



**Fédération étudiante
collégiale du Québec**
Unis par la force d'une voix

**AVIS SUR LE PROJET DE LOI 51, LOI VISANT PRINCIPALEMENT
À AMÉLIORER LA FLEXIBILITÉ DU RÉGIME D'ASSURANCE
PARENTALE AFIN DE FAVORISER LA CONCILIATION FAMILLE-
TRAVAIL**

À l'attention de la commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale du Québec

Mars 2020

Fédération étudiante collégiale du Québec

824, avenue Sainte-Croix

Saint-Laurent (Québec), H4L 3Y4

Téléphone : 514 396-3320

Télécopieur : 514 396-3329

Site Internet : www.fecq.org

Courriel : info@fecq.org

Recherche, analyse et rédaction :

Philippe Clément, présidence

Révision et correction :

Noémie Veilleux, vice-présidence

Rafael Leblanc-Pageau, coordination aux affaires collégiales

Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)

La Fédération étudiante collégiale du Québec est une organisation qui représente plus de 78 000 membres, répartis dans 27 cégeps à travers le territoire québécois. Fondée en 1990, la FECQ étudie, promeut, protège, développe et défend les intérêts, les droits et les conditions de vie de la population collégienne. La qualité de l'enseignement dans les cégeps, l'accessibilité géographique et financière aux études et la place des jeunes dans la société québécoise sont les orientations qui guident l'ensemble du travail de la Fédération depuis plus de 30 ans. Pour la FECQ, tous devraient avoir accès à un système d'éducation accessible et de qualité.

La voix de la population étudiante québécoise au niveau national

La FECQ, à travers ses actions, souhaite porter sur la scène publique les préoccupations de la jeunesse québécoise. Dans ses activités militantes et politiques, la Fédération est fière de livrer l'opinion de la population étudiante collégiale partout à travers la province. Présente aux tables sectorielles et nationales du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES), elle est la mieux placée pour créer de multiples partenariats, bénéfiques autant pour la communauté étudiante que pour les différentes instances du ministère ou du gouvernement.

La FECQ entretient des relations avec les partis politiques provinciaux et fédéraux, tout en demeurant non partisane. Elle se fait un devoir de rapprocher la sphère politique de l'effectif étudiant, par un travail de vulgarisation constant de l'actualité politique à la communauté collégienne. Désormais un acteur incontournable en éducation, la Fédération se fait également un plaisir de travailler avec les organisations syndicales, les organismes communautaires et les autres acteurs de la communauté collégiale. Proactive, elle intervient dans l'espace public de façon constructive, toujours dans l'optique d'améliorer le réseau collégial dans lequel ses membres évoluent.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
LES STAGES : RAPPEL HISTORIQUE	4
LES PROBLÉMATIQUES VÉCUES PAR LES STAGIAIRES	4
DÉMARCHE INSTITUTIONNELLE ET CAMPAGNE	4
LES STAGIAIRES AU SEIN DES LOIS DU TRAVAIL	5
LE RÉGIME	5
HISTORIQUE	5
CARACTÉRISTIQUES ET VISÉES	6
LES STAGIAIRES ET LE RQAP	7
LE PROJET DE LOI 51	8
DÉFINIR LE STAGE	8
LE PROJET PILOTE	8
CONCLUSION	10
RAPPEL DES RECOMMANDATIONS	10
BIBLIOGRAPHIE	11

INTRODUCTION

Le Régime québécois d'assurance parentale est un joyau de notre social-démocratie. Ce régime permet à des centaines de milliers de parents de continuer à obtenir un généreux revenu alors qu'ils accueillent en ce monde leurs enfants. Il s'agit d'une pierre angulaire des efforts du Québec pour faire de la conciliation travail-famille une réussite.

Voir le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale déposer le projet de loi 51 avec l'intention de bonifier ce régime ne peut alors qu'être positif.

De son côté, la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) voit là une opportunité d'améliorer une catégorie de parents évoluant dans le monde du travail qui est pour l'instant laissée pour compte : les stagiaires. Inscrits-e-s dans un programme de formation professionnelle, collégiale ou universitaire, les étudiants et étudiantes stagiaires sont appelés à se rendre sur le marché du travail et dans certains cas pendant plusieurs semaines et plusieurs mois, se priver d'un revenu pour accomplir les mêmes tâches qu'un employé rémunéré.

Cet avis effectuera un retour sur la situation des stagiaires aux fins des membres de la commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale. Il brossera également un portrait du Régime aux fins des lecteurs et lectrices. Enfin, l'avis conclura sur deux recommandations sensées qui auront pour effet de bonifier de façon mineure le projet de loi sans en changer le sens et d'améliorer significativement la condition des parents stagiaires du Québec.

LES STAGES : RAPPEL HISTORIQUE

Les problématiques vécues par les stagiaires

Il importe de revenir sur l'historique qui mène à cet avis. La FECQ, de même que la plupart des associations étudiantes de l'histoire récente du mouvement étudiant, s'est intéressée à la condition spécifique des étudiants et étudiantes stagiaires. La nature même des stages impose un fardeau supplémentaire dans le quotidien des stagiaires que la FECQ divise en deux volets.

D'une part, la durée et la nature des activités de stage privent dans 77,1 % des cas les stagiaires d'un type de compensation financière (RQuODE 2016). Elle touche notamment des femmes, historiquement majoritaires dans des programmes d'études en santé, en éducation et en services sociaux qui n'ont pas accès à une forme de rémunération¹ (ISQ, 2018). Cette situation perpétue la précarité financière des personnes stagiaires. En effet, l'IREC expose de façon efficace la relation entre la baisse des heures consacrées au travail rémunéré lors des stages, l'inquiétude financière et la précarité étudiante (N. Duhaime 2018, 10). 35,2 % des stagiaires indiquent avoir rencontrés des difficultés particulières dans le cadre de leur expérience et que parmi ces motifs, les questions financières se sont avérées des irritants pour 61,5 % des répondants (RQuODE 2016). On note également que 14,4 % de la population collégiale vit avec des difficultés financières — 18,4 % dans le secteur technique — et que 30,8 % d'entre elle cible un emploi de subsistance comme principal financement de leurs études (Gaudreault et Normandeau 2018).

D'autre part, le statut de stagiaire se retrouve dans un vide juridique. En effet, leur statut n'est clairement défini dans aucune loi : la Loi sur les normes du travail (LNT) les exclut totalement et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ne protège pas les stages non rémunérés. Ce flou juridique, selon la FECQ, place les stagiaires du Québec dans une position de précarité. Le cadre légal et institutionnel dans lequel évoluent les stagiaires n'étant pas suffisamment cohérent, il crée une sous-catégorie de travailleurs et de travailleuses qui se retrouvent sur les milieux de travail, sans toucher les mêmes protections, les mêmes compensations et sans avoir droit aux mêmes recours et conditions d'exercice (N. Duhaime 2018).

Démarche institutionnelle et campagne

Dans ce contexte, la FECQ a entrepris, depuis plusieurs années, des démarches afin d'améliorer la condition des stagiaires en fonction de ces deux axes. Plus récemment, ces actions ont culminé : la Fédération a notamment fait produire par l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) une première recherche en 2017 sur la compensation financière des stagiaires (Gobeil et Tremblay, 2018). L'IREC a produit en novembre 2018 une seconde étude, cette fois sur l'encadrement légal et institutionnel des stagiaires (N. Duhaime 2018). Celle-ci reprenait alors plusieurs données rapportées par une étude produite pour le compte du Comité consultatif jeune (CCJ) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (RQuODE, 2016). Enfin, l'Union étudiante du Québec (UEQ) — représentant dix associations étudiantes universitaires — et la FECQ ont rédigé en 2019 un projet de loi qui modifiait la LNT et la LATMP afin d'y inclure les stagiaires aux sections pertinentes, une preuve de la faisabilité de la chose vérifiée par six juristes.

À l'hiver 2019, outillée de cet argumentaire fouillé et complet, la FECQ a lancé avec l'UEQ la campagne « Stagiaires en solde », ayant pour but de montrer l'appui de la population étudiante quant à l'amélioration des conditions de stage. Les associations étudiantes se sont alors mobilisées lors

¹ L'IREC définit la rémunération en 2018 comme une compensation financière qui peut inclure un salaire, une bourse ou une allocation.

d'actions nationales, de manifestations locales et de certains jours de grève, par endroit. En plus de demander un programme de compensation financière pour les stagiaires et leur inclusion dans les lois du travail, la FECQ et l'UEQ ont pu prendre part à un chantier piloté par le MEES et demandaient alors que celui-ci débouche sur une politique publique structurante pour la population étudiante.

La campagne s'est soldée par le *Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires* du MEES, qui prévoit l'attribution de bourses à la fin du dernier stage de 16 programmes de niveaux professionnel, technique et universitaire, touchant ainsi 33 000 des 195 000 stagiaires. Ce programme s'est adjoint d'une bonification du programme de prêts et bourses de 5,6 M\$ afin de rehausser certains de ses paramètres spécifiques à la réalité des stagiaires. Le MEES a aussi annoncé la mise en œuvre d'un guide de rédaction pour que les établissements d'enseignement instaurent de façon minimalement uniforme des conventions de stage (MEES 2019). L'IREC notait en 2018 que 22,4 % des stagiaires n'étaient pas protégés par une de ces ententes qui établissent les modalités de stage et les responsabilités de l'établissement, de la personne stagiaire et du milieu de stage (N. Duhaime 2018).

Les stagiaires au sein des lois du travail

Le volet des protections légales dont bénéficient les stagiaires n'est pas demeuré en reste. Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale s'est engagé au lendemain de l'annonce à présenter un plan d'action complet afin de régler les iniquités dénoncées, à l'automne 2019 (Dion-Viens 2019). Il mentionnait même la possibilité de procéder à certains égards sans modifier des lois, ce qui s'avérera le propos de cet avis.

À ce chapitre, la FECQ souhaite se prononcer sur le Projet de loi 51 afin de présenter des pistes de solution pour améliorer le sort des étudiants et étudiantes qui sont parents et stagiaires. Ultérieurement, elle se positionnera aussi dans le cadre du débat sur la réforme de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité au travail (CNESSI) afin de rehausser les protections offertes par la LATMP aux stagiaires. La FECQ continuera également de revendiquer l'octroi des protections prévues à la LNT aux stagiaires du Québec.

LE RÉGIME

Historique

La population du Québec a bénéficié pendant plusieurs années de différentes prestations d'assurance-emploi accordées aux nouveaux parents, depuis le régime d'Assurance-emploi gouvernement du Canada (gouvernement du Canada 2020). En 1996, une réflexion s'est amorcée au sein de l'état québécois et de la société civile à savoir si le gouvernement du Québec devait administrer son propre programme. À la suite de la création du Sommet sur l'économie et l'emploi et de la création d'une coalition de quinze organismes militant pour la mise en œuvre d'un régime québécois, Québec initie des pourparlers avec le gouvernement fédéral. S'en suivent des négociations et un débat judiciaire (RQAP 2009a).

En 2000, le Sommet du Québec et de la jeunesse voit tous les groupes jeunesse présents décider d'appuyer le gouvernement québécois dans sa volonté de mettre sur pied son propre régime d'assurance parentale. En 2001, l'Assemblée nationale adopte la Loi sur l'assurance parentale et quelques années plus tard, le Québec et le gouvernement fédéral conviennent d'une entente en vertu de laquelle le Québec pourra aller de l'avant avec son projet. C'est ainsi qu'en 2005, une

version modifiée de la Loi est adoptée au Québec et qu'en 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) entre en vigueur (RQAP 2009a).

Caractéristiques et visées

Le Régime québécois d'assurance parentale « vise à soutenir financièrement les nouveaux parents, à les encourager dans leur désir d'avoir des enfants et à les soutenir dans leur volonté de consacrer plus de temps à leurs enfants dans les premiers mois de leur vie » (RQAP 2009b). Concrètement, il verse des prestations aux travailleurs et travailleuses qui prennent un congé de maternité, de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption. Celles-ci remplacent un revenu; le programme établit clairement que le ou la bénéficiaire doit avoir touché un revenu pour y avoir droit (RQAP 2009b).

La population québécoise cotise directement au RQAP via Revenu Québec, qui prélève à la source une cotisation, dans le cas des personnes salariées en 2020, à un taux de 0,494 %, à concurrence de 387,79 \$. Ce taux augmente pour les employeurs et les travailleurs et travailleuses autonomes, allant jusqu'à 0,878 % et à concurrence de 689,23 \$. Notons également que puisque le Québec prélève ces sommes et administre le RQAP, la population de la province jouit d'un rabais de cotisation au programme fédéral d'assurance-emploi, à des taux variables et fixés par le fédéral (RQAP 2019a).

Ainsi, les parents bénéficient des prestations du Régime. Celui-ci établit que le revenu maximal assurable est de 78 500 \$ en 2020 — ce montant est ajusté chaque année selon le taux établi par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité au travail (CNESST). Afin d'être admissible, le Régime exige que le revenu minimal ait été d'au moins 2000 \$, sans égard au nombre d'heures travaillées. Il rend admissible les personnes salariées, les travailleurs et travailleuses autonomes et prévoit des dispositions pour les agriculteurs et agricultrices, réputés pour connaître une situation particulière (RQAP 2019b).

Le RQAP offre deux types de versement : le régime de base et le régime particulier. Le premier offre aux bénéficiaires de recevoir des prestations moins élevées pendant une plus longue période et le second, des prestations plus importantes sur une période de temps plus courte (RQAP 2019b). Différents types de prestations existent également et sont spécifiques aux congés de maternité, aux congés de maternité pour arrêt de grossesse et aux congés de paternité. Des prestations parentales et pour adoption sont aussi offertes et peuvent être additionnées aux trois mentionnées précédemment et sont également partageables entre les deux parents. Chacune de ces prestations est sujette à différents nombres de semaines de couverture, de taux et de modalités de versement² (RQAP 2018).

La FECQ utilisera ici un cas fictif afin d'illustrer l'aide offerte à une mère salariée. En considérant que celle-ci est rémunérée 400,00 \$/semaine et qu'elle souhaite bénéficier de la durée maximale de semaines de congés, celle-ci a le choix entre deux scénarios.

- En choisissant le régime de base, elle a droit à 18 semaines de congé de maternité, avec des prestations de 70 % de son revenu. Elle peut ensuite accumuler 7 semaines de congé parental au même taux puis 25 autres semaines, cette fois à 55 % de son revenu. En somme, elle a droit à 50 semaines de congé et des prestations de 12 500 \$, pour une moyenne de 250,00 \$/semaine.

² Il est possible de consulter le tableau complet des prestations du RQAP sur son [site web](#).

- En préférant le régime particulier, cette bénéficiaire a droit à 15 semaines de congé de maternité, compensées à 75 % de son revenu hebdomadaire. Elle peut ensuite bénéficier de 25 autres semaines de congé de parentalité, au même taux. Elle a donc droit à un total de 40 semaines de congé et à des prestations totalisant 12 000 \$, soit 300,00 \$/semaine.

Estimation des montants bruts de prestations

Régime de base						
Demandeur	Type de prestations	Date de début	Date de fin	Nombre de semaines	Montant par semaine	Total
Mère	Maternité (70 %)	2020-03-01	2020-07-04	18	280,00 \$	5 040,00 \$
	Parentales (70 %)	2020-07-05	2020-08-22	7	280,00 \$	1 960,00 \$
	Parentales (55 %)	2020-08-23	2021-02-13	25	220,00 \$	5 500,00 \$
Total pour la mère				50		12 500,00 \$

Ou

Régime particulier						
Demandeur	Type de prestations	Date de début	Date de fin	Nombre de semaines	Montant par semaine	Total
Mère	Maternité (75 %)	2020-03-01	2020-06-13	15	300,00 \$	4 500,00 \$
	Parentales (75 %)	2020-06-14	2020-12-05	25	300,00 \$	7 500,00 \$
Total pour la mère				40		12 000,00 \$

Figure 1 : Simulation des prestations pour une mère ayant un revenu de 400,00 \$/semaine, effectuée sur le site du RQAP : <http://www.rqapenligne.gouv.qc.ca/fap/fap121web/simuler.aspx?lang=fra>

À titre informatif, voici quelques statistiques publiées pour l'année 2018 par le Conseil de gestion du RQAP :

- Pour l'année 2018, l'Institut de la statistique du Québec estime que 88,1 % des 83 800 naissances de la province ont généré des prestations au RQAP ;
- Sur les 74 216 événements pour lesquels des parents ont reçu des prestations du Régime, 73 834 (99,5 %) sont des naissances, les autres étant des adoptions ;
- Sur les 125 639 prestataires admis au RQAP en 2018, 78,5 % ont sélectionné le régime de base et 21,5 %, le régime particulier ;
- 95,2 % des prestataires de cette année étaient des salariés et des salariées ;
- 19 345 bénéficiaires du Régime (15,4 %) avaient un revenu hebdomadaire de moins de 500,00 \$ (CGAP 2018).

Les stagiaires et le RQAP

D'emblée, les stagiaires ne sont pas explicitement inclus au Régime. Ils ne sont pas des travailleurs et des travailleuses aux yeux du gouvernement du Québec et ne bénéficient donc pas des mêmes conditions.

On pourrait assumer que les 16 % d'entre eux et elles ayant accès à un salaire seraient admissibles au RQAP, si celui-ci équivaut à au moins 2000 \$ (N. Duhaime 2018, 15). Bien entendu, n'importe quel autre étudiant ou étudiante peut être admissible au RQAP s'il ou elle travaille suffisamment en parallèle de ses études. Toutefois, il importe de réitérer que les étudiants et étudiantes stagiaires se voient dans la majorité des cas privés de la capacité d'accumuler un revenu en parallèle de leur

stage, ou doivent réduire leur nombre d'heures travaillées (N. Duhaime 2018, 12). Lorsque le ou la stagiaire reçoit un salaire, ce revenu pallie et garde un parent pleinement admissible au RQAP. Toutefois, un stagiaire ou une stagiaire non rémunéré-e — rappelons qu'il s'agit majoritairement de femmes — est discriminé-e dans ce genre de situation peut se voir refusé-e au RQAP ou voir ses prestations réduites. Rappelons que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a commencé en 2019-2020 à octroyer des bourses à 17 000 stagiaires dans 16 programmes d'études (MEES 2019). Ces bourses ne sont pas considérées comme un salaire et n'améliorent donc pas la situation des stagiaires parents du point de vue de l'accessibilité au RQAP.

L'Association des parents-étudiants de l'Université Laval (APEtUL) rapportait en 2017 cette difficulté — et bien d'autres, souvent institutionnelles — que vivent les parents stagiaires (APEtUL 2017, 38).

LE PROJET DE LOI 51

Définir le stage

Afin d'inclure les étudiants et étudiantes stagiaires dans la Loi, il importe de définir ce qu'est un stage. Jusqu'en 2019, aucun organe de l'État québécois ne travaillait avec une définition concertée de ce qu'est un stage.

Dans le cadre du chantier qu'il a entrepris à ce sujet, le MEES a repris sensiblement la définition proposée par la FECQ et l'IREC. Aux fins de ce projet de loi, la FECQ propose de reprendre la définition maintenant utilisée par le MEES :

Un stage étudiant consiste en une formation ou un apprentissage pratique, répondant à une intention pédagogique, qui est supervisé et qui permet l'observation, l'acquisition ou la mise en œuvre de compétences dans un contexte de travail.

C'est donc dire qu'un stage :

- est un apprentissage expérientiel qui contribue à la formation de l'étudiant ;
- comprend des objectifs pédagogiques précis dont le degré d'atteinte est évalué par un membre du personnel de l'établissement d'enseignement, parfois selon la recommandation d'une personne du milieu qui accueille l'étudiant en stage, laquelle est reconnue compétente pour ce faire (MEES 2019, 1).

Recommandation :

1. *Que le projet de loi 51 définisse le statut de stagiaire conformément aux travaux du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES).*

Le projet pilote

La FECQ recommande d'inclure les étudiants et étudiantes stagiaires à un seul endroit du Projet de loi 51. À l'article 21, le projet de loi prévoit la mise en œuvre, par le Conseil de gestion du RQAP, d'un projet pilote « visant à étudier ou à expérimenter de nouvelles mesures ». D'une durée de trois ans et suivi d'un rapport d'évaluation, ces projets peuvent « modifier certaines conditions d'application du régime pour des catégories de travailleurs, soit les salariés, les travailleurs autonomes ou les ressources intermédiaires ou de type familial ». Dans le cadre de ces projets, le

Conseil de gestion pourra notamment modifier des périodes de prestation ou de référence, calculer différemment le revenu hebdomadaire moyen ou instituer des options de régime différentes.

Pour la FECQ, inclure des membres de la population étudiante au RQAP demande un examen de fond et que modifier le Régime en ce sens doit se faire avec davantage de données. En effet, il est impossible de chiffrer les besoins d'une partie de la population étudiante qui n'est pas admissible au Régime ! Quelques échanges avec le MTESS ont permis de comprendre que si des réflexions internes avaient eu lieu au sujet des stagiaires, aucune démarche formelle n'avait été entreprise. On part donc de loin en matière d'inclusion des stagiaires au sein du Régime.

La façon la plus cohérente et pragmatique de procéder, selon la Fédération, serait **d'inclure explicitement les étudiants et étudiantes stagiaires parmi les groupes visés par le projet pilote instauré par l'article 21 du Projet de loi 51.**

De cette façon, le Conseil de gestion — cet organe en charge de l'administration du RQAP et relevant du MTESS — pourra instituer un projet pilote adapté à la réalité des stagiaires. Cette mesure a deux effets principaux. 1) elle permet d'inclure de la façon la plus appropriée les stagiaires au Régime. Cela a réduit ainsi l'iniquité existante entre ce groupe et les autres travailleurs et travailleuses et comble l'absence de revenu provoqué par le stage qui, on le rappelle, augmente la précarité financière des personnes stagiaires. Et 2) elle permet au Conseil de gestion de tester des façons innovantes pour inclure des groupes ayant des besoins spécifiques au RQAP. Elle permet de répondre à un besoin sans modifier l'ensemble des critères fondamentaux de son régime.

Un projet pilote incluant les stagiaires au RQAP permettra de recenser la hauteur et la nature des besoins, d'accumuler des données et répondra pendant au moins les trois premières années à un problème réel. L'iniquité entre les parents stagiaires qui ont accès ou non à un salaire pose un problème et un projet pilote qui assouplirait les critères d'admissibilité pour une portion ciblée des parents constitue une solution réfléchie.

La mise en place d'une telle initiative permettra au MTESS et aux parties concernées de statuer, éventuellement, sur une façon pérenne et structurante d'octroyer des avantages raisonnables aux stagiaires parents qui se retrouvent sur nos milieux de travail, au moyen de données statistiques fiables.

Recommandation :

2. *Que le projet de loi 51 inclut explicitement les stagiaires aux groupes ciblés par les projets-pilotes du Conseil de gestion du Régime québécois d'assurance parentale, prévus à son article 21.*

CONCLUSION

La situation des stagiaires est hors du commun. Si les stages sont de plus en plus prisés et que leur existence dessert souvent la mission pédagogique des programmes d'étude et les employeurs qui accueillent des stagiaires, ces derniers continuent d'évoluer dans un vide juridique.

L'inclusion des stagiaires au RQAP peut sembler une idée radicale. Rappelons deux choses : d'une part, les stagiaires se trouvent physiquement sur les milieux de travail et accomplissent partiellement ou totalement les tâches d'un employé couvert pleinement par le régime. D'autre part, la proposition contenue dans cet avis est pragmatique et étapiste ; elle prend en compte la complexe réalité des stagiaires et suggère d'agir dans l'ordre.

En donnant suite aux recommandations somme toute simples de cet avis, l'Assemblée nationale pourra dire que le Régime québécois d'assurance parentale soutient maintenant la conciliation travail-famille-étude. Ce sera le premier pas de plusieurs qui sera fait afin d'encadrer le statut légal et administratif des 195 409 stagiaires qui se trouvent — rappelons-le — dans nos milieux de travail chaque jour.

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

1. *Que le projet de loi 51 définisse le statut de stagiaire conformément aux travaux du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) ;*
2. *Que le projet de loi 51 inclut explicitement les stagiaires aux groupes ciblés par les projets-pilotes du Conseil de gestion du Régime québécois d'assurance parentale, prévus à son article 21.*

BIBLIOGRAPHIE

- APEtUL (Association des parents-étudiants de l'Université Laval). 2017. « Mémoire sur les parents-étudiants : ensemble pour la conciliation famille-études-travail ». APEtUL. <http://www.apetul.asso.ulaval.ca/docs/memoire-politique-familiale.pdf>.
- CGAP (Conseil de gestion de l'assurance parentale). 2018. *Faits saillants : Statistiques officielles du Régime québécois d'assurance parentale. Décembre 2018*. Québec : Conseil de gestion de l'assurance parentale. http://www.cgap.gouv.qc.ca/publications/pdf/Faits_saillants_RQAP_2018-12.pdf.
- CPMT (Commission des partenaires du marché du travail). 2017. *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : la formation, c'est un investissement — programme de subvention 2017-18*. Québec : CPMT. https://www.cpmt.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/fdrcmo-programmes-subvention_2017-2018.pdf&langue=fr.
- Dion-Viens, Daphnée. 2019. « Québec promet d'agir pour mieux protéger les stagiaires » *Le Journal de Québec*. 19 juin 2019. <https://www.journaldequebec.com/2019/06/19/quebec-promet-dagir-pour-mieux-protger-les-stagiaires>.
- Gaudreault, M. M. et S.-K. Normandeau. 2018. Sondage provincial sur les étudiants des cégeps (SPEC). Jonquière : ÉCOBES — Recherche et transfert. https://fedecgeps.ca/wp-content/uploads/2018/04/Rapport_CaracteristiquesDeLaPopulationEtudianteCollegiale_2018.pdf.
- Gobeil, V. et Tremblay, A. 2018. « La compensation financière des stages obligatoires au collégial : une étude exploratoire ». Institut de recherche en économie contemporaine, 55 p. http://docs.fecq.org/FECQ/Recherches/2017-2018/Rapport_IREC_Stages_1_Mars2018.pdf.
- Gouvernement du Canada. 2020. « Qu'est-ce que le Régime québécois d'assurance parentale ? ». Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/retenu-es-paie/retenu-es-paie-cotisations/assurance-emploi-ae/regime-quebecois-assurance-parentale-rqap/est-regime-quebecois-assurance-parentale.html>.
- Institut de la statistique du Québec. 2018. *Évolution de la situation comparative de la rémunération horaire des travailleuses et des travailleurs salariés au Québec entre 1998 et 2016*. Gouvernement du Québec : ISQ. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-horairehebdomadaire/evolution-remuneration-hommes-femmes.pdf>.
- MEES (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur). 2019. *Stages étudiants : portrait, enjeux et pistes de solutions*. Gouvernement du Québec : MEES. http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignementsuperieur/Stages-etudiants-Portrait-enjeux-pistes.pdf.

- N. Duhaime, Éric. 2018. « Enjeux et perspectives entourant le statut des stagiaires au niveau collégial », Institut de recherche en économie contemporaine, 75 p.
<http://docs.fecq.org/FECQ/Recherches/2018-2019/Recherche%20et%20note%20explicative%20sur%20le%20statut%20des%20stagiaires.pdf>
- RQAP (Régime québécois d'assurance parentale). 2009-a. « Historique ». RQAP.
<https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/information-generale/historique>
- RQAP (Régime québécois d'assurance parentale). 2009-b. « À propos du régime ». RQAP.
<https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/quest-ce-que-le-regime-quebecois-dassurance-parentale>
- RQAP (Régime québécois d'assurance parentale). 2018. « Tableau des prestations ». RQAP.
<https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/tableau-des-prestations>
- RQAP (Régime québécois d'assurance parentale). 2019-a. « Cotisations et revenu maximal assurable ». RQAP. <https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/information-generale/cotisations-et-revenu-maximal-assurable>.
- RQAP (Régime québécois d'assurance parentale). 2019-b. « Caractéristiques ». RQAP.
<https://www.rqap.gouv.qc.ca/fr/a-propos-du-regime/information-generale/caracteristiques>.
- RQuODE (Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité). 2016. « Les jeunes et les stages ». RQuODE.
<http://rquode.com/wpcontent/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Lesjeunes-et-les-stages.pdf>