



Les stages en milieu de travail

Développer une véritable culture de stage au Québec

Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Avis

Le 24 janvier 2000

Recherche et rédaction:

Maud Breton, stagiaire pour le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

Clairandrée Cauchy, présidente du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec.

Nicolas Poirier-Quesnel, coordonnateur du Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec

PRESENTATION DU COMITE AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUEBEC

Le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec est un organisme composé de 22 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus dans leurs milieux, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de moins de 30 ans. L'action du Comité aviseur-jeunes vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

Notre mandat

Le Comité a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Pour ce faire, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité aviseur-jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Nos principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

LISTE DES MEMBRES DU COMITE AVISEUR-JEUNES D'EMPLOI-QUEBEC

- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (**ACE**)
- Association des clubs de recherches d'emploi du Québec (**ACREQ**)
- Association des services d'aide aux jeunes entrepreneurs du Québec (**ASAJEQ**)
- Association des services externes de main-d'oeuvre (**ASEMO**)
- Comité des jeunes de la Centrale de l'enseignement du Québec (**CJ-CEQ**)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (**CEIQ**)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (**CNJ-CSN**)
- Commission jeunesse d'Alliance Québec (**CJ-AQ**)
- Conseil permanent de la jeunesse (**CPJ**)
- Fédération de la relève agricole du Québec (**FRAQ**)
- Fédération des médecins résidents du Québec (**FMRQ**)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (**FECQ**)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (**FEUQ**)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (**FCQMS**)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (**FTQ**)
- Génération Emploi
- Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec (**JOC**)
- Place aux jeunes national Inc.
- Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (**RJGAQ**)
- Regroupement québécois des coopérateurs et coopératrices du travail (**RQCCT**)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (**RQODE**)
- Réseau des Carrefour jeunesse emploi du Québec (**RCJE**)
- Secrétariat à la jeunesse (*membre sans droit de vote*)

TABLE DES MATIERES

1-Introduction..... P.6
2-Définition et conditions de réussite d'un stage P.6
3-Offre de stages P.7
4-Les stages d'expérience..... P.11
5-La protection des stagiaires P.12
6-Conclusion P.13
7-Bibliographie..... P.14

Introduction

La notion de stage existe depuis fort longtemps. Déjà au Moyen Âge, le compagnonnage¹ permettait le transfert des connaissances et des compétences des artisans expérimentés aux apprentis. Cette tradition a évolué, s'est perpétuée dans certains domaines, dans certains pays comme l'Allemagne, mais s'est estompée ailleurs. Au Québec, il est de plus en plus reconnu que les stages en milieu de travail, version moderne du compagnonnage, contribuent grandement à la formation des futurs travailleurs, aidant les jeunes à faire leur entrée sur un marché du travail en changement. Mais on ne peut parler de tradition pour autant. En fait, bien que de nombreux jeunes aspirent à faire un stage en milieu de travail, les stages disponibles ne sont pas toujours suffisants. De plus, on semble assister depuis quelque temps à un important élargissement du concept de stage.

Définition et conditions de réussite d'un stage

Définition

Plusieurs activités sont actuellement décrites comme des stages. Elles vont du stage de formation de plusieurs semaines durant lequel un étudiant (ou une personne en apprentissage) met en application ses connaissances dans un milieu de travail avec encadrement, au stage d'observation de quelques heures, en passant par le stage d'insertion de deux ans du *Programme de stages pour nouveaux diplômés* du gouvernement du Québec qui s'adresse aux travailleurs déjà qualifiés pour effectuer réellement le travail.

Cet élargissement récent du concept de stage semble mener à une certaine confusion auprès, entre autres, des employeurs sollicités de toutes parts pour offrir différentes formes de stages en milieu de travail. Il nous apparaît donc important de proposer une définition claire de ce que nous considérons être un stage en milieu de travail. En effet, une définition adéquate permettrait de bien faire la distinction entre les stages et les emplois temporaires, ce qui simplifierait peut-être dans certains cas les relations de travail et éviterait de créer un nouveau statut d'emplois précaires.

Le dictionnaire *Larousse* définit le stage comme une « période d'études pendant laquelle une personne exerce une activité temporaire dans une entreprise, en vue de sa formation. » C'est donc dire que le « stage » devrait être en lien avec une formation et viser à mettre en application des apprentissages faits précédemment (ou poursuivre des apprentissages en milieu de travail). Les stages pourraient donc être réalisés dans le cadre de formations reconnues dispensées non seulement par des établissements d'enseignement (commissions scolaires, collèges et universités), mais aussi par d'autres organismes accrédités tels des groupes communautaires ou des ressources externes.

Conditions de réussite

Certaines balises nous apparaissent nécessaires pour assurer un stage de qualité aux jeunes. Ainsi, certaines conditions de réussite pourraient assurer au stage son caractère formateur :

- Le stage devrait être d'une durée suffisante pour effectuer un apprentissage, tout en restant assez court pour ne pas s'assimiler à un emploi temporaire (la durée peut être variable selon le niveau d'enseignement, le domaine d'études et la nature du stage).

¹ Roch LAFLAMME, *La formation en entreprise*, 1999, p. 14.

- Le stage devrait être supervisé conjointement par l'institution d'enseignement (ou le lieu d'apprentissage reconnu) et le milieu de travail, et faire l'objet d'une évaluation, suivant une grille d'évaluation simple.
- Le stagiaire devrait idéalement être jumelé à un compagnon ou à un mentor ; ce dernier devrait voir sa tâche modifiée en conséquence.
- La personne responsable du stage dans le milieu de travail devrait bénéficier d'un soutien pédagogique adéquat pour assurer un bon encadrement au stagiaire.
- L'expérience acquise lors du stage devrait être reconnue et transférable sur le marché du travail.

Offre de stages

Malgré des avantages non négligeables reliés aux stages, tant pour les jeunes que pour les entreprises, et malgré certaines mesures incitatives tels des allègements fiscaux, il semble que le nombre de stages disponibles ne suffise pas à la demande. Serait-ce que les entreprises québécoises n'ont pas encore intégré la « culture de stage » à l'exemple de nos collègues allemands ? Serait-ce que les bénéfices des stages pour les entreprises et les mesures incitatives ne sont pas encore assez connus ?

Pourquoi des stages ?

Les stages peuvent être des expériences enrichissantes à la fois pour le jeune stagiaire et pour les employeurs. Le stagiaire peut confirmer son choix de carrière ou de métier, mettre en application des apprentissages effectués précédemment, se familiariser avec le marché du travail, se constituer un réseau de contact d'employeurs potentiels et faciliter son entrée ou sa réinsertion sur le marché du travail. La réalisation d'un stage facilite l'arrimage des connaissances acquises à la réalité du marché du travail. Bref, le stage permet d'acquérir une expérience professionnelle susceptible de briser le cercle vicieux « *pas d'expérience, pas d'emploi ; pas d'emploi, pas d'expérience* ».

L'accueil de stagiaires peut également être très bénéfique pour l'employeur. Les stagiaires constituent en effet un bassin de futurs employés, accoutumés aux façons de faire de l'entreprise. Ils apportent généralement à l'entreprise des connaissances actuelles, de nouvelles idées, une bonne connaissance des nouvelles technologies. De plus, l'ancien stagiaire devenu employé saura faire face aux exigences du milieu de travail dès ses débuts dans un premier emploi. Devant le nécessaire renouvellement de la main-d'œuvre dans plusieurs secteurs de l'économie, conséquence du vieillissement de la population, la préparation et la formation des futurs employés deviennent un investissement à long terme profitant à la fois aux entreprises et à la société. En fait, « *le stage de formation permet de mettre en confiance un étudiant dans l'exercice de son métier ou de sa profession qui peut le motiver dans sa recherche éventuelle d'un emploi ou, si nécessaire, dans le démarrage de sa propre entreprise. Et le stage offre la possibilité aux stagiaires de se construire un réseau de contacts dans le marché du travail en vue de sa future insertion²* ».

Mesures incitatives

Plusieurs mesures incitatives ont été mises en place pour favoriser la réalisation de stages en milieu de travail. Par exemple, les frais occasionnés par l'accueil d'un stagiaire peuvent faire

² Sylvain SCHETAGNE, *Un portrait des stages en 1997-1998 : rapport d'une recherche financée par la Fédération Étudiante Universitaire du Québec et le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec*, 1998, p. 34.

l'objet d'un crédit d'impôt (crédit d'impôt remboursable pour la formation)³. D'autre part, les dépenses reliées à l'accueil d'un stagiaire peuvent aussi être comptabilisées comme dépenses admises en vertu de la Loi sur la formation de la main-d'œuvre, loi obligeant les entreprises à consacrer 1 % de leur masse salariale à cette même formation⁴.

Le lien entre l'offre et la demande de stages

Plusieurs organismes effectuent de la recherche de stages, du placement de stagiaires ou encore de la promotion des stages auprès des entreprises. D'une part, plusieurs institutions d'enseignement, tant au secondaire, au collégial qu'à l'université, effectuent de la recherche de stages et du placement de stagiaires auprès des entreprises. Certaines institutions possèdent même un centre de placement telles l'Université Laval et l'Université de Sherbrooke. Toutefois, dans certains cégeps, les futurs stagiaires doivent malheureusement défrayer des coûts supplémentaires pour financer la recherche de stages. Ainsi, le cégep de Trois-Rivières exige une somme de 250 \$ de la part de l'étudiant pour l'ouverture du dossier et les autres frais rattachés à la gestion du stage.

D'autres organisations procèdent aussi à la recherche de stages et font le lien entre l'offre et la demande de stages, comme le Placement étudiant du Québec ou encore le Centre de liaison entreprise-éducation. Ce dernier fait la promotion des stages auprès des entreprises, les informant des avantages liés à l'accueil de stagiaires et des programmes d'études susceptibles d'être en lien avec les postes en entreprise. Selon la directrice du centre, environ 1500 stages par année y sont gérés et la plupart de ces stages sont rémunérés.

Bon nombre d'entreprises ne sont pas encore sensibilisées à l'importance des stages en milieu de travail et aux bénéfices qu'ils peuvent leur apporter. L'offre de stages est clairement déficiente, tant en ce qui a trait aux stages étudiants qu'aux stages pour sans-emploi participant à des mesures de formation. La multitude d'organismes qui sollicite les entreprises pour des stages de formes diverses, à différents niveaux d'enseignement, sans coordination, mène sans doute à une certaine confusion, ce qui ne favorise évidemment pas le développement de l'offre de stage au Québec. Le rapport du Chantier éducation du Sommet du Québec et de la jeunesse⁵ faisait d'ailleurs état du manque de stages en milieu de travail et de la confusion que peuvent parfois engendrer de multiples services de recherche de stages sans coordination :

« Dans l'ensemble des programmes de formation, à tous les ordres d'enseignement, le développement de la formule de stages est toutefois limité par l'absence d'une culture de qualification intégrant la formation alternée et d'une culture des stages dans les lieux de travail. Il en résulte un manque de lieux de formation pour accueillir les stagiaires, des responsables de placement qui entrent en compétition les uns avec les autres pour obtenir les places disponibles, des entreprises et des organismes qui ne comprennent pas toujours leurs rôles et leurs responsabilités ni les bénéfices qu'ils peuvent en tirer à court, moyen et long terme⁶. »

³ Le crédit d'impôt remboursable pour formation est accessible à l'ensemble des entreprises (peu importe leur masse salariale). Ce crédit d'impôt remboursable, instauré en 1998 et en vigueur jusqu'en 2002, permet aux entreprises d'obtenir un allègement fiscal pour rembourser une partie des coûts inhérents à l'accueil d'un stagiaire. Cet allègement fiscal diffère selon le statut de l'entreprise : il est de 40 % pour une entreprise incorporée et de 20 % pour une entreprise enregistrée.

⁴ Seules les entreprises ayant une masse salariale égale ou supérieure à 250 000 \$ sont soumises à la « loi du 1 % ».

⁵ L'expression « Chantier éducation », dans ce texte, désignera désormais la locution « le Chantier sur l'éducation du Sommet du Québec et de la jeunesse ».

⁶ CHANTIER SUR L'ÉDUCATION DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE, *Parfaire le savoir et la formation*, Rapport de chantier, 1999, p. 55.

Commentaires sur les propositions des rapports de chantiers

Une meilleure coordination entre les différentes organisations faciliterait le développement de l'offre de stages. Le Comité aviseur-jeunes accueille donc favorablement la recommandation du Chantier éducation de mettre en place, « au niveau régional ou local, un mécanisme de coordination léger regroupant les acteurs des milieux patronaux, syndicaux et scolaires pour susciter et gérer l'offre et la demande de stages⁷ ». Un tel mandat pourrait peut-être être confié à la Commission des partenaires du marché du travail et à ses conseils régionaux des partenaires. Ce mécanisme de coordination permettrait de mieux évaluer la situation du marché du travail, de faire le pont entre l'offre et la demande de stages et de tenir des statistiques sur les stages en milieu de travail effectués dans la région. Cette coordination améliorerait ainsi la communication entre les différents acteurs (entreprises, syndicats, milieu communautaire et milieu de l'éducation...) et les structures gouvernementales.

De plus, le Comité aviseur-jeunes, à l'instar du Chantier éducation⁸, croit qu'il faut absolument développer l'offre de stages et qu'à cet effet le MEQ, la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec doivent nécessairement travailler de concert.

Le rapport du Chantier sur l'emploi du Sommet du Québec et de la jeunesse⁹ traite également de la question des stages en milieu de travail. Il souligne le manque de places de stages, la qualité inégale des stages, la difficulté pour de petites entreprises d'avoir les ressources nécessaires pour encadrer un stagiaire et le fait que les employeurs sont « inégalement sensibilisés à l'importance d'offrir des stages ». Le rapport du Chantier emploi¹⁰ traite en même temps des stages de formation et des « stages d'expérience ». Nous comprenons que les stages d'expérience s'adressent à des diplômés en quête de travail, alors que les stages de formation sont destinés à des jeunes en cours de formation. Cependant, les diplômés en quête d'un emploi possèdent déjà les qualifications nécessaires à leur intégration sur le marché du travail. Cette définition élargie des stages ne semble donc pas concorder avec la définition que nous avons retenue précédemment du terme « stage », qui doit être lié à une formation.

Le Chantier emploi souhaite également responsabiliser les employeurs face à l'importance des stages en milieu de travail. Le rapport du Chantier emploi propose donc de donner le mandat de gérer le système d'offre de stages et d'emplois d'été aux employeurs et d'établir une coordination entre les milieux du travail et de l'éducation et les syndicats, en partenariat avec les organismes qui offrent déjà des services spécialisés. Le Comité aviseur-jeunes souscrit à l'idée de responsabiliser les employeurs face à l'offre de stages, puisqu'ils sont les premiers concernés lorsqu'il est question d'augmenter le nombre de stages. Nous nous interrogeons cependant sur la possibilité que les employeurs gèrent seuls l'offre de stages. Il nous apparaît important que d'autres acteurs des milieux du travail et de l'éducation puissent être impliqués.

⁷ Ibid., p. 56.

⁸ CHANTIER SUR L'ÉDUCATION DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE, *Parfaire le savoir et la formation*, Rapport de chantier, 1999, p. 56.

⁹ CHANTIER SUR L'EMPLOI DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE, *Relever les défis de l'emploi*, Rapport de chantier, 1999, p. 37-38.

¹⁰ L'expression « Chantier emploi », dans ce texte, désignera désormais la locution « le Chantier sur l'emploi du Sommet du Québec et la jeunesse ».

Les stages d'expérience

Depuis quelques années, la définition du terme « stage » semble s'élargir considérablement. On appelle maintenant « stages » des expériences de travail offertes à des diplômés ou à des gens déjà sur le marché du travail, sans qu'elles ne soient liées à aucune formation reconnue (dans un établissement d'enseignement ou dans un autre organisme reconnu). C'est ainsi qu'on a vu apparaître le *Programme de Stage pour nouveaux diplômés* dans la fonction publique québécoise qui consiste en des stages de 24 mois offerts aux nouveaux diplômés ayant terminé leurs études depuis moins de deux ans. Les stagiaires diplômés sont rémunérés 20 509 \$ pour un technicien (collégial) et 23 426 \$ pour un professionnel (université), peu importe que le diplômé ait un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat. Le *Programme Avantage Carrière* du gouvernement fédéral offre aussi des « stages d'expérience ou d'insertion » : il s'agit de stages rémunérés¹¹ d'une durée de 6 à 12 mois offerts aux jeunes diplômés.

Dans notre définition des stages, nous avons précisé que les stages étaient « des périodes d'études pendant laquelle une personne exerce une activité temporaire dans une entreprise, en vue de sa formation. » et devaient donc être liés à une formation.

Le Comité aviseur-jeunes s'inquiète donc de la multiplication de ce qu'on appelle les « stages d'expérience ». D'ailleurs, cette appellation contribue à accroître la confusion et risque de nuire au développement des stages de formation en milieu de travail. De plus, nous craignons que l'augmentation des stages d'expérience crée une nouvelle forme d'emplois à statut précaire, une sorte de passage obligé pour les nouveaux employés. Pourtant, les diplômés devraient attester de leur qualification. Les stages d'expérience constituent une façon détournée et sournoise d'introduire une nouvelle clause orphelin sous le couvert du mot « stage ».

Pour améliorer l'accès des jeunes au marché du travail, il faut, aux yeux du Comité aviseur-jeunes, mettre davantage l'accent sur les stages de formation en milieu de travail et sur le développement d'emplois d'été. De plus, les employeurs devraient être mieux sensibilisés aux avantages reliés à l'embauche de nouveaux diplômés ou de jeunes sans emploi, caractérisés par leur dynamisme et leur créativité.

En résumé, le Comité aviseur-jeunes considère que ce qu'on qualifie de « stages d'expérience », non reliés à une formation reconnue, ne constitue pas de « vrais » stages. Le comité craint que la multiplication des stages d'expérience nuise au développement des stages de formation et engendre une forme de précarisation du travail des jeunes en créant un nouveau statut d'emploi.

Protection des stagiaires...

Voyons maintenant comment certaines lois du travail peuvent s'appliquer aux stagiaires lors de la durée de leur stage.

¹¹ 1 250 \$ par mois (brut).

Loi sur les normes du travail et rémunération

De façon générale, les stagiaires ne sont pas protégés par la Loi sur les normes du travail lorsqu'ils sont en cours de formation. Par contre, les « stages d'expérience¹² », qui ne sont pas rattachés à une formation, sont couverts par cette loi.

Le stage de formation peut comporter une portion « formation », sous supervision d'une institution d'enseignement ou d'un autre organisme, ainsi qu'une portion « prestation de travail » où le stagiaire est soumis aux conditions du milieu de travail. En conséquence, le Comité aviseur-jeunes tient à recommander fortement aux employeurs qui embauchent des stagiaires qui effectuent des tâches de production réelles en entreprise, de reconnaître et de valoriser leur travail en les rémunérant.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)

Cette loi protège tous les stagiaires puisqu'elle couvre toute « personne qui exécute, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur, y compris un étudiant... ». Ainsi, toute personne qui effectue un stage peut, en cas de nécessité, bénéficier des protections contenues dans cette loi.

Conclusion

Au terme de cet avis, les membres du Comité aviseur-jeunes souhaitent rappeler que trois points majeurs ne peuvent être écartés d'une réflexion en profondeur sur les stages.

Premièrement, nous croyons que la définition de stage de formation que nous proposons permet de bien faire la distinction entre les stages et les emplois temporaires. En reconnaissant le stage comme une « période d'études temporaire assurant l'arrimage des connaissances acquises aux réalités du marché du travail », on éviterait de créer un nouveau statut d'emplois précaires.

Deuxièmement, il est important de noter que les membres du CAJ s'inquiètent de la multiplication des stages dits « d'expérience », car ils ne sont liés à aucune formation reconnue, mais servent plutôt à créer une nouvelle forme d'emploi à statut précaire. À ce sujet, le Comité aviseur-jeunes juge qu'il est temps de changer le terme « stage d'expérience » pour « Programme de premier emploi » afin justement d'éviter toute confusion qui nuit au développement des stages de formation en milieu de travail.

Troisièmement, précisons que l'offre de stages doit être nettement améliorée. Les mesures incitatives actuelles doivent être bonifiées. Face au nécessaire renouvellement de la main-d'oeuvre, les employeurs doivent être davantage sensibilisés à l'accueil de stagiaires et aux bénéfiques qu'ils peuvent en retirer.

Finalement, les membres du Comité aviseur-jeunes tiennent à profiter de la tenue du Sommet du Québec et de la jeunesse pour rappeler à tous les intervenants concernés qu'il est primordial d'élaborer une véritable culture de stage au Québec afin d'améliorer la qualité de la formation offerte aux jeunes et d'accélérer leur intégration sur le marché du travail.

¹² Que nous ne considérons pas comme des stages selon la définition proposée par le Comité aviseur-jeunes.

Bibliographie

CHANTIER SUR L'ÉDUCATION DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE.
Parfaire le savoir et la formation, Rapport de chantier, 1999.

CHANTIER SUR L'EMPLOI DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE. *Relever les défis de l'emploi*, Rapport de chantier, 1999.

LAFLAMME, Roch. *La formation en entreprise*, 1999.

SCHETAGNE, Sylvain. *Un portrait des stages en 1997-1998 : rapport d'une recherche financée par la Fédération Étudiante Universitaire du Québec et le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec*, 1998.