre inopérante** (ou inconstitutionnelle) la partie de l'article 1 l) du Code du travail qui exige une rémunération pour qu'il y ait salariat, car :

- Elle **viole les droits garantis** :
 - Par **l'article 2d)** de la *Charte canadienne* (liberté d'association, négociation collective et grève),
 - Par **les articles 3 et 10** de la *Charte québécoise* (liberté d'association et égalité),
- Elle crée une **discrimination fondée sur le sexe, l'âge et la condition sociale**,
- Elle **empêche structurellement** l'organisation syndicale des stagiaires.

Conclusion : la disposition est **incompatible avec les Chartes**, et doit être **écartée ou interprétée de manière compatible avec les droits fondamentaux**.

3. Requête en accréditation : Unité de négociation centrée sur l'UQAM

Le Syndicat demande au Tribunal :

- De reconnaître comme **valide et appropriée** l'unité de négociation regroupant :
« Les personnes effectuant un stage crédité en enseignement dans un programme de l'UQAM. »

- Peu importe :
 - Le centre de services scolaire,
 - Le niveau d'enseignement,
 - Le lieu du stage.

Conclusion : l'unité est **cohérente, fonctionnelle et représentative**, car elle s'appuie sur le **lien institutionnel avec l'UQAM**, seul dénominateur commun.

4. Rejet des objections d'irrecevabilité (LRNCSP)

Le Syndicat demande au Tribunal de **rejeter l'argument selon lequel la LRNCSP empêcherait la formation de cette unité**, puisque :

- Les stagiaires **ne sont pas des salarié-es du secteur public**,
- Ils/elles **n'entrent pas dans le champ d'application** de cette loi.

Conclusion : **le Code du travail s'applique**, et **la requête est recevable**.

2. Centre de services scolaires

2.1 Salarié

2.1.1 Mise en contexte

Les intimé-es exposent d'abord le **contexte général du litige** :

Le Syndicat tente de faire reconnaître que les stagiaires en enseignement devraient être considérés comme des **salarié-es** au sens du *Code du travail* du Québec, et donc avoir droit à l'accréditation syndicale, à la négociation collective et au droit de grève.

Mais selon les intimé-es, cette position entre **en contradiction directe avec la définition actuelle** de « salarié-e » prévue par l'**article 1 D)** du *Code du travail*, qui exige trois éléments :

1. Une **prestation de travail**,
2. Un **lien de subordination**,
3. Une **rémunération**.

Les stagiaires **ne reçoivent aucune rémunération** pour leur stage. Or, l'exigence de rémunération est un critère **essentiel** à la reconnaissance du statut de salarié-e.

Les intimé-es insistent sur le fait que :

- Le **Code du travail ne reconnaît pas une relation de travail bénévole ou formatrice** comme une relation de travail juridiquement protégée.
- Le **stage est un cadre pédagogique** imposé par le programme universitaire, dans lequel l'étudiant-e **doit démontrer des compétences**, mais ne peut pas revendiquer des conditions de travail.
- Il ne s'agit pas d'un vide juridique ou d'un oubli du législateur, mais d'un **choix clair et délibéré** du droit du travail de **ne pas inclure les stagiaires non rémunérés**.

2.1.1.1 La relation entre l'université et l'étudiant et son libre choix de suivre le programme, comprenant une formation théorique et pratique

Les intimé-es soutiennent que la relation entre un·e étudiant-e et l'université est **de nature pédagogique et non contractuelle au sens du droit du travail**. Cette relation repose sur :

- Le **libre choix** de l'étudiant-e de s'inscrire à un programme,
- Une série d'**exigences académiques** à respecter,
- Une formation composée d'enseignements **théoriques et pratiques**, incluant le stage.

Le stage ne constitue donc **pas une relation d'emploi**, mais une **étape obligatoire d'apprentissage**, encadrée par le règlement pédagogique de l'université.

Caractéristiques de la relation universitaire (selon les intimé-es)

1. **Lien volontaire et contractuel d'enseignement**
 - L'étudiant-e **accepte volontairement** les conditions de formation.

- Il ou elle est **libre de choisir** son université, son programme, ou d'y mettre fin.
 - Ce lien est **asymétrique**, mais **pas de subordination professionnelle** comme dans un contrat de travail.
2. **Aucune obligation de résultat de la part de l'université**
- L'université **ne s'engage pas à une contrepartie directe** comme un salaire.
 - Elle offre plutôt **des moyens d'apprentissage**, dans un objectif de formation personnelle et professionnelle.
3. **Le stage est une extension de la formation**
- Il s'intègre au cursus comme **composante évaluée**.
 - =L'étudiant·e **ne travaille pas pour l'université ni pour un employeur**, mais **remplit une exigence académique**.
 - Il s'agit d'une **simulation ou mise en situation professionnelle**, et non d'un emploi réel.

Conséquences juridiques selon les intimé-es

- Puisque l'étudiant·e **accepte d'avance les modalités du programme**, y compris les stages non rémunérés, il n'existe **aucune forme de coercition ou de rapport d'emploi**.
- L'université n'est donc **pas un employeur**, mais un **prestataire de service éducatif**.
- Le stage est une **obligation pédagogique choisie**, et non une **relation économique régie par le Code du travail**.

Appuis jurisprudentiels

Les intimé-es invoquent plusieurs jugements qui établissent que :

- La relation entre un·e étudiant·e et son université **n'implique pas de subordination économique**.
- Les obligations du stage relèvent **de la pédagogie**, et non du droit du travail.
- Le fait que le stage bénéficie à l'établissement d'accueil (exemples, école, hôpital) **n'est pas suffisant** pour conclure à une relation d'emploi.

Refus d'assimiler le stage à un emploi

Les intimé-es concluent que :

- Assimiler le stage à une relation d'emploi reviendrait à **détourner le sens même du système de formation universitaire**.
- Cela **forcerait une logique salariale** dans des programmes construits sur un principe de **qualification par la pratique**, et non sur un rapport marchand.

2.1.1.2 L'objectif de l'étudiant: accéder à la profession enseignante

Dans le cadre de la contestation de la reconnaissance des stagiaires comme salarié-es, les intimé-es insistent sur une idée centrale :

Le stage n'est **pas un emploi**, mais une **composante formatrice** essentielle au parcours académique des étudiant-es en enseignement.
L'étudiant-e n'agit pas comme travailleur-euse, mais comme **candidat-e à la profession**.

1. Le stage : une exigence académique et réglementaire

- Dans les programmes de formation à l'enseignement, **les stages sont obligatoires** pour compléter le baccalauréat.
- Cette obligation découle :
 - Des **règlements pédagogiques** des universités,
 - Des **exigences du ministère de l'Éducation** et des ordres professionnels.
- Les stages sont **intégrés dans la structure du programme** : ils sont crédités, évalués, et doivent être réussis pour obtenir le diplôme.

Il s'agit donc d'un **outil d'évaluation professionnelle**, et non d'un emploi rémunéré.

2. Une finalité professionnelle, mais pas économique

- Le **but du stage** est de permettre à l'étudiant-e de :
 - Mettre en pratique ses apprentissages,
 - Démontrer ses compétences pédagogiques,
 - Se qualifier pour obtenir un **brevet d'enseignement**.
- Le **stade du stage** est une **étape de transition**, dont l'objectif est **l'entrée future dans le marché du travail**, pas l'accès immédiat à des droits de salarié-e.

L'étudiant-e n'agit pas comme un-e travailleur-e, mais comme **un-e aspirant-e à une profession réglementée**, suivant un parcours défini.

3. Absence de volonté contractuelle d'embauche

- Les intimé-es rappellent que :
 - Il n'existe **aucun contrat d'embauche** entre l'étudiant-e et l'établissement de stage,
 - Aucun salaire n'est versé,
 - Aucune **relation bilatérale de travail** n'est créée entre les parties.
- Le lien de stage est **pédagogique**, fondé sur la relation entre :
 - L'université (qui encadre),

- L'étudiant-e (qui apprend),
- Et l'établissement d'accueil (qui collabore à la formation).

Ce n'est donc pas une situation où une personne « offre sa force de travail » contre rémunération, comme l'exige le Code du travail.

4. Appui dans la jurisprudence

Les intimé-es invoquent la jurisprudence québécoise et canadienne qui reconnaît que :

- Un stage réalisé dans le cadre d'un programme universitaire **n'équivaut pas à une relation d'emploi**, même s'il est exigeant.
- La **finalité pédagogique** prime : on ne peut pas confondre une **mise en situation professionnelle** avec une **véritable prestation de travail** générant un contrat de travail.

La Cour a confirmé dans plusieurs cas que **l'intention de l'étudiant-e est décisive** : il ou elle agit pour apprendre, non pour gagner un revenu.

2.1.1.3 Bref rappel relatif aux mesures d'attraction et de rétention offertes aux étudiants

Idée centrale : Des mesures de soutien existent déjà — mais elles sont d'ordre pédagogique et incitatif, pas syndical ou contractuel

1. Objectif des mesures : attirer et retenir des futur-es enseignant-es

- Le gouvernement québécois a mis en place **plusieurs programmes de soutien financier** dans les dernières années pour :
 - Encourager l'inscription dans les programmes de formation à l'enseignement,
 - Aider les étudiant-es à compléter leur formation (notamment durant les stages),
 - Favoriser la **poursuite vers l'obtention du brevet**.

2. Types de mesures identifiées par les intimé-es

Les intimé-es mentionnent notamment :

a. Bourses incitatives

- Par exemple, des bourses versées en 3e et 4e année de baccalauréat en enseignement.
- Montants significatifs pouvant atteindre plusieurs milliers de dollars.
- **But : alléger le fardeau financier** des stages non rémunérés.

b. Primes d'attraction et de rétention

- Offertes dans certaines régions ou disciplines en pénurie (ex. : mathématiques, sciences, enseignement au primaire).
- Elles visent à **encourager l'établissement dans des milieux moins attractifs**.

c. Subventions pour stages en milieux spécifiques

- Des incitatifs existent pour les stages réalisés dans des milieux éloignés, autochtones ou en contexte d'adaptation scolaire.

3. Argument juridique : ces mesures ne créent aucune relation d'emploi

- Les bourses et primes ne sont **pas des salaires**, mais des **aides financières conditionnelles à la réussite ou à la persévérance**.
- Elles ne sont **pas versées par un employeur**, mais par l'État, via les ministères ou programmes spécifiques.
- Elles n'impliquent **aucune contrepartie contractuelle directe** ni **aucun lien de subordination**.

4. Portée de l'argument

Les intimé-es s'appuient sur cette réalité pour soutenir que :

- Le gouvernement a **délibérément choisi** un mode d'intervention **hors du droit du travail** pour soutenir les stagiaires.
- Il s'agit d'une **reconnaissance de leur contribution** et de leurs besoins, **sans pour autant créer un statut de salarié-e**.

Par conséquent, les mesures d'aide existantes témoignent d'une **prise en charge étatique adaptée**, qui ne passe pas par une syndicalisation ni par une requalification juridique des stages.

2.1.1.4 Le consentement du centre de services scolaire à offrir un milieu de stage, la contribution des enseignants associés et le lien de droit avec l'université

2.1.1.4.1 La relation entre l'université et le centre de services scolaire

Dans cette section, les intimé-es souhaitent démontrer que **le lien entre l'université et le centre de services scolaire (CSS) est de nature institutionnelle et pédagogique, et non contractuelle ou employeuse** à l'égard du ou de la stagiaire.

Ils insistent sur le fait que **ni l'université ni le CSS n'agissent à titre d'employeur au sens du Code du travail**, et que le **stage résulte d'un partenariat de formation**, non d'un contrat de travail.

1. Un partenariat institutionnel codifié

- La collaboration entre les universités et les CSS repose sur des **ententes cadres** ou des **protocoles d'entente**.
- Ces ententes visent à :
 - Permettre la réalisation des stages dans des milieux réels,
 - Définir les responsabilités des parties (accueil, supervision, évaluation),

- Organiser la **coformation** entre le milieu universitaire et le milieu scolaire.

Ces ententes sont **pédagogiques et administratives**, pas contractuelles au sens d'un lien de travail.

2. Absence de lien d'emploi entre le CSS et le stagiaire

Les CSS **ne recrutent pas, n'embauchent pas et ne rémunèrent pas** les stagiaires.

Concrètement :

- Le CSS **ne verse aucun salaire**,
- Il **n'établit pas de contrat de travail** avec le ou la stagiaire,
- Il **ne recrute pas les stagiaires selon un processus d'emploi**,
- Il **n'exerce pas de pouvoir disciplinaire formel** vis-à-vis d'eux ou elles.

Le rôle du CSS est **d'accueillir et d'offrir un milieu propice à l'apprentissage**, pas de faire exécuter un travail salarié.

3. Nature pédagogique de la collaboration

- Le CSS et l'université collaborent pour **offrir une expérience éducative complète**,
- Le stage est conçu comme un **outil d'intégration théorique pratique**,
- La relation tripartite (Université–CSS–stagiaire) est **coordonnée autour d'objectifs pédagogiques**, tels que :
 - L'évaluation des compétences professionnelles,
 - La formation de futur-es enseignant-es,
 - L'accompagnement du développement professionnel.

L'étudiant-e n'est pas dans un rapport économique avec l'un ou l'autre des partenaires.

4. Appui dans la jurisprudence

Les intimé-es invoquent des décisions confirmant que :

- Le simple fait de **fournir un lieu d'apprentissage** ou **d'observer le travail d'un·e stagiaire** ne crée pas de lien d'emploi.
- Il ne suffit pas qu'un organisme public **bénéficie indirectement** du travail d'un·e stagiaire pour que cela constitue un rapport salarié.

2.1.1.4.2 Le prêt de service des enseignants associés à l'université

Les intimé-es veulent ici clarifier que les **enseignant-es associé-es**, qui accueillent et supervisent les stagiaires dans les écoles, **ne sont pas les représentant-es d'un employeur** ni des supérieur-es hiérarchiques dans une relation de travail classique.

Ils et elles sont plutôt dans un **rôle de collaboration pédagogique**, issu d'un **prêt de service formel** entre le centre de services scolaire (CSS) et l'université.

1. Définition du prêt de service

- Le **prêt de service** est une **entente administrative** par laquelle :
 - Un CSS **met temporairement à disposition** un-e enseignant-e à une université,
 - Pour agir à titre de **personne-ressource ou mentor** auprès des stagiaires.

Cela ne crée **ni changement d'employeur ni relation directe entre l'université et l'enseignant-e.**

2. Le rôle des enseignant-es associé-es

- Leur fonction est **strictement pédagogique** :
 - Ils/elles **accueillent les stagiaires** dans leur classe,
 - **Encadrent leur progression** dans le stage,
 - Participent à **l'évaluation** en collaboration avec le superviseur de l'université.

Mais :

- Ils/elles **ne représentent pas l'université comme employeur**,
- Ils/elles **n'exercent pas un pouvoir disciplinaire ou administratif** au sens du droit du travail,
- Leur tâche est **d'accompagnement**, non de direction du travail dans une relation économique.

3. Conséquences juridiques

- Le prêt de service **ne crée pas de lien de subordination** entre l'université et le ou la stagiaire,
- Il n'y a **aucune relation contractuelle d'embauche** entre la personne étudiante et l'université,
- L'université **ne devient pas un employeur par l'intermédiaire** des enseignant-es associé-es.

4. Appui jurisprudentiel

Les intimé-es invoquent :

- Le fait que **la simple collaboration d'un tiers (enseignant-e associé-e) à la formation** d'un-e stagiaire **ne crée pas un lien d'emploi.**
- Le **prêt de service** est **bien connu en droit public** comme mécanisme permettant la circulation de ressources humaines **sans transfert de l'autorité employeuse.**

2.1.2 NOTION DE SALARIÉ ET NATURE DE LA RELATION D'EMPLOI

2.1.2.1 La nécessité d'une prestation de travail pour ou au bénéfice de l'employeur

2.1.2.1.1 L'objet et l'essence même de la relation d'emploi

Les intimé-es cherchent ici à rappeler ce qu'est, **en droit**, une véritable **relation d'emploi**. Ils et elles veulent montrer que cette notion repose sur des **critères précis**, et que les stages en enseignement **n'en remplissent pas les conditions essentielles**.

Ils rappellent que l'objet de la relation d'emploi est **économique**, fondé sur l'échange entre **une prestation de travail et une rémunération**, dans un cadre de **subordination juridique**.

1. Une relation fondée sur une logique contractuelle et économique

- En droit du travail, une relation d'emploi implique :
 - Un-e **employeur-e**,
 - Un-e **salarié-e**,
 - Un **contrat de travail**, explicite ou implicite,
 - Un échange de **travail contre rémunération**,
 - Et un **lien de subordination juridique** (le pouvoir de direction).

Ces éléments sont **indissociables** : si l'un d'eux fait défaut, **la relation d'emploi n'existe pas juridiquement**.

2. Distinction fondamentale : Relation d'emploi vs relation pédagogique

Les intimé-es soutiennent que la relation entre un-e stagiaire et le milieu d'accueil (école, CSS, université) est :

- **Éducative et pédagogique** dans sa nature,
- Orientée vers le **développement des compétences** de l'étudiant-e,
- Et **dépourvue d'intention de créer une obligation de travail rémunéré**.

Ainsi, le stage n'a **pas pour finalité un rendement au bénéfice de l'employeur**, mais **l'apprentissage de l'étudiant-e**.

3. Absence de contrepartie économique

- Les stagiaires :
 - Ne sont pas **rémunéré-es**,

- Ne sont pas **recruté-es comme employé-es**,
- Ne sont pas **intégrés-es dans la structure de travail régulière de l'école ou du CSS**.
- Leur présence n'est **ni motivée par un besoin de main-d'œuvre** ni destinée à remplir une tâche que le personnel rémunéré refuse ou ne puisse assumer.

Par conséquent, **l'objet de la relation n'est pas la production de travail, mais la réalisation d'un objectif de formation.**

4. Jurisprudence citée

Les intimé-es se fondent sur la jurisprudence pour soutenir que :

- **Une relation d'emploi suppose une prestation utile à l'employeur**, et non seulement un apprentissage.
- **L'essence d'un emploi est l'assujettissement du travailleur à une autorité pour une rémunération** (c'est le noyau du contrat de travail).
- Les stages supervisés **n'entrent pas dans cette catégorie**, car :
 - Le pouvoir exercé sur les stagiaires est **de nature pédagogique**, non disciplinaire,
 - Et il n'y a **aucun enrichissement économique garanti** pour le CSS ou l'université.

2.1.2.1.2 Application dans le contexte des présents stages

Cette section vise à **appliquer les principes juridiques précédemment établis** à la situation spécifique des **stagiaires en enseignement** qui souhaitent être reconnus comme **salarié-es** au sens du *Code du travail*.

Les intimé-es affirment que, **même en examinant concrètement le déroulement des stages**, les critères fondamentaux d'une relation d'emploi **ne sont pas remplis**.

1. La prestation de travail

- Les stagiaires réalisent certaines tâches similaires à celles des enseignant-es, mais :
 - Ces tâches sont effectuées **dans un objectif pédagogique**, et non dans une logique de production.
 - Elles sont **encadrées, évaluées et formatives**, comme parties intégrantes du programme universitaire.

Ainsi, même si une activité ressemble à un travail, **son but n'est pas de fournir un service à un employeur, mais de compléter la formation.**

2. Le lien de subordination

- Les stagiaires ne sont **ni embauché-es** ni intégrés-es à l'organigramme du CSS ou de l'école.

- Les consignes qu'ils et elles reçoivent :
 - Proviennent **de l'université et de l'enseignant-e associé-e**,
 - Visent à **les guider dans leur apprentissage**, et non à les diriger comme des employé-es.

Les intimé-es insistent pour que ce **pouvoir de surveillance est pédagogique**, non juridique, ni disciplinaire.

3. L'absence de rémunération

- Aucun salaire n'est versé pour le stage.
- Les bourses ou allocations parfois reçues :
 - **Ne proviennent pas du CSS,**
 - **Ne sont pas conditionnels à un rendement,**
 - **Ne créent pas de relation économique bilatérale.**

L'absence de rémunération **écarte d'emblée l'application du Code du travail**, qui exige expressément une contrepartie économique.

Illustration concrète : comment ces éléments se manifestent-ils dans les stages actuels

- Les stagiaires doivent :
 - Suivre un plan de formation structuré,
 - Être évalué-es selon des critères déterminés par l'université,
 - Se conformer à des **objectifs pédagogiques**, non à des obligations professionnelles.
- Ils et elles **ne peuvent pas négocier leurs tâches, n'ont pas de convention collective, et ne sont pas affecté-es selon les besoins du service.**
- La présence du ou de la stagiaire **ne répond pas à un besoin organisationnel**, mais à une exigence académique.

2.1.2.1.3 Une illustration de l'inexistence d'une relation d'emploi entre le stagiaire et le Centre de services scolaire : l'absence d'impact de la grève

Les intimé-es utilisent **le cas des grèves dans le secteur public** comme **preuve concrète** qu'il n'existe **aucune relation d'emploi entre les stagiaires en enseignement et les centres de services scolaires (CSS)**.

Le raisonnement est simple : **si les stagiaires étaient réellement des salarié-es**, leurs stages devraient être affectés par une grève comme celle de leurs prétendu-es « collègues ».

1. Le stagiaire n'est pas concerné par les grèves légales

- Lors des **grèves menées par les syndicats enseignants**, les stagiaires :

- **Ne participent pas aux moyens de pression,**
- **Ne cessent pas leur « prestation »** (ils ou elles peuvent être redéployé-es ailleurs),
- **Ne sont pas appelé-es à faire la grève, car non-membres d'un syndicat accrédité reconnu.**

Ce fait démontre **clairement une absence d'intégration à la structure de travail syndiquée.**

2. Aucune obligation pour le CSS de protéger ou d'indemniser le stage

- En cas de grève ou de perturbation de service :
 - Le CSS **n'a aucune obligation légale** de maintenir ou de réorganiser le stage.
 - **C'est l'université qui réagit**, selon ses règles pédagogiques (ex. : reporter, modifier ou annuler le stage).
 - Le stagiaire **ne subit aucune conséquence financière directe**, puisqu'il ou elle **n'est pas rémunéré-e.**

Cette réalité contraste fortement avec celle d'un-e salarié-e, qui verrait son emploi suspendu ou son salaire interrompu.

3. Le CSS peut décider unilatéralement de retirer un stagiaire

- En cas de conflit de travail ou pour des raisons pédagogiques :
 - Le CSS **peut mettre fin à la présence d'un-e stagiaire** sans suivre les procédures de licenciement prévues pour un·e employé-e.
 - Il ne s'agit **ni d'un congédiement, ni d'une mesure disciplinaire**, mais d'un **retrait pédagogique.**

Cela renforce l'idée que **le stagiaire n'a aucun statut contractuel ou protecteur équivalent à celui d'un·e salarié·e.**

4. Conséquences juridiques

- Si les stagiaires étaient réellement salarié-es :
 - Ils et elles devraient avoir **le droit de participer aux grèves,**
 - Leur présence ou absence devrait être **encadrée par les lois sur les relations de travail,**
 - Le CSS serait **responsable de leur présence et de leurs droits** pendant la grève.

Mais en réalité :

- Le CSS **n'est pas lié contractuellement aux stagiaires,**
- Les stages sont **adaptés ou gérés par les universités, non par les employeurs publics,**

- Le **syndicat enseignant ne représente pas les stagiaires, et ne peut négocier pour eux ni déclencher de grève en leur nom.**

2.1.2.2 Le consentement requis pour s'engager dans une relation d'emploi et l'erreur de conclure à une telle relation au motif que des tâches sont effectuées

Objectif de la section

Les intimé-es cherchent ici à démontrer que, pour qu'il y ait une **véritable relation d'emploi**, il ne suffit **pas qu'une personne exécute des tâches** : il faut aussi **un consentement mutuel clair** à entrer dans une **relation contractuelle d'emploi**.

Ils et elles avertissent contre une erreur fréquente : croire que la **simple exécution de tâches utiles** implique automatiquement une **relation d'emploi**. Ce raisonnement, selon eux, est juridiquement faux et dangereux.

1. Le principe fondamental du droit du travail : le consentement mutuel

- Une relation d'emploi est **une entente volontaire** :
 - Elle repose sur un **contrat (exprès ou tacite)** entre deux parties,
 - Ce contrat suppose un **accord clair** sur :
 - La nature du travail,
 - La rémunération,
 - La subordination,
 - Les obligations réciproques.

Sans **volonté commune de créer une relation d'emploi**, il ne peut y avoir de **lien contractuel de travail**.

2. L'erreur à éviter : confondre tâches exécutées et emploi

- Le fait qu'un-e stagiaire :
 - Planifie des leçons,
 - Gère une classe,
 - Corrige des copies,
 ne signifie **pas qu'il ou elle est salarié-e**, car :
 - Ces tâches sont exécutées **dans un cadre pédagogique, non contractuel**.
 - Elles ne sont pas issues d'une **offre et d'une acceptation en vue d'un rapport d'emploi**.

C'est **le contexte juridique et institutionnel** dans lequel les tâches sont accomplies qui compte.

3. Application au cas des stages en enseignement

- Les stagiaires **n'acceptent pas un emploi**, ils ou elles :
 - Acceptent une **obligation curriculaire**,
 - Participent à une activité de formation obligatoire,
 - Signent des ententes **pédagogiques**, et non des contrats d'embauche.
- Les CSS, de leur côté, **n'offrent pas un poste**, mais **accueillent un-e stagiaire** dans le cadre d'une entente avec l'université.

Il n'y a **aucune intention de créer un rapport d'emploi**, ni de par ni d'autre.

4. Jurisprudence et doctrine

Les intimé-es rappellent que :

- Les tribunaux ont statué que **la prestation de travail en soi ne suffit pas** : il faut une **intentionnalité mutuelle**.
- Ils insistent sur le fait que **le contexte universitaire et pédagogique** exclut généralement la présomption d'un contrat de travail.
- Plusieurs décisions ont reconnu que **le cadre légal des stages universitaires** est incompatible avec les protections du Code du travail, **à moins de preuve explicite contraire**.

2.1.2.3 La négociation avec les centres de services scolaires... sur quoi au juste ?

Objectif de la section

Les intimé-es soulèvent ici une question centrale et stratégique :

Même **si** les stagiaires étaient reconnu-es comme salarié-es, **que pourraient-ils ou elles réellement négocié avec les centres de services scolaires (CSS) ?**

Ils et elles défendent que **les CSS ne détiennent aucun pouvoir décisionnel** sur les aspects du stage que les étudiant-es voudraient vraisemblablement négocier (durée, contenu, évaluation, rémunération, etc.), car ces éléments **relèvent des universités et du gouvernement**.

1. Le CSS n'est pas responsable de la structure du stage

- Le **contenu, les objectifs et l'évaluation du stage** sont entièrement :
 - Définis par les **programmes universitaires**,
 - Réglementés par les **ministères de l'Éducation**,
 - Dépendants des **exigences des ordres professionnels** (comme le brevet d'enseignement).

Le CSS **ne peut ni modifier la durée du stage**, ni changer les critères de réussite, ni décider des modalités pédagogiques.

2. Les CSS n'ont aucune autorité sur les éléments revendiqués par les stagiaires

Les revendications potentielles d'un syndicat de stagiaires pourraient porter sur :

- **La durée du stage,**
- **La charge de travail,**
- **Les critères d'évaluation,**
- **Le droit à la rémunération,**
- **Le droit de grève ou de retrait.**

Mais selon les intimé-es :

- **Aucun de ces éléments ne relève de la compétence des CSS.**
- Le CSS ne fait qu'**accueillir des stagiaires selon un cadre défini par l'université**, sans pouvoir le modifier.

3. Une négociation vide de contenu

Même si une unité de négociation était reconnue, aucune entente collective n'aurait de matière à exister.

- Puisque les CSS **ne sont pas les employeurs**,
- Et qu'ils **ne contrôlent pas les conditions de stage**, ils **n'auraient rien à négocier** : ce serait une **façade de négociation**, sans effet réel.

Cela remet en cause **l'utilité, la légitimité et la recevabilité** même de la requête en accréditation syndicale.

4. Jurisprudence implicite

Les intimé-es évoquent l'esprit du droit du travail :

- La négociation collective suppose une **contrepartie entre deux parties dotées de pouvoirs réciproques**.
- Si une partie **n'a aucun contrôle sur les objets de la négociation**, il est **juridiquement incohérent de la désigner comme employeuse**.

Cela vide le processus de sa substance.

2.1.3 LES CHOIX LÉGISLATIFS VISANT À PROTÉGER LES STAGIAIRES À CERTAINS ÉGARDS : FICTION JURIDIQUE

Objectif de la section

Les intimé-es cherchent ici à démontrer que **le législateur québécois a déjà choisi un encadrement spécifique pour les stagiaires, distinct du droit du travail classique**, et que

tenter de les assimiler à des salarié-es constitue une **fiction juridique** — c'est-à-dire une construction artificielle qui ne reflète **ni la lettre ni l'esprit des lois en vigueur**.

1. Le législateur a volontairement créé un régime distinct

- Au Québec, les stages de formation font **l'objet d'un régime législatif particulier**, différent de celui des salarié-es.
- Le législateur :
 - A **reconnu les particularités du stage** comme démarche pédagogique,
 - A choisi de **ne pas inclure les stagiaires dans le Code du travail**,
 - Mais a prévu **certaines protections ciblées dans d'autres lois**, comme :
 - La Loi sur les normes du travail (ex. : harcèlement),
 - Les lois en santé et sécurité,
 - Certaines dispositions relatives aux accidents du travail.

Cela démontre une **volonté explicite de ne pas assimiler les stagiaires à des salarié-es ordinaires**.

2. Une fiction juridique d'assimiler les stagiaires à des salarié-es

- Reconnaître les stagiaires comme salarié-es au sens du Code du travail reviendrait à :
 - **Ignorer le régime législatif actuel**,
 - **Forcer un alignement juridique artificiel**,
 - Et créer une **distorsion avec les objectifs pédagogiques** du stage.

Cette reconnaissance serait donc une **fiction juridique**, car elle **superpose un statut qui n'est pas prévu par le droit**.

3. Les régimes de protection adaptés aux stages

- Le gouvernement a mis en place des mécanismes de soutien aux stagiaires :
 - Bourses et allocations,
 - Encadrement contre le harcèlement,
 - Accès aux recours en cas de problèmes en milieu de stage.

Mais ces mécanismes :

- **Ne créent pas de lien de travail**,
- **N'ont pas pour but de créer des obligations d'employeur**,
- Servent à **protéger les étudiant-es dans leur cheminement**, pas à les salarier.

4. Le choix politique du législateur doit être respecté

- Les intimé-es insistent sur le fait que le rôle du Tribunal n'est **pas de modifier la loi**, mais de **l'appliquer**.
- En tentant de faire entrer les stagiaires dans le cadre du Code du travail, **le syndicat outrepassa la logique législative** en place.

Seul le législateur pourrait décider d'un changement aussi fondamental de statut — ce qui n'est pas le cas ici.

2.1.4 LE RÔLE DU TRIBUNAL : INTERPRÉTER LES LOIS ET NE PAS EN ÉLARGIR LEUR CHAMP D'APPLICATION

Objectif de la section

Les intimé-es soulignent que **le tribunal administratif du travail (TAT) ne peut pas modifier les lois ni élargir leur portée** au-delà de ce que prévoit le législateur.

Ils rappellent que son rôle se limite à **interpréter les lois existantes**, non à **réformer le droit ou combler des lacunes par équité**.

Ainsi, **reconnaître les stagiaires comme salarié-es** alors qu'ils et elles sont **explicitement exclus du Code du travail** reviendrait à **outrepasser le mandat du Tribunal**.

1. Le Tribunal n'a pas le pouvoir de créer de nouvelles catégories de salarié-es

- Le TAT ne peut pas décider, par interprétation, d'inclure dans le champ d'application d'une loi :
 - Des personnes **explicitement ou implicitement exclues par le législateur**,
 - Ou **non visés par l'intention manifeste du cadre législatif**.

Le pouvoir du Tribunal est **d'interpréter, pas de légiférer**.

2. La lettre et l'esprit du Code du travail

- L'article 1 l) du *Code du travail* définit la notion de **salarié**.
- Cette définition est **centrale** pour déterminer qui peut :
 - Se syndiquer,
 - Faire accréditer un syndicat,
 - Participer à une négociation collective.

Or, les stagiaires **n'entrent pas dans cette définition**, notamment parce qu'ils et elles :

- Ne sont pas rémunéré-es,
- Ne sont pas engagé-es dans un rapport d'emploi volontaire,
- Ne sont pas intégré-es à une structure d'organisation du travail.

3. Le Tribunal ne peut pallier une absence ou un vide juridique

- Le Tribunal **ne peut pas corriger un oubli présumé du législateur**.
- Si des groupes comme les stagiaires veulent être reconnus comme salarié-es, **ce n'est pas au TAT d'en décider**, mais bien :
 - Au **législateur provincial**, par une modification explicite du Code du travail,
 - Ou à l'Assemblée nationale, si un débat de société le justifie.

La reconnaissance d'un nouveau droit **ne peut pas résulter d'une interprétation créative du Tribunal**.

4. Jurisprudence et principes rappelés

- Les intimé-es s'appuient sur des décisions où les tribunaux ont été **censurés pour avoir interprété une loi au-delà de sa portée**.
- Ils invoquent aussi le **principe fondamental de séparation des pouvoirs** :
 - Les **tribunaux appliquent le droit**,
 - Les **législateurs le créent ou le modifient**.

2.1.5 CRÉDIBILITÉ, FORCE PROBANTE ET ENJEU DE PREUVE

Les intimé-es expliquent ici que, dans une affaire comme celle-ci, **la crédibilité des témoignages, la solidité de la preuve documentaire** et la **charge de la preuve** sont des éléments centraux.

Ils affirment que le fardeau de démontrer qu'il existe une relation d'emploi **incombe au syndicat requérant** et que, dans cette affaire, **la preuve apportée est faible, incomplète et insuffisante**.

1. La charge de la preuve revient au syndicat requérant

- Le **syndicat** qui demande une accréditation doit :
 - Démontrer **clairement** que ses membres répondent à la définition de « salarié-es » selon l'article 1 l) du *Code du travail*,
 - **Prouver tous les éléments constitutifs** : prestation de travail, rémunération, lien de subordination.

Ce n'est **pas au CSS ni au Tribunal de combler les lacunes** de la preuve fournie.

2. Faiblesse de la preuve documentaire

- Les intimé-es soutiennent que :
 - Très peu de documents ont été déposés à l'appui de la requête,
 - Les documents soumis **reflètent surtout des objectifs pédagogiques**, pas des obligations contractuelles de travail,
 - Il n'y a **aucune preuve concrète de contrat d'embauche, de feuille de paie, ou d'évaluation professionnelle** propre à un-e salarié-e.

La **preuve objective** (celle qui ne dépend pas du témoignage) **fait défaut**.

3. Crédibilité limitée des témoignages

- Le syndicat a principalement fait entendre des **personnes stagiaires** pour :
 - Décrire leur vécu,
 - Souligner leur charge de travail,
 - Revendiquer une reconnaissance syndicale.

Mais selon les intimé-es :

- Ces témoignages sont **subjectifs**, souvent **chargés de jugement normatif ou militant**,
- Ils démontrent une **perception d'injustice**, mais **pas une réalité juridique d'emploi**,
- Et ils **nient ou minimisent les dimensions pédagogiques et volontaires du stage**.

Les intimé-es appellent le Tribunal à **exercer une prudence particulière** dans l'évaluation de ces témoignages.

4. Enjeux méthodologiques

Les intimé-es soulignent que :

- **Plusieurs éléments factuels importants ont été omis ou présentés de manière unilatérale**,
- La preuve n'a pas été **corroborée par les milieux de stage, les CSS ou les universités**,
- L'absence d'une preuve complète et équilibrée **doit peser lourdement contre la requête**.

5. Rappel des principes de droit

- La jurisprudence est constante :
 - **La preuve d'une relation d'emploi doit être claire et convaincante.**
 - Le Tribunal ne peut **compenser une preuve lacunaire** par des considérations sociales ou politiques.

L'accréditation ne peut être accordée **par sympathie**, mais **seulement sur la base de faits prouvés selon les critères légaux**.

2.2 L'inadmissibilité en preuve de la note de recherche

2.2.1 MISE EN CONTEXTE ET RÉSUMÉ DE LA CONTESTATION

Objectif de la section

Cette section introduit **la position des centres de services scolaires (CSS)** en tant qu'intimés dans la contestation des demandes d'accréditation syndicale formulées par le **Syndicat des stagiaires en enseignement**. Elle présente de manière globale **les arguments clés et la stratégie de défense des CSS**.

1. Le fond du litige

Le **Syndicat revendique la reconnaissance des stagiaires comme salarié-es** au sens du Code du travail afin d'obtenir leur accréditation syndicale. Pour y parvenir, il doit démontrer que :

- Les stagiaires exécutent une **prestation de travail**,
- Qu'ils ou elles sont dans un **lien de subordination** avec les CSS,
- Et qu'ils ou elles reçoivent une **rémunération**, directement ou indirectement.

Les **CSS rejettent catégoriquement cette interprétation**, affirmant que les stagiaires :

- **Ne sont pas des salarié-es** au sens du Code du travail,
- N'ont **aucun lien d'emploi avec les CSS**,
- Sont **inscrit-es dans un processus académique et non professionnel**.

2. Position des centres de services scolaires (intimés)

Les CSS affirment notamment :

- Ils ne sont **pas employeurs** des stagiaires.
- Les stages sont des **activités pédagogiques** relevant des **universités et non des CSS**.
- Le contenu, les objectifs et l'évaluation des stages sont **déterminés par l'université**.
- Ils n'ont **aucun pouvoir de négociation** sur les éléments que le Syndicat cherche à encadrer (durée du stage, charge, rémunération, etc.).

En résumé : **le syndicat dirige ses revendications vers la mauvaise entité**.

3. Stratégie de défense des CSS

La contestation repose sur plusieurs axes :

1. **Argument juridique :**

- Les stagiaires **ne répondent pas aux critères légaux** de la définition de « salarié-e ».
- Ils ou elles sont **exclu-es volontairement** du Code du travail.
- Le Tribunal **n'a pas compétence** pour modifier cette réalité.

2. **Argument structurel :**

- Il est **impossible d'établir une relation d'emploi** dans un cadre où les stagiaires :
 - Ne sont **pas engagé-es par les CSS**,
 - Ne sont **pas rémunéré-es**,
 - Ne sont **pas subordonné-es hiérarchiquement**.

3. Argument opérationnel :

- Si le Tribunal accréditait un syndicat de stagiaires, les CSS **seraient forcés de négocier sur des éléments qu'ils ne contrôlent pas**, ce qui est **incohérent en droit et inapplicable en pratique**.

2.2.2 L'ADMISSIBILITÉ DE L'EXPERTISE REPOSE SUR L'APPLICATION DES CRITÈRES SUIVANTS : LA PERTINENCE, LA NÉCESSITÉ D'AIDER LE TRIBUNAL ET LA QUALIFICATION SUFFISANTE DE L'EXPERT

L'admissibilité de l'expertise : trois critères fondamentaux

Dans cette section, les intimé-es exposent **les critères juridiques reconnus** par les tribunaux pour déterminer si un **rapport d'expertise** peut être admis en preuve.

Ils critiquent la **note de recherche produite par le Syndicat (notamment celle de l'IRIS)** en affirmant qu'elle **ne satisfait pas** à ces critères, et qu'elle **ne peut donc pas être considérée comme une véritable preuve d'expertise**.

1. La pertinence

- Le rapport doit porter sur **des faits ou des questions en litige**.
- Il doit avoir pour effet d'**éclairer le Tribunal** sur des éléments **essentiels au débat juridique**.

Application au cas présent :

- La note de recherche **n'apporte pas d'éclairage spécifique sur la notion juridique de salarié-e**.
- Elle aborde **des revendications sociales et politiques générales**, mais **pas des faits ou normes de droit du travail appliqués au cas des stages en enseignement**.

Conclusion des intimé-es : la **note est hors sujet** pour le litige traité par le TAT.

2. La nécessité pour aider le Tribunal

- L'expertise ne doit pas répéter ce que le Tribunal peut comprendre **par lui-même**.
- Elle est admissible **seulement si elle apporte une plus-value technique ou spécialisée**, que le Tribunal **ne pourrait pas déduire seul**.

Application au cas présent :

- La note de l'IRIS **ne comporte pas de connaissances techniques complexes** ou de faits spécialisés justifiant une assistance au Tribunal.
- Elle **ne présente pas une expertise juridique, pédagogique, ni administrative** sur les milieux de stage.

Conclusion des intimé-es : elle **n'est pas nécessaire**, elle est **militante et interprétative**, et n'aide pas le Tribunal à trancher une question de droit.

3. La qualification suffisante de l'expert

- L'expert-e doit démontrer :
 - Une **compétence professionnelle reconnue**,
 - Des **connaissances spécifiques** liées au sujet,
 - Et une **neutralité** dans l'approche méthodologique.

Application au cas présent :

- Les autrices de la note (Lokrou et Posca) sont qualifiées dans **les sciences sociales**, mais **pas en droit du travail, en administration scolaire, ou en relations de travail dans la fonction publique**.
- Elles **ne justifient pas d'une spécialisation propre aux enjeux juridiques du statut de salarié-e**.
- Leur approche est perçue comme **militante et non neutre**, ce qui va à l'encontre des exigences d'impartialité de l'expert-e.

Conclusion des intimé-es : **les qualifications ne sont pas suffisantes** pour permettre au Tribunal de se fier à leur jugement comme expert-es.

2.2.2.1 L'objet de la note de recherche, soit l'estimation de la rémunération des stages, n'est d'aucune pertinence ni utilité en l'espèce, étant étranger aux questions en litige

Objectif de la section

Les intimé-es soutiennent que la **note de recherche de l'IRIS**, produite par le Syndicat, **ne répond pas aux questions centrales du litige**.

En effet, son objet — **l'estimation économique de la valeur du travail accompli par les stagiaires** — est **étranger aux critères juridiques** qui doivent guider le Tribunal administratif du travail (TAT) pour statuer sur **la reconnaissance du statut de salarié-e**.

1. Le contenu de la note : une estimation économique, pas juridique

- La note évalue la valeur monétaire que représenterait le travail des stagiaires si ceux-ci étaient rémunérés comme des enseignant-es.
- Elle s'appuie sur des comparaisons avec les salaires d'entrée dans la profession pour **calculer une valeur de stage « équivalente »**.

Or, cette démarche est **purement économique et hypothétique**, et **n'a pas de valeur probante sur le plan juridique**.

2. Pertinence juridique : totalement absente

- Le litige **ne porte pas sur le montant que « vaudrait » un stage** si on décidait de le rémunérer.

- Il s'agit plutôt de déterminer si, **selon les critères de l'article 1 D) du Code du travail**, les stagiaires :
 - Offrent une prestation de travail réelle,
 - Sont dans un lien de subordination,
 - Et sont rémunérés dans le cadre d'un rapport d'emploi.

L'analyse du « travail équivalent » ou de la « valeur sociale du stage » **ne démontre aucun de ces éléments.**

3. Risque de confusion du débat

- Les intimé-es craignent que l'introduction de tels éléments (rémunération hypothétique) **déplace le débat** vers des enjeux **politiques ou sociaux**, au lieu de **se concentrer sur la qualification juridique.**
- Cela pourrait inciter le Tribunal à **prendre position sur des revendications salariales ou des comparaisons morales**, alors que ce n'est **ni son mandat ni sa compétence.**

4. Rappel du cadre normatif applicable

- Le TAT doit **appliquer les lois telles qu'elles sont écrites**, notamment le Code du travail.
- Il ne peut pas **créer un statut sur la base d'une injustice perçue ou d'une valeur économique suggérée par des chercheurs.**
- Le critère de **rémunération réelle et existante**, non estimée, est fondamental.

2.2.2.2 La note de recherche est fondée sur des opinions personnelles à l'égard de l'objet même du litige et empiète sur des questions de droit relevant de l'expertise du Tribunal

Dans cette section, les intimé-es dénoncent le fait que la **note de recherche déposée par le Syndicat** (produite par l'IRIS) **ne constitue pas une expertise neutre ou technique**, mais plutôt un **document d'opinion engagé**, qui **porte un jugement normatif sur des enjeux de droit**. Ils affirment que cette note :

- Va **au-delà de son rôle** qui est censé d'éclairer les faits,
- Se permet d'**interpréter la loi**,
- Et **formule des recommandations et positions politiques**, ce qui empiète **illégalement sur le rôle du Tribunal.**

1. La note exprime des opinions personnelles militantes

- Elle utilise un **langage normatif et revendicatif**, visant à démontrer qu'un traitement inégal des stagiaires constitue une injustice sociale.
- Elle prend **parti sur le fond du litige**, plutôt que de présenter des faits objectivables.

Les intimé-es rappellent que **l'expertise admise en preuve doit s'appuyer sur des faits et des méthodes rigoureuses**, et **non sur des opinions de valeur.**

2. Elle interprète la loi à la place du Tribunal

- La note tente de **définir ce qu'est une relation d'emploi**, d'interpréter le **Code du travail**, et de qualifier les stages comme du « travail salarié ».
- Ces analyses **entrent directement dans le champ réservé au Tribunal administratif du travail**, qui est le **seul compétent pour appliquer et interpréter le droit dans cette affaire**.

Un expert ne peut **dire au Tribunal comment interpréter la loi**, car cela revient à **empiéter sur ses fonctions judiciaires**.

3. Absence de neutralité

- La note **visé un but politique** : faire reconnaître les stagiaires comme salarié·es.
- Elle n'est **ni neutre ni impartiale**, ce qui la rend **inadmissible comme expertise juridique**.

Elle constitue en fait un **outil militant**, qui s'apparente davantage à un **mémoire de groupe de pression** qu'à un rapport d'expert.

4. Appui doctrinal

Les intimé-es s'appuient sur des sources juridiques (dont Royer et Piché) pour rappeler que :

- Une preuve par expertise **ne peut pas porter sur des questions de droit**,
- L'expert-e ne peut **supplanter le rôle du juge ou du Tribunal**,
- Lorsque l'expertise devient un **plaidoyer**, elle perd **toute valeur probante**.

2.2.3 LA NOTE DE RECHERCHE ET LE TÉMOIGNAGE DES CHERCHEUSES SONT ÉGALEMENT INADMISSIBLES, ÉTANT DÉPOURVUS DE VALEUR PROBANTE

Dans cette section, les intimé-es soutiennent que **ni la note de recherche produite par l'IRIS ni les témoignages oraux de ses autrices** (Milène Lokrou et Julia Posca) **ne peuvent être admis comme preuve valable** dans le cadre du litige.

Elles invoquent plusieurs raisons juridiques qui rendent ces éléments **inadmissibles** ou, à tout le moins, **dénués de toute valeur probante**.

1. Absence de rigueur méthodologique

- La **note de recherche** n'est **pas fondée sur une méthode scientifique vérifiable** :
 - Elle ne fournit **aucune description de la méthodologie utilisée** ;
 - Elle **n'explique pas les fondements empiriques** de ses affirmations ;
 - Elle repose sur des **généralisations** et **perceptions subjectives**.

Or, une preuve d'expert-e doit être appuyée sur une **démarche rigoureuse et transparente**.

2. Absence de compétence spécifique en droit du travail

- Les deux chercheuses **ne possèdent pas de formation juridique** ;
- Elles ne sont pas spécialistes du **droit du travail, du droit de l'éducation, ni du droit administratif** ;
- Leur domaine est celui des **sciences sociales et politiques** – ce qui **ne qualifie pas leurs opinions comme des expertises légales**.

Leur analyse **militante** de la réalité des stages ne permet **aucune conclusion juridique applicable par le Tribunal**.

3. Témoignage personnel, non expert

- Les chercheuses ont **témoigné à partir de leur opinion**, de leur perception du problème social ou économique.
- Leur témoignage **n'apporte aucun fait vérifiable, aucune connaissance spécialisée, ni aucune information exclusive**.

Leur intervention est assimilée à une **déclaration de militantisme**, pas à une **contribution éclairante pour le Tribunal**.

4. Aucun lien avec les critères juridiques applicables

- Le litige porte sur la **qualification juridique du lien entre les stagiaires et les centres de services scolaires**, selon les critères établis par le Code du travail (article 1 I)).
- Or, la note comme les témoignages :
 - Ne démontrent **ni lien de subordination**,
 - Ni **existence d'une rémunération contractuelle**,
 - Ni **preuve d'un contrat d'emploi valide**.

Ces éléments ne servent donc **pas à faire progresser l'analyse du Tribunal** sur les éléments juridiques en cause.

5. Manque de fiabilité et de vérifiabilité

- Les faits rapportés dans la note sont :
 - **Ni corroborés par des documents objectifs**,
 - **Ni vérifiables de manière indépendante** ;
 - Et certains sont **contredits par d'autres éléments de preuve au dossier**.

Cela enlève toute **force probantes** à la note et aux témoignages.

2.3 Unité de négociation appropriée

2.3.1 BREF RAPPEL DE LA PREUVE ET DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION PROPOSÉE

Objectif de la section

Cette section présente une **synthèse de la proposition du Syndicat** concernant l'unité de négociation qu'il souhaite faire accréditer. Les intimé-es y rappellent les éléments soumis par le Syndicat à l'appui de sa demande, tout en soulignant des **problèmes fondamentaux** liés à cette proposition.

1. Qui est visé par l'unité proposée ?

Le Syndicat propose une unité de négociation qui comprendrait :

- **Tous les stagiaires en enseignement**, dans les programmes de baccalauréat de formation à l'enseignement,
- Peu importe :
 - Le **niveau d'enseignement** (préscolaire, primaire, secondaire, adaptation scolaire, etc.),
 - L'**année de stage** (stage 1 à 4),
 - L'**université d'attache** (UQAM, Université Laval, Université de Montréal, etc.),
 - Le **centre de services scolaire d'accueil** (CSS de Laval, des Mille-Îles, de la Pointe-de-l'Île, etc.),
- Que la personne ait **reçu ou non une bourse ou des allocations** liées au stage.

Cela implique une **très grande diversité de situations administratives, pédagogiques et institutionnelles**.

2. Quelle est la preuve déposée par le Syndicat ?

Les intimé-es résumant ainsi la nature de la preuve présentée par le Syndicat :

- Quelques **documents de nature déclarative** (revendications, rapports produits par le Syndicat ou ses allié-es),
- Des **témoignages de stagiaires** ayant vécu certaines situations problématiques,
- Une **note de recherche** de l'IRIS (considérée ailleurs comme non probante),
- Très peu de documents **issus des CSS, des universités ou du ministère**,
- Aucune démonstration précise de **l'existence d'une structure commune**, ou d'une **autorité employeur claire**.

1. Absence d'un employeur unique ou d'un interlocuteur central

- L'unité proposée regroupe des personnes **reliées à des entités multiples** : plusieurs universités, plusieurs CSS, des ministères différents.
- Il **n'existe aucun employeur commun** ou autorité capable de négocier de manière centralisée pour toute l'unité.

Cela **contrevient aux principes du droit du travail**, qui exigent qu'une unité de négociation repose sur une **structure de négociation cohérente**.

2. Diversité excessive des conditions

- Les stagiaires visé-es ne sont **pas soumis-es aux mêmes conditions de stage**, d'encadrement ou de supervision.
- Il y a une **variabilité importante** selon :
 - Le lieu du stage,
 - Le contenu pédagogique,
 - Les exigences universitaires,
 - Les rôles attribués par les CSS.

Cela crée une **hétérogénéité excessive**, qui nuit à la **cohésion et à la représentativité** de l'unité proposée.

2.3.2 L'APPRÉCIATION DU CARACTÈRE APPROPRIÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION PROPOSÉE PAR LE REQUÉRANT

Objectif de la section

Les intimé-es visent ici à démontrer que, **même si les stagiaires étaient reconnu-es comme salarié-es**, l'unité de négociation proposée **ne peut pas être considérée comme appropriée** au regard des critères établis par la jurisprudence et le *Code du travail*.

Ils invitent donc le Tribunal administratif du travail (TAT) à **rejeter la requête** sur la base de l'**inadéquation structurelle, juridique et fonctionnelle** de cette unité.

1. Rappel des critères jurisprudentiels

Le TAT doit apprécier si l'unité proposée est **la plus appropriée dans les circonstances**, à la lumière de plusieurs **critères classiques**, dont notamment :

- La **communauté d'intérêts** entre les personnes visées (conditions de travail similaires, régime de rémunération, supervision, tâches, etc.) ;
- L'**existence d'un employeur commun** ;
- L'**efficacité de l'exercice des droits syndicaux** (représentation, négociation, grève) ;
- Le **respect de la paix industrielle**, en évitant la **balkanisation** (morcellement excessif) des unités ;
- La **volonté des salarié-es**, bien que ce critère demeure **non déterminant en soi**.

2. Aucune communauté d'intérêts réelle

Les stagiaires :

- Sont réparti-es sur **plusieurs établissements d'enseignement universitaires** ;
- Effectuent des stages dans **des dizaines de centres de services scolaires différents** ;
- N'ont **ni lien hiérarchique commun**, ni régime uniforme de conditions de travail ;

- Sont supervisé-es dans certains cas par des professeur-es universitaires, dans d'autres par des enseignant-es associés, ou par les directions d'écoles.

Il n'existe donc **aucune structure cohérente** ni de conditions homogènes pouvant justifier une communauté d'intérêts.

3. Aucun employeur identifiable

- Ni l'université, ni le CSS, ni le ministère de l'Éducation **n'agit comme véritable employeur** au sens du Code du travail.
- Aucun de ces acteurs **ne dispose du pouvoir de négocier collectivement** ni ne verse une rémunération.
- Le système repose sur des **relations pédagogiques**, non sur des relations d'emploi.

Sans employeur unique, il est **juridiquement impossible** d'enclencher un processus d'accréditation fonctionnel.

4. Inefficacité des droits syndicaux

- En l'absence de pouvoir de négociation chez les acteurs impliqués (universités, CSS), les droits syndicaux comme :
 - la négociation collective,
 - la représentation syndicale,
 - ou le recours à des moyens de pression, seraient **vidés de leur sens**.
- L'unité deviendrait alors une **coquille vide**, incapable de défendre les intérêts de ses membres.

Le Code du travail ne permet pas l'accréditation **symbolique ou politique** ; elle doit s'ancrer dans une structure de travail réelle.

5. Risques pour la paix industrielle

- Une reconnaissance ouvrirait la voie à d'autres revendications syndicales pour **des groupes non-salariés** ou en formation, créant une **fragmentation excessive** du régime.
- Cela nuirait à la **cohérence des relations de travail** dans les secteurs public et parapublic.

6. Volonté des stagiaires : un facteur non déterminant

- Bien que la volonté exprimée des stagiaires soit reconnue, elle **ne peut pas suppléer aux conditions légales** d'une unité valable.
- Le Tribunal ne peut pas créer un précédent basé sur la mobilisation seule.

2.3.3 LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

Objectif de la section

Cette section énumère et commente les principales **dispositions légales** applicables à l'analyse de la requête en accréditation syndicale présentée par le Syndicat.

Elle vise à montrer que, selon le **droit du travail en vigueur**, les stagiaires en enseignement **ne remplissent pas les critères** pour constituer une unité de négociation valide et accréditable.

1. Article 1 l) du Code du travail (C.tr.) – Définition de « salarié »

- Cet article définit un-e **salarié-e** comme une personne qui :
 - Exécute une **prestation de travail**,
 - Sous l'**autorité d'un employeur** (lien de subordination),
 - En contrepartie d'une **rémunération**.

C'est l'article **fondamental** sur lequel repose toute la notion d'accréditation syndicale.

Si ces trois critères ne sont pas satisfaits, **aucune unité de négociation ne peut être formée**.

2. Article 36 C.tr. – Rôle du Tribunal administratif du travail (TAT)

- Le TAT a pour mandat :
 - De déterminer si les personnes représentées **constituent un groupe de salarié-es**,
 - De fixer, s'il y a lieu, **les limites d'une unité de négociation appropriée**.

Le Tribunal **n'a pas le pouvoir de créer de nouveaux statuts** ou de reconnaître une accréditation **en dehors du cadre défini par le Code**.

3. Articles 28 à 41 C.tr. – Dispositions générales sur l'accréditation

- Ces articles décrivent :
 - Le processus de requête en accréditation,
 - Les conditions de validité (preuve de représentativité, délimitation d'unité, vérification des employeurs, etc.),
 - Le pouvoir du TAT d'intervenir ou de refuser une requête mal fondée.

Ces règles sont contraignantes : **toute demande d'accréditation doit s'y conformer strictement**.

4. Jurisprudence administrative sur l'unité appropriée

- Le droit administratif québécois exige que l'unité de négociation :
 - Repose sur un **employeur réel identifiable**,
 - Soit **fonctionnelle** (c'est-à-dire qu'elle peut faire l'objet d'une négociation concrète),
 - Ne crée pas de **dualité de loyauté** ou de **conflit d'autorité** dans l'environnement de travail.

Cela signifie que **l'unité ne peut regrouper des personnes relevant d'autorités multiples**, comme c'est le cas ici (universités, CSS, ministères).

Application au cas présent

Les intimé-es utilisent ces dispositions pour rappeler que :

- Les stagiaires **ne remplissent pas les critères de l'article 1 D)**, notamment l'exigence de rémunération ;
- Il **n'existe pas de lien d'emploi entre les CSS et les stagiaires**, donc pas de fondement pour une accréditation ;
- Le Syndicat propose une unité qui regroupe des personnes **rattachées à plusieurs entités indépendantes**, ce qui est **contraire aux principes du droit du travail**.

2.3.3.1 La communauté d'intérêts

Objectif de la section

Les intimé-es analysent ici si les stagiaires en enseignement proposés par le Syndicat forment une **communauté d'intérêts suffisante** pour justifier leur regroupement dans une **unité de négociation unique**.

Selon le droit du travail, une unité accréditée doit regrouper des personnes **liées par des éléments objectifs communs** qui justifient qu'elles soient représentées ensemble dans un cadre syndical.

Les intimé-es rappellent les principaux critères dégagés par la jurisprudence pour établir une communauté d'intérêts :

1. **La nature des tâches effectuées ;**
2. **Les conditions de travail ;**
3. **Le lien d'autorité (hiérarchie) ;**
4. **Le régime disciplinaire ;**
5. **La structure administrative ;**
6. **La politique de gestion ;**
7. **Le lien avec un même employeur.**

Les intimé-es soutiennent que les stagiaires **ne forment pas une communauté d'intérêts fonctionnelle**. Voici pourquoi :

1. Hétérogénéité des tâches

- Les tâches varient fortement :
 - Entre le **stage 1 et le stage 4** (observations vs prise en charge de la classe),
 - Selon le **niveau d'enseignement** (préscolaire, secondaire, adaptation scolaire, etc.),
 - Selon les **centres de services scolaires (CSS) et enseignant-es associé-es**.

Il n'existe pas de **standard uniforme de travail** commun à tout-es les stagiaires.

2. Multiplicité des institutions et autorités

- Les stagiaires sont rattaché-es :
 - À différentes **universités** (UQAM, ULaval, UQTR, etc.),
 - Placé-es dans différents **CSS** (La Pointe-de-l'Île, Marie-Victorin, Laval...),
 - Et encadré-es par des **enseignant-es associé-es, superviseur-es universitaires**, etc.

Il n'y a **ni employeur unique** ni **structure hiérarchique commune**.

3. Aucune politique de gestion commune

- Chaque université applique sa **propre politique de stages**.
- Chaque CSS applique ses propres **règles administratives et calendriers**.

Cette diversité empêche toute cohérence organisationnelle au sein de l'unité.

4. Aucun pouvoir disciplinaire ou administratif centralisé

- Aucune des institutions impliquées **n'exerce seule un pouvoir disciplinaire complet** sur les stagiaires.
- Le **pouvoir d'intervenir** appartient souvent aux **universités**, parfois en collaboration avec les milieux scolaires.

Cela empêche de parler d'un **rapport de travail intégré**.

Argument clé : pas de véritable « collectivité de travail

- Contrairement à des salarié-es qui travaillent pour le même employeur, dans le même lieu ou le même secteur, les stagiaires en enseignement sont **réparti-es sur tout le territoire**, sous des **régimes juridiques et administratifs distincts**.
- Le fait qu'ils partagent un **statut d'étudiant-e** ou un **intérêt politique commun** (ex. : la rémunération des stages) **ne suffit pas à fonder une unité de négociation**, selon le droit du travail.

2.3.3.2 L'historique des accréditations

Objectif de la section

Cette section vise à démontrer que, dans **l'histoire du droit du travail au Québec**, les **accréditations syndicales** ont toujours été fondées sur des **groupes de salarié-es exerçant un travail salarié au sens strict** – c'est-à-dire avec un **employeur défini**, une **rémunération réelle**, et un **lien de subordination**.

Les intimé-es soutiennent que les **stagiaires en enseignement ne cadrent dans aucun précédent** et que leur inclusion dans un régime d'accréditation **constituerait une rupture avec la jurisprudence et les principes établis**.

1. Aucune reconnaissance syndicale de stagiaires sans statut de salarié-e

- **Jamais dans l'histoire du Code du travail**, une unité composée uniquement de **stagiaires non rémunéré-es** ou **n'ayant pas de lien d'emploi reconnu** n'a été accréditée.
- Toutes les unités reconnues par le passé impliquaient des personnes qui :
 - **Reçoivent une rémunération** (salaire ou indemnité contractuelle),
 - Ont un **contrat de travail** (exprès ou implicite),
 - Sont soumises à **l'autorité d'un employeur unique**.

Les stagiaires en enseignement **ne répondent à aucun de ces critères**, et ne peuvent donc **s'appuyer sur aucun précédent favorable**.

2. Tentatives passées d'accréditation de stagiaires = échecs

- Des tentatives antérieures de faire reconnaître certains groupes de stagiaires ou de personnes en formation (ex. : étudiant-es en médecine, en droit, en travail social) **a été rejetée** lorsque les **conditions d'emploi** n'étaient pas réunies.
- Les tribunaux ont **refusé d'élargir la notion de salarié-e** à des cas reposant uniquement sur une **logique pédagogique ou académique**.

Cela confirme que **le Tribunal ne peut pas créer un nouveau statut d'employé-e par interprétation téléologique** (basée sur des considérations sociales ou morales).

3. Exemples évoqués

Les intimé-es peuvent faire référence indirectement à des cas dans lesquels :

- Des **résident-es en médecine** ont obtenu une accréditation, **mais seulement parce qu'ils reçoivent une rémunération salariale**, ont des horaires imposés, sont intégrés dans des établissements de santé, et sont sous un régime disciplinaire formel.
- **D'autres groupes étudiants** n'ont pas été accrédités faute de lien d'emploi (ex. : boursiers, chercheurs, étudiants stagiaires non rémunérés).

Ces distinctions illustrent que **la reconnaissance dépend toujours de la présence d'un rapport d'emploi clair**.

4. Crainte d'un précédent risqué

- Accorder une accréditation dans ce dossier créerait un **précédent dangereux** :
 - Cela permettrait à des groupes sans lien d'emploi ni rémunération de **réclamer des droits syndicaux** ;
 - Cela **détournerait le régime de négociation collective de sa finalité**, qui est de **régir les rapports de travail, pas les relations académiques**.

2.3.3.3 L'autorité professionnelle ne constitue pas un critère justifiant la création d'une seconde unité de négociation pour un groupe partageant la même communauté d'intérêts

Objectif de la section

Les intimé-es cherchent ici à **réfuter une justification potentielle du Syndicat**, selon laquelle les stagiaires en enseignement pourraient former une **unité distincte** en raison de leur **identité professionnelle ou de leur affiliation à une profession régie** (l'enseignement).

Ils expliquent que, selon la jurisprudence, **le fait d'appartenir à une profession ou de viser une profession donnée n'est pas suffisant** pour justifier une accréditation distincte **si une communauté d'intérêts plus large existe déjà**.

1. Le critère central : la communauté d'intérêts

- Selon le droit du travail québécois, le **critère fondamental** pour créer ou scinder une unité de négociation est la **communauté d'intérêts** (voir section précédente).
- Une unité ne doit pas être divisée **sauf s'il y a une distinction réelle et significative dans les conditions de travail, le lien d'autorité ou l'employeur**. L'appartenance à une profession (ou à une future profession) **n'est pas un critère juridique suffisant** pour créer une unité distincte.

2. Jurisprudence constante : les professions ne justifient pas une scission

Les intimé-es citent la jurisprudence pour rappeler que :

- Des salarié-es qui exercent **des professions distinctes**, mais partagent une **structure de travail commun** sont généralement regroupé-es dans une même unité ;
- À l'inverse, **l'existence d'un ordre professionnel ou d'un titre protégé n'a jamais suffi**, en soi, à fonder une nouvelle unité ;
- Le Tribunal **rejette les demandes de fragmentation fondées uniquement sur l'identité professionnelle**, car elles risqueraient de **multiplier les unités artificiellement** et nuiraient à la cohésion des milieux de travail.

3. Application au cas des stagiaires en enseignement

- Le Syndicat laisse entendre que les stagiaires devraient avoir leur propre unité en raison de leur **formation vers une profession spécifique** : celle d'enseignant-e.
- Or, ils ne sont **pas encore membres d'un ordre professionnel** (dans les faits, il n'en existe pas pour les enseignants) ;
- Et ils **ne partagent pas de lien structurel distinct** qui justifierait une unité séparée.

Leur identité en tant que « futur-es enseignant-es » **ne remplace pas l'exigence d'un lien d'emploi ou d'une communauté d'intérêts fonctionnelle**.

4. Danger d'un précédent indésirable

- Accepter une telle justification reviendrait à **ouvrir la porte à une multiplication d'unités fondées sur des logiques professionnelles ou académiques**, et non sur des structures de travail concrètes.
- Cela créerait une **fragmentation nuisible à l'efficacité du régime de négociation collective**, en plus d'être **contradictoire avec les objectifs du Code du travail**.

2.3.3.4 La paix industrielle et la balkanisation des unités

Objectif de la section

Les intimé-es mettent ici en garde contre le **risque de fragmentation excessive (balkanisation)** du régime de relations de travail que causerait la reconnaissance de l'unité de négociation proposée par le Syndicat.

Ils insistent sur le fait que cette fragmentation porterait atteinte à un principe fondamental du droit du travail : **la paix industrielle**, c'est-à-dire la stabilité, la cohérence et l'efficacité du système de négociation collective.

1. La paix industrielle : un principe fondamental

- Le système québécois des relations de travail vise à assurer un **équilibre entre les intérêts des salarié-es et des employeurs**, en encadrant la négociation collective dans des unités **cohérentes, stables et efficaces**.
- La création d'une unité de négociation doit favoriser :
 - Des **relations ordonnées** entre les parties,
 - Une **résolution efficace des conflits**,
 - Une **représentation claire et fonctionnelle** des personnes syndiquées.

Ce principe est reconnu dans la jurisprudence comme une **finalité essentielle du Code du travail**.

2. La balkanisation : un danger à éviter

Le terme **balkanisation** désigne ici une **fragmentation excessive du régime syndical**, c'est-à-dire la multiplication d'unités de négociation :

- Trop petites,
- Trop sectorisées,
- Trop diverses sur le plan institutionnel ou fonctionnel.

Les intimé-es soutiennent que :

- L'unité proposée par le Syndicat — regroupant des stagiaires de plusieurs universités et CSS — **crée un précédent de morcellement**, sans employeur central ni conditions de travail uniformes.
- Si le Tribunal acceptait cette logique, d'autres groupes non salariés ou atypiques pourraient aussi réclamer leur propre accréditation, menant à une **explosion du nombre d'unités**, difficilement gérables.

Cela **mine la cohérence du régime de négociation collective** et **déstabilise les relations de travail**.

3. Aucune structure de négociation viable

- La paix industrielle repose sur l'existence de **canaux de négociation stables entre un syndicat et un employeur**.
- Or, dans ce cas-ci, il n'y a :
 - Ni **employeur désigné**,
 - Ni **lieu de négociation identifiable**,
 - Ni **structure capable de coordonner les conditions de travail** de l'ensemble des stagiaires.

Cela rend toute tentative de convention collective **inefficace**, voire impossible à mettre en œuvre.

4. Conséquence : un déséquilibre systémique

- Reconnaître l'unité demandée **désorganiserait les relations collectives** dans les secteurs de l'éducation et des services publics.
- Cela forcerait les employeurs publics à **gérer de multiples unités syndicales sans pouvoir de négociation réel**, puisque les stages ne sont pas considérés comme un emploi salarié classique.

Cela irait **à l'encontre des objectifs du Code du travail**, notamment la simplification, la cohérence et la gestion efficace des relations de travail.

2.3.3.5 La volonté des salariés

Objectif de la section

Cette section vise à démontrer que, **même si un groupe manifeste le désir de se syndiquer**, ce **seul souhait ne peut suffire à fonder une unité de négociation recevable** au sens du Code du travail.

Les intimé-es répondent donc à l'argument implicite ou explicite du Syndicat selon lequel la **mobilisation, les revendications ou la volonté politique des stagiaires** pourraient justifier à elles seules l'accréditation.

1. Le droit à la syndicalisation n'est pas absolu

- Le **Code du travail protège la liberté d'association** et le droit de se regrouper en syndicat.
- Cependant, ce droit n'implique pas automatiquement **le droit à une accréditation ou à la négociation collective**.
- Pour qu'une unité soit accréditée, il faut que les personnes visées soient :
 - Des **salarié-es** au sens de l'article 1 l) C.tr.,
 - Relevant d'un **employeur identifiable**,

- Regroupées en une **communauté d'intérêts fonctionnelle**.

En l'absence de ces conditions, **le Tribunal ne peut accréditer l'unité, même si la volonté de syndicalisation est manifeste**.

2. La volonté doit s'exprimer dans le cadre légal prévu

- Le Code du travail impose des **règles strictes** pour la formation d'unités de négociation : ce n'est pas un régime à la carte.
- La **volonté subjective** des personnes concernées (ex. : stagiaires) **ne peut pas modifier les critères légaux**.
- Le Tribunal ne peut **pas se substituer au législateur** ni créer un nouveau statut ou régime syndical basé sur une volonté collective.

3. Absence des conditions minimales

- Dans le cas présent, les stagiaires :
 - Ne sont **pas des salarié-es** au sens du Code (absence de rémunération, lien d'emploi flou),
 - Ne partagent **pas de communauté d'intérêts stable**,
 - Ne sont **pas regroupé-es sous un employeur unique**.

Ces éléments rendent **l'accréditation légalement impossible**, peu importe leur degré d'engagement ou d'organisation.

4. Précédent dangereux

- Donner suite à la volonté exprimée sans fondement légal créerait un précédent problématique :
 - Cela **affaiblirait les critères juridiques** qui encadrent les relations de travail,
 - Cela risquerait d'ouvrir la porte à des **revendications similaires d'autres groupes sans statut de salarié-e**.

2.3.4 CONCLUSIONS À L'ÉGARD DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Objectif de la section

Cette section tire les **enseignements finaux** des arguments développés par les intimé-es concernant l'unité de négociation proposée par le Syndicat.

Elle vise à **convaincre le tribunal administratif du travail (TAT)** qu'il est juridiquement impossible d'accepter la demande d'accréditation, car **aucune des conditions minimales requises par le Code du travail n'est remplie**.

Les intimé-es résumant ici les principales raisons pour lesquelles **l'unité de négociation ne peut être considérée comme appropriée** :

1. Absence de lien d'emploi

- Le critère fondamental de tout régime d'accréditation est l'existence d'un **lien d'emploi** entre les personnes visées et un **employeur défini**.
- Les stagiaires en enseignement :
 - **Ne sont pas salarié-es** au sens juridique,
 - **Ne relèvent d'aucun employeur unique**,
 - Exercent leur activité dans un **cadre de formation universitaire**, et non dans un cadre d'emploi.

Il n'y a donc **pas de fondement juridique** permettant l'application du Code du travail.

2. Unité incohérente et dysfonctionnelle

- L'unité proposée regroupe :
 - Des stagiaires de **différents niveaux**,
 - Attachés à **plusieurs universités et CSS**,
 - Sans **structure hiérarchique commune** ni **conditions de travail uniformes**.
- Ce regroupement est donc **incompatible avec les exigences de communauté d'intérêts**, qui exigent un minimum de cohésion structurelle et fonctionnelle.

3. Absence d'exercice utile des droits syndicaux

- Même si les stagiaires obtenaient une accréditation, **aucune négociation réelle ne serait possible**, car :
 - Il n'existe **aucun interlocuteur juridique capable de négocier** une convention collective (ni les universités, ni les CSS, ni le ministère),
 - Les stages sont encadrés par des **dispositifs pédagogiques**, non des contrats de travail.

Il s'agirait donc d'une **accréditation illusoire**, sans effets concrets, et qui détournerait le régime de sa raison d'être.

4. Respect des principes fondamentaux du Code du travail

- Le Tribunal ne peut pas créer, par sa décision, une nouvelle forme de rapport collectif basé sur des considérations sociales ou politiques.
- Il doit **respecter le cadre normatif** du Code du travail, qui repose sur :
 - La relation de travail salariée,
 - L'existence d'un employeur,
 - L'efficacité de la négociation.

En dehors de ce cadre, **le TAT outrepassa sa fonction d'interprétation**.

2.3.5 SUBSIDIAIREMENT, LE RÉGIME DE NÉGOCIATION APPLICABLE DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION ÉTAIT JUGÉE APPROPRIÉE

Objectif de la section

Même si les intimé-es soutiennent de manière principale que, l'unité proposée **ne peut pas être reconnue**, cette section traite à **titre subsidiaire** d'une hypothèse :

Que faire si le Tribunal considère malgré tout que l'unité de négociation est juridiquement recevable ?

Les intimé-es entendent **baliser cette possibilité**, en attirant l'attention du Tribunal sur les contraintes **légal**es qui s'imposeraient alors, notamment en matière de **choix du régime de négociation collective**.

1. L'application potentielle de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (LRNC)

Les intimé-es soutiennent que **si les stagiaires étaient reconnu-es comme salarié-es** au sens du Code du travail, alors le régime de négociation qui s'appliquerait **ne serait pas celui du Code en général**, mais celui **spécial des secteurs public et parapublic** (la *LRNC*).

Pourquoi ? Parce que :

- Les stagiaires réalisent leur formation dans des institutions **financées et organisées par l'État** (centres de services scolaires, commissions scolaires, universités, ministères),
- Ces institutions sont **soumises au cadre de la LRNC**, qui régit la négociation collective dans les secteurs de l'éducation, de la santé, etc.

Conséquence : l'unité accréditée serait **automatiquement intégrée** dans ce régime **très balisé**, qui impose des règles différentes pour la négociation, les mandats, la médiation, etc.

2. Conséquences du régime LRNC

- Le régime impose une **négociation centralisée** : ce ne sont **pas les CSS ou les universités** qui négocient, mais des **comités patronaux mandatés par le gouvernement**.
- Il prévoit un **processus rigide** pour les négociations, les délais, les recours et le droit de grève.
- Le Tribunal ne pourrait donc pas créer un régime « sur mesure » pour les stagiaires : **le cadre juridique applicable serait celui prévu par la LRNC**, sans flexibilité.

Ainsi, même si une accréditation était accordée, le Syndicat ne pourrait **pas négocier localement** avec les CSS ou les universités **ni obtenir rapidement des gains concrets** pour les stagiaires.

3. Conséquence logique : incompatibilité pratique

Les intimé-es soutiennent que ce régime :

- **Ne permettrait pas l'exercice utile des droits syndicaux** dans ce contexte,
- **Confirmerait le caractère inapproprié de l'unité proposée**,

- Et montrerait qu'**il n'existe pas de mécanisme adapté** à la réalité des stagiaires dans le cadre actuel du droit.

Cela revient à dire : *même si le TAT accepte la requête, cela mènerait à une impasse structurelle.*

2.4 Conclusion recherchée par les centres de services scolaires (CSS)

1. Rejet de la requête en accréditation

Les CSS demandent au Tribunal administratif du travail de **rejeter intégralement la requête en accréditation déposée par le Syndicat**, au motif que les stagiaires en enseignement **ne répondent pas aux conditions juridiques nécessaires** pour former une unité de négociation.

2. Absence de statut de salarié-e

Les CSS soutiennent que les stagiaires :

- **Ne fournissent pas une prestation de travail en échange d'une rémunération**, mais accomplissent des activités pédagogiques dans le cadre de leur formation universitaire ;
- **Ne sont pas rémunérés** par un employeur, mais peuvent, dans certains cas, recevoir des allocations gouvernementales ou des bourses de soutien à la formation ;
- Ne sont soumis à **aucun lien de subordination typique** du droit du travail, mais plutôt à une évaluation académique, supervisée par l'université et appuyée par les enseignant-es associé-es.

Conclusion : les stagiaires **ne sont pas des salarié-es** au sens de l'article 1 l) du *Code du travail*.

3. Inexistence d'un employeur défini

- Il n'existe **aucun employeur unique ou identifiable** à qui on pourrait imposer une obligation de négocier.
- Les CSS **n'ont pas d'autonomie ou de pouvoir décisionnel** sur les modalités fondamentales des stages, qui sont définies par les programmes universitaires et le ministère de l'Éducation.
- Les CSS n'ont **aucune autorité contractuelle directe** sur les stagiaires, qui ne sont pas leurs employé-es.

Le cadre structurel nécessaire à l'exercice des droits syndicaux **fait défaut**.

4. Unité inappropriée

Les CSS insistent sur l'**incohérence de l'unité proposée**, qui regroupe :

- Des stagiaires issus de **plusieurs universités** et de **nombreux centres de services scolaires** ;
- Sans lien hiérarchique ou institutionnel commun ;
- Avec des **conditions d'encadrement hétérogènes**, sans convention ni interlocuteur unique.

Cette fragmentation rend **impossible** toute négociation collective utile, ce qui contrevient à l'esprit du Code du travail.

5. Risques systémiques

La reconnaissance de cette unité mènerait :

- À une **balkanisation du régime de négociation collective** (multiplication de petites unités inopérantes) ;
- À une **déstabilisation de la paix industrielle**, pilier du régime québécois des relations de travail ;
- À une **ouverture indue du statut de salarié-e** à des personnes hors du champ d'application prévu par le législateur.

Le TAT ne peut élargir par interprétation ce qui relève de la compétence exclusive du législateur.

6. Subsidièrement : application du régime du secteur public

Advenant, contre toute attente, que le Tribunal reconnaisse la requête :

- Le régime applicable devrait être celui de la **Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic (LRNC)** ;
- Ce régime impose une **négociation centralisée, exclut les CSS comme interlocuteurs directs**, et rendrait toute accréditation **inefficace en pratique**.

3. Procureur Général du Québec (PGQ)

3.1 Introduction

Objectif de l'introduction

L'introduction situe la position du Procureur général du Québec dans le cadre du litige relatif à la demande d'accréditation syndicale du **Syndicat des stagiaires en enseignement**. Le PGQ intervient à titre d'intimé afin de **défendre la constitutionnalité** des dispositions du *Code du travail* qui **excluent les stagiaires non rémunérés** de son champ d'application.

1. Contexte du litige

- Le litige porte sur la **demande d'accréditation** déposée par un syndicat représentant des stagiaires en enseignement.
- Cette demande vise à reconnaître les stagiaires comme des **salarié-es**, malgré leur statut d'étudiant-es et l'absence de rémunération au sens classique.
- Le Tribunal est donc appelé à trancher des questions **à la fois de droit du travail et de droit constitutionnel**.

2. Mandat du PGQ

- Le PGQ intervient pour **défendre la validité des lois québécoises**, en particulier :
 - Le *Code du travail*,

- Et son article 1 l), qui définit le « salarié ».
- Il affirme que l'exclusion des stagiaires **ne viole pas les droits fondamentaux** protégés par :
 - La **Charte canadienne des droits et libertés** (liberté d'association, égalité),
 - La **Charte des droits et libertés de la personne du Québec** (droits similaires).

3. Structure du mémoire

L'introduction annonce la structure de l'argumentation à venir. Le mémoire est divisé en sections qui aborderont notamment :

- La notion juridique de « salarié » et ses trois critères fondamentaux (travail, subordination, rémunération) ;
- L'absence de relation d'emploi entre les stagiaires et les centres de services scolaires ou les universités ;
- Le **rôle pédagogique et non professionnel des stages** ;
- Le cadre constitutionnel applicable (liberté d'association, égalité) et son interprétation jurisprudentielle ;
- L'absence de violation aux Chartes selon les standards établis par la Cour suprême.

Position claire dès l'ouverture

Le PGQ **rejette la prétention du Syndicat** selon laquelle l'exclusion des stagiaires serait discriminatoire ou attentatoire à leurs droits fondamentaux.

Il entend démontrer que :

- Le législateur a agi de manière **rationnelle et proportionnée**,
- Le régime juridique actuel est **cohérent et constitutionnel**,
- Et **aucune intervention du Tribunal n'est requise** ou permise dans ce domaine.

3.2 CONTEXTE FACTUEL

3.2.1 La formation en enseignement

3.2.1.1 *Objectif et fonctionnement de la formation*

1. Une formation universitaire professionnalisante, non une activité rémunérée

Le PGQ insiste sur le fait que les stages en enseignement ont pour **objectif central la formation initiale** des futur-es enseignant-es. Ils s'inscrivent dans un **programme universitaire** qui mène à l'obtention d'un **diplôme reconnu par l'État**, requis pour exercer légalement la profession.

Les stages sont **obligatoires** dans le cadre du programme, et **leur finalité est pédagogique**, non productive ou économique. Il ne s'agit donc pas de « travail » au sens d'un emploi rémunéré, mais d'un **moyen d'acquérir des compétences professionnelles**.

2. Fonctionnement : encadrement par des établissements universitaires

Le fonctionnement de la formation repose sur une **triple structure d'encadrement** :

- **Les universités** planifient, encadrent et évaluent les stages.
- **Les enseignant-es associé-es** (dans les écoles) accueillent les stagiaires dans leurs classes.
- **Les superviseur-es universitaires** accompagnent les stagiaires dans leur développement professionnel et s'assurent du respect des objectifs de formation.

Les stagiaires sont **évalué-es selon des grilles pédagogiques universitaires**. L'enjeu est la validation d'un parcours de formation, pas la prestation d'un service à un employeur.

3. Le rôle du stagiaire : apprenant en situation réelle

Même si les stagiaires accomplissent parfois des tâches similaires à celles d'un enseignant (ex. : planification, animation de cours), ces activités sont réalisées :

- Sous supervision constante ;
- Dans un but formatif ;
- Avec des **objectifs liés à la maîtrise des compétences professionnelles**.

Le PGQ précise que les stagiaires **ne sont jamais responsables d'un groupe de façon autonome**, et qu'ils n'ont **aucune obligation contractuelle envers un centre de services scolaire (CSS)**.

4. Aucune rémunération liée à un lien d'emploi

Le PGQ distingue :

- **La rémunération au sens du droit du travail** (contrepartie pour une prestation de travail dans une relation d'emploi) ;
- Et les **mesures de soutien financier** offertes par le gouvernement (bourses, crédits d'impôt, etc.).

Il affirme que les montants versés aux stagiaires sont **des incitatifs à la formation**, sans créer de lien d'emploi ni de subordination.

5. Conséquences juridiques

Puisque :

- Le stage est une **composante obligatoire d'un programme universitaire**,
- Il est **encadré pédagogiquement** et non professionnellement,
- Et qu'il **ne donne lieu à aucune relation d'emploi** avec les CSS ni les universités,

... le PGQ conclut que l'on ne peut pas assimiler la situation des stagiaires à celle de salarié-es.

3.2.1.2 Rôles et responsabilités

Objectif de cette section

Le PGQ cherche à démontrer que les personnes en stage d'enseignement :

- **Ne sont pas intégrés-es à un rapport d'emploi ;**
- Participent à une **dynamique pédagogique** strictement encadrée par les universités ;
- Et que ni les CSS ni les universités n'agissent comme des **employeurs** au sens du *Code du travail*.

1. Les universités : maîtres d'œuvre de la formation

Les universités sont **les seules responsables** de :

- L'**organisation** des stages (durée, objectifs, contenu) ;
- L'**assignation** des stagiaires dans les milieux scolaires partenaires ;
- L'**évaluation** des stagiaires via des grilles de compétences officielles ;
- Le suivi des stagiaires à travers un encadrement assuré par des **superviseur-es universitaires**.

Le stage est donc **conçu, administré et validé par l'université**, comme une partie intégrante du programme menant au brevet d'enseignement.

2. Les centres de services scolaires (CSS) : milieu d'accueil, non employeurs

Les CSS :

- Accueillent les stagiaires en vertu d'ententes-cadres signées avec les universités ;
- Délèguent à des enseignant-es d'expérience la fonction d'**enseignant-e associé-e**, qui supervise le ou la stagiaire ;
- **N'assument aucun pouvoir disciplinaire** sur les stagiaires (cette compétence revient à l'université) ;
- **Ne rémunèrent pas les stagiaires**, ni ne contrôlent leur cheminement.

Leur rôle est donc **logistique et pédagogique**, sans autorité décisionnelle sur la relation de formation.

3. Les stagiaires : des étudiant-es en processus de formation

Le ou la stagiaire :

- Ne possède **aucun contrat** avec le CSS ou l'université ;
- Est **tenu-e de respecter un référentiel de compétences professionnelles** et d'en démontrer la maîtrise progressive ;
- Effectue des tâches dans le cadre d'un **apprentissage supervisé** et non dans une logique de prestation de travail indépendante.

Le PGQ soutient que le stagiaire **n'exerce pas un emploi**, mais plutôt **met en pratique un savoir théorique** dans un contexte réel sous supervision.

4. L'absence de lien de subordination juridique

Selon le PGQ, les éléments suivants confirment l'absence de lien de subordination :

- Les CSS ne dirigent pas la prestation de travail du stagiaire de façon contractuelle ;
- Les stagiaires **ne peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires de la part des écoles** ;
- **Le pouvoir décisionnel sur la réussite du stage revient entièrement à l'université.**

Aucun des trois critères du lien d'emploi (prestation, subordination, rémunération) n'est donc réuni.

3.2.1.3 Les stages réguliers en enseignement

Objectif de la section

Le PGQ cherche à distinguer les **stages réguliers** des **emplois salariés**, en soulignant leur nature purement **pédagogique, formative et non lucrative**. Cette section vise à montrer que ces stages sont **encadrés par les programmes universitaires** et **dénués de caractéristiques d'un rapport d'emploi**.

1. Intégration au cursus universitaire

Les stages réguliers sont :

- **Intégrés formellement** dans les programmes de formation à l'enseignement ;
- **Obligatoires** pour l'obtention du brevet d'enseignement ;
- **Définis, organisés et évalués** exclusivement par les universités.

Ils ne sont pas une « activité accessoire », mais bien **une composante essentielle** du cursus pédagogique universitaire.

2. Nature pédagogique et évaluative

Chaque stage :

- S'inscrit dans une **progression pédagogique déterminée** ;
- Vise à **faire acquérir progressivement les compétences professionnelles** du référentiel ministériel (ex. : gestion de classe, planification, différenciation pédagogique) ;
- Fais l'objet d'une **évaluation académique rigoureuse**, encadrée par des superviseur-es universitaires et des enseignant-es associé-es.

Le but du stage n'est **pas de combler un besoin de main-d'œuvre**, mais **d'enseigner à enseigner**.

3. Absence de rapport d'emploi

Le PGQ insiste sur le fait que les stages réguliers :

- Ne donnent lieu à **aucune rémunération** (sauf exception de soutien financier ciblé) ;
- Ne reposent sur **aucun contrat de travail** entre le stagiaire et le centre de services scolaire (CSS) ;
- S'effectuent **sous supervision**, sans autonomie professionnelle.

Le ou la stagiaire **n'est pas embauché-e, n'a pas de numéro d'employé-e, ne figure pas dans les effectifs** de l'école et n'exerce pas de fonctions exécutoires indépendantes.

4. Justification juridique

Le PGQ rappelle que cette structure :

- Corresponds à la **norme légale et administrative reconnue** au Québec ;
- A été **validée par les pratiques des universités et des CSS depuis des décennies** ;
- Est cohérente avec la **jurisprudence** relative à la non-qualification des stages universitaires comme emploi salarié.

3.2.1.4 Les stages en emploi

Objectif de la section

Le PGQ cherche à distinguer **les stages dits « en emploi »** des stages réguliers, en affirmant que, même dans ces cas particuliers où une **forme de rémunération ou d'emploi est impliquée**, cela ne transforme pas automatiquement la nature du lien entre le stagiaire et le centre de services scolaire (CSS) en **relation de travail syndicalisable**.

1. Définition et nature des stages en emploi

Ces stages concernent surtout les situations où un étudiant-e en enseignement :

- Occupe déjà un **poste rémunéré comme enseignant non légalement qualifié (ELNQ)** ;
- Peut faire **reconnaître certaines tâches comme équivalentes à un stage**, notamment dans des contextes de **pénurie de personnel enseignant**.

Cependant, le PGQ précise que :

- Cette reconnaissance se fait à **l'initiative de l'université**, qui encadre et évalue les tâches dans une **perspective strictement pédagogique** ;
- L'objectif demeure **formatif** : il ne s'agit pas d'un emploi classique, mais d'un aménagement administratif temporaire.

2. Distinctions essentielles

Même si un étudiant :

- est rémunéré,

- détiens un contrat comme suppléant non légalement qualifié,
- ou travaille dans une école,

cela **n’annule pas l’intention pédagogique** du stage reconnu. Le **stage n’est pas transformé en emploi salarié syndicalisable**.

La rémunération dans ces cas relève :

- soit d’un **poste déjà encadré par une convention collective applicable aux ELNQ** ;
- soit d’un **programme de soutien financier**, non d’un contrat d’embauche en lien avec le stage universitaire.

3. Supervision et encadrement

Même dans les cas de stage en emploi :

- L’université **demeure l’unique responsable de l’évaluation** ;
- Le CSS ne dirige pas l’activité comme un supérieur hiérarchique le ferait en contexte d’emploi salarié.

Le PGQ insiste sur le fait que ce sont des **situations marginales**, qui **n’ont pas pour effet de créer une présomption générale d’emploi** pour l’ensemble des stagiaires.

3.2.2 La Loi sur la protection des stagiaires et la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité

La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (RLRQ, c. P-39.3) (« la Loi 2 ») vise à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail et à améliorer les conditions de réalisation des stages en milieu de travail, notamment en accordant des droits aux stagiaires et la possibilité pour ces derniers de bénéficier de recours et de mesures de réparation adaptées à leurs situations particulières (**paragraphe 67 de l’argumentaire du PGQ**)

3.2.2.1 Origine

1. Initiative étudiante

En 2019, la **FECQ** (Fédération étudiante collégiale du Québec) et l’**UEQ** (Union étudiante du Québec) ont entamé des démarches auprès :

- du **ministère de l’Éducation et de l’Enseignement supérieur** (divisé en 2020),
- et du **ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale** (aussi réorganisé ensuite),
afin de **revendiquer de meilleures conditions de stage**.

2. Évolution en 2020

L’année 2020 marque des avancées importantes quant à **l’encadrement des stages**.

3. Guide ministériel

Le **1er septembre 2020**, le **MES** (ministère de l’Enseignement supérieur) publie un **guide d’accompagnement** destiné aux établissements d’enseignement.

Ce guide :

- encourage les **bonnes pratiques** dans la rédaction des **conventions de stage**,
 - précise les **informations minimales** à inclure dans ces conventions.
4. **Contenu des conventions de stage**
Le guide prévoit, entre autres, l'inclusion de **procédures à suivre** en cas d'absence du stagiaire ou du superviseur (ex. maladie, raisons familiales ou parentales).
5. **Revendications législatives**
Initialement, les associations souhaitaient **modifier deux lois** existantes :
- **La Loi sur les normes du travail (LNT)**,
 - **La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)**, afin que les **stagiaires bénéficient des droits prévus** par ces lois.
6. **Consultations préalables**
Des **consultations ont été organisées** avec les associations étudiantes pour évaluer la meilleure manière de légiférer en tenant compte de la relation **tripartite** particulière (stagiaire – établissement – milieu de stage).
7. **Adoption du PL 59**
Le **30 septembre 2021**, l'Assemblée nationale adopte le **Projet de loi 59**, qui :
- **modifie la LSST** (Loi sur la santé et sécurité du travail) et la **LATMP**,
 - assure une **couverture complète en matière de santé et sécurité**,
 - inclut les **stagiaires d'observation**.
8. **Participation des associations étudiantes**
Les associations étudiantes (ex. l'UEQ) ont **participé aux consultations publiques** sur le PL 59 en y soumettant des mémoires.
9. **Consultations sur la Loi 2**
Pour le projet de la **Loi 2**, le gouvernement a consulté :
- les associations étudiantes,
 - les établissements d'enseignement (universités, cégeps),
 - les **ordres professionnels**,
 - et les **ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur**.
10. **Avis des associations étudiantes**
Les **interlocutrices étudiantes principales** (FECQ et UEQ) ont été **invitées à participer** à ces consultations et ont **soumis leurs avis** à travers des **mémoires**.

3.2.2.2 Objectifs

Objectifs de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires (Loi 2)

- **Finalité générale** : Offrir une **meilleure protection** aux personnes effectuant un stage en milieu de travail.

- **Adaptation à la réalité des stagiaires** : La loi tient compte de leur **situation particulière**, souvent marquée par une forme de **vulnérabilité**.
- **Droits reconnus** :
 - Congés de courte durée (maladie, obligations personnelles/familiales/parentales).
 - **Protection contre le harcèlement psychologique**, y compris sous forme **sexuelle**.
- **Justification politique** : Selon le ministre Boulet, il y a environ **180 000 à 195 000 stagiaires** au Québec. Ils forment un groupe **parfois marginalisé** qui mérite reconnaissance et protections.
- **Principe fondamental** : Il est **essentiel de reconnaître des droits et des recours** à ces personnes dans des contextes de travail non standards, puisqu'ils ne sont pas des employés au sens classique du terme.

Objectifs spécifiques du projet de loi selon les mémoires déposés

- **Réponse aux demandes étudiantes** : Le projet de loi répond aux **revendications formulées par les associations étudiantes** (notamment FECQ et UEQ) concernant les conditions de stage.
- **Équité et réduction de la vulnérabilité** : Il vise une **meilleure équité entre les stagiaires**, qu'ils soient rémunérés ou non, en réduisant leur **niveau de vulnérabilité**.
- **Application large** : Les droits s'appliquent à **tous les stagiaires** dans le cadre :
 - d'un programme d'études (diplôme, certificat, attestation);
 - ou d'un **permis délivré par un ordre professionnel**.

Objectifs de la Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail (PL59) — Paragraphe 80

- **Objectif principal** : Assurer que **tous les stagiaires**, y compris ceux en **stage d'observation**, soient couverts :
 - par la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)**;
 - et par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)**.
- **Clarification juridique** : Le projet de loi vise à **inclure explicitement** les stagiaires dans ces lois, même s'ils ne sont pas liés à un employeur par un contrat de travail.

3.2.2.3 Protections offertes

Objectif de la section

Le PGQ cherche à démontrer que, même si les stagiaires en enseignement **ne sont pas considérés comme des salarié-es** au sens du *Code du travail*, ils et elles **ne sont pas laissés sans protection juridique**. Cette section vise à **contrer l'argument de vide juridique** soulevé par le Syndicat.

1. Lois générales applicables

Les stagiaires bénéficient d'un ensemble de **protections juridiques générales** :

- **Charte des droits et libertés de la personne (Québec)** : protège contre la discrimination, le harcèlement et garantit la dignité ;
- **Charte canadienne des droits et libertés** : leur accordent notamment la liberté d'expression et la liberté d'association (dans les limites posées par la jurisprudence) ;
- **Code civil du Québec** : assure la protection de l'intégrité, de la vie privée et de la personnalité, même dans un contexte de stage.

Ces protections s'appliquent **indépendamment du statut de salarié-e**.

2. Encadrement universitaire spécifique

Les universités, en tant qu'acteurs principaux dans l'organisation des stages :

- **Veillent à la sécurité et à l'intégrité des stagiaires** ;
- Ont mis en place des **mécanismes institutionnels de plainte**, de suivi et de médiation ;
- Sont responsables de l'**encadrement éthique et pédagogique** dans le respect des droits fondamentaux.

Par exemple, les universités peuvent intervenir en cas de harcèlement, de traitement inéquitable ou de difficultés en milieu de stage.

3. Mécanismes ministériels de soutien

Le gouvernement du Québec a adopté plusieurs **mesures de soutien pour les stagiaires**, notamment :

- Des **bourses de soutien financier**, en particulier pour le stage final ;
- Des **programmes d'aide psychosociale** et de ressources accessibles via les universités ou les centres de services scolaires ;
- L'existence de **politiques encadrant les relations entre les milieux de stage et les institutions de formation**.

Ces dispositifs visent à **favoriser la réussite scolaire et le bien-être des stagiaires**, même sans contrat d'emploi formel.

4. Recours disponibles

Bien qu'ils ne soient pas couverts par les protections spécifiques aux salarié-es (grief syndical, plainte à la CNESST, etc.), les stagiaires peuvent :

- Porter plainte auprès des **commissions des droits de la personne** en cas de discrimination ou de harcèlement ;
- Intenter des recours civils pour atteinte à leurs droits fondamentaux ;
- Utiliser les **structures universitaires de plainte**, qui peuvent mener à des sanctions contre les milieux de stage.

Le PGQ soutient que cela offre un **filet de sécurité juridique suffisant**.

3.2.2.4 Les différents types de stage

Objectif de cette section

Le PGQ cherche à démontrer que les stages en enseignement ne sont **pas homogènes** ni assimilables à un emploi, en montrant qu'ils s'inscrivent dans un **parcours évolutif de formation** universitaire. Chaque stage vise des objectifs **progressifs** dans l'acquisition des compétences professionnelles.

1. Cadre général : un continuum de formation

Les stages s'inscrivent dans le **cadre réglementaire du ministère de l'Enseignement supérieur**, qui impose un minimum de **700 heures** de formation pratique pour obtenir un brevet d'enseignement. Les quatre stages obligatoires visent à **intégrer graduellement les compétences professionnelles** prévues dans le référentiel québécois.

2. Structure typique des quatre stages

Voici les caractéristiques de chaque stage :

Stage 1 – Observation et initiation

- Objectif : comprendre le fonctionnement d'une classe, observer les pratiques enseignantes.
- Tâches : principalement de l'observation et de la participation ponctuelle.
- Autonomie : très faible ; toujours sous supervision étroite.
- Durée : généralement une à deux semaines.

Aucun lien d'autonomie ou de responsabilité professionnelle.

Stage 2 – Participation progressive

- Objectif : commencer à assumer certaines responsabilités simples (ex. : animer une activité).
- Tâches : planification de courtes séquences, gestion ponctuelle d'un groupe.
- Supervision : constante ; l'enseignant associé demeure maître de la classe.
- Durée : quelques semaines.

L'étudiant-e agit encore clairement en formation.

Stage 3 – Prise en charge partielle

- Objectif : exercer des responsabilités d'enseignement plus structurées.
- Tâches : planification de journées ou de semaines d'activités, gestion d'évaluation.

- Supervision : présence active de l'enseignant associé.
- Évaluation : début d'une évaluation des compétences professionnelles de manière plus soutenue.

Le stagiaire progresse vers un rôle partiel, mais **toujours pédagogique**.

Stage 4 – Intégration professionnelle (stage final)

- Objectif : simuler l'entrée dans la profession enseignante.
- Tâches : prise en charge progressive (parfois complète) d'une classe, gestion des planifications et suivis.
- Supervision : présence moins intrusive, mais toujours formelle.
- Évaluation : cruciale ; elle détermine la réussite du programme.

Même ici, l'encadrement universitaire subsiste, et la finalité reste **formatrice**.

3. Lien avec l'absence d'emploi

Le PGQ insiste sur le fait que :

- Aucun de ces stages **n'implique de contrat de travail** avec le centre de services scolaire ;
- Même au stage final, **le ou la stagiaire ne remplace pas un enseignant absent**, n'assume pas de tâches administratives complètes, ni n'est compté dans les effectifs réguliers ;
- Le niveau de responsabilité est **graduel, temporaire, pédagogique et évaluatif**, non professionnel ou salarié.

3.2.3 Le Code du travail

3.2.3.1 Historique

Contexte général : Remise en question de la définition de « salarié »

- Le **Syndicat requérant** remet en question la **définition de « salarié »** au sens du Code du travail.
- Cette remise en question pousse le Procureur général à **rappeler l'historique et les objectifs du Code**, afin de démontrer que son application **n'est ni adaptée ni pertinente** dans le cas des stagiaires en enseignement.

Origines et fondements du Code du travail

- Le **Code du travail** est la **principale loi régissant les relations collectives du travail** au Québec.
- Il encadre notamment :
 - la **syndicalisation**,
 - la **négociation collective**,

- les **conflits de travail**,
- et le **maintien des services essentiels**.

Évolution historique

- **Avant les années 1940**, les relations de travail étaient encadrées :
 - par le **Code civil**,
 - et par diverses **lois sectorielles**.
- Le **manque de cadre juridique clair** a été mis en lumière par la montée des **mouvements syndicaux** et les **conflits ouvriers**.

Naissance du Code : Loi de 1944

- Le Code du travail prend racine dans la **Loi sur les relations ouvrières** de 1944 (S.Q. 1944, c. 30).
- Cette loi s'inspire du **modèle américain Wagner Act (1935)**, qui reconnaît des **droits syndicaux** fondamentaux aux travailleurs.

Objectif fondamental du régime : la paix industrielle

- Le régime vise à **équilibrer les rapports de force** entre deux groupes :
 1. l'**employeur et ses représentants**,
 2. les **salariés**.
- Le critère déterminant pour appartenir à l'un ou l'autre groupe repose sur la **définition de « salarié »** à l'article 11) du Code.

Résumé du modèle instauré

- Les **salariés** peuvent :
 - se **regrouper en association** (syndicat),
 - qui sera **composée uniquement de salariés d'un même employeur**,
 - dans le but de **négoier collectivement une convention**.
- Le Code prévoit aussi :
 - des **normes de fonctionnement démocratique** pour les associations,
 - des **protections contre les pratiques antisyndicales**.

Point clé

- **L'accès au régime** prévu par le Code **dépend du statut de salarié**.
- C'est **ce statut**, incluant le critère de **rémunération**, que les requérants contestent pour les stagiaires en enseignement.

3.2.3.2 *Le statut de salarié*

Définition et évolution du statut de salarié

1. Définition initiale (Loi de 1944)

- Dans la **Loi sur les relations ouvrières** de 1944 (art. 2a)), le mot « salarié » désigne :
« tout apprenti, manœuvre ou ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaillent individuellement, en équipe ou en société ».
- Cette définition est **énumérative et indicative**, c'est-à-dire une liste non exhaustive de catégories de travailleurs.

2. Origine de cette définition

- Elle reprend la définition qui figurait déjà dans la **Loi sur les décrets de convention collective** de 1934.

3. Tournant de 1964 : le nouveau Code du travail

- Lors de l'adoption du **Code du travail** en 1964, une **nouvelle définition restrictive** est introduite à l'article 11) :
« Une personne qui travaille pour un employeur **moyennant rémunération**, cependant, ce mot ne comprend pas : (...) »
- Cette définition introduit un critère **fondamental** : la **rémunération**, qui n'était pas explicitement présente auparavant.

4. Interprétation par la jurisprudence

- Dès l'adoption du Code, la **Commission des relations de travail (CRT)** a dû interpréter ce nouveau critère.

Lien avec le Code civil du Québec (art. 2085)

Le contrat de travail en droit civil :

- Article 2085 C.c.Q. :

Le contrat de travail est 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**.

Trois éléments essentiels pour qualifier un « salarié » :

1. **Prestation de travail**

- Le travail doit être **exécuté personnellement**.
- Il peut être **manuel ou intellectuel**, à **temps partiel ou complet**.
- L'exécution doit résulter d'un **engagement contractuel**.

2. Rémunération

- C'est ce qui **distingue un salarié d'un bénévole**.
- Le travail gratuit n'est **pas reconnu** comme du travail salarié.

3. Lien de subordination

- C'est le **critère central**.
- L'employeur a un **pouvoir de direction et de contrôle** sur la personne salariée.
- Ce pouvoir inclut la **détermination des tâches** et de **la manière de les exécuter**.

Définition plus stricte que le droit civil

- Le **Code du travail** est **plus restrictif** que le droit civil :
 - Il **ajoute des exclusions** spécifiques à sa propre définition de salarié.
 - Ainsi, **tous les travailleurs au sens du Code civil ne sont pas nécessairement des salariés au sens du Code du travail**.

Justification du régime légal

- Le **régime du Code du travail** est conçu pour s'appliquer à une **dynamique particulière** :
 - Celle des **relations entre un employeur et des salariés rémunérés**, dans un cadre de **rapport de force** collectif.
- Le **cas des stagiaires en enseignement** ne correspond pas à cette logique, selon le Procureur général, car :
 - Ils **n'exécutent pas de prestation de travail au sens juridique**,
 - Ils **ne sont pas rémunérés**,
 - Ils **ne sont pas subordonnés à un employeur**, mais plutôt **encadrés par une institution académique**.

3.3 IRRECEVABILITÉ DE CERTAINS ÉLÉMENTS DE PREUVE

3.3.1 Irrecevabilité de certaines allégations contenues aux déclarations

3.3.1.1 *L'inadmissibilité en preuve des opinions émanant d'un témoin ordinaire*

Contexte : preuve produite par la partie requérante

La section vise à **contester l'admissibilité** de certains éléments de preuve déposés par le Syndicat des stagiaires salariés du Québec (SSSQ), au motif qu'ils émanent de **témoins ordinaires** exprimant des **opinions**, ce qui est interdit en droit de la preuve civil.

Rappel du principe juridique

Règle générale

- Un **témoin ordinaire** ne peut **donner que des faits** qu'il a **personnellement constatés**.
- Il ne peut **pas exprimer d'opinion**, surtout si cette opinion a un caractère **juridique**.

Fondement juridique

- **Article 2843 du Code civil du Québec (C.c.Q.) :**

Le témoignage est la déclaration par laquelle une personne relate les faits dont elle a eu personnellement connaissance, ou par laquelle un **expert donne son avis**.

- Seuls les **témoins experts**, qualifiés par le tribunal, peuvent émettre une **opinion technique ou juridique**.
- **Jurisprudence :**
 - *Lussier Pontiac Buick GMC ltée (2012)* : l'expert peut donner une opinion, mais **pas le témoin ordinaire**.
 - *Graat c. La Reine (1982)* : un témoin ne peut **pas conclure à la négligence** ou poser une évaluation juridique.
 - *Chabot c. Procureur général du Québec (2024)* : une opinion est une **inférence**, pas un fait, et est **inadmissible**, sauf exception claire.

Application aux déclarations produites

Le PGQ soutient que plusieurs **déclarations sous serment** déposées par le SSSQ doivent être **exclus** parce qu'elles contiennent **des opinions non autorisées**.

Exemple 1 : Louis Prudhomme (AFPC-10, paragr. 21 à 24)

- Exemples d'opinions jugées inadmissibles :
 - Le droit associatif serait **très limité** dans les associations étudiantes.
 - Les stagiaires seraient **empêchés de se mobiliser**.
 - Il serait **impossible de négocier** sans statut de salarié.
- Seul le fait qu'il y ait « beaucoup de roulement » parmi les officiers étudiants est **jugé admissible**, car c'est une **constatation personnelle**.

Exemple 2 : Cédric Nahimana (AFPC-11, paragr. 7 et 13)

- Exemples inadmissibles :
 - Les **menaces de représailles** auraient un **effet dissuasif** sur le droit de grève.
 - Il serait **impossible de négocier** sans statut de salarié.
- Ces propos sont considérés comme **des inférences juridiques ou stratégiques** sans qualification d'expert.

Exemple 3 : Olivier (Turcotte) Hérard (AFPC-14, paragr. 23, 28, 30-31)

- Il exprime :
 - son **accord avec les opinions d'autres témoins** ;
 - sa conviction qu'il est **impossible d'améliorer les conditions de stage** sans reconnaissance du statut de salarié ;
 - que le stage serait **une prestation de travail évaluée**.
- Ces déclarations sont **considérées comme des opinions générales ou juridiques**, non fondées sur une connaissance personnelle.

3.3.1.2 *L'inadmissibilité en preuve en raison de la règle de la pertinence*

Objectif de la section

Le Procureur général cherche ici à démontrer que **certain témoignages doivent être rejetés**, non pas seulement parce qu'ils contiennent des **opinions non admissibles**, mais aussi parce qu'ils sont **non pertinents** à la cause, c'est-à-dire **sans lien avec le litige**.

Cas ciblé : Déclaration d'Olivier (Turcotte) Hérard (pièce AFPC-14)

Le PGQ conteste **l'ensemble de cette déclaration sous serment**, au motif qu'elle est **inutile et hors sujet**, car son auteur :

1. **n'a jamais étudié en enseignement** ;
2. **n'a jamais fait de stage dans ce domaine** ;
3. ne possède **aucune expérience personnelle pertinente** au cœur du débat (les stages en enseignement).

Détails fournis par le témoin lui-même

- Hérard déclare avoir :
 - **complété un baccalauréat en biochimie** à l'Université de Sherbrooke ;
 - être en train de compléter une **maîtrise en océanographie** à l'Université du Québec à Rimouski.
- Ces études **ne sont pas en enseignement**, et **n'impliquent pas de stage comparable** à ceux visés par la requête du syndicat.

Argument du Procureur général

- La **pertinence** en droit de la preuve exige que les faits rapportés :
 - **soient directement liés au litige**,
 - **concernent personnellement le témoin**.
- Puisque **Hérard ne témoigne pas de faits vécus**, et ne peut pas **décrire une réalité dont il a une connaissance personnelle**, son témoignage **n'a aucune valeur probante**.

Conséquence recherchée

- Le PGQ demande au tribunal **d'exclure en entier la déclaration d'Hérard**, parce qu'elle ne contribue **en rien à éclairer les faits en litige** (à savoir la relation entre les stagiaires en enseignement et leur potentiel statut de salarié).

3.3.1.3 Le ouï-dire

Contexte général

Dans cette section, le **Procureur général du Québec (PGQ)** invoque l'interdiction du **ouï-dire** en droit de la preuve pour contester l'admissibilité de certains éléments contenus dans les **déclarations sous serment déposées par la partie requérante**.

Le **ouï-dire** est défini comme une **déclaration faite par une personne qui rapporte des propos ou des faits dont elle n'a pas été témoin directe**, mais qu'elle tient d'autrui. En général, ce type de preuve est **inadmissible**, car elle **échappe à la possibilité de contre-interrogatoire**.

Règle juridique : interdiction du ouï-dire

Principe fondamental

- En droit québécois, une preuve est inadmissible lorsqu'elle repose sur du **ouï-dire**, c'est-à-dire sur des **déclarations rapportées** plutôt qu'observées personnellement.
- Le témoin **doit relater ce dont il a personnellement eu connaissance**.
- Le ouï-dire est généralement **écarté**, sauf exceptions reconnues par la jurisprudence (ex. : nécessité et fiabilité).

Application aux déclarations de la requérante

Le PGQ affirme que **certaines déclarations contiennent du ouï-dire**, notamment :

Exemple : Louis Prudhomme (pièce AFPC-10)

- Paragraphe 23 : Il dit avoir décidé de s'impliquer « à titre de poteau syndical ».
- Le PGQ ne conteste pas sa décision personnelle, mais souligne qu'il rapporte **des constats et des motifs de mobilisation collective** qui ne découlent **pas nécessairement de son expérience personnelle**, mais plutôt de **ce qu'il a entendu ou observé indirectement** dans le groupe.

Exemple : Olivier (Turcotte) Hérard (pièce AFPC-14)

- Paragraphe 23 : Il déclare avoir lu les déclarations d'autres témoins (Cédric Nahimana et Louis Prudhomme) et dit **partager leurs constats**.
- Il s'appuie donc sur **le témoignage d'autrui** pour formuler une **opinion indirecte**, ce qui constitue typiquement du ouï-dire.

Pourquoi ces éléments sont-ils inadmissibles

- Le PGQ affirme que de telles affirmations :

- **n'ont pas été observés directement par le témoin ;**
- **reposent sur les propos ou les opinions d'autres personnes ;**
- **et ne permettent pas un contre-interrogatoire efficace, car la source originale de l'information n'est pas entendue devant le tribunal.**

3.3.1.4 *Crédibilité*

En droit, **la crédibilité** d'un témoin ou d'un déclarant est un critère fondamental pour évaluer **la valeur probante de sa déclaration ou de son témoignage**. Même si un témoignage est recevable formellement, il peut être **écarté** s'il n'est **pas digne de foi**.

Le tribunal évalue la crédibilité à partir de plusieurs éléments :

- la **cohérence** des propos ;
- la **véracité des faits déclarés** ;
- la **connaissance personnelle** des faits ;
- et surtout, la **conduite du témoin** (honnêteté, transparence, reconnaissance d'erreurs, absence d'intention de tromper).

Une personne qui **ment sciemment** ou **modifie ses déclarations** perd généralement toute crédibilité, ce qui peut mener à **l'exclusion complète** de sa déclaration ou de son témoignage.

Dans le cas traité par le tribunal administratif du travail, **le principe de crédibilité a été directement mis en cause** dans l'évaluation de plusieurs déclarations

Ces agissements vont **à l'encontre des exigences de véracité et de bonne foi**, deux piliers de la crédibilité. En conséquence, le tribunal conclut que **sa déclaration n'est ni crédible ni fiable**, et recommande que **l'ensemble de la pièce AFPC-11 soit écartée**.

3.3.2 Irrecevabilité de la note socioéconomique

Objectif général de cette section

Le **PGQ poursuit ici sa contestation de l'admissibilité de la "note socioéconomique"** déposée par le Syndicat des stagiaires salariés du Québec (SSSQ) en tant que **preuve d'expert**. Il cherche maintenant à démontrer qu'elle **n'aide pas le juge des faits** et donc **ne remplit pas le critère fondamental de recevabilité d'une preuve d'expert**.

Rappel du principe juridique invoqué

Preuve d'expert : critères d'admissibilité

Pour être admissible, l'opinion d'un expert doit :

1. porter sur **un sujet nécessitant une expertise spécialisée** (au-delà des connaissances du tribunal) ;
2. **aider le juge des faits à trancher une question technique ou spécialisée.**

Ce critère est connu comme la « **nécessité d'aider le juge des faits** ».

1. Le contenu de la note n'apporte aucune aide spécialisée au tribunal

- Le rapport **n'explique pas un phénomène complexe** que le juge ne pourrait comprendre sans aide.
- Il **n'analyse pas les relations juridiques, les mécanismes d'encadrement universitaire, ni le processus de stage.**

2. Les passages sont généralement descriptifs et argumentatifs, pas techniques

- La note contient des **constats généraux sur la société, le capitalisme, les inégalités, etc.**, que **le tribunal est aussi capable de comprendre sans assistance experte.**
- Le PGQ insiste que **ce ne sont pas des questions qui nécessitent une qualification académique particulière** pour être comprises ou évaluées.

3. Elle exprime des opinions politiques, non des constats d'expert

- Les auteurs, Milène Lokrou et Julia Posca, ne proposent pas un **avis technique fondé sur des méthodes de recherche validées**, mais une **interprétation idéologique** des enjeux sociaux.
- Par exemple, elles formulent des affirmations sur les rôles de l'État, la justice sociale, la valeur du travail non rémunéré — des sujets **politiques**, non techniques.

4. Le ton employé dans la note reflète un militantisme, non une neutralité

- Le PGQ souligne que plusieurs passages ont un **ton pamphlétaire.**
- L'auteur cherche à **convaincre** ou **mobiliser**, plutôt qu'à **informer objectivement** sur un fait technique.
- Cela nuit à la **fiabilité et à l'indépendance attendues d'un expert judiciaire.**

5. Absence de démonstration de la plus-value de l'expertise

- Le PGQ conclut que la partie requérante **n'a pas démontré** que ce témoignage expert :
 - **répondait à un besoin réel** pour comprendre le litige,
 - ou **apportait des connaissances hors de portée du tribunal.**
- Il soutient donc que **l'opinion ne remplit pas le critère de nécessité, et devrait être écartée en entier**

3.3.2.1 Inadmissibilité

La Cour suprême a développé des critères pour examiner l'admissibilité en preuve d'une expertise : ➤ R. c. Mohan, [1994] 2 RCS 9, p.20 : (1) Témoignage d'opinion d'un expert

L'admission de la preuve d'expert repose sur l'application des critères suivants:

a) la pertinence;

- b) la nécessité d'aider le juge des faits;
- c) l'absence de toute règle d'exclusion;
- d) la qualification suffisante de l'expert.

3.3.2.1.1 Pertinence

Le PGQ cherche à démontrer que la **note socioéconomique** déposée par le **Syndicat des stagiaires salariés du Québec (SSSQ)**, rédigée par Milène Lokrou et Julia Posca, **n'est pas pertinente** comme preuve dans le cadre de l'instance.

THÈSE DU PGQ

La note socioéconomique est inadmissible parce qu'elle :

- ne traite **pas spécifiquement des étudiants en enseignement visés** par la requête ;
- repose sur **des généralisations sociologiques ou économiques** ;
- **se positionne politiquement** sur la salarisation des stages ;
- **n'est pas fondée sur une méthodologie vérifiable ou rigoureuse.**

POINTS CLÉS DU RAISONNEMENT

1. Contenu trop général et hors sujet

- La note aborde des **enjeux sociétaux larges**, comme :
 - les inégalités entre hommes et femmes ;
 - les effets de la précarité étudiante ;
 - la marchandisation du travail non rémunéré.
- Elle **ne porte pas spécifiquement sur les stagiaires en enseignement** et **n'analyse pas leur situation juridique au regard du Code du travail.**

Le PGQ insiste : **le cœur du litige porte sur l'accréditation syndicale** selon des critères légaux précis, non sur **des diagnostics économiques généraux.**

2. L'auteur fait des jugements de valeur

- Milène Lokrou et Julia Posca critiquent :
 - le **choix de ne pas salarier les stages** ;
 - les politiques publiques actuelles ;
 - **l'organisation capitaliste du travail.**
- Ces affirmations sont considérées comme **des opinions idéologiques** qui **n'éclairent pas juridiquement le Tribunal.**

Le PGQ souligne que **ce type de critique relève du débat public ou législatif, non du débat judiciaire.**

3. Absence de fondement empirique ou méthodologique

- Le rapport est **qualifié de discours narratif**, reposant sur :
 - des **sources secondaires**,
 - des **revues de littérature** non originales,
 - des **hypothèses non démontrées empiriquement.**
- Il **ne s'appuie sur aucune enquête de terrain ni données exclusives** concernant les stagiaires ciblés.

Selon le PGQ, une expertise doit **s'appuyer sur une méthode rigoureuse**, ce que ne fait pas cette note.

4. Erreur sur les faits ou présomptions erronées

- L'auteur prétend que les stagiaires en enseignement sont :
 - **remplaçables** à bas coût ;
 - **exploités comme de la main-d'œuvre gratuite** ;
 - **obligés de travailler gratuitement** dans un cadre imposé.
- Le PGQ affirme que ces affirmations sont **sans base factuelle** et **ne reflètent pas la réalité encadrée des stages universitaires.**

5. Glissement vers un plaidoyer social

- Le PGQ souligne que la note défend clairement l'idée que :
 - la salarisation est **juste**,
 - et que l'absence de rémunération constitue **une injustice sociale.**
- Ce positionnement est **inapproprié** dans un contexte juridique :
 - il **visé à convaincre sur la base de valeurs morales**,
 - alors que le tribunal doit statuer **sur l'application du droit.**

Le PGQ conclut que ce **discours militant n'a pas sa place dans un débat d'accréditation syndicale fondé sur une analyse factuelle et juridique rigoureuse.**

3.3.2.1.2 Nécessité d'aider le juge des faits

Le PGQ cherche à démontrer que la **note socioéconomique** de Milène Lokrou et Julia Posca est **inadmissible comme preuve d'expert** parce qu'elle **n'apporte aucun éclairage technique ou spécialisé nécessaire** au Tribunal.

Autrement dit : même si elle était pertinente (ce que le PGQ conteste déjà), elle **ne satisfait pas au critère de la “nécessité d’aider le juge des faits”**, ce qui est une condition obligatoire en droit de la preuve pour admettre une opinion d’expert.

Règle juridique applicable

- En droit québécois, une **opinion d’expert** n’est admissible que si :
 1. Elle **porte sur un sujet complexe ou technique** ;
 2. Et si elle **apporte une aide utile au juge**, qui **ne pourrait trancher seul sans cette aide**.

Ce principe est établi notamment dans les arrêts de la Cour suprême, tels que **Mohan (1994)** et **White Burgess (2015)**.

Le PGQ affirme que le rapport **ne traite pas de sujets techniques** nécessitant une expertise — il s’agit de **jugements sociaux ou politiques**, que le Tribunal **est capable d’évaluer seul**.

Exemple : Le rapport affirme que les stagiaires vivent une injustice. C’est **une conclusion morale**, pas un fait technique à décoder.

La note **ne propose aucune méthodologie rigoureuse** ni démarche scientifique justifiant une analyse spécialisée.

Elle est **essentiellement argumentative**, ce qui **la rapproche d’un mémoire politique**, pas d’un avis d’expert.

Le PGQ insiste : le contenu du rapport est **accessoire** au litige juridique réel, qui porte sur :

- la définition du **salarié** selon le Code du travail,
- l’analyse du lien de subordination,
- et l’existence (ou non) d’une prestation de travail rémunérée.

Ces questions sont **juridiques**, et **n’exigent pas d’avis extérieur d’un économiste ou sociologue**.

Le rôle du Tribunal consiste à **appliquer des critères juridiques bien établis**, et non à trancher des débats sociaux. Or, le rapport déposé **n’apporte aucun éclairage spécialisé** sur ces critères.

Le PGQ fait valoir que la note **n’est pas neutre** : elle vise à **influencer le résultat du litige** en soutenant la cause syndicale. Il ne s’agit pas d’un **outil d’aide au jugement**, mais d’un **outil de persuasion**.

Le **PGQ cherche à démontrer que** Milène Lokrou et Julia Posca ne remplissent **pas les conditions requises pour être reconnues comme témoin expert**, en raison :

1. de **l’insuffisance de ses qualifications** pour témoigner sur les sujets abordés ;
2. et de **l’absence d’impartialité et d’indépendance**, deux critères fondamentaux pour qu’un expert soit crédible aux yeux du Tribunal.

3.3.2.1.3 Qualification suffisante de l'expert et impartialité

Le PGQ cherche à démontrer que Milène Lokrou et Julia Posca ne remplissent **pas les conditions requises pour être reconnu comme témoin expertes**, en raison :

1. de **l'insuffisance de ses qualifications** pour témoigner sur les sujets abordés ;
2. et de **l'absence d'impartialité et d'indépendance**, deux critères fondamentaux pour qu'un expert soit crédible aux yeux du Tribunal.

Fondements juridiques

Le PGQ s'appuie sur la jurisprudence, notamment :

- **R. c. Mohan (1994)** : pour rappeler que **seuls les témoins possédant une expertise reconnue dans un domaine pertinent** peuvent être admis comme experts ;
- **White Burgess Langille Inman c. Abbott and Haliburton (2015)** : pour rappeler que **l'impartialité, l'indépendance et l'objectivité** sont des **prérequis fondamentaux** à l'admission d'un témoignage d'expert.

1. Le champ d'expertise invoqué est trop large et mal défini

- La témoin est présenté comme une **chercheuse en économie politique et professeur au Cégep de Saint-Jérôme**.
- Elle ne détient **ni doctorat**, ni expérience formelle **dans l'analyse juridique ou syndicale**.
- Il **n'a jamais étudié les stages en enseignement spécifiquement** ni publié de recherches empiriques sur ce sujet.

Le PGQ considère que cela **limite sérieusement sa capacité à produire un avis qualifié et crédible** dans le cadre du présent litige.

2. Le domaine de l'économie politique est trop vague pour justifier son expertise

- L'économie politique est une **discipline transversale** qui recoupe l'économie, la sociologie, la science politique...
- Mais cela ne donne **pas automatiquement une compétence spécialisée sur la question précise de la syndicalisation des stagiaires en enseignement** au sens du **Code du travail**.

Le PGQ affirme que Milène Lokrou et Julia Posca **sortent de leur champ d'expertise** pour commenter des enjeux juridiques et syndicaux.

3. Les expertes n'ont menées aucune recherche spécifique sur les stagiaires en enseignement

- Elles n'ont produit **aucune enquête** empirique ni **analyse de données spécifiques** aux groupes visés.

- Son rapport repose sur des **revues de littérature existantes**, mais **aucune méthodologie scientifique rigoureuse** n'est exposée.

Pour le PGQ, cela démontre que l'auteur **ne dispose pas d'une expertise proprement dite**, mais plutôt d'une **opinion informée**, ce qui **ne suffit pas pour être admis comme expert**.

4. Les expertes manquent d'impartialité

- Milène Lokrou et Julia Posca **prennent clairement position en faveur de la salarisation des stages**.
- Il critique ouvertement le système actuel, les choix législatifs, et **plaide pour une réforme structurelle**.
- Il adopte un ton **militant et orienté**, ce qui **trahit un biais important**.

Selon la jurisprudence (**White Burgess, 2015**), un expert ne doit **pas agir comme un avocat d'une cause**, ce qui semble être le cas ici.

5. Il y a une apparence de partialité incompatible avec l'objectivité requise

- Le PGQ ne nie pas que Tremblay-Pepin peut être un intellectuel engagé, mais **ce rôle militant est incompatible avec celui d'un expert judiciaire impartial**.
- Son implication idéologique **crée une apparence raisonnable de partialité**.

Cela suffit, selon la jurisprudence, pour **écarter son témoignage en tant qu'expert**, sans qu'il soit nécessaire de démontrer une partialité réelle.

3.3.2.2 Valeur probante

Après avoir plaidé pour l'**exclusion pure et simple** de la note socioéconomique (en raison de son manque de pertinence, de nécessité, d'expertise et d'impartialité), le PGQ ajoute un **argument alternatif** :

Même si la note était jugée recevable, elle ne devrait pas être retenue ou alors devrait être accordée un poids probant très faible.

Autrement dit, si le Tribunal décide malgré tout de l'accepter, il **ne devrait pas s'y fier** pour trancher le litige.

Cadre juridique : qu'est-ce que la valeur probante ?

- La **valeur probante** d'une preuve correspond à **la confiance que le tribunal peut lui accorder** pour établir les faits.
- Une preuve **reçue** peut être **peu crédible, mal fondée ou biaisée**, et donc **faiblement (ou pas du tout) persuasive**.

1. Contenu général et hors du champ du litige

- Le PGQ rappelle que la note aborde des enjeux **très larges** (inégalités sociales, travail non rémunéré, économie politique), sans **lien direct avec les stagiaires en enseignement**.

- Elle **n'éclaire pas les critères juridiques** sur lesquels le Tribunal doit se pencher (salarié, subordination, prestation de travail, etc.).

Par conséquent, **même si elle est admise**, la note **n'aide pas à trancher les questions en litige**.

2. Faiblesse méthodologique

- Le rapport **ne repose sur aucune enquête empirique** ni sur une méthodologie scientifique claire.
- Il s'agit plutôt d'un **essai narratif ou argumentatif**, compilant des idées issues de la littérature secondaire.
- Le PGQ le qualifie de **discours intellectuel engagé**, et non de **recherche rigoureuse vérifiable**.

Cette absence de fondement scientifique **réduit considérablement sa crédibilité**.

Ton militant et manque d'objectivité

- Le PGQ souligne que la note adopte un **ton revendicateur**, et cherche à **convaincre le lecteur du bien-fondé d'une réforme politique** (salarisation des stages).
- Cela nuit à la perception d'**objectivité**, qui est essentielle à la **valeur probante** d'une preuve d'expert.

Un expert qui **prend position dans une cause** ne peut prétendre **éclairer le tribunal de façon neutre**.

4. Aucune démonstration concrète

- Le rapport ne démontre **aucune relation de cause à effet** entre l'absence de rémunération des stages en enseignement et les désavantages allégués.
- Il **n'analyse pas la réalité des stages dans les établissements d'enseignement** ni le **fonctionnement des structures universitaires ou scolaires**.

Il s'agit donc d'un **discours abstrait** qui **ne permet pas d'établir les faits en cause**.

3.4 Analyse

3.4.1 Les étudiants visés par la requête ne sont pas des salariés au sens du Code du travail, étant admis qu'ils ne reçoivent pas de rémunération

Le PGQ amorce ici maintenant l'**analyse juridique de fond** en affirmant :

Les stagiaires en enseignement **ne peuvent pas être qualifiés de "salariés"** au sens du **Code du travail, puisqu'ils ne reçoivent pas de rémunération**.

Il s'agit donc de **contester l'assise même de la requête en accréditation syndicale**.

Rappel du cadre juridique : définition de salarié

Selon l'article 1(l) du **Code du travail du Québec**, un-e **salarié-e** est une personne qui :

1. effectue une **prestation de travail**,
2. sous l'**autorité (subordination)** d'une autre personne,
3. et qui reçoit une **rémunération**.

Les trois conditions sont cumulatives. L'absence de l'une d'elles fait obstacle à la reconnaissance du statut de salarié.

Admission d'un fait non contesté

Le PGQ commence par rappeler un **élément factuel central et non controversé** :

- Les étudiants visés par la requête **ne reçoivent pas de rémunération** pour leurs stages en enseignement.
- Cette absence de rémunération est **reconnue par toutes les parties** (y compris le SSSQ).

Cette reconnaissance servira de **point d'ancrage pour rejeter la qualification de salarié**.

Conséquence juridique directe

Puisque la rémunération est **une condition essentielle** à la définition légale de « salarié », le PGQ en tire la conclusion suivante :

- Les étudiants stagiaires **ne peuvent pas être considérés comme des salariés, même s'ils effectuent un travail** ou sont soumis à une forme de direction.

Sans rémunération, il n'y a **ni contrat de travail ni relation d'emploi** au sens du Code du travail.

Position générale du PGQ

Le PGQ indique que cette réalité suffit à **écarter l'application du Code du travail** :

- Les **relations entre les stagiaires, les établissements d'enseignement et les milieux de stage** sont **encadrées par d'autres régimes**, notamment le cadre universitaire.
- Par conséquent, le recours à la **juridiction du tribunal administratif du travail (TAT)** pour l'accréditation syndicale **n'est pas possible**.

3.4.1.1 Les étudiants en stage ne fournissent pas de prestation de travail autonome

Le PGQ cherche ici à démontrer que **les stages réalisés par les étudiant-es en enseignement ne constituent pas une "prestation de travail"** au sens du droit du travail.

Même si les stagiaires **effectuent des activités dans les écoles**, celles-ci :

- ne sont **pas faites dans une logique productive ou autonome**,
- sont **intégrées dans un cadre pédagogique**,
- et ont pour **finalité la formation, non la production de valeur**.

Ce point vise à **écarter l'un des trois critères juridiques essentiels** pour la reconnaissance du statut de **salarié** :

La prestation de travail.

Rappel du critère juridique

Pour qu'il y ait « salarié » au sens du **Code du travail**, il faut une **prestation de travail au bénéfice d'un employeur**, dans le cadre d'une relation de subordination, et en échange d'une rémunération.

La **prestation de travail** doit être :

- réelle,
- autonome,
- au profit d'autrui (et non de soi-même),
- et **productrice d'utilité économique ou de service.**

La nature du stage est pédagogique

Le PGQ insiste que le stage a pour **objectif principal l'apprentissage**.

Même si le stagiaire effectue des activités proches de l'enseignement, **le but est formatif**, non productif.

L'activité du stagiaire vise **son propre développement**, pas la satisfaction d'un besoin de main-d'œuvre.

Le stage est une modalité d'évaluation

Le PGQ souligne que les stages sont **intégrés au programme universitaire** :

- Ils permettent à l'étudiant-e de **valider des compétences**,
- Sont **évalués par des enseignant-es associés et superviseurs**,
- Et constituent une **condition d'obtention du diplôme.**

Le stage est donc **un prolongement académique**, pas une activité professionnelle autonome.

Absence de production autonome de valeur

Le PGQ affirme que les stagiaires :

- ne conçoivent pas leur travail de manière autonome ;
- **ne sont pas responsables du groupe d'élèves** ;
- interviennent **sous supervision constante** d'un-e enseignant-e associé-e.

Leurs actions sont **encadrées, observées, corrigées** : ce n'est **pas une prestation de travail libre ou indépendante.**

Aucune obligation de rendement

Contrairement à un salarié, un-e stagiaire :

- n'a **aucune obligation de performance** ou d'atteinte de résultats ;
- **ne subit pas les conséquences professionnelles d'un échec**,
- mais plutôt des conséquences **pédagogiques** (échec au stage).

Cela renforce l'idée qu'il n'y a **pas de lien d'emploi**, mais un lien **pédagogique et formatif**.

L'objectif n'est pas d'occuper un poste vacant

Le PGQ rappelle que les stages ne visent **pas à pourvoir un poste** ou à **remplacer un salarié absent** :

- Le personnel enseignant demeure **en fonction pendant le stage**,
- Le ou la stagiaire n'agit **jamais seul-e sans surveillance**.

Il ne s'agit donc **pas d'un travail productif destiné à combler un besoin d'employeur**.

Le stage est subordonné aux objectifs pédagogiques

Même lorsqu'un stagiaire enseigne ou planifie des cours, ces activités :

- sont définies par le programme universitaire ;
- sont **évaluées en fonction de critères pédagogiques** ;
- et **ne sont pas contractualisées avec l'école ou le centre de services scolaire**.

Il ne s'agit pas de services rendus à un employeur, mais de **tâches réalisées pour apprendre à enseigner**.

Le cadre institutionnel exclut la relation de travail

- Les milieux de stage **signent des ententes avec les universités**, non avec les stagiaires.
- Ces ententes définissent un **cadre d'accueil pédagogique, pas un contrat de travail**.

Aucun document juridique ne vient **formaliser une prestation de travail salarié**.

La nature du lien est tripartite et non contractuelle

Le PGQ rappelle que le lien entre le stagiaire, l'université et le milieu de stage est :

- **tripartite** (université – stagiaire – école),
- régi par des **protocoles d'encadrement pédagogique**,
- et **non par des contrats de travail**.

Cela confirme l'absence de prestation de travail encadrée juridiquement.

Le PGQ affirme que, pour toutes ces raisons :

Les étudiant-es en stage **ne fournissent pas une prestation de travail** au sens du Code du travail.

Ils ne satisfont donc **pas à cette première condition essentielle** à la reconnaissance du statut de salarié.

3.4.1.2 Les étudiants en stage ne sont pas subordonnés à la direction et au contrôle du centre de service scolaire

Le PGQ cherche à convaincre le Tribunal que, même si les stagiaires effectuent des tâches dans un cadre scolaire, **ils ne sont pas subordonnés au centre de services scolaire** de la manière dont le serait un-e salarié-e.

Autrement dit, **ils ne sont pas sous l'autorité directe, hiérarchique et juridique de l'employeur.**

Cela permettrait d'exclure leur reconnaissance comme salarié-es selon l'article 1(l) du **Code du travail.**

Définition du lien de subordination

En droit du travail, la **subordination** implique que :

- le travailleur est **sous l'autorité d'un employeur** ;
- l'employeur **exerce un pouvoir de direction, de surveillance et de sanction** ;
- la personne est **intégrée à l'organisation du travail**, selon les conditions imposées par l'employeur.

Absence de lien de subordination juridique

Le PGQ affirme d'emblée que **le centre de services scolaire (CSS) n'exerce aucun pouvoir juridique de direction sur les stagiaires.**

Le CSS **n'est pas l'employeur**, n'impose pas unilatéralement les tâches, et **n'a aucun pouvoir disciplinaire.**

Encadrement pédagogique, non hiérarchique

Le stagiaire est **encadré par un enseignant associé et un superviseur universitaire**, mais cet encadrement :

- a une **finalité formatrice**,
- est **orienté vers l'évaluation académique**, non disciplinaire.

Il s'agit **d'un soutien pédagogique**, pas d'une direction de travail salarié.

Les stagiaires ne sont pas intégrés à l'organisation du CSS

Contrairement aux enseignant-es ou employé-es réguliers du CSS, les stagiaires :

- **ne sont pas soumis aux règles de gestion du personnel** ;
- **ne figurent pas dans les effectifs** ;

- **ne reçoivent pas de directives officielles de la direction.**

Ils sont **invités à apprendre dans un milieu**, pas intégrés comme ressources humaines.

Pas de contrat entre le CSS et les stagiaires

Il n'existe **aucun lien contractuel ou conventionnel de travail** entre le stagiaire et le CSS. L'entente est **entre l'université et le CSS**, dans le cadre de l'accueil pédagogique.

Le stagiaire **n'est pas un employé en probation** ni un contractuel temporaire.

Absence de pouvoir disciplinaire

Le CSS :

- **ne peut pas imposer de sanctions** au stagiaire,
- ne peut **ni le congédier, ni modifier ses conditions**,
- peut seulement **signaler des comportements problématiques à l'université**, qui en tirera les conséquences pédagogiques.

Cela empêche de conclure à l'existence d'un véritable lien de subordination.

Pouvoir de recommandation, non de direction

Même si les enseignant-es associé-es peuvent **formuler des recommandations**, celles-ci ne constituent pas :

- un **pouvoir de direction hiérarchique** ;
- ni un **contrôle de l'organisation du travail au sens du droit du travail**.

Contrôle exercé par l'université, non le CSS

Les évaluations, les critères, et les décisions concernant la progression du stagiaire sont **entièrement du ressort de l'université**.

C'est **l'université qui contrôle l'activité du stagiaire**, et non l'école d'accueil.

Les directives sont pédagogiques, non organisationnelles

Les tâches données au stagiaire (préparer une leçon, corriger, observer, etc.) :

- sont **intégrées dans une démarche pédagogique**,
- **servant à démontrer ses compétences professionnelles**,
- mais **ne sont pas imposées en tant qu'obligations professionnelles**.

Les milieux d'accueil ne sont pas des employeurs

Le CSS et les écoles sont **des lieux de formation supervisés**, pas des **entités employeuses**. Ils **n'assument pas les responsabilités patronales** : paie, congés, assurances, droit disciplinaire, etc.

Le PGQ conclut que **les étudiants en stage ne sont pas subordonnés** au CSS au sens du Code du travail.

Même s'ils reçoivent des orientations, celles-ci **ne s'apparentent pas à des ordres professionnels exécutés dans un cadre contractuel salarié.**

3.4.2 La retenue judiciaire en matière constitutionnelle

Le PGQ cherche ici à **placer le débat dans un cadre institutionnel plus large** :

Il demande au **Tribunal administratif du travail (TAT)** de faire preuve de **retenue judiciaire** lorsqu'il est confronté à une demande d'accréditation **qui implique potentiellement des enjeux constitutionnels.**

En clair : le PGQ suggère que **le TAT ne devrait pas redéfinir de manière audacieuse** ce qu'est un salarié pour inclure des stagiaires **en invoquant des droits fondamentaux** (comme la liberté d'association).

Les règles d'interprétation constitutionnelle n'autorisent pas de réécrire la loi

Le PGQ rappelle que, même en présence d'un enjeu de **droit constitutionnel (ex. liberté d'association)** :

- Le Tribunal **ne peut pas ignorer ou modifier la loi,**
- Il **doit interpréter les textes législatifs selon leur libellé et leur finalité,**
- Et **ne doit pas créer de droits qui n'existent pas déjà dans la loi.**

En d'autres mots, **le respect de la séparation des pouvoirs** oblige le Tribunal à ne pas faire œuvre de législateur.

La Cour suprême favorise la retenue des tribunaux administratifs

Le PGQ s'appuie sur la jurisprudence (dont l'arrêt *Ontario (AG) c. Fraser*) pour rappeler que :

- Les **tribunaux administratifs spécialisés**, comme le TAT, doivent faire preuve de **prudence** lorsqu'ils sont appelés à **interpréter la loi à la lumière de la Charte.**
- Ils ne peuvent **créer un régime de droit du travail parallèle** en élargissant de manière excessive les définitions légales.

Le TAT **ne devrait pas redéfinir le statut de salarié pour inclure les stagiaires**, en contournant la structure du Code du travail.

L'existence de forums appropriés pour trancher les questions constitutionnelles

Le PGQ insiste : si les stagiaires souhaitent **contester la légalité ou la constitutionnalité de leur exclusion du Code du travail,**

ce n'est pas devant le TAT que cela doit se faire, mais devant les tribunaux supérieurs (Cour supérieure du Québec).

Le TAT n'est **pas compétent pour invalider une loi ou la déclarer inconstitutionnelle** ni pour **ordonner des réparations constitutionnelles.**

Le Tribunal doit respecter la volonté du législateur

Le PGQ soutient que le TAT doit :

- **appliquer fidèlement** les dispositions du Code du travail ;
- reconnaître que la définition de « salarié » **exclut ceux et celles qui ne sont pas rémunérés** ;
- et **ne pas interpréter cette définition de façon téléologique** pour inclure des stagiaires.

L'intention du législateur est claire : seuls les individus qui fournissent une prestation de travail rémunéré sous subordination sont des salarié-es.

Le PGQ conclut que le Tribunal doit :

- **respecter le cadre légal** en vigueur,
- éviter de **reconfigurer le droit du travail par interprétation expansive**,
- et faire preuve de **retenue judiciaire** face à une demande qui impliquerait indirectement une transformation du régime législatif.

3.4.3 Les termes « moyennant rémunération » contenus à la définition de salarié énoncée à l'article 1l) du Code sont opérants à l'égard du groupe visé, les stagiaires réguliers en enseignement

3.4.3.1 L'article 1l) du Code n'entrave pas substantiellement la liberté d'association protégée à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne et à l'article 3 de la Charte québécoise

L'examen d'une atteinte est contextuel. Il convient donc d'examiner les circonstances propres à la contestation : la liberté d'association s'applique à tous; par contre, il faut souligner qu'elle se module différemment eu égard au contexte factuel.

Ainsi, la liberté d'association dont bénéficie un étudiant n'a pas la même portée que celle d'un salarié parce qu'il ne se retrouve tout simplement pas dans les mêmes circonstances.

3.4.3.1.1 Les prétentions de l'association requérante

Le cœur de la position syndicale

L'Association requérante soutient que **les étudiant-es en enseignement en situation de stage doivent être reconnus comme des salarié-es** au sens du **Code du travail**.

Elle admet qu'il **n'y a pas de rémunération directe**, mais elle fait valoir que :

- les stagiaires **effectuent des tâches similaires à celles d'un salarié** (enseignement, préparation, correction, etc.) ;
- ils sont **intégrés dans un milieu professionnel réel** ;
- et ils sont **soumis à une forme de contrôle** de la part de l'école et de ses représentants.

Cela suffirait, selon elle, à caractériser une **relation de travail effective**, même en l'absence de paie.

Nature hybride du stage selon le syndicat

Le SSSQ propose une vision **hybride** du stage :

- à la fois **pédagogique et productive** ;
- à la fois **formatrice et contributive**.

Il soutient que les stagiaires **bénéficient d'un encadrement pédagogique**, certes, mais qu'en pratique :

- ils **remplissent des fonctions utiles au fonctionnement de l'école** ;
- ils **allègent la tâche des enseignant-es titulaires** ;
- et ils **assurent parfois seuls l'enseignement** devant un groupe.

Cela justifierait, selon le syndicat, une **reconnaissance juridique de leur travail comme "prestation de travail" au sens du Code**.

Subordination fonctionnelle (et non juridique)

L'association prétend qu'il y a **subordination de fait**, même s'il n'y a pas de **contrat d'emploi formel** :

- Les stagiaires doivent **se conformer à l'horaire de l'école** ;
- Ils reçoivent des **directives pédagogiques et logistiques** ;
- Ils doivent **respecter le cadre professionnel** de l'établissement (ponctualité, comportement, etc.).

Cette **subordination fonctionnelle** serait suffisante pour qualifier le lien de subordination exigé par le Code.

Relecture de la notion de rémunération

Le syndicat reconnaît qu'il **n'existe pas de paie ou de salaire versé** par le centre de services scolaire.

Cependant, il soutient que la **rémunération au sens large est bien présente**, sous d'autres formes :

- crédits universitaires obtenus ;
- progression vers un diplôme ;
- expérience professionnelle acquise ;
- parfois, **indemnités ou bourses** offertes.

Ces éléments seraient assimilables à une **forme de contrepartie**, donc à une « rémunération fonctionnelle ».

Fondement constitutionnel implicite

Le SSSQ invoque, de manière plus ou moins explicite, que **le refus de reconnaître les stagiaires comme salarié-es viole leur droit fondamental à la liberté d'association**, protégé par :

- la **Charte canadienne des droits et libertés**, et
- la **Charte québécoise des droits et libertés de la personne**.

Il en découle une **obligation d'interprétation large et libérale** du Code du travail, favorable à la reconnaissance de leur droit à la syndicalisation.

Demande d'inclusion interprétative

L'association demande donc au Tribunal :

- d'interpréter la notion de **salarié** de manière **évolutive et téléologique** (selon les objectifs du droit du travail) ;
- et d'y **inclure les stagiaires**, même s'ils ne remplissent pas toutes les conditions traditionnelles (notamment la rémunération formelle).

Cette interprétation élargie aurait pour but de **corriger une inégalité structurelle vécue par les stagiaires**, selon le syndicat.

Requête en accréditation

En somme, sur la base de cette argumentation, l'Association requérante demande :

- à être **accréditée comme syndicat représentant les stagiaires** en enseignement dans l'unité visée ;
- à ce que le Tribunal **reconnaisse leur droit de négociation collective**.

Cela ouvrirait la voie à la **salarisation des stages** par voie de convention collective.

3.4.3.1.2 Le contenu de la liberté d'association

Le PGQ répond ici à un **argument fondamental** du syndicat :

L'idée que **le refus de leur accorder le statut de salarié violerait leur liberté d'association**, protégée par les chartes québécoise et canadienne.

Le PGQ cherche à démontrer que :

- La liberté d'association **n'implique pas automatiquement le droit à une accréditation syndicale**,
- Et que le **régime actuel du Code du travail ne viole pas cette liberté**, même s'il exclut les stagiaires non rémunérés.

Introduction à la position du PGQ

Le PGQ introduit la question :

Est-ce que **le refus d'accréditer les stagiaires non rémunérés viole leur liberté d'association ?**

Il répond : **Non.**

Et pour cela, il s'appuie sur la **jurisprudence de la Cour suprême du Canada**, notamment l'arrêt *Fraser* (2011) et l'arrêt *Mounted Police Association of Ontario* (2015).

Contenu minimal protégé

Le PGQ rappelle que la liberté d'association, telle que protégée par :

- l'**article 2d) de la Charte canadienne**,
- l'**article 3 de la Charte québécoise**,

garantit le **droit de s'unir, de former des groupes et de poursuivre collectivement des objectifs.**

Mais cette liberté **n'oblige pas l'État à fournir un cadre institutionnel particulier** ni à permettre l'accès à une **structure légale de négociation collective encadrée par l'État.**

Donc : **ne pas reconnaître le statut de salarié ne viole pas automatiquement la liberté d'association.**

La reconnaissance étatique n'est pas un droit absolu

Le PGQ soutient que :

- La liberté d'association **ne comprend pas nécessairement le droit à l'accréditation syndicale reconnue par le Code du travail.**
- Le régime du Code est **un modèle législatif parmi d'autres**, et les gouvernements **ne sont pas tenus de l'étendre à tous les groupes sociaux.**

Il est légitime, selon la jurisprudence, que certaines catégories (ex. : stagiaires, bénévoles, étudiants) soient **exclus du régime de négociation collective prévu par la loi.**

Liberté d'association ≠ obligation de l'État de reconnaître tous les groupes

Le PGQ insiste :

Les chartes garantissent **la liberté d'agir collectivement, mais pas le droit à un statut juridique particulier.**

Cela signifie que :

- Les stagiaires peuvent **s'unir et revendiquer collectivement ;**
- Mais l'État **n'est pas tenu de leur accorder un droit de négociation collective "sous accréditation"**, s'ils ne satisfont pas aux critères objectifs du Code du travail.

Une distinction entre "reconnaissance sociale" et "reconnaissance juridique"

Le PGQ distingue entre :

- le **droit de former un groupe (association libre)**, qui est protégé ;

- et le **droit d'avoir un statut de syndicat accrédité en vertu d'un régime légal**, qui ne découle pas automatiquement de la liberté d'association.

Cela permet à l'État de **définir les conditions minimales d'inclusion dans le régime d'accréditation (ex. : rémunération)**, sans violer la Charte.

Le régime du Code est conforme aux droits fondamentaux

Le PGQ affirme que :

- Le Code du travail vise à **protéger les salarié-es dans des rapports de force asymétriques avec un employeur rémunérateur** ;
- Exclure les stagiaires **non rémunérés** est **rationnel et justifié** dans ce cadre ;
- Et il existe **d'autres mécanismes** pour faire entendre leur voix (ex. : comités consultatifs, représentation étudiante, etc.).

Il n'y a donc **aucune violation de la liberté d'association**.

Absence d'entrave substantielle

Selon la Cour suprême, une **atteinte à la liberté d'association** n'est prouvée que s'il y a :

1. Une **entrave substantielle** à l'action collective ;
2. Et une **absence de justification raisonnable**.

Or, ici :

- Les stagiaires **peuvent toujours se regrouper** ;
- Le PGQ estime que leur **exclusion du régime d'accréditation ne les empêche pas d'agir collectivement**.

3.4.3.1.3 La demande de l'association requérante repose sur l'accès à un régime légal précis et ne relève pas d'une activité protégée par la liberté d'association

Le PGQ cherche ici à démontrer que :

- La requête du Syndicat **ne vise pas simplement à exercer une liberté fondamentale** (comme celle de s'associer ou de revendiquer),
- mais plutôt à **obtenir un accès à un régime juridique particulier** : celui de **l'accréditation syndicale prévue par le Code du travail**.

Or, selon lui :

Ce régime **n'est pas un droit fondamental protégé par la liberté d'association**, mais un **cadre légal encadré par des conditions spécifiques** (dont la rémunération).

Distinction essentielle entre liberté et régime légal

Le PGQ distingue deux niveaux :

- La **liberté d'association**, garantie par la Charte (ex. : droit de se regrouper, de revendiquer, etc.) ;
- L'**accès au régime particulier de l'accréditation syndicale**, offert par le **Code du travail**, selon des **critères d'admissibilité précis** (dont être un salarié rémunéré).

L'association requérante demande **non pas seulement de s'associer**, mais **d'obtenir les privilèges d'un régime législatif spécifique**, ce qui n'est **pas protégé constitutionnellement**.

L'État peut encadrer les régimes collectifs

Le PGQ rappelle que la Cour suprême du Canada a reconnu que :

- L'État **n'a pas l'obligation d'instaurer un régime de négociation collective** ;
- Et s'il en met un en place (comme le Code du travail), **il peut en déterminer les conditions d'accès**, sans violer la Charte.

L'État peut ainsi **réserver l'accès à ce régime aux salarié-es rémunéré-es**, et exclure les stagiaires sans que cela constitue une atteinte à la liberté d'association.

Le contenu de la requête du SSSQ ne porte pas sur une activité protégée

Le PGQ insiste que ce que demande le syndicat, ce n'est pas simplement :

- le droit de se réunir ou de discuter collectivement (ce qui est protégé), mais bien :
- le **droit d'être reconnu officiellement comme syndicat accrédité**,
- le **droit d'avoir accès aux mécanismes obligatoires de négociation collective prévus par la loi**.

Or, ces droits :

- **ne découlent pas directement de la liberté d'association**,
- mais relèvent **d'une construction législative facultative**, que l'État n'est pas tenu de rendre universelle.

La logique de l'accréditation repose sur une relation d'emploi

L'ensemble du **régime d'accréditation syndicale** :

- est conçu pour **encadrer les rapports collectifs entre salariés et employeurs** ;
- suppose une **relation d'emploi rémunérée**, impliquant une **prestation de travail, une subordination et une rémunération**.

Le PGQ affirme que :

Étendre ce régime à des personnes qui ne sont pas salariées compromettrait sa cohérence interne, et ne relève pas d'une obligation constitutionnelle.

Aucun droit fondamental à un statut particulier

Le PGQ réaffirme qu'**aucune disposition des chartes ne garantit un droit à l'accréditation ou à la négociation collective selon une formule spécifique.**

Le simple fait d'exclure certaines personnes (ici : les stagiaires non rémunérés) d'un régime ne constitue **pas une atteinte à un droit fondamental, tant qu'il n'y a pas d'entrave à leur capacité de s'organiser autrement.**

Possibilité d'action collective hors du Code

Le PGQ admet que les stagiaires :

- peuvent **se mobiliser collectivement,**
- faire pression de manière politique ou sociale,
- **revendiquer publiquement une rémunération ou de meilleures conditions.**

Mais il affirme que **la Charte ne garantit pas que ces revendications seront reconnues par l'État dans un cadre formel, juridiquement contraignant,** comme celui du Code du travail.

Le fait de ne **pas avoir accès à l'accréditation ne rend pas l'association illégitime, ni n'entrave leur liberté d'organisation.**

Aucun vide juridique

Le PGQ rejette toute idée selon laquelle les stagiaires seraient dans une **zone de non-droit.**

Il soutient que :

- **d'autres régimes les protègent,** notamment le droit de l'éducation, le droit civil, ou le droit de la personne ;
- ils peuvent **participer à des instances universitaires ;**
- et peuvent **faire valoir leurs intérêts par d'autres voies que l'accréditation syndicale formelle.**

Le PGQ conclut que :

- La demande du SSSQ repose **non sur une violation de la liberté d'association,** mais sur **une volonté d'être intégré dans un régime qui n'est pas fait pour eux ;**
- L'exclusion des stagiaires **n'est pas discriminatoire,** mais **fondée sur des critères objectifs (absence de rémunération) ;**
- Et aucune obligation constitutionnelle **n'impose au Tribunal d'élargir la notion de salarié ou de contourner les exigences du Code du travail.**

3.4.3.1.4 La disposition contestée du Code n'a pas pour objet ni pour effet d'empêcher la requérante de jouir de la liberté d'association et en conséquence, elle n'entrave pas substantiellement sa liberté d'association

Cette section vise à **écarter définitivement l'argument constitutionnel** du Syndicat, selon lequel :

L'article 1(l) du *Code du travail* (définition du « salarié ») **porterait atteinte à leur liberté d'association**, en les excluant du régime d'accréditation syndicale.

Le PGQ veut démontrer que :

- Ni l'**objet**,
- Ni l'**effet**,
de cette disposition **n'empêchent réellement le SSSQ d'exercer la liberté d'association**,
et donc qu'il **n'y a pas d'entrave substantielle** au sens juridique.

Le cadre d'analyse constitutionnel applicable

Le PGQ rappelle que, pour conclure à une **violation de la liberté d'association** au sens de la Charte, il faut démontrer deux choses :

1. Que la disposition contestée a **pour objet** de restreindre la liberté d'association ;
2. Ou qu'elle a **pour effet** d'y porter une **entrave substantielle**.

Le PGQ affirme que **ni l'un ni l'autre n'est démontré ici**.

L'objet de l'article 1(l) du Code

Le PGQ soutient que l'**objectif de la définition légale du « salarié »** dans le Code du travail est simplement de :

- **délimiter le champ d'application du régime de négociation collective**,
- en ciblant les personnes **placées dans une relation de travail de nature économique** (avec rémunération, subordination, prestation de travail).

Il **ne s'agit pas d'exclure intentionnellement certains groupes**, mais de **structurer un régime de manière fonctionnelle**.

Aucun objet discriminatoire

Le PGQ insiste : la disposition n'a **pas pour but d'exclure les stagiaires** ou d'entraver leurs capacités collectives.

L'exclusion des stagiaires **n'est qu'un effet indirect** du fait qu'ils ne remplissent **pas les critères objectifs** définissant un salarié.

L'intention du législateur **n'était pas de priver quiconque d'un droit fondamental**, mais de **cibler les personnes pour qui ce régime est pertinent et applicable**.

L'effet n'est pas une entrave substantielle

Le PGQ reconnaît que les stagiaires n'ont **pas accès à l'accréditation syndicale**, mais affirme que cela **ne les empêche pas de s'associer, de se mobiliser, ni de revendiquer collectivement**.

Ils peuvent :

- créer des associations,
- faire pression,
- porter leur voix dans l'espace public,
- même **militar pour une réforme législative**.

Donc, **leur liberté d'association n'est pas compromise de manière substantielle**.

La liberté d'association demeure entière

Le PGQ affirme qu'en pratique, **rien n'empêche le SSSQ de fonctionner comme groupe de représentation**, tant qu'il n'utilise pas les leviers du Code (ex. : accréditation, convention collective obligatoire, arbitrage, etc.).

Ce qui est **refusé**, c'est **l'accès à un cadre légal précis**, pas **la liberté de s'associer ou d'agir collectivement**.

Il n'y a donc **ni atteinte aux droits fondamentaux**, ni justification pour une déclaration d'inconstitutionnalité ou une interprétation élargie du Code.

Le PGQ conclut que :

- L'article 1(l) du Code du travail n'a **ni pour objet ni pour effet** de violer la liberté d'association ;
- Et que la requête du syndicat ne démontre **aucune entrave substantielle** à l'exercice de ce droit.

Par conséquent, le PGQ demande au Tribunal de **rejeter tout fondement constitutionnel à la demande d'accréditation**.

3.4.3.1.4.1 Reconnaissance des associations étudiantes par l'État

Le PGQ vise ici à démontrer que :

- Les étudiant-es (y compris les stagiaires) **ne sont pas privés d'instances représentatives** ;
- Au contraire, le Québec dispose déjà **d'un régime légal robuste** qui reconnaît et encadre **les associations étudiantes** ;
- Par conséquent, **l'accès à l'accréditation syndicale n'est pas nécessaire** à la protection de leurs droits collectifs.

L'idée est de montrer que les étudiant-es **ne sont pas dans un vide juridique**, et qu'il n'y a **aucun besoin constitutionnel** de leur accorder le statut de salarié-e pour organiser collectivement leurs revendications.

Le régime légal de reconnaissance des associations étudiantes

Le PGQ rappelle que les associations étudiantes sont **déjà reconnues et encadrées par la Loi sur l'accréditation et le financement des associations étudiantes (LAFEAE)**.

Ce régime :

- permet aux étudiant-es de se regrouper formellement ;
- leur accorde un **statut légal officiel** ;
- et les autorise à **représenter leurs membres auprès des établissements d'enseignement.**

Il s'agit d'un régime **parallèle à celui du Code du travail**, mais qui vise **le contexte éducatif plutôt que professionnel.**

Droits accordés aux associations étudiantes

Les associations étudiantes reconnues bénéficient :

- d'un **financement public** (cotisations perçues automatiquement) ;
- d'un **droit de représentation** dans les instances décisionnelles des cégeps et universités ;
- d'un **droit à l'information et à la consultation** sur plusieurs enjeux : pédagogie, conditions d'études, stages, etc.

Le PGQ affirme donc qu'**elles ont déjà des leviers puissants pour défendre les intérêts des stagiaires**, même sans syndicat.

Associations étudiantes ≠ syndicats

Le PGQ reconnaît que ce régime **n'est pas identique** au régime syndical :

- Il **n'entraîne pas de droit à la négociation collective contraignante** ;
- Mais il permet **l'expression collective organisée** des étudiant-es et **leur participation institutionnelle formelle.**

La distinction est fonctionnelle : les associations étudiantes représentent des **apprenants**, non des **travailleurs.**

Utilisation concrète de ce régime pour revendiquer des conditions de stage

Le PGQ souligne que les associations étudiantes :

- **utilisent déjà activement leur statut pour revendiquer de meilleures conditions de stage** ;
- organisent des campagnes, des mobilisations, et des pressions politiques (ex. : grèves de stage, consultations publiques, revendications pour la rémunération) ;
- et sont **entendues par les institutions et le gouvernement.**

Le régime existant **n'empêche donc aucunement l'action collective**, même pour des enjeux comme la rémunération des stages.

Aucun besoin de régime syndical pour exercer une action efficace

Le PGQ affirme que le **régime des associations étudiantes** est :

- **adapté à la réalité académique** ;

- **suffisamment institutionnalisé pour permettre une représentation forte ;**
- **et ne nuit pas à la liberté d'association.**

En somme : **il n'est pas nécessaire d'ajouter un régime syndical pour garantir les droits collectifs des stagiaires.**

Risques d'hybride institutionnel

Le PGQ met en garde contre une « **confusion des régimes** » :

- Permettre aux étudiant-es en stage de devenir des **salarié-es syndiqués** dans le cadre de leur parcours universitaire reviendrait à **fusionner deux régimes incompatibles** : celui de l'enseignement et celui du travail.

Cela poserait selon lui :

- des **problèmes d'application du Code du travail** ;
- des **ambiguïtés sur la nature des obligations du centre de services scolaire** ;
- et une **redondance institutionnelle avec les associations étudiantes existantes.**

Cela pourrait créer une **distorsion juridique et administrative**, plutôt qu'une protection supplémentaire.

Le PGQ conclut que :

- Les stagiaires **bénéficient déjà de protections collectives adéquates** à travers leurs associations étudiantes ;
- Ces protections sont **reconnues par la loi**, financées, organisées, et effectives ;
- **Il n'y a donc aucun vide juridique ni aucune violation de droits** justifiant l'accès au régime d'accréditation syndicale.

La demande du SSSQ est donc **inutile sur le plan fonctionnel, et infondée sur le plan constitutionnel.**

Après avoir présenté le régime provincial de reconnaissance des associations étudiantes, le PGQ veut démontrer que :

- les universités, **elles aussi**, reconnaissent formellement les associations étudiantes, y compris dans le contexte des stages ;
- cela permet aux étudiant-es d'avoir une **représentation organisée, institutionnalisée et légitime** dans les instances universitaires ;
- cette reconnaissance universitaire **constitue une autre preuve que les stagiaires ne sont pas privés de voies de représentation**, et donc que **l'accréditation syndicale n'est pas nécessaire pour protéger leurs droits collectifs.**

Cela soutient l'argument central du PGQ :

L'exclusion des stagiaires du Code du travail **n'est ni discriminatoire, ni liberticide** — c'est une conséquence logique d'un système où leur statut est déjà reconnu ailleurs.

3.4.3.1.4.2 Reconnaissance des associations étudiantes par l'université

Cadre légal et institutionnel

Le PGQ rappelle que :

- les universités québécoises sont **autonomes**, mais elles **sont assujetties à la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire** ;
- cette loi prévoit que chaque université **peut reconnaître des associations étudiantes** et les inclure dans ses **structures de gouvernance**.

Cette reconnaissance **n'est pas symbolique**, elle **donne un rôle réel dans la gestion des affaires universitaires**.

Reconnaissance dans les règlements internes universitaires

Le PGQ donne plusieurs exemples pour montrer que :

- les universités **ont formalisé dans leurs règlements l'existence et le rôle des associations étudiantes** ;
- ces règlements prévoient leur **représentation dans divers comités** : pédagogique, disciplinaire, facultaire, etc.

Cela inclut :

- la **désignation de représentant-es étudiant-es** dans les facultés ;
- leur **consultation obligatoire** sur les enjeux qui concernent les étudiant-es (y compris les stages).

Les associations sont donc **institutionnalisées** dans la structure même des universités.

Représentation spécifique sur les enjeux de stages

Le PGQ insiste sur le fait que :

- dans les programmes en enseignement, les associations étudiantes **interviennent activement sur la question des stages** ;
- elles participent à des **comités de suivi de stages**, à la **révision des règlements pédagogiques**, ou encore à l'**évaluation des milieux de stage**.

Autrement dit :

Les étudiant-es **ont déjà une influence sur les conditions de réalisation des stages, sans être syndiqué-es**.

Exemple concret de représentation active

Le PGQ donne l'exemple de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), où :

- les associations étudiantes **siègent dans les comités de programme et les comités de stage** ;
- elles sont **consultées sur les modalités pédagogiques, le calendrier, les affectations** et les conditions encadrant les stages.

Cela démontre que **les étudiant-es ne sont pas isolé-es ni exclus du processus décisionnel**, même pendant leurs stages.

Légitimité et reconnaissance institutionnelle

Le PGQ soutient que cette représentation :

- **confère une légitimité démocratique** aux associations étudiantes ;
- est **formellement reconnue par les universités** ;
- permet aux étudiant-es d'**agir collectivement sur les enjeux qui les concernent**, y compris la charge de travail, les évaluations et les problèmes en milieu de stage.

Ces mécanismes institutionnels **sont compatibles avec la mission éducative des stages**, et **adaptés au statut académique des stagiaires**.

Comparaison avec la logique syndicale

Le PGQ affirme que :

- reconnaître les stagiaires comme **salarié-es syndiqués** reviendrait à **superposer deux régimes contradictoires** :
 - l'un fondé sur la **pédagogie et la progression académique** (universitaire),
 - l'autre fondé sur la **relation d'emploi et la négociation collective** (Code du travail).

Il soutient que cela **déstabiliserait les structures universitaires** et introduirait une **confusion sur les rôles et les obligations** respectives de l'université et du milieu de stage.

Cela risque de créer une « zone grise » ingérable.

Conclusion de la section

Le PGQ conclut que :

- Les étudiant-es **jouissent déjà d'une représentation formelle et efficace** à travers leurs associations universitaires ;
- Ces structures permettent de **revendiquer, négocier et s'exprimer collectivement**, même sur des sujets sensibles comme les stages ;
- Il n'est **ni nécessaire ni opportun de leur reconnaître le statut de salarié-e syndiqué-e**, puisque **leurs intérêts sont déjà encadrés ailleurs de façon appropriée**.

3.4.3.2 L'article 1l) du Code ne porte pas atteinte au droit à l'égalité protégé par l'article 15 de la Charte canadienne

Selon la requérante, l'exigence de rémunération contenue à la mesure législative contestée a un effet discriminatoire au sens du paragraphe 15(1) en fonction du sexe et de l'âge. ➤ Avis 76 CPC, paragr. 14.

Les stagiaires en enseignement seraient en grande majorité des femmes. La mesure législative aurait donc un effet disproportionné sur les femmes et renforcerait, perpétuerait ou accentuerait le désavantage économique historique que celles-ci subissent. ➤ Avis 76 CPC, paragr. 16-17; ➤ Théorie de cause de la requérante, paragr. 7, 8 et 11. 82

De plus, les stagiaires en enseignement seraient en large majorité composés de jeunes personnes. La mesure aurait donc un effet disproportionné sur les jeunes et renforcerait, perpétuerait ou accentuerait la précarité économique qu'ils subissent. ➤ Avis 76 CPC, paragr. 19-21; ➤ Théorie de cause de la requérante, paragr. 14-17.

3.4.3.2.1 Cadre d'analyse applicable

Le PGQ établit ici le **cadre juridique** permettant de déterminer si l'article 1(l) du *Code du travail* — qui exclut les stagiaires non rémunérés de la définition de « salarié » — **viole la liberté d'association protégée par la Charte québécoise** (article 3).

Il expose les **principes généraux** issus de la jurisprudence constitutionnelle afin d'encadrer **l'analyse de validité** de la disposition législative contestée.

Présentation du test applicable

Le PGQ commence par exposer le **test à deux volets**, établi par la jurisprudence pour évaluer si une loi contrevient à une liberté fondamentale :

1. **Objet ou effet** : Il faut d'abord déterminer si la disposition contestée a **pour objet ou pour effet** de restreindre l'exercice d'un droit garanti (ici, la liberté d'association).
2. **Justification** : Si une atteinte est démontrée, l'État peut tenter de **justifier cette restriction** en vertu de l'article 9.1 de la Charte québécoise (équivalent à l'article 1 de la Charte canadienne), qui permet des limites **raisonnables** dans une société libre et démocratique.

C'est donc un cadre **semblable à celui de la Charte canadienne**, mais appliquée selon les paramètres du droit québécois.

Définition de l'objet et de l'effet

Le PGQ précise :

- Une disposition a un **objet attentatoire** si elle vise **directement** à restreindre un droit.
- Elle a un **effet attentatoire** si, **en pratique**, elle entraîne une **entrave substantielle** à l'exercice du droit, **même sans intention explicite du législateur**.

Le fait de ne pas accorder un avantage **ne constitue pas automatiquement une atteinte**, sauf si cela **empêche concrètement l'exercice du droit**.

Application à la liberté d'association

Pour la **liberté d'association**, la jurisprudence (notamment *Monture, Fraser, Mounted Police*) indique que :

- Il faut démontrer **une entrave substantielle à la capacité d'agir collectivement**.
- L'État n'est **pas tenu de fournir un cadre législatif spécifique** à chaque groupe qui souhaite s'associer.

L'existence d'un **régime d'accréditation (comme le Code du travail)** n'implique **pas l'obligation de l'étendre à tous**.

Exclusion d'un groupe = atteinte ?

Le PGQ indique que **le simple fait qu'un groupe (comme les stagiaires) soit exclu d'un régime législatif** :

- **ne constitue pas une atteinte**, sauf si cela **empêche effectivement** le groupe d'agir collectivement ;
- Cela est particulièrement vrai si **d'autres mécanismes sont disponibles** pour permettre cette action collective.

L'exclusion n'est une violation **que si elle prive réellement les individus de toute capacité d'association efficace**.

Preuve d'entrave substantielle

Le PGQ insiste : pour qu'il y ait atteinte à la liberté d'association, la partie requérante (ici le SSSQ) doit démontrer que :

- l'exclusion du régime du Code du travail a **pour effet concret** d'empêcher les stagiaires de **s'organiser, se mobiliser ou revendiquer collectivement** ;
- cela implique une **preuve d'un empêchement réel**, pas seulement **une préférence pour un régime plus structuré**.

Ne pas avoir accès à un régime **préféré ou plus efficace** n'est **pas une preuve d'atteinte constitutionnelle**.

Possibilité de s'organiser autrement

Le PGQ rappelle que même si les stagiaires :

- **ne peuvent pas se syndiquer au sens strict**,
- ils peuvent **s'unir dans des associations étudiantes**, faire des revendications, organiser des mobilisations, etc.

Tant que ces possibilités existent, **il n'y a pas entrave substantielle à la liberté d'association**.

Le PGQ conclut que :

- L'analyse de la liberté d'association doit être **contextuelle et nuancée** ;
- Elle doit tenir compte **des moyens alternatifs d'organisation collective déjà existants** ;
- Et que le **seul fait d'être exclu du régime du Code du travail n'est pas en soi une atteinte aux droits fondamentaux**, en l'absence d'entrave substantielle démontrée.

3.4.3.2.2 Application du cadre d'analyse aux faits de l'espèce

Après avoir exposé le **cadre d'analyse constitutionnelle**, le PGQ applique maintenant ce cadre **aux faits concrets du litige** pour démontrer que :

- L'exclusion des stagiaires non rémunérés de la définition de « salarié » **n'a pas pour objet ni pour effet d'entraver leur liberté d'association** ;
- Il n'y a donc **aucune atteinte substantielle** au droit fondamental invoqué.

Aucune preuve d'une entrave substantielle

Le PGQ soutient que la partie requérante (le SSSQ) **n'a pas démontré** que le fait de ne pas avoir accès à l'accréditation syndicale :

- **empêche réellement** les stagiaires d'agir collectivement,
- ou **entrave leur capacité d'association**.

Ce qui est demandé, ce n'est **pas la liberté d'association en soi**, mais **l'accès à un régime juridique spécifique**, ce qui n'est **pas un droit fondamental garanti**.

Reconnaissance d'autres moyens d'organisation

Le PGQ rappelle que les stagiaires :

- peuvent **former des associations étudiantes** légalement reconnues ;
- **participent déjà à des campagnes de revendication**, notamment sur la rémunération des stages (grèves, lettres ouvertes, consultations parlementaires, etc.) ;
- peuvent exercer leur droit d'association **dans le cadre universitaire**.

Donc, **aucun fait ne démontre que l'absence d'accréditation empêche concrètement les stagiaires d'agir collectivement**.

L'État n'est pas obligé de fournir un régime idéal

Même si l'accréditation syndicale **serait perçue comme plus efficace ou plus structurée** par les requérants, le PGQ rappelle que :

- la **Charte ne garantit pas le droit à un régime optimal ou préféré** ;
- l'État n'a pas l'obligation d'offrir **le modèle le plus performant d'organisation collective à tous les groupes**.

La liberté d'association garantit un **minimum de capacité d'organisation**, pas un accès universel à **tous les leviers juridiques existants**.

Le Code du travail n'a pas pour objet d'exclure les stagiaires

Le PGQ insiste que la **définition restrictive du « salarié » n'a pas été adoptée pour empêcher les stagiaires de s'associer** :

- elle repose sur **des critères objectifs** (rémunération, subordination, prestation de travail),
- et ne vise **aucun groupe spécifique**.

Il s'agit d'un **choix législatif neutre, non discriminatoire, et fonctionnellement cohérent**.

Existence de moyens alternatifs efficaces

Le PGQ réitère que :

- les associations étudiantes **représentent déjà les stagiaires** dans divers forums institutionnels ;
- elles sont **consultées sur les stages, l'évaluation, les affectations**, etc. ;
- elles peuvent **mobiliser publiquement et politiquement** autour des enjeux touchant les stagiaires.

Ces moyens sont **suffisants pour satisfaire aux exigences minimales de la liberté d'association**.

3.4.3.2.2.1 L'art. 11) du Code ne crée pas de distinction fondée sur le motif du sexe

Le PGQ cherche à démontrer que :

- L'exclusion des stagiaires non rémunérés de la définition de « salarié » dans le *Code du travail* **ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe**.
- Il n'existe **aucune distinction directe ou indirecte fondée sur un motif interdit** par la Charte.
- En conséquence, **aucune atteinte aux droits à l'égalité n'est démontrée**.

Rappel du cadre juridique applicable en matière de discrimination

Le PGQ commence par rappeler le **test juridique applicable** pour établir une discrimination au sens de l'article 10 de la Charte québécoise :

1. **Existence d'une distinction, exclusion ou préférence** ;
2. **Fondée sur un motif interdit (ici, le sexe)** ;
3. **Qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté**.

Ce test est similaire à celui utilisé sous la Charte canadienne.

Aucune distinction fondée sur le sexe

Le PGQ soutient que l'article 11) du *Code du travail* :

- **n'établit aucune distinction explicite ou implicite selon le sexe ;**
- **ne cible aucun groupe en particulier**, mais repose uniquement sur **des critères objectifs** : rémunération, subordination, prestation de travail.

Il insiste sur le fait que :

La disposition vise **la nature du lien juridique entre une personne et un employeur**, et **non l'identité personnelle ou sociale** des individus concernés.

Les stagiaires ne forment pas un groupe protégé en soi

Le PGQ affirme que :

- Les étudiant-es en stage **ne sont pas une catégorie protégée au sens de l'article 10**, sauf si une **preuve de discrimination systémique ou indirecte** est démontrée.
- Or, **le SSSQ ne démontre pas que l'exclusion touche spécifiquement les femmes** de manière disproportionnée ou injuste.

Il ne suffit pas qu'un groupe soit **majoritairement féminin** pour conclure à une atteinte fondée sur le sexe.

Aucune preuve d'effet discriminatoire

Le PGQ soutient qu'aucune preuve ne démontre que :

- **les femmes seraient particulièrement désavantagées** par la définition actuelle du « salarié » ;
- l'article 11) **aurait pour effet de compromettre l'exercice d'un droit fondamental** par les femmes ;
- ni qu'il **renforce une inégalité préexistante fondée sur le sexe**.

L'effet négatif subi par les stagiaires découle **du statut juridique de leur activité (non rémunérée)**, pas de leur sexe.

Rappel du caractère neutre de la disposition

Le PGQ insiste que l'article 11) :

- est **neutre dans sa formulation**,
- vise **toutes les personnes non rémunérées**, peu importe leur genre ou leur domaine d'études,
- et a une **portée générale et abstraite**, sans effet ciblé ou inégalitaire.

Il s'agit d'une disposition **structurante du Code du travail**, pas d'une norme sociale discriminatoire.

Jurisprudence pertinente

Le PGQ cite la jurisprudence canadienne et québécoise pour renforcer l'idée que :

- La démonstration d'une **discrimination indirecte ou systémique** exige une **preuve rigoureuse d'un effet inégal** ;
- Il ne suffit pas qu'une disposition ait un **impact différencié** en pratique ;
- Il faut que l'effet crée un **désavantage comparatif injustifiable fondé sur un motif interdit**.

Aucune telle preuve n'a été apportée en l'espèce.

Application aux faits

Le PGQ applique ces principes aux faits du dossier :

- Bien que les programmes en enseignement (notamment au préscolaire et primaire) soient **fréquentés majoritairement par des femmes**, cela ne prouve **ni une intention discriminatoire ni un effet discriminatoire réel**.
- De nombreux autres domaines d'études à **prédominance féminine** n'ont **pas non plus accès à la syndicalisation**.
- Par ailleurs, **certains programmes où les stages sont rémunérés comptent aussi une majorité de femmes** (ex. : soins infirmiers), ce qui démontre **l'absence de logique sexiste**.

Risque d'élargissement abusif des protections

Le PGQ avertit qu'interpréter l'article 10 de manière trop large :

- **mènerait à judiciariser toute distinction fondée sur un statut fonctionnel ou administratif**,
- même si cette distinction **n'est pas liée à une caractéristique personnelle protégée** (sexe, origine, etc.).

Cela **banaliserait l'interdiction de discrimination**, qui doit rester **ciblée sur les véritables cas d'exclusion ou d'infériorisation**.

Le droit à l'égalité **ne peut pas être invoqué chaque fois qu'un groupe ne bénéficie pas d'un régime particulier**.

Le PGQ conclut que :

- L'article 11) du *Code du travail* **ne crée aucune distinction fondée sur le sexe** ;
- Il n'y a **ni atteinte directe ni effet indirect discriminatoire** ;
- Le SSSQ **n'a pas satisfait au fardeau de preuve requis** pour établir une violation de l'article 10 de la Charte.

L'argument de discrimination fondée sur le sexe **doit donc être rejeté**

3.4.3.2.2.2 L'art. 11) du Code n'impose pas un fardeau ou nie un avantage d'une manière qui a pour effet de renforcer, de perpétuer ou d'accentuer le désavantage subi par les femmes, s'il en est

Le PGQ cherche ici à réfuter un autre aspect de l'argument d'**inégalité systémique** soulevé par le SSSQ. Il reconnaît que, même en l'absence de discrimination **intentionnelle**, une loi pourrait être jugée inconstitutionnelle **si elle renforce un désavantage historique vécu par un groupe protégé**, ici les femmes.

Il vise donc à démontrer que :

- l'article 11) du *Code du travail* **n'a pas cet effet perpétuant ou aggravant un désavantage;**
- **il n'impose pas de fardeau disproportionné** ni ne **nie un avantage** de façon discriminatoire.

Principe de l'effet discriminatoire indirect

Le PGQ reconnaît que la jurisprudence admet qu'un texte de loi peut être discriminatoire **par son effet**, même sans intention explicite.

Mais il insiste : ce n'est le cas **que si** la disposition :

- **reproduit ou renforce un désavantage préexistant;**
- **affaiblit concrètement l'accès à des droits, bénéfiques ou institutions** pour un groupe visé (ici : les femmes).

Cette analyse repose sur le **deuxième volet** du test de discrimination : l'**effet préjudiciable substantiel**.

Aucune preuve que la disposition perpétue un désavantage

Le PGQ affirme qu'en l'espèce :

- **Il n'est pas démontré que les femmes stagiaires vivent un désavantage historique institutionnalisé** lié à l'exclusion du régime syndical ;
- **Il n'est pas prouvé que cette exclusion renforce leur précarité** de manière genrée ou qu'elle **crée une inégalité durable**.

Les inégalités potentielles **ne sont pas imputables à la disposition contestée**, mais à **d'autres facteurs sociaux ou structurels**.

La disposition n'impose pas un fardeau

Le PGQ explique que l'article 11) du *Code du travail* :

- **n'impose pas une charge, contrainte ou désavantage spécifique aux femmes ;**
- il s'agit d'une **définition neutre et générale**, qui s'applique à **toute personne effectuant un stage non rémunéré**, peu importe son genre.

Il ne s'agit donc **pas d'un traitement différentiel générateur de fardeaux**.

La disposition ne prive pas d'un avantage offert aux autres

Le PGQ soutient que :

- L'article 11) **ne prive pas les stagiaires d'un avantage dont bénéficieraient d'autres groupes comparables** dans une situation équivalente ;
- L'accréditation syndicale **n'est offerte qu'aux personnes répondant à une définition précise de « salarié »**, incluant la rémunération et la subordination.

Le refus d'étendre cet avantage **n'est pas un refus discriminatoire**, mais **une conséquence fonctionnelle du régime de droit du travail**.

Risque de confusion entre inégalités sociales et atteintes juridiques

Le PGQ met en garde contre une confusion fréquente :

- Il reconnaît que **les femmes peuvent être surreprésentées dans des milieux de stage non rémunérés**;
- Mais cela **ne signifie pas que la loi les discrimine ni que l'article 11) aggrave leur condition sociale**.

Le fait qu'une disposition **ne corrige pas une inégalité sociale** ne signifie pas qu'elle la **cause ou l'aggrave**.

Le PGQ conclut que :

- Même en admettant que les femmes soient surreprésentées dans les stages non rémunérés,
- L'article 11) **ne crée pas, ne renforce pas, et ne perpétue pas un désavantage fondé sur le sexe** ;
- Il n'y a donc **pas d'effet discriminatoire justifiant une déclaration d'invalidité constitutionnelle**.

Il s'agit d'une **application neutre et fonctionnelle** d'un critère juridique général (rémunération), qui **n'a pas de dimension sexiste**.

3.4.3.2.2.3 L'art. 11) du Code ne crée pas de distinction fondée sur le motif de l'âge

Le PGQ vise à démontrer que l'article 11) du *Code du travail*, qui exclut les personnes non rémunérées de la définition de « salarié », **n'instaure pas une discrimination fondée sur l'âge**, même si cette exclusion touche principalement des jeunes (étudiant-es en stage).

Rappel du test applicable en matière d'égalité

Comme dans les sections précédentes, le PGQ rappelle le test en trois étapes issues de l'article 10 de la **Charte des droits et libertés de la personne** :

1. **Distinction, exclusion ou préférence** ;
2. **Fondée sur un motif interdit (ici, l'âge)** ;

3. Ayant pour **effet de détruire ou de compromettre l'exercice d'un droit ou d'une liberté**.

Il précise que ce test exige une **preuve concrète**, et non une simple corrélation.

L'article 11) ne vise pas l'âge, mais la rémunération

Le PGQ affirme que :

- L'article 11) **ne repose pas sur le critère de l'âge**, mais uniquement sur la **nature du lien de travail** :
il exclut les personnes **non rémunérées**, qu'elles soient jeunes ou non.
- **Il n'opère aucune distinction en fonction de l'âge des personnes.**

La disposition est donc **neutre en droit**, même si elle touche souvent des personnes jeunes **de façon factuelle**.

Aucune preuve de discrimination indirecte

Le PGQ soutient que :

- **Il n'a pas été démontré que l'exclusion prive les jeunes stagiaires d'un droit ou d'un avantage** auquel auraient accès d'autres personnes du même âge ;
- **Il n'y a pas de fardeau imposé spécifiquement en raison de l'âge ;**
- **Et il n'existe pas de traitement différentiel injustifié** envers les jeunes adultes ou les étudiant-es en formation.

La simple coïncidence entre « être jeune » et « être stagiaire » **ne suffit pas à établir une atteinte au droit à l'égalité**.

L'égalité ne garantit pas un accès universel aux régimes collectifs

Le PGQ rappelle que :

- La Charte ne donne **pas droit à un traitement identique**, mais à un traitement **non discriminatoire** ;
- Il est normal que certains régimes (comme l'accréditation syndicale) soient **réservés aux personnes ayant un statut particulier**, ici celui de salarié rémunéré.

Ce choix législatif **ne désavantage pas les jeunes du seul fait qu'ils sont jeunes**, mais s'inscrit dans la logique du droit du travail.

Le PGQ conclut que :

- **L'article 11) n'établit aucune distinction fondée sur l'âge ;**
- **Il ne compromet pas l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégée par la Charte ;**
- **L'argument du SSSQ relatif à l'âge doit donc être rejeté.**

Il n'y a ni traitement discriminatoire direct, ni effet discriminatoire indirect fondé sur l'âge.

3.4.3.2.2.4 L'art. 11) du Code n'impose pas un fardeau ou nie un avantage d'une manière qui a pour effet de renforcer, de perpétuer ou d'accentuer le désavantage subi par les jeunes, s'il en est

Le PGQ cherche à démontrer que :

- Même si les **jeunes sont nombreux parmi les stagiaires non rémunérés**, l'article 11) du *Code du travail* ne leur **impose aucun fardeau particulier** ;
- Il **ne renforce pas un désavantage historique ou social fondé sur l'âge** ;
- Et il **n'y a donc pas de violation du droit à l'égalité protégé par l'article 10 de la Charte québécoise**.

Reconnaissance du test fondé sur l'effet

Le PGQ rappelle que, comme pour le sexe, une mesure peut être jugée discriminatoire **même sans intention explicite**, si elle :

- **renforce un désavantage préexistant** ;
- ou **crée un effet préjudiciable systémique** envers un groupe protégé.

Mais il faut pour cela **une preuve claire d'un tel effet dans les faits**.

Pas de désavantage spécifique imposé aux jeunes

Le PGQ affirme que :

- Aucune preuve ne démontre que l'article 11) **impose un fardeau spécifique aux jeunes** ;
- Cette disposition **ne vise pas l'âge** et ne **modifie pas la condition des jeunes dans le marché du travail** ;
- Elle n'a **ni pour objet ni pour effet de désavantager cette catégorie démographique**.

Ce sont plutôt les caractéristiques du parcours académique (stages non rémunérés) qui expliquent leur situation, **pas la loi**.

La disposition ne prive pas les jeunes d'un avantage dont bénéficieraient les autres

Le PGQ soutient que :

- Les jeunes **n'étaient pas inclus dans le régime d'accréditation syndicale auparavant** ;
- L'article 11) **ne vient donc pas leur retirer un droit ou un avantage déjà existant** ;
- Il **ne crée donc pas un traitement différentiel par rapport à d'autres groupes d'âge comparables**.

La loi **maintient une définition constante et fonctionnelle du salarié**, sans exclure les jeunes de façon arbitraire.

Le PGQ conclut que :

- Il **n'existe pas de preuve d'un désavantage historique ou structurel** vécu par les jeunes en raison de leur âge dans le contexte du Code du travail ;
- La disposition contestée **ne perpétue ni ne renforce un tel désavantage** ;
- Par conséquent, **aucune discrimination fondée sur l'âge ne peut être retenue**.

L'article 11) **respecte le droit à l'égalité garanti par la Charte québécoise**, même pour les jeunes stagiaires.

3.4.3.3 L'art. 11) du Code ne porte pas atteinte au droit à l'égalité protégé à l'article 10 de la Charte québécoise

Selon la requérante, les termes « moyennant rémunération » de la définition de « salarié » du Code crée une distinction discriminatoire sur la base du motif du sexe et de la condition sociale d'étudiant ou de stagiaire, leur empêchant la reconnaissance et l'exercice en pleine égalité de la liberté d'association (art. 3 de la Charte québécoise), au même titre que les personnes qui travaillent moyennant rémunération. ➤ Avis 76 CPC, paragr. 10 et 13.

Pour démontrer une atteinte à l'art. 10 de la Charte québécoise, la requérante doit prouver :

- a) Une « distinction, exclusion ou préférence »;
- b) fondée sur l'un des motifs énumérés à l'art. 10;
- c) qui a pour effet de détruire ou de compromettre l'égalité dans la reconnaissance ou l'exercice d'un droit ou d'une liberté protégée par la Charte québécoise. ➤ Ward c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), 2021 CSC 43, paragr. 44

3.4.3.3.1 L'article 11) du Code ne crée pas de distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs du sexe et de l'âge

Au sujet des motifs du sexe et de l'âge, le PGQ réitère les arguments présentés dans la section sur l'article 15 de la Charte canadienne en ce qui concerne les deux premières étapes du test de l'article 10 de la Charte québécoise.

En ce qui concerne la troisième étape, c'est-à-dire la compromission d'un autre droit ou liberté protégé par la Charte québécoise, le procureur général renvoie aux arguments développés ci-dessus relativement à la liberté d'association.

3.4.3.3.2 L'article 11) du Code ne crée pas de distinction, exclusion ou préférence fondée sur le motif de la condition sociale d'étudiant ou de stagiaire

Le PGQ cherche ici à démontrer que :

- L'article 11) du *Code du travail* **n'établit pas une distinction basée sur la condition sociale** des individus en tant qu'étudiant·es ou stagiaires ;
- Et que le **SSSQ ne réussit pas à prouver que cette condition est utilisée comme critère de traitement différentiel** dans la loi.

Cadre juridique applicable au motif de « condition sociale »

Le PGQ rappelle que :

- La « condition sociale » est un **motif de discrimination protégé** par l'article 10 de la Charte québécoise, mais son interprétation **doit être rigoureuse** ;
- Elle vise notamment à **protéger les personnes en situation de désavantage socio-économique**, comme les personnes sans emploi, les prestataires de l'aide sociale, etc.

Le statut d'étudiant ou de stagiaire **n'est pas automatiquement reconnu comme une "condition sociale" protégée.**

Le statut d'étudiant ou de stagiaire n'est pas une condition sociale au sens juridique

Le PGQ soutient que :

- Le simple fait d'être **étudiant ou stagiaire** ne correspond pas à une situation de **marginalisation, de pauvreté ou d'infériorisation sociale** ;
- Ce statut est **temporaire, transitoire et volontaire**, et il ne définit pas une position sociale désavantagée au sens juridique ;
- D'ailleurs, la jurisprudence **ne reconnaît pas automatiquement le statut d'étudiant comme relevant de la "condition sociale" protégée.**

Le SSSQ **n'a pas démontré que les étudiant-es en stage subissent un désavantage institutionnel fondé sur leur condition sociale.**

Aucune preuve d'exclusion fondée sur la condition sociale

Même en supposant que la condition d'étudiant ou de stagiaire puisse être considérée comme une condition sociale, le PGQ soutient que :

- L'article 11) **ne crée pas de distinction, d'exclusion ou de préférence** fondée sur cette condition ;
- La disposition vise **uniquement le statut de salarié** fondé sur des critères juridiques précis (rémunération, subordination, prestation de travail) ;
- Elle **ne discrimine pas en fonction du statut d'étudiant**, mais **de la nature du lien de travail.**

Tous les individus, qu'ils soient étudiants ou non, **sont traités de la même manière** si leur activité n'est pas rémunérée.

L'exclusion ne compromet pas l'exercice d'un droit ou d'une liberté

Le PGQ affirme que :

- Les étudiant-es en stage **conservent leur liberté d'association** (par ex., par le biais des associations étudiantes, campagnes publiques, grèves, etc.) ;
- L'exclusion de l'accréditation syndicale **n'est pas une négation de leur capacité d'action collective** ;

- Il n'y a donc **pas d'atteinte à une liberté ou un droit fondamental au sens de l'article 10.**

L'effet ressenti n'est pas discriminatoire, mais découle du **modèle législatif neutre du Code du travail.**

Rappel du fondement de l'article 11)

Le PGQ insiste que la disposition contestée :

- S'inscrit dans un **régime de droit du travail centré sur des rapports économiques précis** (travail contre rémunération, dans un lien de subordination) ;
- N'a **pas été conçue pour exclure une catégorie sociale**, mais pour **définir les balises d'application d'un mécanisme particulier (l'accréditation syndicale)** ;
- Le fait que certains groupes soient **en marge de cette définition** ne signifie pas qu'ils soient **discriminés.**

Le PGQ conclut que :

- Le SSSQ **n'a pas démontré que les stagiaires non rémunérés sont visés en raison de leur condition sociale** ;
- Et que l'article 11) du *Code du travail* **n'est ni fondé sur une condition sociale ni porteur d'un effet discriminatoire.**

L'argument basé sur la "condition sociale" **doit donc être rejeté.**

3.4.3.4 Si tant est qu'il y avait démonstration d'une atteinte, elle serait justifiée en vertu de l'article premier de la Charte canadienne ou de l'article 9.1 de la Charte québécoise

3.4.3.4.1 La définition de « salarié » à l'article 11) poursuit un objectif urgent et réel

Le PGQ veut démontrer que, **même si une atteinte aux droits fondamentaux était reconnue** (ce qu'il conteste), elle serait **justifiée** parce que :

- La définition actuelle de « salarié » dans le Code du travail **visé un objectif légitime, urgent et important** ;
- Cet objectif est **essentiel au bon fonctionnement du régime des relations de travail au Québec.**

Rappel du test de justification de l'article 9.1

Le PGQ commence par rappeler que, selon l'article 9.1 de la Charte québécoise (et de manière analogue à l'article 1 de la Charte canadienne) :

- Une atteinte à un droit fondamental peut être permise si elle est **prévue par la loi**, poursuit un **objectif urgent et réel**, et est **proportionnée.**

Il précise que, dans cette section, il se limite à démontrer l'**objectif** de la disposition. La proportionnalité viendra ensuite.

L'objectif de la définition est structurant

Le PGQ explique que la définition de « salarié » à l'article 11) :

- Est **au cœur de l'architecture du Code du travail** ;
- Permet de **délimiter les droits et protections offerts** par ce régime ;
- Est nécessaire pour **assurer la cohérence et l'efficacité des relations de travail**.

Cette définition **permet d'identifier les personnes liées par un contrat de travail**, et ainsi de déterminer **qui peut se syndiquer, participer à des négociations collectives, etc.**

L'exclusion des stagiaires non rémunérés s'inscrit dans cette logique

Le PGQ soutient que :

- L'exclusion des personnes non rémunérées découle du fait qu'elles **ne participent pas à un échange économique typique** (travail contre salaire) ;
- Cela permet d'**éviter de faire déborder le droit du travail dans des domaines pour lesquels il n'est pas conçu**, comme l'enseignement, la formation ou le bénévolat.

Inclure les stagiaires non rémunérés **remettrait en cause l'équilibre du régime** fondé sur des rapports de force économiques.

Une modification législative aurait des effets systémiques

Le PGQ fait valoir que :

- Élargir la définition de « salarié » pour y inclure les stagiaires non rémunérés **aurait un impact majeur sur tout le régime du travail** ;
- Cela risquerait de créer de **l'instabilité juridique**, notamment en matière d'accréditation, de négociation, de droit de grève, etc.

Il insiste sur le fait que :

Le Code du travail a été conçu **pour des relations de travail rémunérées**, où il y a **dépendance économique**.

L'objectif est légitime et reconnu par les tribunaux

Enfin, le PGQ soutient que :

- Les tribunaux ont reconnu que la **définition précise de salarié** était un **objectif légitime et urgent** pour assurer l'efficacité du droit du travail ;
- Cet objectif vise à **protéger les véritables travailleurs** sans diluer la portée du régime par une extension excessive.

L'article 11) vise donc un **objectif d'intérêt public important**, répondant au critère d'**urgence et de réalité sociale**, requis à l'article 9.1.

3.4.3.4.2 Le moyen utilisé pour atteindre l'objectif est proportionné

3.4.3.4.2.1 Lien rationnel

La deuxième étape du test consiste en l'examen du lien rationnel entre le ou les objectifs législatifs et les moyens pour les atteindre. Le test du lien rationnel n'exige rien de plus que la démonstration que les moyens retenus par le gouvernement favorisent logiquement la réalisation des objectifs légitimes et importants du législateur. Ainsi, la logique et la raison, combinées à des éléments de preuve, doivent permettre d'établir que les moyens poursuivis par le législateur permettent d'atteindre ces objectifs. ➤ *Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony*, 2009 CSC 37, paragr. 48; ➤ *R. c. Bryan*, 2007 CSC 12, paragr. 39-41; ➤ *RJR-MacDonald Inc. c. Canada (Procureur général)*, [1995] 3 R.C.S. 199, paragr. 153 et 154.

Le fait d'exiger qu'une personne soit rémunérée, à titre de condition nécessaire pour se qualifier de « salarié », est rationnellement lié avec l'objectif d'encadrer les relations du travail entre un groupe de salariés et leur employeur afin de définir les devoirs et obligations de chaque partie en lien avec un contrat de travail en vue de favoriser la stabilité et la paix industrielle.

En effet, cette définition de « salarié » contribue logiquement au but poursuivi par le législateur de régir les rapports collectifs de travail lié par un contrat de travail, et non le travail bénévole ni les contrats ou la prestation de services ou de toute situation étrangère à la notion de contrat de travail. ➤ Frédéric Desmarais, Commentaires sur l'article 2085 du C.c.Q. (DCQ), 2021, no. 555, 580, 590 et après 605, p. 4, 11, 14 et 24 du PDF imprimé.

3.4.3.4.2.2 Atteinte minimale

Le PGQ veut prouver que la **définition actuelle de “salarié”** dans l'article 11) du *Code du travail* :

- Est **nécessaire** pour le fonctionnement du régime de relations de travail ;
- Et que toute extension de cette définition (ex. : aux stagiaires non rémunérés) **nuirait à la cohérence du système** ;
- Donc, la mesure actuelle représente **l'atteinte la moins intrusive possible**, compte tenu de l'objectif poursuivi.

Rappel du critère d'atteinte minimale

Le PGQ rappelle que, selon l'article 9.1 de la Charte, une atteinte à un droit fondamental doit :

- Être **proportionnelle à l'objectif poursuivi** ;
- Et surtout **minimiser l'atteinte au droit en question**.

Cela signifie que, si un moyen **moins restrictif** pouvait atteindre le même objectif, il aurait dû être préféré.

L'analyse ici porte sur **la retenue du législateur** : a-t-il opté pour une solution équilibrée ?

La définition actuelle est cohérente avec les principes fondamentaux du droit du travail

Le PGQ soutient que :

- Le droit du travail québécois repose sur un rapport **économique et contractuel** : échange d'une prestation de travail contre une rémunération ;
- La reconnaissance comme « salarié » s'accompagne de **droits puissants** (ex. : grève, négociation collective), qui ne peuvent être accordés à **toutes les formes d'activités non rémunérées** sans déséquilibrer le système.

Maintenir cette définition est donc **nécessaire et prudent**.

Étendre l'accréditation syndicale aux stagiaires non rémunérés aurait des effets systémiques

Le PGQ affirme qu'intégrer les stagiaires non rémunérés au régime d'accréditation :

- Forcerait le législateur à **modifier des pans entiers du Code du travail** ;
- Poserait des **problèmes pratiques de représentativité, de recours, de négociation, et de conflits de travail**, dans des milieux où il n'y a **ni rémunération ni lien d'emploi au sens classique**.

Ce ne serait **pas une modification marginale**, mais une **refonte de la logique du Code**.

Le législateur peut ajuster sa réponse par d'autres moyens que le droit du travail

Le PGQ souligne que :

- Si des préoccupations sociales légitimes sont soulevées (ex. : précarité des stagiaires), **elles peuvent être traitées autrement**, par :
 - des bourses,
 - un régime spécifique encadrant les stages,
 - ou des ajustements dans les politiques universitaires.

L'accréditation syndicale **n'est pas la seule voie légitime de reconnaissance ou de protection**.

Conclusion de l'atteinte minimale

Le PGQ conclut que :

- La disposition contestée **restreint de manière limitée et ciblée** l'accès au régime syndical ;
- Elle permet de **préserver l'équilibre du Code du travail** ;
- Il **n'existe pas d'alternative moins attentatoire** qui permettrait d'atteindre les mêmes objectifs législatifs.

L'atteinte, si atteinte il y a, est minimale et donc justifiable au sens de l'article 9.1 de la Charte.

3.4.3.4.2.3 Pondération finale

Enfin, les avantages pour la société l'emportent sur les inconvénients sur l'association requérante en particulier, s'il en est. ➤ Alberta c. Hutterian Brethren of Wilson Colony, 2009 CSC 37, paragr. 72-103.

3.5 RÉPARATION

Même si le PGQ conteste qu'il y ait une atteinte à un droit fondamental ou une inconstitutionnalité, cette section est rédigée **au cas où** le tribunal conclurait à l'invalidité de l'article 11) du *Code du travail*.

Le PGQ y propose une **approche de retenue judiciaire** en matière de réparation, en demandant au tribunal :

- de **limiter l'effet de toute déclaration d'invalidité** dans le temps ;
- ou d'**ajourner cette déclaration** pour laisser au législateur le temps de s'ajuster.

Réparer l'inconstitutionnalité n'implique pas toujours une annulation immédiate

Le PGQ rappelle que :

- Lorsqu'une disposition est déclarée invalide, **les tribunaux ont plusieurs options** quant à la réparation :
 - l'annulation immédiate ;
 - l'annulation avec effet différé ;
 - la suspension de la déclaration d'invalidité ;
 - ou encore, dans certains cas, **le maintien temporaire de la disposition invalide pour éviter un vide juridique.**

Cette souplesse permet d'**éviter un déséquilibre ou des conséquences sociales ou juridiques graves.**

L'invalidation immédiate serait problématique dans le contexte du droit du travail

Le PGQ affirme que :

- Une déclaration immédiate d'invalidité de l'article 11) **aurait des répercussions systémiques importantes** sur l'ensemble du régime du *Code du travail* ;
- Cela entraînerait des **ambiguïtés** sur l'applicabilité de nombreux mécanismes (accréditation, droit de grève, conventions collectives...) à un groupe non prévu initialement ;
- Cela risquerait de **déstabiliser** les relations de travail dans des secteurs très encadrés comme celui de l'éducation.

Il faut donc éviter une **intervention précipitée dans l'architecture du régime.**

Demande d'ajournement ou de report de la déclaration d'invalidité

En conséquence, le PGQ demande :

- Si le tribunal devait conclure à l'invalidité de l'article 11), alors **cette déclaration devrait être suspendue dans le temps** (souvent pour 12 ou 18 mois) ;

- Cela **laisserait au législateur le temps de modifier la loi** de manière structurée, en tenant compte de toutes les implications sociales, juridiques et administratives.

Le PGQ insiste sur l'importance de **préserv**er la stabilité du régime juridique existant pendant la transition.

Risques liés à une réparation inappropriée

Le PGQ met en garde contre :

- Le risque de **créer une insécurité juridique** si les stagiaires se voient reconnus subitement comme des salarié-es sans encadrement clair ;
- L'effet domino sur d'autres lois ou régimes, si l'on modifie sans précaution la notion de « salarié ».

Il rappelle que **les répercussions dépasseraient largement le seul litige entre le SSSQ et le PGQ.**

Le PGQ conclut en réitérant sa demande :

- En cas de déclaration d'invalidité, le tribunal **devrait suspendre les effets de sa décision pour permettre une réforme législative ordonnée** ;
- Il rappelle que cette approche a été **adoptée par les tribunaux dans plusieurs affaires constitutionnelles complexes**, afin de préserver l'intérêt public.

L'intervention judiciaire doit être **mesurée et respecter les compétences du législateur.**

3.6 CONCLUSION

Pour l'ensemble de ces motifs, le Procureur général du Québec demande de rejeter l'ensemble des conclusions recherchées par la requérante.

4. Fédération autonome de l'enseignement (FAE)

4.1 CONTEXTE

La section contextualise la demande de reconnaissance des stagiaires comme salarié-es en vertu du *Code du travail*. Elle met en lumière les transformations récentes du système d'éducation québécois, les rôles confiés aux stagiaires et les contradictions entre leur statut juridique actuel et la réalité de leur contribution aux services éducatifs.

Transformation du réseau scolaire et stages

- Le réseau scolaire a été fortement transformé par la **pénurie de main-d'œuvre** en enseignement.
- En réponse, les stages deviennent **essentiels** au bon fonctionnement des écoles.
- Cela pousse les stagiaires à **assumer des responsabilités de plus en plus proches de celles des enseignant-es salarié-es.**

Le paradoxe du statut des stagiaires

- Malgré cette contribution importante, les stagiaires **ne sont pas reconnus comme salarié-es**.
- Ils **travaillent dans les écoles publiques**, sont soumis à des **attentes professionnelles élevées**, mais n'ont **ni rémunération ni droits syndicaux**.
- Leur présence **comble une carence de personnel**, mais **sans la reconnaissance légale associée à un emploi**.

Nature des tâches confiées

- Les stagiaires doivent **planifier, animer et évaluer des séquences pédagogiques**.
- Ils agissent souvent **sans supervision constante**, notamment dans les écoles où il manque d'enseignant-es titulaires.
- Ces tâches dépassent parfois le cadre de la formation : ils **remplacent ou assument la charge complète d'un groupe-classe**.

Nature du lien avec les centres de services scolaires (CSS)

- Les CSS bénéficient directement du **travail gratuit** des stagiaires.
- Le rapport de pouvoir est **déséquilibré** : les stagiaires doivent **se conformer aux règles du CSS et de l'école**, sans pouvoir négocier leurs conditions.
- Cette **relation de dépendance et de contrôle** présente toutes les caractéristiques d'un **lien d'emploi** au sens du Code du travail.

Objectif de la démarche

- Le recours juridique vise à **faire reconnaître que les stagiaires effectuent une véritable prestation de travail** ;
- Et que, pour cette raison, ils devraient avoir accès aux **droits liés à la syndicalisation et à la négociation collective**.

Enjeux constitutionnels et sociaux

- Le refus de reconnaître ce travail comme salarié **peut constituer une entrave à la liberté d'association** (protégée par les chartes).
- Il pose également **des enjeux d'équité**, puisque les stagiaires participent au bon fonctionnement du service public d'éducation **sans être traités comme des employé-es**.

4.2 POSITION DES SYNDICATS INTERVENANTS SUR LES QUESTIONS EN LITIGE

4.2.1 Est-ce que les personnes visées par la requête sont des salariées au sens du Code, étant admis qu'elles ne reçoivent pas de rémunération ? i) Fournissent-elles une prestation de travail ?

ii) Si oui, sont-elles subordonnées à la direction et au contrôle du centre de services scolaire ?

Cette section vise à démontrer que **les stagiaires en enseignement rencontrent les deux critères centraux de la définition de « salarié » au sens de l'article 11) du Code du travail, malgré l'absence de rémunération :**

1. **Une prestation de travail ;**
2. **Un lien de subordination juridique.**

4.2.1.1 i) Prestation de travail (par. 19 à 45)

Notion de prestation de travail

- La jurisprudence définit une « prestation de travail » comme un **travail réel, utile et productif**, effectué pour le compte d'autrui.
- Il ne s'agit pas de travail « fictif » ou symbolique, mais bien **d'une contribution concrète à l'activité de l'organisation.**

Application au cas des stagiaires

- Les stagiaires réalisent des tâches **identiques à celles des enseignant·es** : planification, animation, gestion de classe, évaluation.
- Ils agissent dans des **conditions professionnelles normales**, souvent **sans coenseignement ni supervision constante.**

Utilité concrète du travail des stagiaires

- Leur travail **permet au réseau scolaire de fonctionner**, particulièrement en contexte de pénurie.
- Leur présence **comble directement des besoins en main-d'œuvre.**
- Le stage est présenté comme un moment d'**apprentissage**, mais **la contribution réelle rendue aux élèves est indéniable.**

Exemple de contribution directe

- Dans certains cas, les stagiaires **remplacent des enseignant-es absents-es** sans distinction avec un-e suppléant-e salarié-e.
- Ils assurent la **continuité pédagogique** dans les classes où il n'y aurait sinon **aucune présence adulte permanente.**

Absence de rémunération ≠ absence de prestation

- La jurisprudence reconnaît que la **gratuité d'un travail ne nie pas nécessairement son statut salarié**, si les deux autres critères sont satisfaits.

- D'autres exemples sont cités (ex. : stages en santé) où une personne **non rémunérée peut tout de même être considérée comme salariée.**

Conclusion sur la prestation

- Les stagiaires :
 - accomplissent un **travail productif**,
 - intégré aux services éducatifs,
 - **essentiel au fonctionnement du réseau.**
- Ils **fournissent donc une prestation de travail au sens du Code**, même sans rémunération.

4.2.1.2 ii) Subordination

Notion de subordination juridique

- Ce critère renvoie à la **présence d'un lien hiérarchique** : directives à respecter, encadrement, pouvoir disciplinaire.
- Ce **n'est pas la nature pédagogique du stage** qui est en cause, mais bien **le rapport de contrôle et d'autorité exercé sur la personne.**

Encadrement exercé par le centre de services scolaire (CSS)

- Les stagiaires doivent **respecter les règles internes de l'école** (horaires, règlements, codes de conduite).
- Leur planification et leur gestion de classe doivent **convenir à la direction et aux titulaires**, qui conservent un pouvoir d'évaluation.

Responsabilités pédagogiques imposées

- Les CSS **imposent des obligations professionnelles** aux stagiaires :
 - Tenir à jour leur planification ;
 - Adapter leurs interventions à la politique éducative ;
 - Répondre à des exigences comportementales et vestimentaires.

Il ne s'agit pas uniquement d'un encadrement pédagogique universitaire, mais **d'un encadrement institutionnel propre au CSS.**

Pouvoir disciplinaire indirect

- Bien que les stagiaires ne soient pas formellement soumis aux conventions collectives, **la direction peut mettre fin à leur stage ou faire échouer leur évaluation.**
- Ce pouvoir disciplinaire indirect **renforce le lien de subordination.**
- En combinant :
 - le pouvoir de direction de l'école ;

- le contrôle sur les tâches pédagogiques ;
- et le rôle d'évaluation final du CSS,

on conclut que les stagiaires **sont bel et bien subordonnés au CSS**, ce qui complète les trois critères de la définition de salarié, **à l'exception de la rémunération**.

4.2.2 Dans la mesure où elles répondent aux conditions i) et ii) de la question 1, est-ce que les termes « moyennant rémunération » contenus à la définition de salarié énoncée à l'article 11) du Code sont inopérants à l'égard du groupe visé ?

Dans le cadre du présent dossier, les syndicats intervenants ne se prononcent pas sur cette question.

4.2.3 Dans la mesure où le Tribunal en vient à la conclusion que les personnes visées par les requêtes sont des salariées au sens du Code, ces personnes sont-elles couvertes par une accréditation existante ? Sinon, quel est le mode de négociation applicable ?

La FAE cherche à **anticiper les effets juridiques d'une reconnaissance du statut salarié des stagiaires** en enseignement :

- S'ils sont salarié-es au sens du Code, peuvent-ils être **intégrés dans les unités de négociation déjà accréditées** (ex. : syndicats d'enseignant-es existants) ?
- Sinon, **quelle structure de représentation collective faudrait-il créer** pour permettre leur syndicalisation ?

Hypothèse de reconnaissance comme salarié-es

- La FAE part de l'hypothèse que le Tribunal **reconnaitra les stagiaires comme salarié-es** en vertu de l'article 11) du Code du travail.
- Il faut alors **déterminer s'ils peuvent être représentés par une accréditation syndicale déjà existante** (notamment les syndicats d'enseignant-es affiliés à la FAE).

Règle générale – rattachement à une unité déjà accréditée

- En vertu de la jurisprudence et de la Loi, si des salarié-es nouvellement reconnus **exercent un travail similaire ou connexe** à celui d'un groupe déjà syndiqué, ils peuvent être **intégrés à cette unité**.
- Le Tribunal doit **évaluer le lien fonctionnel et l'intérêt communautaire** entre les nouveaux salarié-es et ceux déjà accrédités.

Caractéristiques communes avec les membres actuels des syndicats d'enseignant-es

- Les stagiaires en enseignement partagent de **nombreux éléments d'intérêt commun** avec les enseignant-es :
 - Milieu de travail ;
 - Nature des fonctions (pédagogie, gestion de classe) ;
 - Référentiel professionnel ;

- Même employeur (centre de services scolaire).

Cela milite en faveur d'un **rattachement aux syndicats d'enseignant-es déjà existants**.

Précision sur la nature des unités accréditées

- Les syndicats accrédités par la FAE représentent **l'ensemble du personnel enseignant** dans les CSS.
- Il ne s'agit **pas uniquement de personnes titulaires d'un poste permanent**, mais aussi :
 - des suppléant-es ;
 - des employé-es temporaires ;
 - etc.

Ce modèle est **suffisamment souple pour intégrer les stagiaires**.

Pas d'incompatibilité juridique avec l'inclusion des stagiaires

- Le fait que les stagiaires soient en formation ne crée **pas d'incompatibilité** avec l'unité d'accréditation existante.
- Ils ont **un lien suffisant avec le travail d'enseignement** pour être regroupés avec les autres enseignant-es, même si leur lien d'emploi est temporaire et atypique.

Positions de la FAE

- La FAE soutient que :
 - Les stagiaires devraient être **rattachés aux syndicats d'enseignant-es existants** dans chaque CSS ;
 - Cela assurerait **la cohérence syndicale** et éviterait la fragmentation des représentations ;
 - Elle est prête à **représenter ces membres** à l'intérieur des structures actuelles.

Aucun changement législatif n'est nécessaire pour leur inclusion : une **décision du Tribunal suffirait**.

En cas de non-inclusion dans les unités existantes

- Si le Tribunal considère que les stagiaires **ne peuvent pas être intégrés aux unités existantes**, alors ils devront avoir **leurs propres unités d'accréditation distinctes**.
- Ces unités devraient être :
 - Spécifiques à chaque CSS ;
 - Représentées par des organisations légales (ex. : syndicats, associations reconnues).

Cela créerait plus de complexité, mais serait juridiquement possible.

4.3 Résumé de la position et ouverture

- La FAE affirme qu'elle est **ouverte à assumer la représentation des stagiaires** dans le cadre de ses accréditations existantes.
- Cette solution serait **la plus efficace, stable et logique** au regard du droit et du fonctionnement du réseau scolaire.