



**REGROUPEMENT DES JEUNES  
CHAMBRES DE COMMERCE  
DU QUÉBEC - RJCCQ**

**Mémoire présenté dans le cadre  
du projet de loi n°14 *Loi visant  
à assurer la protection des  
stagiaires en milieu de travail***

---

**31 janvier 2022**

## À propos du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ)

Fondé en 1992, le Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ) est un organisme sans but lucratif qui soutient un réseau de 46 jeunes chambres de commerce et d'ailes jeunesse à travers le Québec, représentant plus de 13 000 jeunes professionnels, cadres, travailleurs autonomes et entrepreneurs âgés de 18 à 40 ans. En plus d'avoir une grande étendue géographique, le RJCCQ compte parmi ses rangs 15 organisations issues de communautés culturelles, ce qui le rend unique.

Un Québec plus prospère et inclusif porté par les ambitions des jeunes gens d'affaires.

Voici notre vision via trois axes stratégiques :

1. Porter la voix des jeunes gens d'affaires
2. Augmenter l'impact économique des jeunes gens d'affaires
3. Supporter le développement et la synergie des jeunes chambres de commerce



## Recommandations

Dans le cadre du projet de loi 14, le RJCCQ recommande au gouvernement de :

1. Octroyer aux PME des subventions salariales sur des critères objectifs pour accueillir des stagiaires dans de bonnes conditions
2. Proposer des partenariats de PME pour permettre aux stagiaires de circuler à l'intérieur d'une thématique ou d'un réseau en rapport avec leur cursus académique
3. Encourager les stages dans une diversité des milieux de travail pour permettre aux jeunes de mieux s'intégrer sur le marché du travail
4. Faciliter l'embauche, l'accueil et l'intégration de stagiaires en offrant des ressources pour améliorer l'encadrement et le mentorat

### Introduction

Le dépôt de la loi n°14, *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, représente une première étape. Dans un contexte de transformation du monde du travail, alors que les enjeux d'insertion professionnelle des jeunes, d'acquisition de compétences technologiques et leur intégration sur le marché du travail sont de plus en plus à l'avant-plan, les audiences publiques liées au projet de loi 14 représentent une belle occasion pour le gouvernement de recevoir les suggestions d'organisations représentant la jeunesse telles que le RJCCQ pour bonifier sa proposition.

À la lecture du projet de loi, le RJCCQ se réjouit de plusieurs des mesures mises en place pour protéger davantage les stagiaires en milieu de travail. Les suggestions qui seront faites dans le cadre de ce document auront pour but d'encourager les entreprises et les organisations à accueillir des stagiaires en les aidant financièrement, à faciliter l'accompagnement des gestionnaires dans leur travail d'insertion et à mieux préparer les jeunes à intégrer le marché du travail.

Lors de la présentation du projet de loi, le gouvernement a mis l'accent sur le soutien accordé aux jeunes faisant leur entrée sur le marché du travail, leur promettant « *des expériences riches d'enseignement dans les milieux qui accueillent la main-d'œuvre de demain* ». Le RJCCQ est convaincu que l'expérience d'un stage peut confirmer le projet professionnel dans lequel un étudiant s'engage. Les stagiaires accueillis par les entreprises et les organisations peuvent aussi, si la relation de travail s'est bien passée et si le besoin existe, devenir de futurs collaborateurs.

Un rapport de recherche intitulé « Les jeunes et les stages »<sup>1</sup> réalisé par l'Alliance des centres-conseils en emploi (AXTRA) réalisé en décembre 2016 pour le compte du Comité consultatif Jeunes avec le soutien financier de la Commission des partenaires du marché du travail soutient que les préoccupations des stagiaires sont nombreuses, *qu'il s'agisse de bénéficier d'un juste niveau d'encadrement, de concilier les différents aspects de la vie, de répondre aux exigences de l'établissement d'enseignement tout en s'immergeant dans la réalité du monde du travail ou encore de trouver une méthode de rémunération équitable et bénéfique à tous.*

### **1. Ce projet de loi offre un premier niveau de protection aux stagiaires en milieu de travail**

Le RJCCQ salue favorablement les dispositions contenues dans le projet de loi 14 qui permettent d'assurer une meilleure protection des personnes qui réalisent des stages en milieu de travail, en accordant de nouveaux droits aux stagiaires en matière de congés de courte durée; en mettant en place des recours adaptés à la situation particulière des stages en milieu de travail notamment en cas de harcèlement psychologique incluant une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel; en autorisant des recours à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et au Tribunal administratif du travail advenant que l'un de leurs droits prévus par la loi n'a pas été respecté.

Toutefois, le RJCCQ souhaite mettre en lumière le fait que nombreuses sont les entreprises ou les organisations, qui ont eu ou auront l'opportunité d'accueillir un ou plusieurs stagiaires au sein de leur équipe de travail. En accueillant des stagiaires, les entreprises ont la possibilité de

---

1

<https://axtra.ca/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stage-s.pdf>

comblent un besoin de main-d'œuvre mais aussi bénéficient des compétences de ces talents pour enrichir leur stratégie d'affaires. Nous pensons que le gouvernement doit accompagner les entreprises à accueillir les stagiaires, notamment les PME qui ne bénéficient des mêmes attraits que de plus grandes entreprises.

## **2. Les entreprises sont conscientes des bénéfices d'accueillir des stagiaires**

Le Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec a recueilli le témoignage de plusieurs dirigeants de PME.

Sylvain Roy, cofondateur et président de l'entreprise Go RH, firme de consultation en ressources humaines, nous a partagé le fait que sa culture d'entreprise encourage les stagiaires, ce qui lui permet d'attirer et retenir les meilleurs talents. Il s'agit d'une main-d'œuvre abordable et très qualifiée. Il remarque qu'il y a une pénurie de stagiaire dans la mesure où les grandes entreprises parviennent à les « chasser » en leur promettant des salaires et des conditions de travail toujours plus attractives. On assiste à une compétition pour les talents et une offre élevée de salaire pour les stages. Dans cette perspective, il serait bon que les PME puissent bénéficier d'aide pour embaucher des stagiaires et se démarquer dans un marché du travail toujours plus compétitif.

Nous considérons que tout travail mérite salaire. Par conséquent, la rémunération des stagiaires doit être équitable. Il faut considérer d'une part l'explosion du coût de la vie et d'autre part la pression financière et la réussite scolaire. Le stagiaire participe au profil de l'entreprise, sa rémunération doit être à la hauteur de ce que le stagiaire apporte à la société.

### **OCTROYER AUX PME DES SUBVENTIONS SALARIALES SUR DES CRITÈRES OBJECTIFS**

C'est pourquoi nous recommandons que le stage soit viable uniquement si l'entreprise bénéficie d'un soutien financier (subventions salariales). En effet, les ressources limitées des OBNL et des jeunes pousses font qu'elles préféreront avoir en poste un temps partiel avec un minimum d'expérience plutôt qu'un stagiaire s'il faut financer à même son cash-flow. Il faudrait des

programmes publics pour aider toutes les PME à avoir les ressources pour embaucher un stagiaire.

Afin que les subventions viennent supporter les entreprises qui en ont besoin pour accueillir des stagiaires, il est nécessaire de réfléchir au fait d'avoir des critères objectifs.

- La qualité de gestion.
- Avoir une philosophie de prévention et des enjeux santé sécurité au travail
- Le plan d'accueil (mentorat, formation, plan d'intégration,)
- Le transfert de compétences pour former les travailleurs du futur
- L'expérience-stagiaire comme l'expérience employé
- La taille de l'entreprise, sa capacité salariale

Les entreprises qui souhaitent accueillir des stagiaires devraient démontrer leur capacité à payer ou à compenser les stagiaires et faire la démonstration qu'elles en ont besoin.

#### LE RECRUTEMENT DE STAGIAIRES, UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

- Une avenue pour aider les start-up - en s'appuyant sur des employés temporaires subventionnés, les jeunes stagiaires bénéficient d'un levier pour faire avancer leur entreprise
- Une avenue pour aider les OBNL - dans des structures comme les start-up où chaque dollar compte, c'est une option inespérée afin de pouvoir faire avancer des projets

#### IMPACT SUR LA RÉTENTION

Au RJCCQ, nous pouvons témoigner très positivement de notre accueil et intégration de 2 à 3 stagiaires par an. En 2020, sur 3 stagiaires accueillis, nous avons eu 2 embauches à temps plein ! Nous avons beaucoup d'exemples parmi les entreprises que nous connaissons de l'attractivité et de la rétention des talents à travers les stagiaires. Toutefois, une idée reçue circule dans les universités selon laquelle, il faudrait quitter au bout d'un an, pour s'assurer de trouver ailleurs, un meilleur salaire, ce qui n'est pas le cas.

## UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL

L'accueil de stagiaires au sein des entreprises et des organisations est un outil d'intégration au marché du travail qui a fait ses preuves - prise d'expérience facilitant le début de carrière professionnelle. Les stages sont un vecteur important d'intégration et d'insertion durable sur le marché du travail québécois.

C'est pourquoi nous recommandons que le recrutement de stagiaire soit fait en misant sur un processus transparent en encourageant la diversité, l'inclusion et l'équité, pour permettre aux jeunes gens, quelque soit leur origine sociale ou leurs connexions, de bénéficier d'un stage dans différents secteurs et industries.

Par ailleurs, Véronique Perron, HR Manager & Business Partner chez Bombardier Produits Récréatifs, mentionnait que son entreprise accueillait entre 200 et 300 stagiaires surtout dans la pénurie de main-d'œuvre. Pour elle, il s'agit d'« une bonne façon d'entrer dans leur entreprise. Il y a de grandes attentes vis-à-vis d'un professionnel. Le stagiaire est beaucoup plus libre dès son entrée en poste. Il ne possède pas encore les codes et on lui fait confiance pour les apprendre. Il nous apparaît clairement que dans les grandes entreprises, qui ont beaucoup de ressources, les tâches des stagiaires sont très définies alors que dans les PME, les mandats sont plus ouverts et variés pour des stagiaires qui cherchent à se dépasser. Il serait intéressant de proposer des partenariats de PME pour permettre aux stagiaires de circuler à l'intérieur d'une thématique ou d'un réseau en rapport avec leur cursus académique.

## S'ASSURER DE L'ENCADREMENT DES TROIS PARTIES

Jenny Ouellette, présidente et cofondatrice de BonBoss, une entreprise spécialisée dans les innovations en management, en culture et en stratégies de recrutement, reconnaît dans les stagiaires, un « moteur de croissance, qui permet d'ouvrir des portes pour l'entreprise ». Elle souligne la nécessité de « combattre enjeux et fausses croyances des PME sur l'accueil et l'intégration des stagiaires. L'accueil d'un stagiaire doit être spécifique. Cela ne peut pas être le même accueil que celui réservé à un professionnel. Il faut plus de mentorat dans un temps limité. » Elle nous a partagé être allée chercher de la formation (par exemple le jargon à savoir) pour aider le stagiaire à ensuite aider l'entreprise sur la culture organisationnelle.

Un stage réussi repose bien souvent sur une triple alliance entre le stagiaire, l'entreprise/superviseur et le partenaire externe/responsable du stage, que ce soit un centre-conseil en emploi ou un établissement de formation. Il est donc important de bien définir les rôles et responsabilités de chacun avant le début du stage, par souci d'efficacité et de clarté.

Le RJCCQ encourage l'encadrement des trois parties. Il est nécessaire en particulier que le superviseur et le stagiaire soient outillés pour faire valoir leurs droits et bien accompagner. Voire même les 3 parties : stagiaires, superviseurs/employeurs et promoteurs (université, ordre professionnel, etc...). Les programmes mis sur pied viennent avec la nécessité de *mentorer* et former les participants. Un modèle similaire serait intéressant à mettre davantage de l'avant autant pour les employeurs que pour les stagiaires.