

La précarité financière et juridique des stagiaires québécois : le cas de la région de Québec

Préambule

Nous profitons des consultations sur le projet de loi n^o 176, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, pour sensibiliser les parlementaires et la population québécoise aux enjeux de l'exclusion des étudiants et étudiantes stagiaires de la *Loi sur les normes du travail* et plus particulièrement à ce que représentent ces enjeux dans la région de Québec.

Notons que le projet de loi met l'accent sur l'égalité entre les catégories de travailleurs et travailleuses de même que sur l'amélioration des conditions de travail, en réglementant entre autres les agences de placement, les « travailleurs étrangers temporaires », le droit de refuser des heures supplémentaires, etc. Le gouvernement entend moderniser les normes du travail pour s'adapter aux « nouvelles réalités des milieux de travail », dont la conciliation famille-travail. L'État souhaite encadrer des nouvelles catégories d'emplois précaires, que ce soit les agences de placement ou les travailleurs étrangers, tout en contraignant les disparités de traitement financier basées sur la date d'embauche ou le nombre d'heures travaillées au sein d'un même établissement.

Il nous semble opportun d'également modifier le cadre législatif afin d'encadrer une autre catégorie du travail précaire et corvéable, dont la valeur du travail n'est pas ou peu évaluée par le salaire, les stages. La réforme de la *Loi sur les normes du travail* est l'occasion d'encadrer le travail et les droits des stagiaires qui ne sont actuellement pas traités dans cette loi.

Bien que le dernier budget du gouvernement du Québec prévoit un fond pour la compensation du dernier stage des étudiants et étudiantes en enseignement, cette mesure ne constitue qu'une première étape dans l'acquisition de meilleures conditions pour les stagiaires, autant au niveau universitaire que collégial et autant au niveau économique que normatif.

Dans cet optique, ce mémoire, rédigé par l'Association étudiante du Cégep Garneau (AGÉCFXG) en collaboration avec le Conseil régional des associations étudiantes de la Capitale-Nationale (CRACN), présente les enjeux auxquels font face les stagiaires, leur manque d'encadrement législatif, ainsi que la situation des stages dans la région de Québec.

Contexte

Les stages sont en popularité croissante à travers le monde. Leur utilisation est une tendance forte, autant dans le marché du travail, dans les politiques d'employabilité des

gouvernements et dans le secteur de l'éducation. Pour les établissements d'enseignement, ils permettent de mieux arrimer la formation avec les besoins du marché du travail ainsi que de répondre à la demande des étudiants et étudiantes d'aborder une expérience professionnelle concrète. Les stages permettent aux entreprises et aux employeurs publics d'évaluer de futurs travailleurs et travailleuses, mais aussi d'avoir plus facilement, parfois gratuitement, accès à une nouvelle main-d'œuvre. En 2014, un rapport du Comité permanent des finances du Parlement du Canada indiquait qu'environ 300 000 jeunes canadiens réalisent un stage non rémunéré¹.

L'accès au stage est d'ailleurs encouragé par le gouvernement du Québec : le ministre François Blais a déjà mentionné qu'il souhaitait que les programmes de formation professionnelle et technique comportent 50% du temps de formation dans les entreprises et son gouvernement a subventionné à la hauteur de 50 millions un programme de formation-compétence-emploi pour financer des bourses d'études². Cette politique est appuyée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), son Comité consultatif Jeunes et ses partenaires constitués de syndicats, de fédérations étudiantes et d'organismes d'éducation et de formation.

La croissance du nombre de stages met toutefois aussi en lumière l'inégalité qui règne parmi eux. Cela aura été suffisamment épidémique pour créer mouvements sociaux et nouvelles lois en France, en Suisse et aux États-Unis. Le gouvernement du Canada, quant à lui, a créé des centaines de nouveaux stages rémunérés en plus d'avoir manifesté, par l'entremise de la ministre Patricia Hajdu, son désir d'abolir les stages non rémunérés dans les juridictions fédérales.

Définitions

La littérature sur les stages insiste sur l'absence de définition et de typologies uniques et universelles de la notion de stage. Selon une première typologie, un stage peut être l'occasion de s'orienter, d'observer, de s'intégrer dans un milieu de travail ou d'effectuer des apprentissages. Selon une seconde classification, il y a une différenciation quant à la prise en charge du travail par les stagiaires : dans les premiers stages, les tâches sont prises partiellement en charge par les stagiaires, tandis que lors des stages finaux, celles-ci le sont complètement. Ces stages peuvent être réalisés au sein de différents secteurs professionnels secondaires, techniques ou universitaires.

Malgré la diversité des formes de stage dans le monde, au Québec, une définition des stages se limite à des formations supervisées et reconnues par des organismes en employabilité ou des établissements d'enseignement où les stagiaires mettent en

¹ Ibid., p. 13

² Comité consultatif Jeunes (CCJ), *Les stages en milieux de travail destinés aux jeunes, revue de la littérature nationale et internationale*, novembre 2016, p.4-5.

application leurs apprentissages dans une expérience de travail pour une durée déterminée³.

Enjeux de la condition des stagiaires

Les stagiaires québécois font face à deux principaux enjeux : la non-rémunération répandue des stages ainsi que le manque d'encadrement législatif de ceux-ci.

Premièrement, bien que de nombreux stages soient rémunérés, une grande partie ne le sont pas, créant une situation d'iniquité entre les différents stagiaires. Cette iniquité se manifeste à l'intérieur de certains programmes ainsi qu'entre différents programmes. Bien qu'elle soit fréquemment justifiée par un motif de compétitivité visant à stimuler les étudiants et étudiantes, celui-ci n'est pas valable lorsqu'il mène à la précarité financière d'un grand nombre de stagiaires. La non-rémunération n'est pas répartie aléatoirement au sein des programmes, puisqu'elle touche plus souvent des domaines de stage typiquement féminins, tels que les soins infirmiers. Qui plus est, la rémunération des stages est plus souvent présente dans ceux qui sont effectués dans le domaine privé.

Deuxièmement, les stagiaires sont victimes d'une importante précarité juridique, puisque leurs conditions de travail ne sont pas réglementées par la *Loi sur les normes du travail*. Cela peut mener à des abus de la part d'employeurs ou même des établissements d'enseignement et cela permet aux employeurs de ne pas offrir aux stagiaires les droits qui sont garantis par cette loi.

Autant d'un point de vue financier (pour ce qui s'apparente à un travail) que législatif, les stagiaires sont victimes d'une discrimination en vertu de leur statut d'étudiants et d'étudiantes. Celle-ci contrevient à l'article 16 du chapitre I.1 de la charte des droits et libertés de la personne, qui stipule que « [n]ul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi⁴ ».

³ Ibid, p.8

⁴ Légis Québec, *Charte des droits et libertés de la personne*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12> (Page consultée le 23 mai 2018)

Le cadre législatif

Le projet de loi n° 176, la *Loi modifiant la loi sur les normes du travail* omet une catégorie de travailleurs et de travailleuses : les stagiaires. Ceux-ci sont actuellement explicitement exclus par la *Loi sur les normes du travail* (article 3).

Lois sur les normes du travail

3. *La présente loi ne s'applique pas :*

5° *à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie »*

Règlement sur les normes de travail

SECTION II

SALAIRE MINIMUM

2. Le salaire minimum établi à la présente section ne s'applique pas aux salariés suivants:

1° l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;

2° le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi;

3° le stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1);

4° le salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

Le Règlement sur les normes du travail autorise une disparité de traitement qui permet à certains stagiaires d'être rémunérés et à d'autres de ne pas l'être. Cette inégalité est présente entre différents stages au sein de différents programmes et nuit tout particulièrement aux stagiaires du secteur public, généralement non rémunérés.

L'exclusion de la *Loi sur les normes du travail* et du salariat empêche par ailleurs l'accès des stagiaires aux différentes protections offertes par la loi : salaire minimum, jours fériés, congés pour maladie, règlements sur les heures supplémentaires, convention collective, syndicats, protection contre le harcèlement, etc.

La situation des stages dans la région de Québec

La *Loi sur les normes du travail* n'interdit pas la rémunération, mais permet plutôt la non-rémunération. Ainsi, certains programmes techniques collégiaux et universitaires offrent la possibilité de rémunérer les stages, d'autres ne l'interdisent pas, d'autres l'interdisent. Dans certains domaines d'étude, la loi du marché semble prédominer, et dans d'autres, c'est la gratuité du travail des apprenants qui prévaut. Dans le secteur public ainsi que dans le secteur privé, alors que les stagiaires sont rémunérés dans

certaines domaines, dans d'autres secteurs d'activités, ce sont les employeurs qui sont compensés par différentes mesures, telles que des crédits d'impôt et des compensations financières directes.

Dans le secteur collégial, les stages en informatique, à titre d'exemple, sont systématiquement rémunérés. Dans le secteur universitaire, c'est le cas en administration et en génie. Au Cégep Garneau, nous savons qu'au moins un programme rémunère systématiquement ses stagiaires (informatique), quatre laissent ça à la discrétion des entreprises offrant les stages et quatre ne le permettent pas (dont trois dans le domaine des soins de la santé et services sociaux) sur un total de 9 programmes qui ont répondu à notre questionnaire (sur 14 programmes).

Au Cégep de Lévis-Lauzon, quatre stages ne sont pas rémunérés (dont trois dans le domaine des soins de la santé et services sociaux). Cependant, tous les programmes permettent une certaine rémunération, ce qui entraîne parfois de grandes inégalités entre les stagiaires. Enfin, seulement trois stages sont obligatoirement rémunérés.

Le Collège Champlain - St. Lawrence, quant à lui, possède, pour chacun de ses programmes comportant des stages, des stages rémunérés et des stages non rémunérés, souvent à la discrétion des employeurs.

Il est possible d'observer, localement et plus globalement, que les stages non rémunérés sont bien souvent dans des domaines « traditionnellement féminins », tels que les soins infirmiers, au Cégep Garneau et au Cégep Lévis-Lauzon, et le travail social, au Cégep Lévis-Lauzon.

Pour certains secteurs non rémunérés, il semble que les établissements d'enseignement aient adopté des politiques de non-rémunération afin d'établir une équité⁵. Là où le libre marché prédomine, le choix d'un lieu de stages par les étudiants et les étudiantes est parfois contraint par la non-autonomie financière ou l'absence de contribution des parents. La localisation des stages peut aussi apporter un autre degré de contrainte financière significatif pour les stages non rémunérés.

Statistiques et études antérieures

La principale étude québécoise sur les stages en milieu de travail a été conduite par le Comité consultatif Jeunes. Les répondant.e.s ont été en majorité des stagiaires issus du milieu postsecondaires, 40,6% du secteur collégial et 45,9% du secteur universitaire⁶.

- 70% de ces répondant.e.s ont effectué un stage d'une durée d'un à six mois.
- 56% travaillaient en même temps que leur stage

⁵ CCJ, Les jeunes et les stages, décembre 2016, p.34

⁶ Comité consultatif Jeunes (CCJ), Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes, avis, décembre 2016

- Parmi lesquels 48,6% travaillaient entre 10 et 19 heures par semaine et 18,5% travaillaient entre 20 et 29 heures⁷.
- De l'ensemble de répondant.e.s, 64,3% des répondant.es ont fait leur stage dans le secteur public.
- Au total, c'est 77,1% d'entre eux qui n'étaient pas rémunérés⁸.

Selon l'étude du CCJ, 69,9% « se sont dit satisfaits des conditions de stage proposées, telles que les horaires de travail et la rémunération (tous stages confondus). Les répondants insatisfaits ont en grande majorité déploré l'absence de rémunération, parfois couplée à une charge de travail importante, qui rendait très difficile la conciliation stage-travail-études-vie personnelle »⁹. Pourtant, 61,5% des stagiaires ont traversé des difficultés financières¹⁰.

Avec un grand nombre d'étudiant.es ayant un travail en même temps que leurs études, il n'est pas surprenant que les stages fassent éprouver à certains et certaines de nombreuses difficultés qui vont au-delà de la seule performance scolaire.

Ces données, quoique utiles, ne permettent qu'une idée vague et générale de la condition des stagiaires, ce qui met en lumière le grand besoin de recherche et d'études de la condition des stagiaires. Dans le cadre de la réforme de la *Loi sur les normes du travail*, il nous semble clair qu'une étude plus développée doit être accomplie afin que les stagiaires puissent être intégrés à la législature québécoise.

Pistes de solutions de différentes organisations

Plusieurs arguments sont opposés aux solutions de rémunération ou de compensation des stages, tels que le risque de faire diminuer l'offre de ceux-ci, les dépenses que cela impliquerait pour l'État, les dépenses que cela imposerait aux organismes à but non lucratif ou aux petites entreprises et la nature même d'un stage, qui serait d'apprendre et non d'être rémunéré. À l'intérieur des cégeps de la région de Québec, certains intervenants ont souligné la lourde gestion que la rémunération impliquerait pour les programmes d'enseignement. Il nous semble toutefois clair que devant la précarité et l'iniquité que vivent les stagiaires, il est nécessaire de les inclure dans la *Loi sur les normes du travail* et d'étudier les différentes pistes de solutions financières proposées par différentes organisations afin de mettre les stagiaires à l'abri de la précarité financière.

⁷ *Ibid.*, p. 5.

⁸ *Ibid.*, p. 8-9

⁹ *Ibid.*, p.10

¹⁰ *Ibid.*, p.11

Devant les conditions financières difficiles des stagiaires, le Comité consultatif Jeunes a émis plusieurs recommandations portant sur une compensation financière des stages. Voici leur quatrième recommandation :

« Que la CPMT recommande au Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur de s'assurer qu'une compensation financière est prévue pour les étudiants qui participent à des stages obligatoires dans le cadre de leur programme d'études, dans une visée de développement de la main-d'œuvre. »¹¹

Les arguments du Comité sont appuyés sur la précarité financière, le fardeau des dettes d'études, le stress, l'iniquité entre les programmes d'études et les établissements ainsi que certains dérapages et mauvaises pratiques d'employeurs.¹² Notons que la recommandation 6 de la même étude est de modifier la Loi sur les normes du travail « pour y inclure la notion de stage et en encadrer les pratiques ».¹³

Plusieurs organisations d'envergure appuient le principe de compensation pour les stagiaires. C'est le cas de l'Union étudiante du Québec, de la Campagne de Revendication et d'Actions Interuniversitaires des Étudiant-es en Éducation en Stage (CRAIES), de Force jeunesse et de la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ). Ils proposent, par exemple, de compenser les frais de transport, de compenser l'absence de revenu ou de compenser la réduction du revenu pendant la durée du stage.

Pour les Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE) et d'autres organisations comme la Coalition montréalaise pour la rémunération des étudiantes et étudiants, la valeur même des études comme expression et facette du travail et de sa reproduction doit être prise en compte. Dans cette optique, la non-rémunération des stages représente une iniquité accrue, surtout si le stage substitue une partie de la charge de travail d'un autre travailleur ou d'une autre travailleuse. Ce sont les entreprises, publiques comme privées, qui profitent de l'investissement des étudiants et étudiantes dans leurs études et dans leurs stages. C'est pourquoi les CUTE revendiquent la rémunération pour l'ensemble des stages, quelle que soit leurs natures.

¹¹ Comité consultatif Jeunes (CCJ), p.7

¹² Op. cit., p.7

¹³

Nos recommandations

Ce mémoire, rédigé à l'aide d'études exploratoires locales et de sources extérieures, n'est pas une étude approfondie des solutions pouvant être adoptées afin de répondre à la précarité juridique et financière des stagiaires québécois.

L'étude qualitative et quantitative des stages de la région de Québec révèle toutefois plusieurs enjeux criants de la condition des stagiaires du Québec. À la lumière de ceux-ci, nous recommandons à la Commission parlementaire de l'économie et du travail, dans le cadre son travail sur le projet de loi n^o 176, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* les trois éléments suivants :

Recommandation 1

Que la Commission étudie attentivement et quantitativement les conditions des stagiaires de l'ensemble du Québec dans le domaine public ainsi que dans le domaine privé dans le cadre de sa réforme de la Loi sur les normes du travail.

Recommandation 2

Que la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail mette fin à l'exclusion des stagiaires de la Loi sur les normes du travail et qu'elle permette un encadrement juridique des stages visant à défendre les droits des stagiaires et à leur assurer les conditions de travail garanties par les normes du travail.

Recommandation 3

Que la Commission sur penche sur diverses solutions pouvant remédier au problème de la précarité financière et de l'iniquité financière que subissent les stagiaires afin d'en adopter une, en consultant les diverses organisations de défense des droits et intérêts étudiants.

Conclusion

En espérant que ce mémoire puisse vous éclairer dans votre réflexion et qu'il vous sera utile dans votre future prise de décision.

Signé,

Lou Miriam Bolduc

Coordonnatrice, Association étudiante du Cégep Garneau

Thomas Desrosiers

Coordonnateur, Association étudiante du Cégep Limoilou (Campus Québec)

Raphaëlle Gosselin Chouinard

Coordonnatrice, Association étudiante du Cégep Limoilou (Campus Charlesbourg)

Gabriel Boivin

Coordonnateur, Association étudiante du Cégep Sainte-Foy

Jérémy Pellerin

Coordonnateur, Association étudiante du Campus de Notre-Dame-de-Foy

Esteban Chouinard

Directeur aux affaires externes, Association étudiante du Cégep de Lévis-Lauzon

Comité de rédaction : Arthur Adam, Émile Gendreau Côté, Gabriel Boivin