

**LES STAGES ET LES STAGIAIRES
DU RÉSEAU UNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS**
Portraits, enjeux et réalités

Recherche et rédaction :

**Charles Carrier-Plante
Cécile Retg**

À l'attention de :

**L'Association pour la voix étudiante au Québec (AVEQ)
L'Association des étudiantes et des étudiants de la Faculté des
sciences de l'éducation de l'UQÀM (ADEESE-UQÀM)**

Septembre 2018

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

Partie I – Les stages : nouveau cheval de bataille du mouvement étudiant québécois

Partie II – Les stages ? Quels stages

2.1 Un enjeu de définitions

2.2 Les stagiaires devant le droit

Partie III – Le soutien public aux stages rémunérés : état des lieux

3.1 Le secteur privé

3.1.1 Le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail

3.1.2 La SNMO 2018-2022 : 100M\$ d'argent frais pour les stages du secteur privé

3.2 Le secteur public

3.2.1 La fonction publique

3.2.2 Les externats en soins infirmiers et en inhalothérapie

3.2.3 Des compensations financières en psychologie et en enseignement

3.2.4 Les stages d'Hydro-Québec

3.3 Faits saillants : un fossé entre secteurs public et privé

Partie IV – Les stages universitaires : portrait démographique

4.1 Les universités

4.2 Les cycles d'études

4.3 Les disciplines d'étude

4.4 Les secteurs de stage

4.4.1 Le secteur de la santé

4.4.2 Le secteur de la médecine

4.4.3 Le secteur de l'éducation

4.4.4 Le secteur du génie et de l'informatique

4.4.5 Le secteur des sciences humaines

4.4.6 Le secteur de la gestion

- 4.4.7 Le secteur des sciences
- 4.4.8 Les secteurs du droit, des communications et des arts, des lettres et du design
- 4.5 La composition de genre
- 4.6. Faits saillants

Partie V – Les conditions de vie des étudiant.e.s stagiaires.

- 5.1 La situation étudiante : source de revenus et dépenses
 - 5.1.1 Les sources de revenus des étudiant.e.s
 - 5.1.2 Budgets serrés et précarité
 - 5.1.3 Le problème de l'endettement
- 5.2 Les stages non rémunérés : vecteurs de précarité et d'inégalités
 - 5.2.1 Surcharge de travail et perte de revenus
 - 5.2.2 L'accroissement des dépenses en période de stage
 - 5.2.3 Filet familial et endettement
 - 5.2.4 Les stages maintiennent et reproduisent les inégalités sociales
- 5.3 Les stages non rémunérés : des impacts sur la sociabilité, le bien-être et la santé
 - 5.3.1. Le manque de temps pour soi et pour les autres
 - 5.3.2 Stress financier et épuisement
 - 5.3.3 Violence et harcèlement en stage : des inconnues qui posent question
- 5.4 Les stages non rémunérés : la non-reconnaissance du travail étudiant.e
 - 5.4.1 Reconnaître le travail étudiant
 - 5.4.2 Lutter contre le « cheap labor »

Partie VI – Stages non rémunérés et genre : dévalorisation des secteurs traditionnellement féminins

- 6.1 Les enjeux féministes de la rémunération des stages
- 6.2 Stages et iniquités de genre : un fait documenté
- 6.3 Stages payés, stages de gars : le cas de l'Université de Sherbrooke
- 6.4 Les effets différenciés de la compensation des secteurs féminins : le cas des internats en psychologie et des stages finaux en enseignement
- 6.5 Conclusions de la partie VI

Conclusion

Recommandations

Bibliographie

Médiagraphie

Annexes

Annexe 1- FII, lettre de Najat Vallaud-Belkacem, 14-12-15

Annexe 2 – Demande d'accès à l'information, Université de Sherbrooke

Annexe 3 – Liste des disciplines universitaires comprenant plus de 100 stages (2016-2017)

Annexe 4 – Sondage du CRIS-UQO sur les stages et internats au Québec

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Tableaux

- 3.1 – Taux horaire des étudiant.e.s et des stagiaires à l'emploi de la fonction publique suivant le degré de scolarité
- 3.2 – Taux horaire des étudiant.e.s et des stagiaires à l'emploi d'Hydro-Québec suivant le degré de scolarité (2017)
- 3.3 – Soutiens de l'État québécois à la réalisation de stages compensés ou rémunérés
- 5.1 – Source de revenus des étudiant.e.s (en pourcentage d'étudiant.e.s concerné.e.s)

Figures

- 3.1 – Nombre de réclamations du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (2001-2016)
- 3.2 – Coût du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (2001-2016)
- 3.3 – Évolution comparée des, ETC de l'effectif étudiant et stagiaire de la fonction publique et des réclamations du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (2002-2016)
- 3.4 – Effectif des externes en soins infirmiers et en inhalothérapie (2009-2017)
- 4.1 – Proportion des stages réalisés par université
- 4.2 – Proportion des stages effectués dans différents secteurs d'étude
- 4.3 – Disciplines du secteur de la santé
- 4.4 – Disciplines du secteur de l'éducation
- 4.5 – Disciplines du secteur du génie et de l'informatique
- 4.6 – Disciplines du secteur des sciences humaines
- 4.7 – Disciplines du secteur de la gestion
- 4.8 – Disciplines du secteur des sciences

- 4.9 – Composition de genre des secteurs de stage du réseau universitaire (2016-2017)
- 5.1 – Nombre d’heures travaillées par les étudiant.e.s par semaine (en pourcentage d’étudiant.e.s concerné.e.s)
- 5.2 – Revenu que les étudiant.e.s estiment nécessaire pour subvenir à leurs besoins (en pourcentage d’étudiant.e.s concerné.e.s)
- 5.3 – Heures consacrées aux stages par semaine
- 5.4 – Heures consacrées aux travaux reliés aux stages par semaine
- 5.5 – Dépenses supplémentaires reliées aux stages (en pourcentage d’étudiant.e.s concerné.e.s)
- 5.6 – Différences entre le stage et le futur emploi (en pourcentage d’étudiant.e.s concerné.e.s)
- 6.1 – Rémunération des stages suivant le genre des stagiaires, Université de Sherbrooke (2016-2017)
- 6.2 – Composition de genre des secteurs d’étude, Université de Sherbrooke (2016-2017)
- 6.3 – Rémunération des stages en regard du secteur d’étude, Université de Sherbrooke (2016-2017)
- 6.4 – Taux horaire selon le milieu de stage et le nombre d’années d’études complétées

LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ADEESE	Association des étudiantes et des étudiants de la Faculté des sciences de l'éducation
AÉSFQ	Association des étudiantes sages-femmes du Québec
AFE	Aide financière aux études
AVEQ	Association pour la voix étudiante au Québec
BSQJ	Bureau du Sommet du Québec et de la jeunesse
CADEUL	Confédération des associations d'étudiants et d'étudiantes de l'Université Laval
CE	Commission européenne
CIA	Canadian Internship Association
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CPQ	Conseil du patronat du Québec
CRAIES	Coalition de revendications et d'actions interuniversitaires pour les étudiantes et les étudiants d'éducation en stage
CREPUQ	Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec
CRIS	Comités pour la rémunération des internats et des stages
CRIS-UQO	Comités pour la rémunération des internats et des stages de l'Université du Québec en Outaouais
CUTE	Comités unitaires sur le travail étudiant
EQCOTESST	Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité au travail
ESSIMU	Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire
ETC	Équivalent temps-complet
ÉTS	École de technologies supérieures
FDRCMO	Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

FEUQ	Fédération étudiante universitaire du Québec
FIDEP	Fédération étudiante interuniversitaire des doctorant.es en psychologie
FII	Fair Intern Initiative
HEC	École des Hautes études commerciales
IRIS	Institut de recherche et d'information socio-économiques
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LNT	Loi sur les normes du travail
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MESRI-SIES	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, sous-direction des Systèmes d'Information et des Études Statistiques (France)
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations unies
PIAS	Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RSSS	Réseau de la Santé et des Services sociaux
SERE	Service européen des relations extérieures
SNMO	Stratégie nationale de la main-d'œuvre
SQJ	Sommet du Québec et de la jeunesse
UdeM	Université de Montréal
UdeS	Université de Sherbrooke
UE	Union européenne
UEQ	Union étudiante du Québec
UQAC	Université du Québec à Chicoutimi
UQAM	Université du Québec à Montréal
UQAR	Université du Québec à Rimouski
UQO	Université du Québec en Outaouais

UQTR

Université du Québec à Trois-Rivières

Moi je dis à tout le monde, et au premier chef les étudiants, c'est un vaste chantier social. C'est facile de dire on va rémunérer tous les stages. Qu'est-ce qu'un stage? Qu'est-ce que c'est la proportion d'autorité que tu as dans le geste de poser un stage? Qu'est-ce que c'est un stage d'observation? Un stage d'intervention? [...]

Mais ça a commencé avec la médecine, ça a commencé avec les métiers masculins, on va le dire comme ça. Les métiers de génie, les métiers plus liés à l'administration. Et, je suis la première à m'être battue pour des métiers féminins. Ça s'appelle la psychologie, ça s'appelle l'éducation. Alors des métiers de la fonction publique aussi, des métiers du secteur public. C'est ça le grand enjeu, c'est ça la vraie question de ces étudiants-là. C'est une question importante. C'est la question du travail fait souvent par les femmes, c'est fait dans le secteur de la santé, services sociaux, éducation, versus des métiers traditionnellement masculins, traditionnellement payants.

Alors, c'est un débat de société auquel je convie tout le monde. Ça ne sera pas réglé pour le 1^{er} octobre, c'est clair. Mais, quel que soit le parti au pouvoir, messieurs, je vous garantis que ça va être un sujet à l'ordre du jour des prochaines années. Une fois qu'on a dit ça, j'ai pas la réponse à tout ça.

Hélène David, ministre responsable de l'Enseignement supérieur
Rencontre des partenaires de l'éducation supérieure
Université du Québec à Montréal, 5 mai 2018

INTRODUCTION

Le 5 mai 2018, un groupe de militant.e.s de la Coalition montréalaise pour la rémunération des stages s'invite à la Rencontre des partenaires de l'éducation supérieure. Interpellée par les manifestant.e.s, la ministre de l'Enseignement supérieur, Madame Hélène David, donne une image conciliante. Les revendications entourant les conditions de stage, affirme-t-elle, ouvrent le « vaste chantier social » à mener dans les années à venir, se félicitant du même souffle des compensations financières récemment consenties aux internes de psychologie et aux bachelier.ère.s en enseignement. Loin du micro, les étudiant.e.s entonnent un slogan : « L'exploitation, c'est pas une vocation. Un salaire pour les stagiaires! » Portée à bout de bras, une bannière livre leur message : « Pour la rémunération de TOUS les stages! Vers la grève générale, hiver 2019. »

Les efforts de mobilisation menés depuis quelques années en vue de revendiquer une amélioration des conditions de stage constituent un précédent dans le paysage social québécois. Dans la province, le mouvement étudiant s'est plus traditionnellement mobilisé en vue de préserver l'accessibilité aux études et de défendre les conditions matérielles de ses membres (voir Theurillart-Cloutier 2017). Les stagiaires ont été tenu.e.s à l'écart de ces mobilisations, et les cours-stages systématiquement exclus des mandats de grève adoptés par les assemblées étudiantes.

Cette revendication d'une amélioration des conditions de stage n'a toutefois rien de particulier au mouvement étudiant québécois. À ce chapitre, le Québec accuse même un retard sur des pays comme la France, l'Italie ou l'Autriche, où des groupes de pression demandant l'octroi de protections sociales et de compensations

financières pour les stagiaires ont vu le jour il y a plus d'une décennie. Issue d'un comité de travail fondé dans la foulée du mouvement Occupy, la Global Intern Coalition revendique l'affiliation de 18 organisations basées dans 13 pays¹. Le mouvement est notamment stimulé par la récession de 2008, synonyme de fermeture du marché de l'emploi pour la nouvelle génération (OIT 2012).

Ces pressions de la société civile ont des échos auprès de différents gouvernements, à l'Organisation internationale du travail (OIT), au sein de l'Union européenne (UE) et jusqu'à l'Organisation des Nations unies (ONU). Le débat entourant les conditions de stage est mondial. Nouvel objet de revendication politique, il ne traduit rien de moins qu'une transformation des paramètres de l'insertion professionnelle, au premier chef au sein des économies développées (Rosas 2016).

Difficile à mesurer à partir des rares données existantes, la prévalence des stages aurait connu une importante augmentation des années 1990 à ce jour. Un récent rapport de l'OIT parle d'une « explosion » des stages réalisés dans le monde (Stewart et al. 2018 :1), alors que l'essayiste Ross Perlin estime leur nombre à un million aux États-Unis (Perlin 2012). Le recours aux stages s'est vraisemblablement accéléré aux lendemains de la récession de 2008, alors que de nombreux gouvernements y voient une solution pragmatique au sous-emploi des jeunes. La Commission Européenne (CE) relève ainsi une tendance générale à l'adjonction de stages aux cursus scolaires des États membres (CE 2012 : 130-31)². Plus près de

¹Ces pays sont : l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, les États-Unis, la France, la Grande-Bretagne, l'Italie, le Kosovo, le Nigéria, les Pays-Bas, le Portugal et la Suisse. Voir : <http://interncoalition.org/>

²« The dramatic rise in youth unemployment and employment precariousness combined with considerable skill mismatches have prompted governments across the EU to increasingly focus on traineeships and practical work-based experience as effective mechanisms which can help young people, including the young unemployed and graduates, in their school-to-work transition. [...] Similarly, in an effort to forge closer links between education and

nous, à la suite d'un point de presse tenu à l'automne 2014, le Gouverneur de la Banque du Canada, Stephen Poloz, essuie un feu de critiques après avoir exhorté les jeunes sans-emploi, même « découragés », à acquérir « une vraie expérience de vie », « même gratuitement », pour la mettre sur leur CV³.

Différentes études attestent du poids considérable des stages dans certaines économies développées. Suivant Gardner (2011 : 4), leur prévalence aurait triplé dans les institutions collégiales des États-Unis de 1992 à 2008, passant de 17% à 50% des étudiant.e.s. En Europe, une vaste enquête menée en 2013 par la Commission européenne auprès de la population de 27 pays membres de l'UE révèle que 46% des européen.ne.s âgé.e.s de 18 à 35 ans ont eu au moins une expérience de stage. Parmi les stagiaires ou ex-stagiaires sondé.e.s, trois sur cinq n'ont touché aucune forme de compensation financière. La moitié des répondant.e.s compensé.e.s estiment l'allocation versée insuffisante pour couvrir leurs besoins de base. La même enquête révèle le caractère sériel des épisodes de stage : 38% des répondant.e.s n'en avaient effectué qu'un seul, contre 22% qui en avaient effectué deux, 14% trois et 21% quatre ou plus. Près de 40% des stages effectués l'auraient alors été sans contrat (CE 2013).

Ce portrait trouve des échos dans le contexte australien, où le Ministère de l'Emploi a commandé une vaste enquête sur le travail non-émunéré. Le tiers des Australien.ne.s âgé.e.s de 18 à 64 ans connaît une expérience de travail nonn

industry with a view to improving the labour market relevance of the curriculum and enhancing student and graduate employability, traineeships are increasingly a voluntary or compulsory part of both secondary and higher vocational and academic study curricula. » Commission Européenne (2012), *Study over a comprehensive overview on traineeship in member states. Final Synthesis Report*, Union européenne, p.130

³« Get some real-life experience even though you're discouraged, even if it's for free... If your parents are letting you live in the basement, you might as well go out and do something for free to put the experience on your CV. » Presse Canadienne, « Stephen Poloz Comments on unpaid work raise ire of youth groups », CBC News, 05-11-14, en ligne: <<http://www.cbc.ca/news/business/stephen-poloz-comments-on-unpaid-work-raise-ire-of-youth-groups-1.2824388>> (consulté le 05-12-17).

émunérée ans les cinq années ayant précédé l'enquête, une proportion qui s'élève à 58% chez les 18-29 ans. Un.e répondant.e sur cinq (20%) affirme avoir connu une telle expérience dans le cadre d'un cursus post-scolaire. Près de la moitié (46%) des expériences de travail non-r munérées interviennent dans le secteur privé. Près du tiers (30%) des répondant.e.s contribuent à mettre sur pied leur propre stage à l'extérieur des cadres institutionnels, souvent par l'entremise de réseaux personnels. Comme en Europe, les expériences de travail non-r munérées réalisées en Australie présentent un caractère sériel : un.e répondant.e sur trois n'en connaît qu'une dans les cinq années qui précèdent le coup de sonde; un quart en connaît deux; un cinquième en connaît cinq tandis qu'un.e répondant.e sur dix en connaît huit ou davantage (Oliver et *al.* 2016).

Si de telles études font toujours défaut dans le cadre québécois, plusieurs indices donnent à croire que les stages y occupent aujourd'hui une place considérable. Des données recueillies auprès de 13 universités québécoises nous ont permis de recenser près de cent-mille stages réalisés dans le réseau universitaire en 2016-2017. Des données obtenues auprès de Revenu Québec attestent d'une augmentation constante des réclamations du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail. Leur nombre double en quinze ans, passant de 3 129 en 2001 à environ 300 en 2016, pour un coût annuel qui avoisine aujourd'hui les 50M\$. Cheffe de file dans le domaine de la formation pratique, l'Université de Sherbrooke enregistre pour sa part un accroissement rapide du nombre de stages réalisés dans le cadre de ses programmes coopératifs : 22,7% de 2015-2016 à 2017-2018, une véritable explosion⁴.

⁴Le nombre de stages coop réalisés à l'Université de Sherbrooke passe de 3 882 à 4 762 de l'année scolaire 2015-2016 à l'année scolaire 2017-2018. Service des stages et du placement, « Nombre de stages coopératifs », Université de Sherbrooke, en ligne : <https://www.usherbrooke.ca/ssp/fr/le-service/rapport-annuel/stages-cooperatifs-realises/> (consulté le 13-08-18).

Le présent mémoire est issu d'une collaboration de l'Association des étudiantes et des étudiants de la Faculté des sciences de l'éducation de l'UQÀM (ADEESE-UQÀM) et de l'Association pour la voix étudiante au Québec (AVEQ). Fruit de la conjoncture sociale actuelle, il rend compte d'une diversité d'enjeux posés par la réalisation de stages dans le cadres d programmes du réseau universitaire québécois.

Tenant lieu de mise en contexte sociopolitique, la **première partie** du mémoire distingue les deux principales tendances du mouvement québécois pour l'amélioration des conditions de stage. L'une de ces tendances, rattachée à l'Union étudiante du Québec (UEQ), revendique l'octroi de compensations financières pour les stagiaires de programmes spécifiques. Une seconde tendance, à laquelle se rattachent notamment l'ADEESE, l'AVEQ et les Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE), revendique l'obtention de protections sociales ainsi que la rémunération des stagiaires de tous les niveaux.

La **seconde partie** du mémoire vise à cerner la notion de stage et son contexte d'application. Elle expose la diversité des formes de travail englobées par cette notion avant d'en proposer une définition. Elle s'attarde ensuite sur le statut juridique des stagiaires québécois, plus précisément sur leur exclusion des protections sociales garanties par la Loi sur les normes du travail en vigueur dans la province.

La **troisième partie** du mémoire propose un aperçu des efforts financiers déjà engagés par l'État québécois en vue d'assurer la réalisation de stages rémunérés. L'examen de différentes données gouvernementales révèle l'existence d'un fossé entre le soutien octroyé aux stages de la fonction publique et du secteur privé. Les stages rémunérés réalisés en entreprise font partie intégrante de la stratégie de développement économique du gouvernement québécois depuis le début des années 2000. Ces derniers sont appelés à se multiplier au courant des prochaines années, bénéficiant de mesures gouvernementales visant à épauler le secteur privé dans un

contexte de pénurie de main-d'œuvre. Les stages de la fonction publique, eux aussi rémunérés, connaissent quant à eux un développement erratique depuis le début des années 2000, affichant même une tendance à la baisse depuis le début de la présente décennie.

La **quatrième partie** du mémoire propose un portrait démographique des stages réalisés dans le réseau universitaire québécois. Descriptive, cette section dresse un portrait quantitatif des stages effectués par les étudiant.e.s universitaires de la province. L'analyse mobilise une base de données de près de cent mille stages constituée auprès de 13 institutions universitaires québécoises. Une attention particulière est portée à la composition de genre des stages rattachés à différents secteurs d'activité et à différents programmes.

La **cinquième partie** du mémoire porte sur les impacts de la réalisation de stages sur les conditions de vie des étudiant.e.s. Elle s'appuie sur un sondage mené auprès de 664 répondant.e.s par le Comité pour la rémunération des internats et des stages de l'Université du Québec en Outaouais (CRIS-UQO). Les résultats obtenus montrent que le cadre actuel de réalisation des stages, et au premier leur non-rémunération, alimente la précarité et l'endettement de la population étudiante et contribue à la reproduction d'inégalités socio-économiques; mine la santé physique et mentale et porte atteinte au bien-être des étudiant.e.s; pose un déficit de reconnaissance et contribue à la dévalorisation de certaines professions, au premier chef les professions traditionnellement féminines.

La **sixième partie** du mémoire porte sur les iniquités de genre inhérentes au cadre actuel de réalisation des stages. Nous avançons, ainsi que l'a récemment reconnu la Ministre Hélène David, que les stages sont moins susceptibles d'être rémunérés lorsque rattachés à des secteurs d'emploi traditionnellement féminins. Ailleurs dans le monde, cette thèse est confirmée par des études réalisées dans les

cadres américain, européen et australien. Plus près de nous, des données obtenues auprès du Secrétariat général de l'Université de Sherbrooke montrent que les femmes qui réalisent un stage sont deux fois et demi moins susceptibles d'être rémunérées que leurs vis-à-vis masculins. Ironiquement, l'octroi de compensations financières dans les secteurs de la psychologie et de l'enseignement confirme-ils la dévalorisation des stages rattachés à des secteurs d'emploi traditionnellement féminins. Ramenées à leur taux horaire, les sommes allouées aux étudiant.e.s de ces secteurs sont de loin inférieures à celles octroyées aux stagiaires de la fonction publique et d'Hydro-Québec (à niveau de scolarité équivalent).

Le mémoire se conclut sur une série de **recommandations** formulées à l'attention des décideuses et des décideurs publics. Elles sont vouées à corriger certaines des injustices systémiques inhérentes au cadre de réalisation des stages non rémunérés qui prévaut aujourd'hui dans la province. Nous avançons que l'octroi de rétributions monétaires, tout comme l'élargissement des protections sociales qui s'appliquent actuellement aux salarié.e.s, aurait pour effet de valoriser nombre de secteurs d'emploi traditionnellement féminins.

La démarche poursuivie comporte son lot d'angles morts, qui gagneraient à faire l'objet de futures recherches. Nous étant concentrés sur le réseau universitaire, nous ignorons largement les stages réalisés dans le réseau collégial. La présente étude ne traite pas non plus des réalités spécifiques des stagiaires racisé.e.s ou issu.e.s de l'immigration récente. Si différentes injustices systémiques vécues par les femmes sont soulignées, notre démarche n'apporte cependant aucun fait nouveau relatif aux situations de harcèlement et d'agressions sexuelles que des stagiaires sont susceptibles de vivre sur leur milieu de travail. Enfin, la présente recherche n'aborde pas les stages du milieu communautaire, affecté par un important manque de ressources.

PARTIE I

LES STAGES : UN NOUVEAU CHEVAL DE BATAILLE DU MOUVEMENT ÉTUDIANT QUÉBÉCOIS

Si elle a récemment acquis une nouvelle ampleur, la revendication de la rémunération des stages mobilise de longue date dans le mouvement étudiant québécois. Une table de travail abordant cette question est mise sur pied dès 2002 à la Fédération universitaire du Québec (FEUQ). Au printemps 2004, dans le cadre de la Commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités, une délégation de l'Association des étudiantes et des étudiants de la Faculté des sciences de l'éducation de l'UQÀM (ADEESE-UQÀM) revendique le versement d'une bourse additionnelle aux étudiant.e.s en enseignement au moment de la réalisation de leur formation pratique. La rémunération du stage final en enseignement fait l'objet de la campagne nationale de la FEUQ en 2009-2010, et motive la mise sur pied de la Campagne de revendications et d'actions interuniversitaires pour les étudiant.e.s en éducation en stage (CRAIES) à l'automne 2014 (Carrier-Plante et Laaroussi 2017 : 88-91). La revendication essaime dans différentes branches du mouvement étudiant. Elle entraîne la mise sur pied de la Fédération interuniversitaire des doctorant.e.s en psychologie (FIDEP), de l'Association des étudiantes sages-femmes du Québec (AÉSFQ), des Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE), des Comités pour la rémunération des internats et des stages (CRIS), dans la région de l'Outaouais, et des Coalitions régionales pour la rémunération des stages.

Deux tendances coexistent dans le mouvement québécois pour l'amélioration des conditions de stage. La première, qui peut être qualifiée de sectorielle, a jusqu'ici revendiqué l'obtention de compensations financières dans des programmes spécifiques. Cette façon de faire a par exemple été celle de la CRAIES, devenue une campagne de l'Union étudiante du Québec (UEQ) dans les mois qui suivent la fondation de cette association étudiante nationale. Au terme d'une campagne de lobbying et de relations publiques, la CRAIES obtient ainsi une compensation financière du stage final des bachelier.ère.s en enseignement en mars 2018, dans un énoncé budgétaire à saveur électorale. Dans le secteur de la psychologie, une grève des internats menée à l'automne 2016 pousse Québec à concéder la création de 250 bourses de 25 000\$ destinées aux doctorant.e.s de psychologie à l'occasion de la réalisation de leurs internats finaux.

Une seconde tendance, qui pourrait être qualifiée d'unitaire ou encore de transversale, revendique l'obtention du statut de salarié.e.s pour l'ensemble des stagiaires, quel que soit leur domaine d'étude. Ces revendications dépassent ainsi le versement d'une compensation matérielle pour le travail effectué dans les milieux de stage. Les acteurs de cette tendance demandent l'élargissement des protections minimales garanties par la Loi sur les normes du travail, dont sont spécifiquement exclues les personnes qui effectuent un stage dans le cadre d'un programme rattaché à une institution d'enseignement. Par exemple, des protections valables en cas d'accident de travail, à la suite d'une grossesse ou devant une situation de harcèlement⁵. Ces revendications ont la particularité d'être ancrées dans un cadre d'analyse féministe. La non rémunération de nombreux stages traduit la plus faible reconnaissance sociale dont bénéficient les secteurs d'emploi traditionnellement féminins, particulièrement dans les domaines de la santé, de l'éducation et de

⁵Marcoux Berthiaume, Camille, « Les stages, du travail sans droits », Le Devoir, 13-12-17, en ligne: <<http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/515294/les-stages-du-travail-sans-droits>> (consulté le 25-01-18).

l'intervention psychosociale⁶. Dans cette perspective, la non-rémunération des secteurs de stage à prédominance féminine est l'héritage d'une organisation du travail à tradition patriarcale.

Cette seconde tendance regroupe une coalition d'associations étudiantes et de comités autonomes : les Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE), qui ont vu le jour au printemps 2016 autour de la revendication du salariat étudiant; les Comités pour la rémunération des internats et des stages (CRIS), issus des communautés étudiantes de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et du cégep de Gatineau; les Coalitions régionales de Montréal, de Sherbrooke ou de l'Outaouais, vouées à faciliter la concertation des comités autonomes et des associations étudiantes de ces différentes régions. Le mouvement entretient également des rapports de coopération avec l'Association pour la voix de l'éducation au Québec (AVEQ). La branche québécoise des CUTE a par ailleurs de bons liens avec l'ADEESE, dont elle s'est rapproché tout en se distanciant de la CRAIES, qu'elle avait contribué à fonder à l'automne 2014⁷. À compter de l'hiver 2017, six journées de grève sont menées, regroupant de 10 000 à 30 000 étudiant.e.s. Quatre d'entre elles sont tenues au semestre d'hiver 2018. Au moment de l'écriture de ces lignes, le mouvement poursuit une stratégie d'escalade des moyens de pression en vue d'une intensification de la mobilisation dans l'horizon de l'hiver 2019.

⁶Poirier, Amélie et Tremblay-Fournier, Camille, « Grève des stagiaires, grève des femmes », Dissident.es, 19-02-17, en ligne : <<https://dissident.es/greve-des-stagiaires-greve-des-femmes/>> (consulté le 09-08-18).

⁷ADEESE, « L'ADEESE quitte la CRAIES », 31-01-18, en ligne: <<http://www.adeese.org/2018/01/ladeese-quitte-la-craies/>> (consulté le 17-08-18)

L'amélioration des conditions de stage, une revendication du champ diplomatique

Le mouvement pour l'amélioration des conditions de stage est aussi actif dans le champ diplomatique. Dans les agences de l'ONU, la revendication est portée par la Fair Internship Initiative, qui comporte des antennes actives à Vienne, Genève et New York⁸. En août 2015, un stagiaire néo-zélandais retient l'attention médiatique après avoir vécu dans une tente à Genève, où une agence onusienne l'emploie sans lui verser de salaire⁹. En septembre de la même année, la ministre française Najat Vallaud-Belkacem, alors à la tête du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, relaie les revendications du collectif Génération Précaire au Secrétaire général des Nations Unies¹⁰. Dans une décision rendue en septembre 2017, l'Ombudsman de l'Union européenne impute une nature discriminatoire aux stages non rémunérés offerts par le Service européen pour l'action extérieure (SEAE) au sein de ses délégations à l'étranger. La décision pousse le service diplomatique à adopter une politique de rémunération de l'ensemble de ses stagiaires¹¹. Il est rapidement imité par le Parlement européen, qui interdit les stages non rémunérés au courant de l'été 2018¹².

⁸En ligne : <<https://fairinternshipinitiative.org/>>

⁹Gani, Aisha, « Unpaid UN intern who slept in tent quits after media uproar », The Guardian, 12-08-15, en ligne: <<https://www.theguardian.com/world/2015/aug/12/unpaid-un-intern-who-had-to-sleep-in-a-tent-quits-after-media-uproar>> (consulté le 11-12-17).

¹⁰La lettre de la Ministre Valaud-Belkacem figure en annexe du rapport.

¹¹Médiateur européen, *Recommendation in case 454/2014/PMC concerning the European External Action Service's (EEAS) practice of offering unpaid traineeships in EU delegations*, en ligne: <<http://europa.eu/!KK67mr>> (consulté le 06-12-18); Forum Jeunesse Européen, « Fini les stages non rémunérés dans les délégations du SEAE : une belle victoire pour les droits des jeunes ! », 06-07-17, en ligne : <<https://www.youthforum.org/fr/node/812>> (consulté le 06-12-18).

¹²Forum Jeunesse Européen, « Le parlement européen interdit les stages non rémunérés », 03-07-18, en ligne : <<https://www.youthforum.org/fr/le-parlement-europeen-interdit-les-stages-non-remuneres>> (consulté le 09-08-18).

PARTIE II

LES STAGES? QUELS STAGES?

2.1 Un enjeu de définitions

Qu'est-ce qu'un stage? La question est plus complexe qu'il n'y paraît tant la notion s'apparente à un terme fourre-tout se rapportant à une multiplicité de formes non traditionnelles de travail. Un stage peut en effet être de courte ou de longue durée; être rémunéré ou non; déboucher ou non sur un emploi; être lié ou non à une institution d'enseignement; être effectué sur une base volontaire ou s'avérer nécessaire au parachèvement d'un programme d'études; être ou ne pas être encadré; s'avérer formateur ou abrutissant; remplacer un emploi salarié ou ne bénéficier que très peu à l'organisation qui en est pourvoyeuse.

Se rapportant à un phénomène aussi fragmenté que l'est le monde du travail, la notion de stage ne fait l'objet d'aucune définition consensuelle. Dans un rapport déposé en mai 2012, la Commission européenne (CE) relève ainsi de multiples écarts entre les définitions ayant force de loi dans les différents pays membres de l'Union. Trois critères minimaux s'en dégagent cependant :

De manière générale, dans pratiquement tous les pays qui appliquent une définition commune de stage, un lien fort existe entre éducation et expérience professionnelle. Dans l'ensemble des états membres, les caractéristiques communes définissant les cadres juridiques relatifs aux stages sont: (i) l'objectif éducatif en général; (ii) l'élément pratique de l'apprentissage; et (iii) l'aspect temporaire du stage. (CE 2012 : 8)

Dans le cadre canadien, le chercheur et la chercheuse Attfield et Couture (2014 : 3)

proposent une définition qui lie l'accomplissement d'un stage à une situation temporaire de travail¹³. En nous inspirant de ces deux définitions, nous proposons de définir un stage comme *une situation temporaire de travail, rencontrant des objectifs de formation et permettant l'acquisition d'une expérience vouée à favoriser l'intégration du ou de la stagiaire au marché de l'emploi.*

Si la diversité du phénomène complexifie sa définition, des études récentes ont toutefois permis de mieux en cerner les différentes dimensions. Dans le rapport ci-haut mentionné, la Commission européenne (CE) identifie ainsi cinq cadres distincts dans lesquels des stages sont susceptibles d'être effectués :

- Les stages qui sont une composante optionnelle ou obligatoire d'un cursus universitaire et/ou professionnel (soit des stages réalisés durant les études);
- Les stages sur le marché libre (hors études ou non conventionné) qui offrent aux diplômés, après la fin des études, une expérience professionnelle avant qu'ils trouvent un emploi stable;
- Les stages effectués dans le cadre des Politiques actives du marché de l'emploi destinées aux jeunes qui sont au chômage et visant expressément à faciliter leur transition vers le marché du travail;
- Les stages qui font partie d'une formation professionnelle obligatoire, ex : droit, médecine, enseignement, architecture, comptabilité, etc.; et
- Les stages transnationaux (CE 2012 : 7).

Ainsi que le montre Gardner (2011) dans le cadre américain, les stages connaissent des dynamiques distinctes suivant le type d'organisation qui en sont pourvoyeuses de même que les secteurs économiques auxquelles ces dernières sont rattachées. Il ne saurait ainsi y avoir de portrait uniforme des stages réalisés dans une économie donnée, ces derniers devant notamment être distingués suivant leur appartenance au secteur privé, au secteur public et au secteur des organisations à but non lucratif.

¹³« An internship refers to, generally and for the most part, a short-term work arrangement that can be paid or unpaid and is usually intended to provide entry-level experience or training for young workers. » (Attfield et Couture 2014 : 3)

2.2 Les stagiaires devant le droit

Les régimes juridiques de certains pays tendent à reconnaître les stagiaires comme une catégorie particulière d'employé.e.s, bénéficiant par conséquent des protections minimales des normes du travail en vigueur. À l'inverse, certaines législations ont prévu des exclusions spécifiques au statut d'employé englobant les stages, notamment lorsque ces derniers sont effectués dans le cadre d'un programme d'enseignement reconnu.

Respectivement engagées au sein du groupe des groupes *Interns Australia* et de la *Australian Institute of Employment Rights*, les juristes Colleen Chen et Clare Ozich (2015) ont comparé le statut juridique des stagiaires dans huit pays de l'OCDE. Elles concluent à un clivage net opposant les pays d'Europe continentale (la France, la Belgique, les Pays-Bas et l'Italie) aux pays de tradition anglo-saxonne (les États-Unis, la Grande-Bretagne, le Canada et l'Australie). Suivant ces dernières, les stagiaires des quatre pays continentaux jouissent des protections sociales dont bénéficient aussi les employé.e.s, à l'exception de l'Italie où les stagiaires bénéficient cependant de la couverture d'un régime d'assurance-emploi. Protégé.e.s par les normes minimales du travail, les stagiaires belges et néerlandais.e.s sont rémunéré.e.s au salaire minimum, alors que les stagiaires français.e.s effectuant un stage d'une durée supérieure à deux mois ont droit à un revenu équivalent aux trois quarts du salaire minimum.

A contrario, les régimes juridiques en vigueur dans les pays anglo-saxons permettent la réalisation de stages non rémunérés. En Grande-Bretagne, la loi prévoit une catégorisation distincte pour les employé.e.s et les bénévoles, laissant la condition des stagiaires dans un flou juridique. Les régimes juridiques américain (US Department of Labor 2010; Bacon 2011) et australien (Stuart et Owens 2013 : 75-82) prévoient des exclusions spécifiques qui empêchent les stagiaires de bénéficier des protections minimales assorties au statut d'employé. Ce type d'exclusion

spécifique prévaut dans certaines provinces canadiennes, dont le Québec (Poulin et Abouchaker 2015).

En cas de violation des lois en vigueur de la part de l'employeur.euse, le ou la stagiaire porte généralement le fardeau de la contestation dans le monde anglo-saxon. Différents recours légaux ont été entrepris par des stagiaires lésé.e.s dans les cadres américain, canadien et australien. À titre d'exemple, en juin 2013, un juge de l'État de New York condamne la *Fox Searchlight Picture* à rémunérer deux stagiaires qui avaient travaillé sur les plateaux du film *Black Swan*, une grande production ayant enregistré 330 millions au Box Office¹⁴. Au Canada, une poursuite est intentée à l'encontre du géant médiatique Astral suite au décès d' Andy Ferguson, 22 ans. En 2011, le jeune homme s'endort au volant après avoir complété un quart de travail de seize heures dans la station de radio où il effectue un stage non rémunéré de quatre mois¹⁵. Suivant la CBC, le jeune homme est menacé par son employeur de ne pas obtenir ses crédits universitaires s'il s'abstient de réaliser les quarts de nuit qui lui sont exigés. Saisi du dossier, un tribunal albertain établit cependant qu'Astral n'a pas violé les dispositions fédérales régissant le temps de travail, inopérantes en situation de stages (Attfield et Couture 2014 : 10-11).

Au Québec, les stagiaires sont d'emblée inclus.e.s dans la définition de « salarié », telle qu'énoncée à l'article premier de la Loi sur les normes du travail (LNT) :

10° « salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :

¹⁴Spitznagel, Eric, « Unpaid-Intern Lawsuits Explained », Bloomberg, 27-06-13, en ligne : <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-06-27/unpaid-intern-lawsuits-explained>> (consulté le 09-02-18).

¹⁵Tomlinson, Kathy, « Intern's death after overnight shift sparks outcry », CBC News, 09-09-13, en ligne: <<https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/intern-s-death-after-overnight-shift-sparks-outcry-1.1704532>> (consulté le 13-08-18).

- i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;
- ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisies par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;
- iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat;

L'exclusion des stagiaires du statut de salarié, et avec elle la dénégalion des protections garanties par la Loi sur les normes du travail, est cependant légale sous certaines conditions. Tel qu'énoncé au troisième article de la LNT, les dispositions de la Loi ne s'appliquent pas :

[...] 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;

Le gouvernement a également le pouvoir d'édicter des règlements ayant pour effet d'exempter les stagiaires de domaines professionnels particuliers (architecture, droit...) des dispositions de la LNT liées au salaire :

88. Le gouvernement peut faire des règlements pour exempter de l'application totale ou partielle de la section I du chapitre IV, pour le temps et aux conditions qu'il détermine, une ou plusieurs catégories de salariés qu'il désigne, notamment [...] les stagiaires dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi.

S'ils et elles peuvent ne pas être rémunéré.e.s à la hauteur des normes minimales du travail, les stagiaires effectuant un programme de formation reconnu par un ordre professionnel peuvent cependant se prévaloir de la majorité des mesures de protection édictées par la LNT. Ces protections régissent, par exemple, la durée légale du travail, les périodes de repos et les congés maladie. Au même titre que les travailleuses et travailleurs salarié.e.s, ces stagiaires disposent de recours légaux en cas de

harcèlement psychologique, de manquements de la part de leur employeur.euse ou de congédiement sans cause juste et suffisante. **Les stagiaires rattaché.e.s à des programmes d'étude chapeautés par des institutions d'enseignement ne sont, quant à elles et quant à eux, protégé.e.s par aucune de ces dispositions.**

La non-rémunération de certains stages exclut par ailleurs celles et ceux qui les effectuent des protections sociales rattachées à la perception d'un revenu d'emploi. Pensons, par exemple, aux indemnités prescrites par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou au Régime d'assurance-emploi. Tel que souligné par l'avocate en droit du travail Camille Marcoux-Berthiaume, le statut juridique des stagiaires québécois.e.s les expose à des difficultés qui dépassent de loin la question de la perception monétaire. Les stages, dans le contexte actuel, sont « du travail sans droits »¹⁶.

¹⁶Marcoux Berthiaume, Camille, « Les stages, du travail sans droits », Le Devoir, 13-12-17, en ligne: <<http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/515294/les-stages-du-travail-sans-droits>> (consulté le 25-01-18).

PARTIE III

LE SOUTIEN PUBLIC AUX STAGES RÉMUNÉRÉS : ÉTAT DES LIEUX

L'insertion professionnelle des jeunes constitue l'un des thèmes abordés à l'occasion du Sommet du Québec et de la Jeunesse (SQJ), appelé en février 2000 par le gouvernement péquiste de Lucien Bouchard. L'événement est tenu sous la présidence de François Legault, ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse. Dans les mois qui précèdent le Sommet, les expert.e.s mandaté.e.s par les Chantiers de la Formation et de l'Emploi émettent une série de recommandations visant à accroître l'offre de formation pratique. Parmi celles-ci, le développement de l'alternance travail-études et la multiplication des stages en milieu de travail, en particulier pour les étudiant.e.s des filières professionnelle et technique. L'État est appelé à soutenir les entreprises qui se doteraient de professionnel.le.s dévolu.e.s à la coordination de stages en milieu de travail, de même qu'à multiplier les offres de stages dans la fonction publique et dans les réseaux de l'État (BSQJ 1999a, 1999b).

Près de deux décennies plus tard, qu'en est-il de l'engagement de l'État pour la formation pratique? Qu'en est-il plus particulièrement des stages offerts en milieu de travail et au sein des réseaux de l'État? À l'évidence, la jeunesse québécoise bénéficie aujourd'hui d'une importante offre de stages destinée à faciliter son insertion sur le marché de l'emploi. Le présent chapitre dresse un état des lieux des engagements financiers de l'État québécois en vue d'assurer la réalisation de stages rémunérés dans les secteurs public et privé. Nous montrons que les stages rémunérés du secteur privé ont bénéficié du soutien croissant de l'État depuis le début des années 2000, et que l'accroissement de l'offre de formation pratique dans les secteurs professionnel et technique constitue aujourd'hui un volet à part entière de la politique de développement économique du gouvernement du Québec (MTESS 2018). L'ouverture de postes de stages rémunérés dans les réseaux de l'État ne paraît cependant pas avoir été guidée par une telle vision d'ensemble, affichant même une décroissance marquée à compter du début de la présente décennie.

3.1 Le secteur privé

3.1.1 Le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail

Introduit en 2001, le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail fait suite aux recommandations des expert.e.s du Sommet du Québec et de la Jeunesse, qui préconisaient la mise sur pied d'incitatifs financiers en vue d'assurer l'ouverture de postes de stages en entreprise (BSQJ 1999a, 1999b). En facilitant l'embauche de 5 000 jeunes par les organisations du secteur privé, la mesure visait une diminution du taux chômage au sein de cette tranche de la population¹⁷.

Le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail compense les sociétés pour les dépenses liées au salaire et à l'encadrement d'étudiant.e.s effectuant un stage dans le cadre d'un programme rattaché à une institution d'enseignement. D'une durée minimale de 140 heures, les stages couverts ne peuvent excéder 32 semaines. Suivant le Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, cet incitatif fiscal souhaite arrimer la formation supérieure « aux exigences croissantes du marché du travail », « encourager les entreprises à accueillir davantage de stagiaires en facilitant l'organisation de stages en milieu de travail » et « resserrer les liens qui existent entre les entreprises et les établissements d'enseignement »^{18 19}.

Comme l'illustrent les figures ci-contre, le recours des entreprises au crédit d'impôt s'accroît largement après son introduction en 2001. Objet de 3 129 réclamations à sa première année, le programme donne lieu à un nombre estimé de 6 291²⁰ demandes d'entreprises en 2016, une

¹⁷« Il importe de soutenir l'embauche par les employeurs des jeunes diplômés qui éprouvent des difficultés d'intégration au marché du travail. À cet effet, la mise en place par l'État de dispositifs d'incitation financière pourrait s'avérer nécessaire. [...] Le Chantier recommande au gouvernement québécois de mettre en place des conditions favorables à la création d'emplois et notamment de développer des dispositifs d'incitation financière ou de partage des coûts (subventions, crédits d'impôt, réduction des taxes sur la masse salariale, exonération des cotisations relatives aux avantages sociaux, etc.) afin de mobiliser tous les partenaires sociaux et économiques pour l'embauche de 5 000 jeunes diplômés éprouvant des difficultés d'intégration au marché du travail. Cet objectif permettrait de ramener le taux de chômage des jeunes les plus scolarisés approximativement au même niveau que celui de l'ensemble de la population la plus scolarisée (7,3 %) » (BSQJ 1999b : 77).

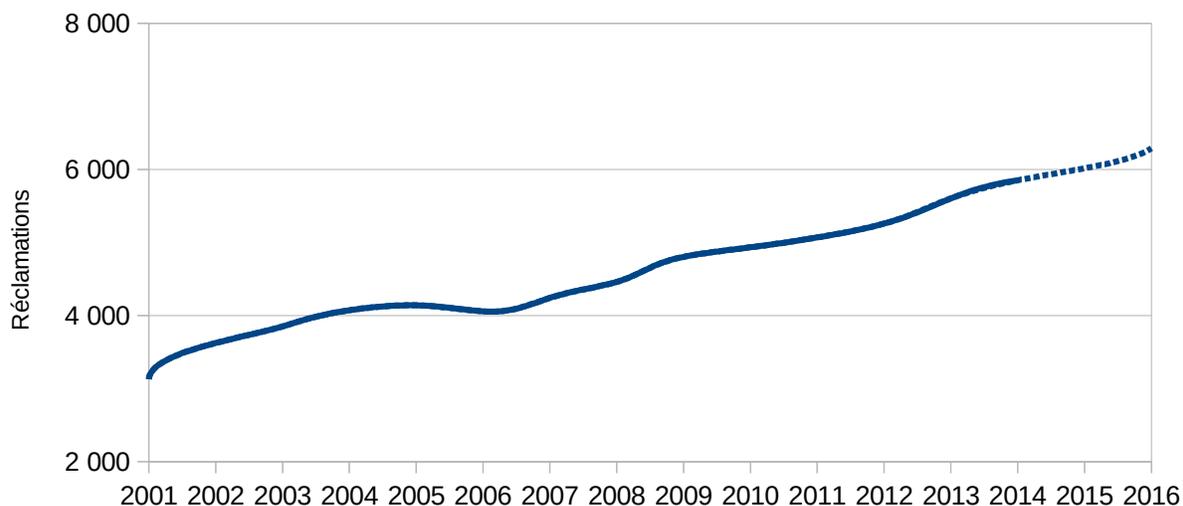
¹⁸Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport, « Mesure fiscale du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail », en ligne: <<http://creditimpot.inforoutefpt.org/>> (consulté le 23-03-18)

¹⁹Le crédit d'impôt acquiert un statut permanent avec l'énoncé budgétaire 2006-2007. À la suite d'une réforme introduite en 2014 sous la gouvernance péquiste de Pauline Marois, les fonds versés aux entreprises dans le cadre de ce programme deviennent un revenu imposable, ce qui n'était pas le cas auparavant. Revenu au pouvoir, le gouvernement du Parti libéral diminue le taux de remboursement des dépenses admissibles, qui passe de 30% à 24% à compter de 2015.

²⁰En date du 31 mai 2018, Revenu Québec estimait disposer de 98% et de 96% des réclamations émises pour l'année 2015 et 2016 respectivement. 6 039 réclamations avaient alors été émises pour l'exercice 2016, pour des

augmentation de 101% sur 16 ans. À ce recours accru correspond un accroissement du coût de la mesure fiscale, qui passe de 21,5M\$ à 48,1M\$ de 2001 à 2016, une augmentation de 123% sur 16 ans. Bien que nous ne disposons pas de données relatives au nombre de stages couverts par ces réclamations, l'énoncé budgétaire de mars 2018 mentionne que la mesure soutient la réalisation d'environ 15 000 stages du secteur privé (gouvernement du Québec 2018).

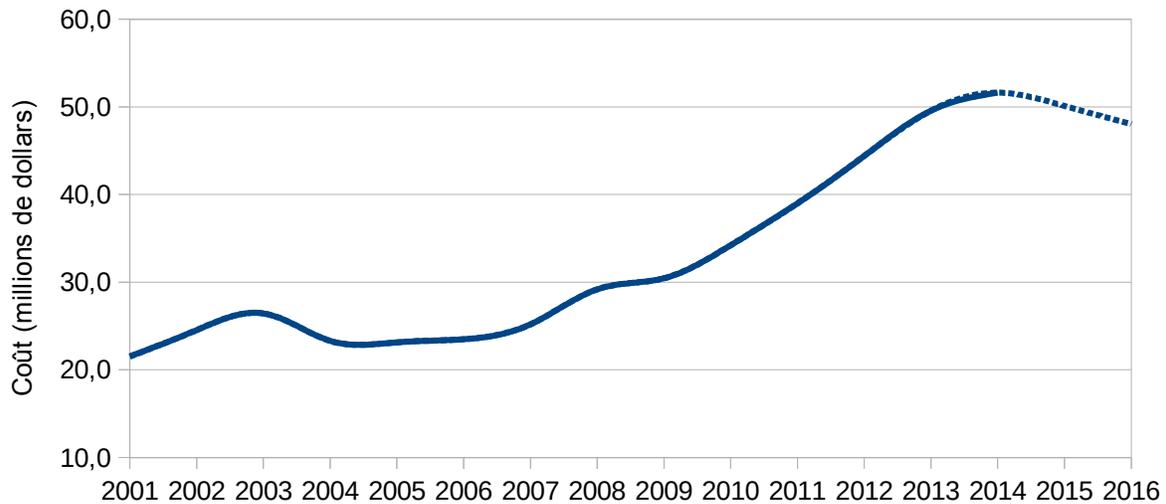
3.1 - Nombre de réclamations du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (2001-2016)



Source : Direction des études fiscales et statistiques, Revenu Québec

sommes totalisant 46,1M\$. Sur la base de ces données partielles, nous estimons à 6 291 le nombre de réclamations qui devraient être émises pour l'année 2016, et à 48,1M\$ le montant de celles-ci.

3.2 - Coût du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (2001-2016)



Source : Revenu Québec

3.1.2 La SNMO 2018-2022 : 100M\$ d'argent frais pour les stages du secteur privé

Le recours aux stages en milieu de travail et l'alignement de la formation sur les besoins du secteur privé font partie intégrante de la stratégie quinquennale annoncée au mois de mai dernier par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS 2018). Dans sa Stratégie nationale de la main-d'œuvre 2018-2022 (SNMO), Québec mise sur une diplomation accrue dans les secteurs des sciences, des technologies et du génie, de même que sur le développement de la formation pratique dans les filiales professionnelles et techniques. Applaudi par le Conseil du patronat du Québec (CPQ)²¹, cet alignement des institutions d'enseignement sur les besoins du secteur privé doit pallier les difficultés de recrutement rencontrées par l'industrie en contexte de plein emploi.

Totalisant 104,3M\$ sur cinq ans, quatre mesures annoncées dans la Stratégie nationale de la main-d'œuvre 2018-2022 (SNMO) viennent faciliter l'alternance travail-études et la réalisation de stages en milieu de travail, principalement dans le secteur privé. Au coût de 7,7M\$ sur cinq ans, la *Mesure 31* de la SNMO doit « favoriser le développement de l'offre d'alternance travail-études » en soutenant la mise en œuvre de « projets pilotes d'apprentissage professionnel et technique en milieu de

²¹Communiqué, « Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 - Communiqué 2 - Analyse du CPQ : Une pierre d'assise sur laquelle bâtir un Québec plus productif », Conseil du Patronat du Québec, 22-05-18, en ligne: <<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/strategie-nationale-sur-la-main-doeuvre-2018-2023---communiqué-2---analyse-du-cpq--une-pierre-dassise-sur-laquelle-batir-un-quebec-plus-productif-683368471.html>> (consulté le 29-06-18)

travail » (MTESS 2018 : 63). Administrée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, la mesure reconduit une pratique introduite par le Plan économique de mars 2015.

Au coût de 5M\$ sur cinq ans, la *Mesure 32* de la SNMO finance l'élargissement des critères d'admissibilité du Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires (PIAS). Les fonds nouvellement injectés permettront désormais aux entreprises qui accueillent des stagiaires universitaires de se prévaloir de ce programme. Piloté par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) depuis l'exercice 2016-2017, le PIAS soutient la réalisation de stages en entreprise pour les programmes de formation professionnelle et technique²².

Au coût de 36,6M\$ sur cinq ans, la *Mesure 33* de la SNMO finance une bonification du Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail. Dans l'énoncé budgétaire de mars 2018, Québec annonce un rehaussement plafond des dépenses admissibles, qui passeront de 18\$ à 21\$ de l'heure pour les stagiaires et de 30\$ à 35\$ de l'heure pour les employé.e.s affecté.e.s à leur supervision à compter de 2019. Déjà en vigueur pour les stagiaires issus de l'immigration ou en situation de handicap, une compensation additionnelle de 8% est étendue aux stagiaires autochtones ainsi qu'aux stages réalisés en région ressource éloignée. Suivant les projections gouvernementales, ces ajustements engendreront des coûts récurrents de 10,6M\$ à compter de 2022.

Au coût de 55M\$ sur cinq ans, dont 30M\$ proviennent du FDRCMO, la *Mesure 38* de la SNMO finance une bonification du Programme de formation de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT, entré en vigueur en décembre 2016. Cette mesure vise les personnes déjà à l'emploi d'une entreprise. Elle soutient la formation pratique dans les professions présentant des signes de pénurie de main-d'œuvre²³.

²²Tel que l'indique le rapport d'activité 2016-2017 du Fonds de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), ce nouveau programme « vise à rembourser une partie des frais liés à la préparation à l'accueil de stagiaires. En outre, un incitatif financier est octroyé aux entreprises afin que leur superviseure ou superviseur de stages suive une formation en supervision donnée dans un établissement d'enseignement du réseau des commissions scolaires ou du réseau des cégeps ». (Direction générale du développement de la main-d'œuvre 2017 : 21) Le programme garantit aux organismes admissibles des subventions de 1 000\$ à 5 000\$ pour les frais de formation et de supervision des stagiaires (Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre 2017 : 32). Visant spécifiquement les stages de développement et de mise en œuvre de compétences, le PIAS exclut les stages d'observation, d'intégration et d'exploration. Il est à la fois ouvert aux entreprises à but lucratif, aux coopératives et aux organismes à but non lucratif.

²³Québec mise ainsi sur les stages rémunérés en vue de doter l'industrie d'employé.e.s présentant les compétences dont elle a besoin en contexte de plein-emploi. Sont admissibles à ces programmes de formation : « les personnes déjà à l'emploi d'une entreprise participante [cotisant au Fonds] qui sont dégagées de leurs tâches pour bénéficier d'une formation leur permettant d'acquérir les compétences manquantes favorisant leur mobilité et leur progression dans l'entreprise; les personnes nouvellement embauchées par une entreprise participante qui occuperont un poste au plus tard à la fin du projet » (Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre 2017 : 25). Le Programme de formation de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT compense à 100% la perte de salaire des employé.e.s en formation jusqu'à concurrence de 15\$ de l'heure et jusqu'à l'atteinte d'un plafond de 15 000\$ (Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre 2017 : 27). Le FDRCMO étant financé par une diversité d'acteurs et d'actrices du

À l'exception de la bonification du Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail, les mesures citées sont toutes très récentes, remontant respectivement à mars 2015 (soutien de projets pilotes en formation professionnelle et technique), avril 2016 (PIAS) et décembre 2016 (Programme de formation de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT). Exception faite du PIAS (5M\$), ouvert aux coopératives et aux OSBL, l'argent frais injecté par Québec (99,3M\$) soutient l'alternance de périodes de travail et d'études et la réalisation de stages rémunérés dans le secteur privé. Cet effort financier s'ajoute à un soutien de longue date à la réalisation de stages en milieu de travail. À l'évidence, l'accroissement de l'offre de stages dans le secteur privé est le fruit d'une stratégie réfléchie et intégrée. Elle est aujourd'hui partie intégrante de la politique de développement économique de l'État québécois.

3.2 Le secteur public

3.2.1 La fonction publique

Les rapports de l'Effectif de la fonction publique permettent d'apprécier l'évolution de l'effectif étudiant et stagiaire²⁴ au courant des dernières années. Ce secteur d'emploi tient de fait une place significative au sein de l'appareil d'État. En 2016-2017, les étudiant.e.s et stagiaires, tous et toutes rémunéré.e.s, cumulent une masse salariale supérieure à 37M\$ et représentent 3% des, ETC (équivalents temps complet) des employé.e.s de l'État (Secrétariat du Conseil du trésor 2017). Nous reproduisons ici leur échelle salariale, pour les années 2017-2018 et 2018-2019 respectivement²⁵ :

monde du travail, y compris des membres de l'industrie, il serait inexact d'affirmer que l'ensemble des sommes imparties sont issues du trésor québécois. Dans son rapport d'activité de l'exercice 2016-2017, le FDRCMO indique cependant que 10M\$ ont été versés au Fonds par Québec en vue de financer le Programme de formation de courte durée privilégiant les stages, ce pendant deux années consécutives (Direction générale du développement de la main-d'œuvre 2017 : 18). Des 55M\$ annoncés sur cinq ans, au moins 45M\$ proviennent donc du trésor public.

²⁴Tel que précisé dans les rapports de l'effectif de la fonction publique, l'effectif étudiant et stagiaire est composé « d'employés en cours de formation et qui sont engagés pour diverses raisons, par exemple pour un emploi étudiant à temps plein l'été, pour un emploi à temps partiel pendant une session d'études, pour effectuer un stage prescrit pour être membre d'un ordre professionnel, un stage à l'intérieur d'un programme d'études ou, finalement, en application d'un programme de l'Association internationale des étudiants en sciences économiques et commerciales (AIESEC) ». (Secrétariat du Conseil du trésor 2011 : 11)

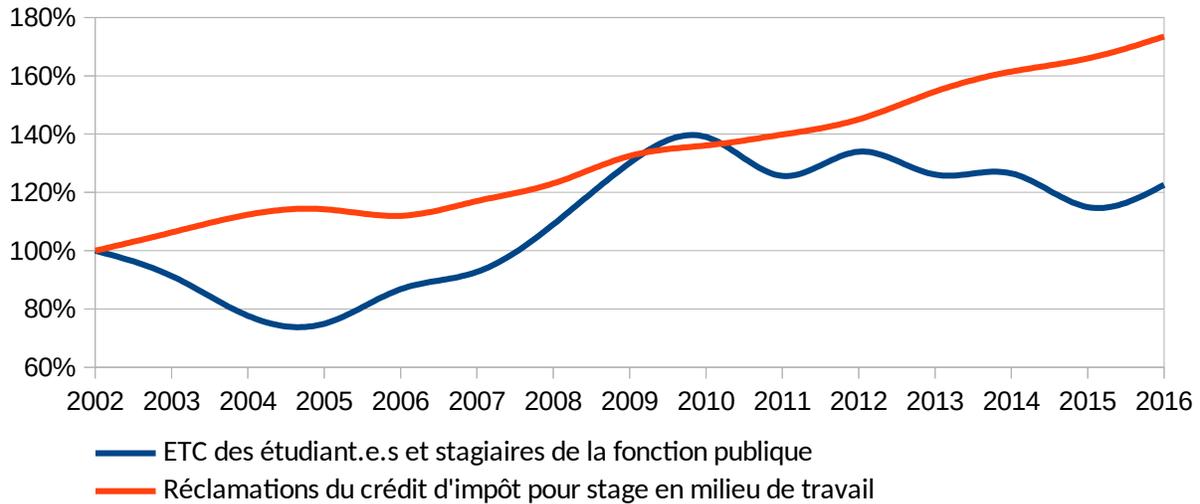
²⁵Secrétariat du Conseil du Trésor, « Échelles de traitement en vigueur », en ligne : <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-de-traitement/echelles-de-traitement-en-vigueur/?no_cache=1> (consultée le 02-09-18).

Tableau 3.1 – Taux horaire des étudiant.e.s et des stagiaires à l'emploi de la fonction publique suivant le degré de scolarité

Années d'études postsecondaires complétées	Taux horaire 2017-2018 (\$)	Taux horaire 2018-2019 (\$)
0	12,15	12,96
1	13,15	14,02
2	14,23	15,17
3	15,40	16,41
4	16,66	17,76
5	18,03	19,22
6	19,51	20,80
7	21,11	22,51
8	22,84	24,36

Les postes ouverts aux stagiaires et aux étudiant.e.s de la fonction publique connaissent un développement erratique depuis le début des années 2000. Pour la période s'étendant de l'exercice 2002-2003 à l'exercice 2016-2017, ce secteur de l'effectif de la fonction publique passe de 1 142 à 1 400, ETC, un accroissement contenu à 22,6% sur quinze ans. Ces postes affichent même une tendance à la baisse depuis le début de la présente décennie, alors qu'ils se chiffraient à 1 588, ETC en 2010-2011, une diminution de 11,8% sur sept ans. À titre comparatif, les réclamations du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail passent de 3 626 à 6 291 de 2002 à 2016 (+73,5%), une augmentation trois fois plus élevée que les stages de la fonction publique au courant de la même période. L'écart des courbes de progression des réclamations du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail et des postes ouverts aux stagiaires et aux étudiant.e.s de la fonction publique est illustré par la figure ci-contre.

3.3 - Évolution comparée des ETC de l'effectif étudiant et stagiaire de la fonction publique et des réclamations du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (2002-2016)

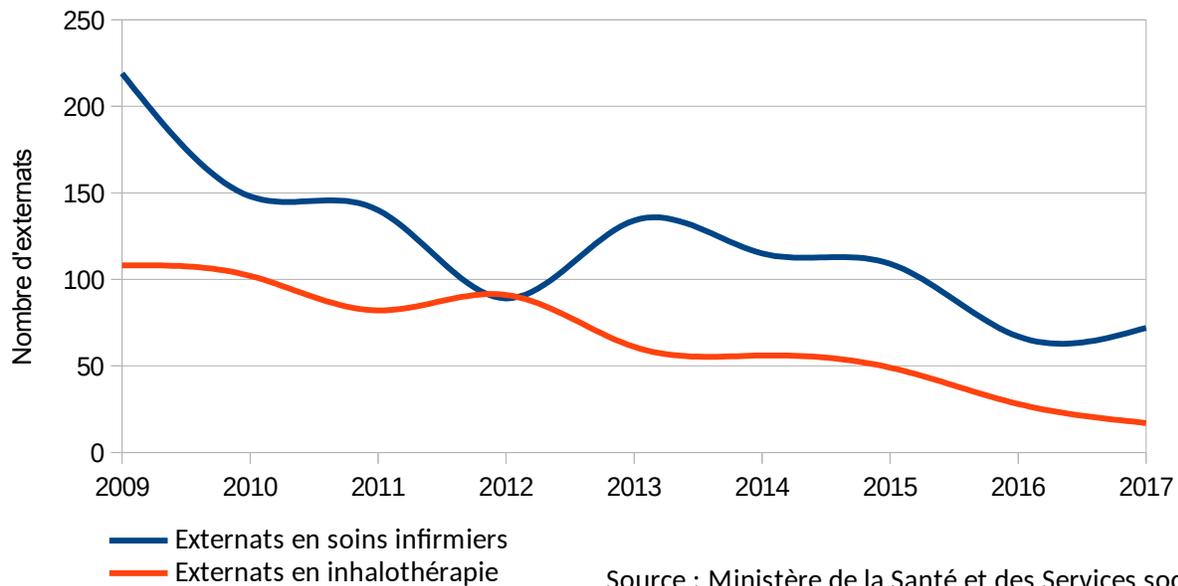


3.2.2 Les externats en soins infirmiers et en inhalothérapie

Des stages et des externats rémunérés existent également dans le secteur parapublic. Cent-quatre-vingt-sept stagiaires et étudiant.e.s ont ainsi été employé.e.s dans les secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux en 2015-2016, engendrant des dépenses salariales de 4,6M\$ (Secrétariat du Conseil du trésor 2016). Ces effectifs incluent quelques dizaines d'externats rémunérés destinés aux étudiant.e.s des domaines de l'inhalothérapie et des soins infirmiers. Ces externats sont réalisés en dehors de la formation obligatoire, et s'inscrivent plutôt dans une logique d'alternance travail-études.

Les externats ouverts en inhalothérapie et en soins infirmiers ont connu une baisse marquée au courant des dernières années, suivant l'Effectif du Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) (MSSS 2018). Alors que 108 externes en inhalothérapie sont à l'emploi du réseau de la santé en 2009, ils et elles ne sont plus que 17 en 2017, pour une baisse de 84,3% sur 9 ans. Les externats en soins infirmiers passent de 219 à 72 au courant de la même période, pour une diminution de 67,1%. À l'évidence, les coupures successives survenues dans le RSSS se sont traduites par une diminution considérable de l'offre d'externats rémunérés dans ces deux domaines de formation.

3.4 - Effectif des externes en soins infirmiers et en inhalothérapie (2009-2017)



3.2.3 Des compensations financières en psychologie et en enseignement

Des sommes ont récemment été débloquées par Québec en vue d'accorder une compensation monétaire aux étudiant.e.s des domaines de la psychologie et de l'enseignement à l'occasion de leurs internats et de leurs stages finaux. Des négociations menées entre la Fédération interuniversitaire des doctorant.e.s en psychologie (FIDEP) et le MEES ont entraîné la création, en décembre 2016, de 200 bourses de 25 000\$ destinées aux internes en psychologie, une mesure dont le coût devrait avoisiner les 6,3M\$²⁶. Réagissant aux pressions exercées par différents acteurs et actrices du monde étudiant, Québec a également débloqué 15M\$ par année sur cinq ans en vue de compenser les bachelier.ère.s en enseignement à l'occasion de leur quatrième stage. Ces deux annonces représentent un effort annuel de 21,3M\$ en vue d'assurer la réalisation de stages rémunérés dans le secteur parapublic.

3.2.4 Les stages d'Hydro-Québec

Les stages rémunérés sont également une réalité des sociétés d'État. Suivant des documents obtenus auprès de la société d'État par l'entremise du droit d'accès à l'information, la société Hydro-Québec a employé 288 stagiaires et étudiant.e.s en 2017, cumulant une masse salariale de 3,8M\$. De ce

²⁶PC, « Rémunération : les doctorants de psychologie s'entendent avec Québec », La Presse, 21-12-16, en ligne : <http://www.lapresse.ca/actualites/sante/201612/21/01-5053477-remuneration-les-doctorants-en-psychologie-sentendent-avec-quebec.php> (consulté le 04-07-18).

nombre, 199 (69%) étaient des hommes et 89 (31%) des femmes. Nous reproduisons ici l'échelle salariale des stagiaires et des étudiant.e.s à l'emploi de la société d'État :

Échelon salarial	Scolarité complétée	Taux horaire
1	Cégep (1 an)	16,92 \$
2	Cégep (2 ans)	17,55 \$
3	Cégep (3 ans)	18,23 \$
4	Université (0,5 an)	18,36 \$
5	Université (1 an)	18,78 \$
6	Université (1,5 an)	19,37 \$
7	Université (2 ans)	19,92 \$
8	Université (2,5 ans)	20,51 \$
9	Université (3 ans)	21,15 \$
10	Université (3,5 ans)	22,12 \$
11	Université (4 ans)	23,05 \$
12	Université (4,5 ans)	23,73 \$
13	Université (5 ans)	24,32 \$
14	Université (5,5 ans)	25,42 \$
15	Université (6 ans)	26,48 \$

Les stagiaires d'Hydro-Québec bénéficient d'un traitement salarial plus avantageux que leurs vis-à-vis de la fonction publique. Le taux horaire d'un.e étudiant.e ou d'un.e stagiaire de la société d'État ayant réalisé deux années d'études postsecondaires s'élève à 17,55\$ en 2017, contre 14,23\$ chez les stagiaires de l'État. De même, le taux horaire d'un.e stagiaire ayant complété trois années d'études universitaires s'élève à 21,15\$ chez Hydro-Québec en 2017, contre 18,03\$ dans la fonction publique. Cet écart reflète une iniquité structurelle à l'avantage de secteurs d'emploi traditionnellement masculins.

3.3 Faits saillants : un fossé entre secteurs public et privé

Chaque année, l'État québécois engage des sommes considérables en vue d'assurer la réalisation de stages assortis d'une rémunération ou d'une compensation financière dans la fonction publique, dans

les sociétés d'État, dans le secteur parapublic et dans le secteur privé. Sans constituer un portrait exhaustif, le tableau ci-contre permet d'apprécier l'ampleur de l'effort consenti par Québec en vue d'assurer la réalisation de ces stages. Trois mesures annoncées dans le cadre de la Stratégie nationale de la main-d'œuvre 2018-2022 représentent ainsi de nouveaux investissements estimés à 99,3M\$ sur cinq ans (MTESS 2018). À ces sommes s'ajoutent une série d'investissements annuels estimés à 114,48M\$.

Tableau 3.3 - Soutiens de l'État québécois à la réalisation de stages compensés ou rémunérés		
Mesure	Période	Coût (M\$)
Coût sur cinq ans		
Bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	2018-2022	36,6
Projet pilote d'alternance étude-travail dans le secteur technique	2018-2022	7,3
Programme de formation de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT	2018-2022	55
Total		99,3
Coût annuel		
Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	2016	48,1
Stages et emplois étudiants de la fonction publique	2016-2017	37
Stages et emplois étudiants du secteur parapublic	2015-2016	4,6
Stages et emplois étudiants d'Hydro-Québec	2017	3,8
Compensation financière du stage IV en enseignement	2018-2019	15
Compensation financière de l'internat de psychologie	2018-2019	6,3
Total		116,4

Des investissements publics considérables assurent aujourd'hui la réalisation de stages assortis d'une rétribution financière, que cette dernière soit accordée sous la forme d'une rémunération ou d'une compensation. L'examen de différentes données gouvernementales révèle cependant l'existence d'un fossé entre le soutien octroyé aux stages de la fonction publique et du secteur privé. En effet, les stages rémunérés réalisés en entreprise font partie intégrante de la stratégie de développement économique du gouvernement québécois depuis le début des années 2000. Ces derniers sont appelés à se multiplier au

courant des prochaines années, bénéficiant de mesures gouvernementales visant à épauler le secteur privé dans l'actuel contexte de pénurie de main-d'œuvre. À l'évidence, le soutien accordé par l'État aux stages réalisés dans le secteur privé s'inscrit dans une vision intégrée et cohérente.

Un tel plan d'ensemble fait actuellement défaut s'agissant des stages rattachés aux différents réseaux de l'État. Les stages de la fonction publique connaissent un développement erratique depuis le début des années 2000, affichant même une tendance à la baisse depuis le début de la présente décennie. À l'instar des externats en inhalothérapie et en soins infirmiers, ces stages sont susceptibles de faire les frais d'objectifs conjoncturels de réduction des dépenses de l'État. Une logique du cas par cas prévaut autrement dans le secteur parapublic. L'octroi de compensations financières aux stagiaires de programmes spécifiques est ainsi intervenu en l'absence d'une réflexion de fond sur les conditions de réalisation des stages d'autres domaines. Hors du secteur privé, les stages demeurent à ce jour un angle mort de la politique gouvernementale.

PARTIE IV

LES STAGES UNIVERSITAIRES : PORTRAIT DÉMOGRAPHIQUE

Essentiellement descriptive, cette section établit un portrait statistique des stages réalisés dans le réseau universitaire québécois. Nous comblons ainsi un vide de taille, aucun portrait statistique fiable n'ayant jusqu'ici été réalisé à l'échelle de la province. Le Québec et le Canada accusent à ce chapitre un retard certain face à la France (Vourc'h 2015, 2016, 2017), à la Grande-Bretagne (Holford 2017), à l'Europe (CE 2012, 2013), à l'Australie (Oliver et *al.* 2016) ou aux États-Unis (Gardner 2011), où les stages sont l'objet d'analyses globales. Compte tenu de la multiplication des stages réalisés dans l'espace québécois, mais également du débat aujourd'hui soulevé autour des conditions matérielles des stagiaires, il serait d'intérêt public que des organismes comme Statistique Canada ou l'Institut de la statistique du Québec assurent la collecte et l'analyse de données portant sur ces activités de formation pratique. Le vide actuel est d'autant plus difficile à justifier que des enquêtes récurrentes sont consacrées aux apprentissages techniques (Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage 2009; Frank et Jovic 2017).

La présente section s'appuie sur des données obtenues auprès de 13 institutions universitaires²⁷ de la province par l'entremise de demandes effectuées en vertu de l'article 9 de la Loi sur l'accès aux renseignements des organismes publics et la protection des données personnelles²⁸. Suivant l'effectif de l'enseignement universitaire de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), ces institutions représentent 95,0% de la population universitaire de la province²⁹. Une base de données regroupant 98 524 stages

²⁷ Ces institutions sont : l'École de technologie supérieure, l'École des hautes études commerciales, l'École polytechnique, l'Université Concordia, l'Université Laval, l'Université McGill, l'Université de Montréal, l'Université de Sherbrooke, l'Université du Québec à Chicoutimi, l'Université du Québec à Montréal, l'Université du Québec à Rimouski, l'Université du Québec à Trois-Rivières et l'Université du Québec en Outaouais. L'Université Bishop et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue n'ont pas donné suite à nos requêtes, tandis que l'École nationale d'administration publique, la Télé-Université et l'Institut national de recherche scientifique n'ont pas été sollicités.

²⁸ Ces demandes ont été transmises aux administratrices et administrateurs des institutions concernées entre janvier et avril 2018. Dans chaque cas, nous avons requis une liste de l'ensemble des cours crédités par l'institution impliquant la réalisation d'un stage lors des sessions d'automne 2016, d'hiver 2017 et d'été 2017. Nous avons également requis une liste des programmes d'études dans le cadre desquels ces stages avaient été effectués, de même qu'une liste des écoles ou facultés auxquelles ces programmes étaient rattachés. Nous avons également requis le nombre total d'étudiant.e.s ayant participé à chacun des cours identifiés, de même que le nombre d'étudiant.e.s de genre féminin et de genre masculin ayant pris part à chacun d'entre eux.

²⁹ Institut de la statistique du Québec, « Effectif à l'enseignement universitaire selon diverses variables, au trimestre d'automne, Québec », mise à jour le 07-08-17, en ligne :

effectués sur une période d'un an, de l'automne 2016 à l'été 2017, a été constituée à partir des données obtenues. Les données portent spécifiquement sur les stages réalisés, et non sur le nombre de personnes ayant effectué des stages. Un.e étudiant.e est ainsi susceptible d'avoir accompli plusieurs stages au cours d'une même année, comme c'est par exemple le cas des doctorant.e.s en médecine.

Les données compilées excluent les stagiaires postdoctoraux, dont les médecins résident.e.s. Elles sont ventilées suivant l'institution d'enseignement ayant assuré l'encadrement des stages répertoriés, le genre des stagiaires^{30 31}, le type de programme où les stages ont été réalisés, leur secteur d'activité³², de même que leur cycle d'études. Les stages ne sont pas ventilés en fonction de leur rémunération, exception faite de l'Université de Sherbrooke. La rémunération des stages encadrés par cette institution fera l'objet d'une étude de cas dans la section suivante.

4.1 Les universités

À l'image de sa population étudiante, les activités de stage répertoriées sont inégalement réparties entre les différentes institutions du réseau universitaire québécois. Un peu plus de la moitié d'entre elles (53,7%) sont rattachées à des institutions d'enseignement situées à Montréal, contre 46,3% qui sont rattachées à des universités situées ailleurs en province. Les universités à charte³³ concentrent les trois quarts (74,8%, n=73 714) d'entre elles, près d'un cinquième sont rattachées au réseau des Universités du Québec³⁴ (18,1%, n=17 879) tandis que 7,0% d'entre elles sont réalisés au sein d'écoles commerciales et techniques³⁵. Fait notable, les universités à charte assurent la réalisation de davantage

http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERR5ZHIN34129296619835oR86h&p_lang=1&p_m_o=MEES&p_id_ss_domn=825&p_id_raprt=3419 (consulté le 17-07-18)

³⁰ L'ensemble des demandes d'accès à l'information adressées aux institutions requéraient que les données transmises soient ventilées en fonction du genre des étudiant.e.s. Trois institutions ont toutefois été incapables de nous fournir cette précision sur leur population étudiante. Il s'agit de l'École de technologies supérieures, de l'Université du Québec à Rimouski et de l'Université du Québec à Trois-Rivières. La composition de genre des stagiaires de ces universités a été estimée à partir de la base de données de l'effectif universitaire de l'ISQ. Ces données ont été pondérées en regard de la composition de genre de la population étudiante (année 2015-2016) de chacun des programmes où des stages avaient été répertoriés.

³¹ Nous n'avons pas requis de données qui tiendraient compte des étudiant.e.s qui auraient une identité de genre non binaire. Il s'agit d'un angle mort de notre travail. Nous doutons par ailleurs que de telles données soient systématiquement compilées par les acteurs institutionnels.

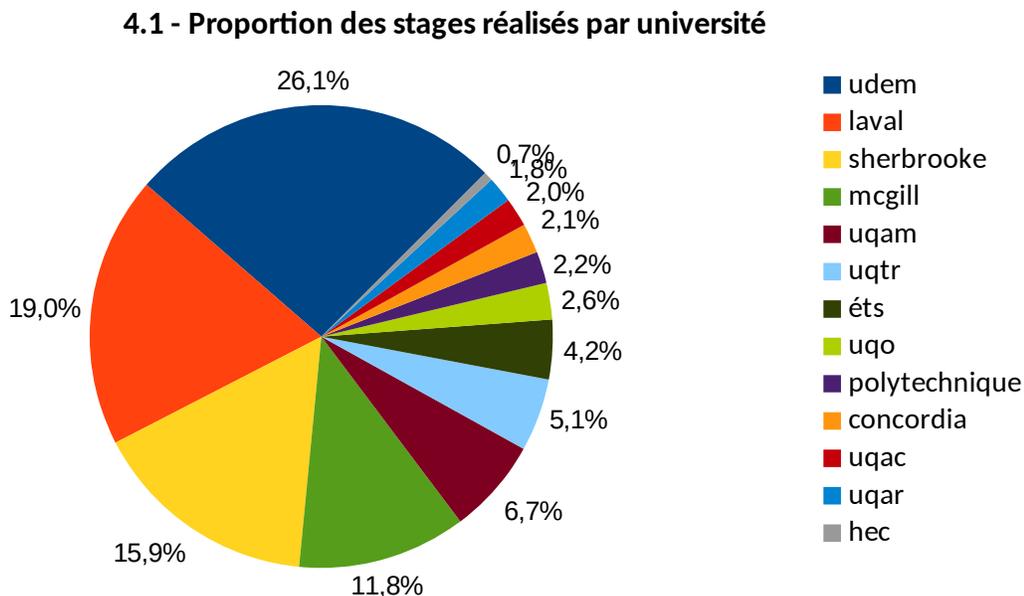
³² Sur la base des informations qui nous ont été fournies sur les programmes dans le cadre desquels les stages ont été réalisés, l'ensemble des stages ont été associés à l'un des dix secteurs suivants : le secteur de la santé, le secteur de la médecine, le secteur de l'éducation, le secteur des sciences humaines, le secteur du génie, le secteur de la gestion, le secteur des sciences, le secteur du droit, le secteur des communications et le secteur des lettres, des arts et du design.

³³ L'Université de Montréal (UdeM), l'Université Laval, l'Université de Sherbrooke (UdeS), l'Université McGill et l'Université Concordia.

³⁴ L'Université du Québec à Montréal (UQÀM), l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) et l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC).

³⁵ L'École polytechnique, l'École de technologies supérieures (ÉTS) et l'École des Hautes études commerciales (HEC).

d'activités de stage que ne le laisserait présager leur poids démographique, qui s'élevait à 63,7% de la population étudiante des 13 institutions considérées pour l'année 2015-2016. Cet écart apparent peut être attribué à la présence de facultés de médecine au sein des universités de Sherbrooke, de Montréal, McGill et Laval, les étudiant.e.s réalisant de nombreux externats au cours de leur formation médicale de 1^{er} cycle.



4.2 Les cycles d'études

Les activités de stage sont largement concentrées au 1^{er} cycle du réseau universitaire. 87,2% (n=85 928) sont effectuées dans le cadre de programmes de 1^{er} cycle, 11,2% (n=11 039) dans le cadre de programmes de 2^e cycle et 1,6% (n=1 557) dans le cadre de programmes de 3^e cycle. À noter que 85,1% (n=1 325) des stages répertoriés au 3^e cycle sont effectués dans le cadre des programmes de psychologie. À titre comparatif, les étudiant.e.s de 1^{er} cycle comptent pour 77,0% de la population étudiante de 13 institutions sondées, contre 17,7% pour les étudiant.e.s de deuxième cycle et 5,3% pour les étudiant.e.s de 3^e cycle³⁶.

³⁶ Ne disposant pas des données de la population étudiante pour la période 2016-2017, nous avons effectué la moyenne sur dix ans de la population étudiante de chacun des cycles pour l'ensemble des institutions considérées.

4.3 Les disciplines d'étude

Les données compilées ont été agrégées par disciplines d'étude³⁷. Nos résultats confirment le caractère très hétérogène des activités de stage réalisées dans le réseau universitaire, mais montrent aussi qu'elles s'avèrent concentrées dans un nombre limité de disciplines. Les stages répertoriés peuvent être rattachés à plus de 200 disciplines différentes³⁸. Il appert toutefois qu'une faible proportion de programmes concentrent une grande proportion d'activités de stage. Les sept disciplines les plus peuplées³⁹ concentrent ainsi plus de 50% (n=49 731) des stages répertoriés, tandis que 90% de l'échantillon (n=88 677) est concentré au sein de 60 disciplines. À titre indicatif, 22 disciplines comprennent plus de 1 000 stages, 12 en comprennent moins de 1 000 mais plus de 500 tandis que 42 en comprennent moins de 500 mais plus de 100. Une liste des 60 disciplines qui comprennent le plus de stages a été renvoyée en annexe de ce document.

4.4 Les secteurs de stage

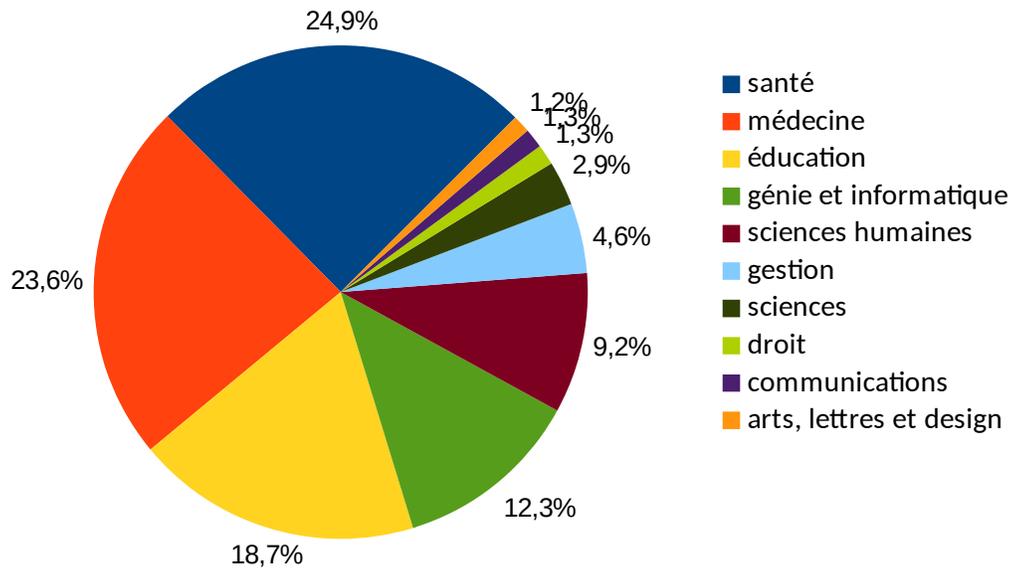
L'ensemble des stages répertoriés ont été regroupés en dix secteurs distincts. Il s'agit des secteurs de la santé (24,9%, n=24 451), de la médecine (23,6%, n=23 241), de l'éducation (18,7%, n=18 405), du génie et de l'informatique (12,3%, n=12 084), des sciences humaines (9,2%, n=9 044) de la gestion (4,6%, n=4 494), des sciences (2,9%, n=2 872), du droit (1,3%, n=1 312), des communications (1,3%, n=1 264) et des arts, lettres et design (1,2%, n=1 131). Compte tenu de leur poids considérable dans la population et de la nature particulière de leur formation, une catégorie distincte a été créée pour le secteur de la médecine. À l'évidence, la majorité des stages répertoriés sont voués à former les futures travailleuses et travailleurs du secteur parapublic, particulièrement des réseaux de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux, ici concentrés dans le secteur des sciences humaines.

³⁷ Cette tâche a cependant été compliquée par la variété des appellations retenues d'une institution à l'autre pour désigner des programmes identiques ou semblables, de même que par le caractère inégal, souvent parcellaire, des informations partagées par différentes administrations universitaires. S'il a été possible d'accoler une étiquette de programme à la majorité des activités de stage répertoriées, leur identification a toutefois posé problème pour certains stages, notamment dans les secteurs du génie et de la gestion.

³⁸ Compte tenu de la qualité inégale des données qui nous ont été transmises par différentes administrations universitaires, ce compte ne saurait être exhaustif.

³⁹ Ces programmes sont, dans l'ordre : médecine, sciences infirmières, enseignement préscolaire et primaire, pharmacie et pharmacologie, enseignement secondaire, travail social et psychoéducation.

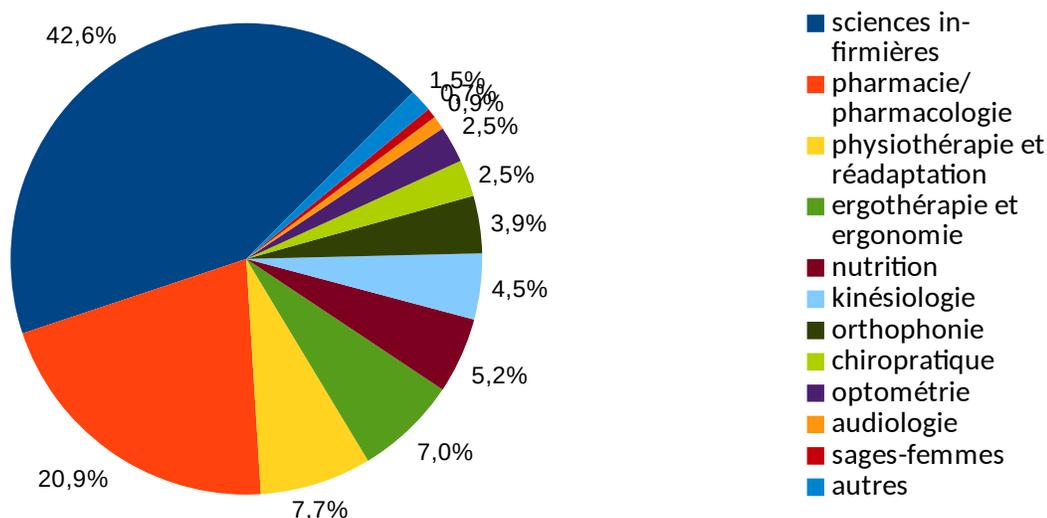
4.2 - Proportion des stages effectués dans différents secteurs d'étude



4.4.1 Le secteur de la santé

L'essentiel des stages du secteur de la santé (98,9%) sont rattachés à 11 programmes, soit ceux de sciences infirmières (42,6%, n=10 468), de pharmacie et de pharmacologie (20,9%, n=5 126), de physiothérapie et de réadaptation (7,7%, n=1 882), d'ergonomie et d'ergothérapie (7,0%, n=1 722), de nutrition (5,2%, n=1 277), de kinésiologie (4,5%, n=1 111), d'orthophonie (3,9%, n=970), de chiropratique (2,5%, n=618), d'optométrie (2,5%, n=613), d'audiologie (0,9%, n=230) et d'études sages-femmes (0,7%, n=168). Tous cycles confondus, les programmes de soins infirmiers regroupent 10,6% du total des stages répertoriés à l'échelle de la province. Il s'agit des programmes comportant le plus de stages dans le secteur de la santé, et des seconds en importance à l'échelle de la province après le doctorat en médecine.

4.3 - Disciplines du secteur de la santé



4.4.2 Le secteur de la médecine

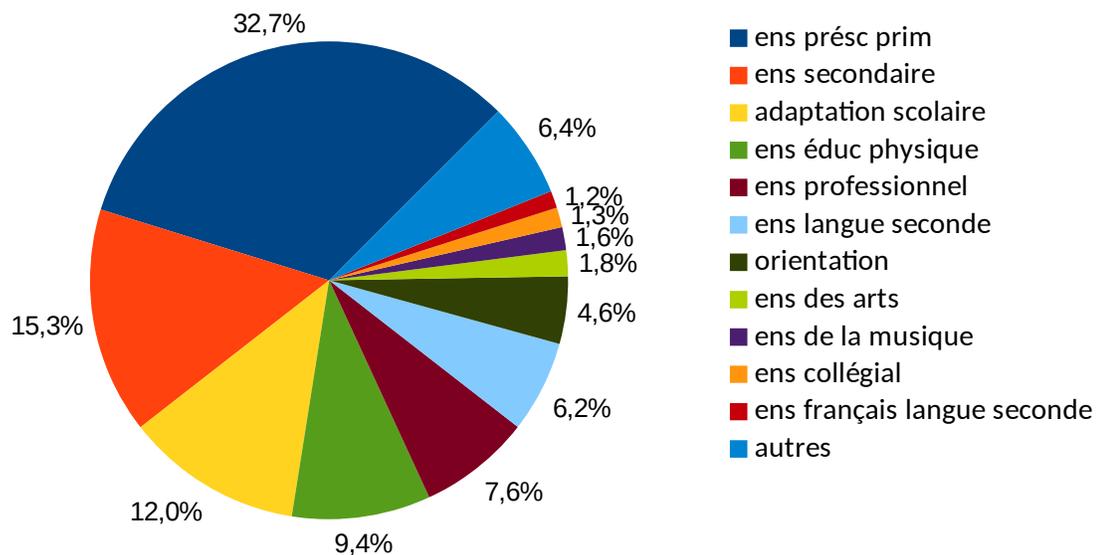
Compte tenu de leur poids considérable dans l'échantillon, une catégorie distincte a été créée pour le secteur de la médecine. Ce dernier regroupe les stages et les externats des étudiant.e.s au doctorat en médecine (n=20 746), les étudiant.e.s en médecine vétérinaire (n=2 092) de même que les étudiant.e.s en médecine dentaire (n=309). Rappelons que le poids considérable du programme de médecine, qui compte à lui seul pour 21,2% de l'échantillon total, n'est pas une mesure du nombre d'étudiant.e.s inscrit.e.s à ce programme, pas plus que du nombre d'heures de stage effectué.e.s par ces dernières et ces derniers. À titre indicatif, l'effectif des étudiant.e.s en médecine s'élevait à 4 101 en 2015-2016, suivant les données de l'ISQ, plus de deux fois moins que les étudiant.e.s des programmes de soins infirmiers dont l'effectif était alors évalué à 9 131. Ce grand nombre de stages reflète le rôle considérable que joue la présence en milieu hospitalier dans le cursus médical, où les étudiant.e.s nouent un premier contact avec de nombreuses spécialités de la profession médicale.

4.4.3 Le secteur de l'éducation

L'essentiel des stages répertoriés dans le secteur de l'éducation (93,6%) sont associés aux programmes d'enseignement préscolaire primaire (32,7%, n=6 022), d'enseignement secondaire

(15,3%, n=2 822), d'adaptation scolaire (12,0%, n=2 205), d'éducation physique (9,4%, n=1 725), d'enseignement professionnel (7,6%, n=1 402), d'enseignement de l'anglais langue seconde (6,2%, n=1 144), d'orientation (4,6%, n=840), d'enseignement des arts (1,8%, n=323), d'enseignement de la musique (1,6%, n=287), d'enseignement collégial (1,3%, n=246) et d'enseignement du français langue seconde (1,2%, n=216).

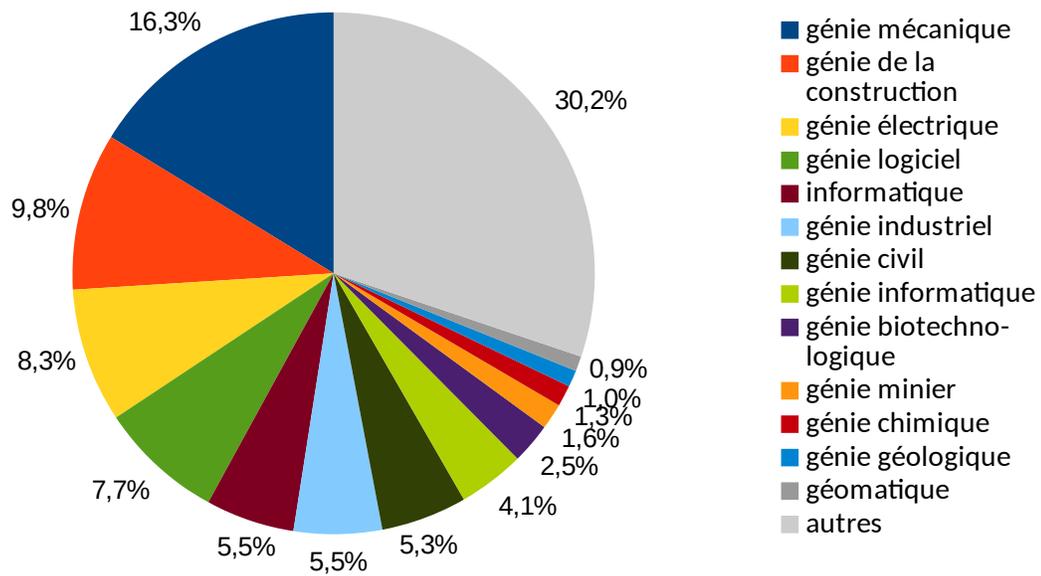
4.4 - Disciplines du secteur de l'éducation



4.4.4 Le secteur du génie et de l'informatique

Dans le secteur du génie et de l'informatique, les stages sont principalement effectués dans les programmes de génie mécanique (16,3%, n=1 964), de génie de la construction (9,8%, n=1 179), de génie électrique (8,3%, n=1 005), de génie logiciel (7,7%, n=932), d'informatique (5,5%, n=664), de génie industriel (5,5%, n=660), de génie civil (5,3%, n=643), de génie informatique (4,1%, n=497), de génie biotechnologique (2,5%, n=306), de génie minier (1,6%, n=193), de génie géologique (1,3%, n=124) et de géomatique (0,9%, n=112). L'imprécision des données obtenues auprès de certaines institutions rend malheureusement difficile de rattacher de nombreux stages du domaine du génie à un programme précis.

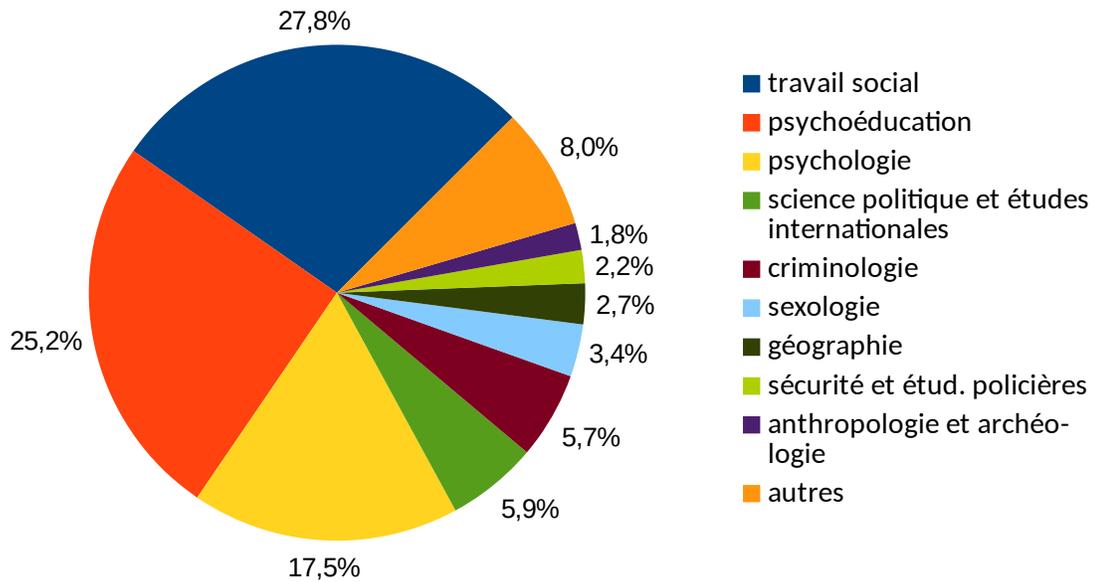
4.5 - Disciplines du secteur du génie et de l'informatique



4.4.5 Le secteur des sciences humaines

Rattachés au domaine du *care*, les programmes de travail social (27,8%, n=2 515), de psychoéducation (25,2%, n=2 276) et de psychologie (17,5%, n=1 579) regroupent plus de 70% des stages du secteur des sciences humaines. Un nombre important de stages sont également réalisés dans les programmes de science politique et d'études internationales (5,9%, n=5375), de criminologie (5,7%, n=511), de sexologie (3,4%, n=310), de géographie (2,7%, n=241), de sécurité et d'études policières (2,2%, n=195) et d'archéologie et d'anthropologie (1,8%, n=160).

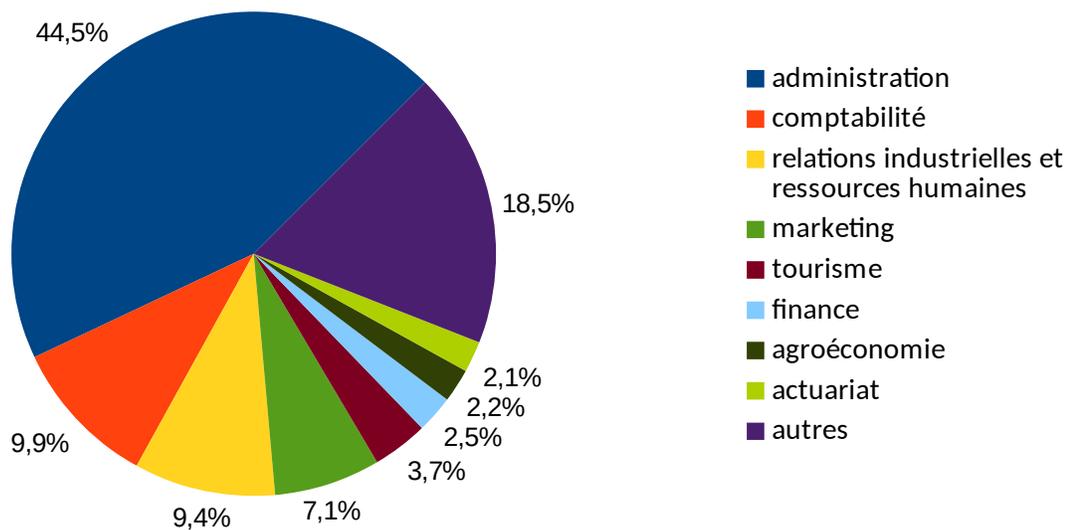
4-6 - Disciplines du secteur des sciences humaines



4.4.6 Le secteur de la gestion

Le plus clair des stages du secteur de la gestion sont rattachés au domaine général de l'administration (44,5%, n=2 001), aux programmes de comptabilité (9,9%, n=447), de relations industrielles et de ressources humaines (9,4%, n=424), de marketing (7,1%, n=319), de tourisme (3,7%, n=167), de finance (2,5%, n=112), d'agroéconomie (2,2%, n=101) et d'actuariat (2,1%, n=93).

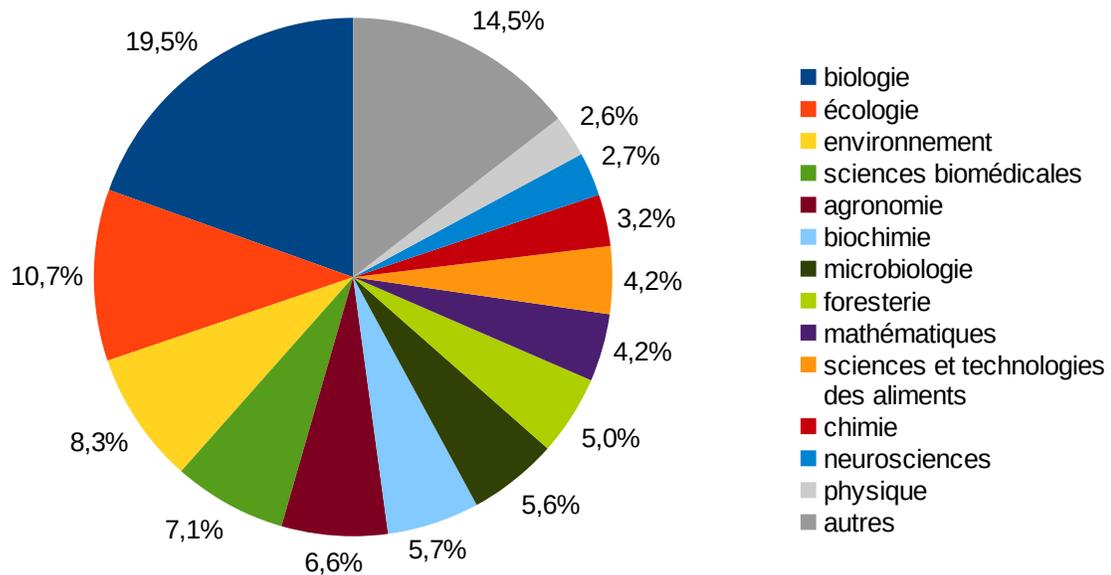
4.7 - Disciplines du secteur de la gestion



4.4.7 Le secteur des sciences

La majorité des stages du secteur des sciences sont rattachés aux programmes de biologie (19,5%, n=561), d'écologie (10,7%, n=307), d'environnement (8,3%, n=237), de sciences biomédicales (7,1%, n=203), d'agronomie (6,6%, n=190), de biochimie (5,7%, n=165), de microbiologie (5,6%, n=161), de foresterie (5,0%, n=143), de mathématiques (4,2%, n=121), de sciences et technologies des aliments (4,2%, n=121), de chimie (3,2%, n=93), de neurosciences (2,7%, n=78) et de physique (2,6%, n=75).

Programmes du secteur des sciences



4.4.8 Les secteurs du droit, des communications et des arts, des lettres et du design

Constitué d'un programme unique, le secteur du droit regroupe 1 312 stages et représente 1,3% de l'échantillon total. Le secteur des communications englobe des programmes axés sur le développement de compétences dans les champs des relations publiques, de la production audiovisuelle, de la publicité, du journalisme et de la rédaction. La diversité de la structure des programmes et de leurs appellations entre les institutions rend toutefois hasardeuse l'élaboration d'un portrait différencié par programmes. Les 1 264 stages répertoriés dans ce secteur représentent 1,3% de l'échantillon total.

Le secteur des arts, des lettres et du design regroupe de nombreux programmes où la réalisation de stages est peu fréquente. Seuls les programmes d'art thérapie (n=199), de traduction (n=177), de musicothérapie (n=66) et de muséologie (n=58) enregistrent la réalisation de plus de 50 stages au courant de l'année 2016-2017. On dénombre plus généralement 383 stages dans les programmes du secteur des arts, 380 stages dans les programmes du secteur des lettres et 360 stages dans les programmes du secteur du design, soit 1,2% de l'échantillon total.

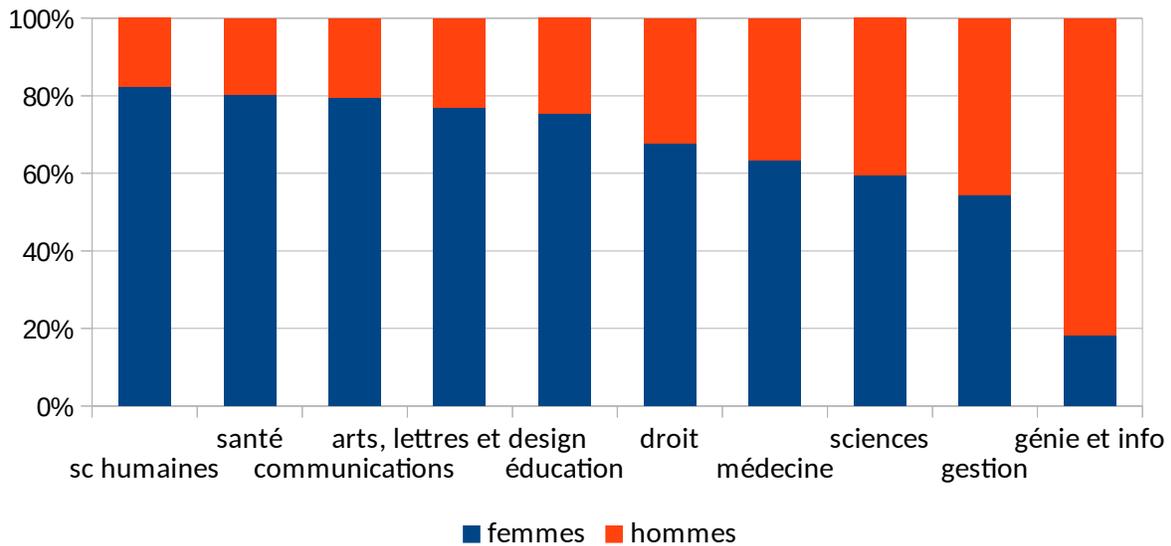
4.5 La composition de genre

En 2016-2017, 66,0% des stages du réseau universitaire (n=64 990), près des deux tiers, sont réalisés par des femmes. Cette proportion est significativement plus élevée que ne l'est le poids des femmes dans la population étudiante, estimé à 57,4%⁴⁰ à partir des données de l'ISQ. De ces résultats, il est possible de conclure que les stages sont concentrés dans des programmes où les femmes sont surreprésentées par rapport à leur poids dans la population étudiante. Concordant avec des études menées en contexte américain et européen (Gardner 2011; CE 2013), ces résultats n'ont rien de surprenant.

Ainsi que nous l'appréhendons, la composition de genre varie considérablement d'un secteur de stage à l'autre. La proportion de femmes est supérieure à la moyenne dans les secteurs des sciences humaines (82,3%), de la santé (80,4%), des communications (79,7%), des arts, des lettres et du design (77,0%), de l'éducation (75,4%) et du droit (67,8%). Moins nombreuses, les femmes demeurent majoritaires dans les secteurs de la médecine (63,5%), des sciences (59,4%) et de la gestion (54,3%). Ces dernières sont uniquement (et très largement!) minoritaires dans le secteur du génie et de l'informatique, où elles n'effectuent que 18,3% des stages répertoriés en 2016-2017. Notons que les femmes sont largement surreprésentées dans les domaines liés aux soins aux personnes, dits domaines du *care*. Il s'agit des secteurs des sciences humaines, de la santé et de l'éducation. La majorité de ces programmes préparent les stagiaires à intégrer le secteur parapublic, soit les réseaux de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux.

⁴⁰ Nous n'avons pas à notre disposition de données globales sur la fréquentation universitaire pour la période allant de l'automne 2016 à l'été 2017. En l'occurrence, il ne nous est pas possible de donner une mesure exacte de l'écart qui prévaut entre le poids des femmes dans la population étudiante générale et dans la composition des activités de stage des 13 institutions sondées. La proportion de 57,4% correspond à la moyenne des femmes dans la population des 13 institutions sondées pour la période de dix ans qui s'étend de l'année 2006-2007 à l'année 2015-2016.

4.9 - Composition de genre des secteurs de stage du réseau universitaire (2016-2017)



4.6 Faits saillants

Une collecte de données effectuée auprès de 13 institutions universitaires a permis de dégager un premier portrait d'ensemble des stages réalisés par les étudiant.e.s du réseau universitaire québécois. Les données analysées portent sur 98 524 stages réalisés sur une période d'une année, qui s'étend de l'automne 2016 à l'été 2017.

Dans le réseau universitaire québécois, les stages sont avant tout une réalité des programmes de premier cycle, qui concentrent 87,2% des stages répertoriés. 11,2% des stages répertoriés sont réalisés dans le cadre de programmes de deuxième cycle, et 1,6% dans le cadre de programmes doctoraux de troisième cycle.

La majorité des stages répertoriés sont voués à former les futur.e.s employé.e.s du secteur parapublic, particulièrement du réseau la Santé et des Services sociaux (RSSS). À elles et à eux seul.e.s, les étudiant.e.s des secteurs de la santé et de la médecine regroupent 48,5% des stages répertoriés. Majoritairement composé.e.s d'intervenant.e.s des professions psychosociales, le secteur des sciences humaines compte 9,2% des stages répertoriés, une proportion qui s'élève à 18,7% s'agissant du secteur de l'éducation.

Rattachés à plus de 200 disciplines, les stages du réseau universitaire présentent un caractère on

ne peut plus hétérogène. La majorité d'entre eux sont toutefois réalisés dans un nombre restreint de disciplines. Les sept disciplines les plus peuplées concentrent ainsi 50% des stages répertoriés⁴¹, tandis que 90% d'entre eux sont concentrés dans les 53 disciplines les plus peuplées.

Les femmes sont significativement plus nombreuses à effectuer des stages que ne le laisserait présager leur poids dans la population étudiante, estimé à 57,4%⁴². En 2016-2017, 66,0% des stages réalisés dans le réseau universitaire l'ont ainsi été par des femmes. Ces dernières occupent le poids le plus important dans les secteurs des sciences humaines (82,3%) et de la santé (80,4%), et sont moins représentées dans les secteurs de la gestion, où elles demeurent toutefois majoritaires (54,3%), et du génie, où elles réalisent moins du cinquième (18,3%) des stages répertoriés.

⁴¹ La médecine, les sciences infirmières, l'enseignement préscolaire et primaire, la pharmacologie, l'enseignement secondaire, le travail social et la psychoéducation.

⁴² Il s'agit de la proportion de femmes dans l'ensemble des institutions auprès desquelles la collecte de données a été effectuée, ce pour l'année 2015-2016. Les données de l'année 2016-2017 ne sont pas encore en accès libre sur le site de l'Institut de la statistique du Québec.

PARTIE V

LES CONDITIONS DE VIE DES ÉTUDIANT.E.S STAGIAIRES

La présente partie est consacrée aux effets de la réalisation de stages non rémunérés sur la situation financière, les conditions de vie et le sentiment de bien-être des étudiant.e.s universitaires. Plusieurs des analyses qui y sont proposées mobilisent les résultats d'une enquête réalisée en 2017 par le Comité pour la rémunération des internats et des stages de l'Université du Québec en Outaouais (CRIS-UQO)^{43 44}.

Au total, 664 étudiant.e.s ont répondu à l'enquête. Le sondage a été complété, dans une large proportion, par des étudiant.e.s de l'UQO (61,9% des répondant.e.s). Vient ensuite l'UQAM, qui regroupe 14,6% des sondé.e.s. L'enquête a essentiellement touché des étudiant.e.s en sciences de l'éducation (37,4% des sondé.e.s), en travail social (23,6% des sondé.e.s), en sciences infirmières (16,4% des sondé.e.s) et en psychoéducation (10,6% des sondé.e.s), soit quatre programmes traditionnellement féminins. C'est sans doute ce qui explique que l'écrasante majorité des répondant.e.s (87,1%) soient des femmes. Soulignons que 20% de l'échantillon est composé de parents étudiants. Or, ces étudiant.e.s ont un mode de vie et des besoins bien différents de ceux de leurs homologues. Ils sont également plus à risque de tomber dans la précarité.

Ceci étant dit, bien qu'il se révèle très utile pour comprendre la situation des étudiant.e.s stagiaires, le sondage du CRIS-UQO est à manier avec précautions. Ainsi, le fait que les répondant.e.s soient peu nombreux.euses, qu'ils et elles proviennent majoritairement d'une seule université, et qu'ils et elles soient essentiellement inscrit.e.s dans quatre domaines d'études pose un problème de représentativité. En ce sens, nos résultats supportent peu la généralisation. C'est pourquoi, pour

⁴³ Le comité CRIS-UQO est fondé en janvier 2017 par des étudiant.e.s de la région de l'Outaouais. Indépendant et autogéré, ce comité cherche à éduquer et à mobiliser la population étudiante en vue de la rémunération de l'ensemble des stages réalisés à tous les niveaux d'étude. Le comité fait maintenant partie de la Coalition outaouaise pour la rémunération des stages.

⁴⁴ L'objectif du sondage était de mieux comprendre la situation et les conditions de vie des étudiant.e.s stagiaires. Le sondage comprenait des questions à choix unique et à choix multiples, mais également plusieurs questions ouvertes, qui offraient aux répondant.e.s une grande liberté d'expression. Le formulaire du sondage était disponible en ligne du 4 avril au 30 mai 2017. Les étudiant.e.s ont également eu la possibilité de remplir le formulaire à l'UQO, lors de la tenue de deux kiosques.

contrebalancer les limites du sondage, et pour lui donner plus de profondeur, nous avons complété ses données avec les résultats d'autres enquêtes sur la situation étudiante.

La présente partie est divisée en quatre sections. Dans la première, nous brosons un portrait de la condition étudiante en nous attardant tout particulièrement sur leurs sources de revenus et leurs dépenses. Ensuite, nous analysons les impacts négatifs des stages non rémunérés sur la situation économique et sociale des étudiant.e.s. Dans un troisième temps, nous nous attardons sur les conséquences des stages non rémunérés sur le bien-être et la santé physique et mentale des stagiaires. Nous terminerons en abordant la question de la reconnaissance du travail étudiant.

5.1 La situation étudiante : sources de revenus et dépenses

5.1.1 Les sources de revenu ds s étudiant.e.s

Pour mieux comprendre les conditions de vie des étudiant.e.s, il est nécessaire d'appréhender leurs principales sources de revenu. Selon nos données, les trois premières sources de revenus des étudiant.e.s sont ainsi : l'emploi, le soutien du réseau familial et les prêts et bourses universitaires (aide financière aux études, bourses d'excellence, bourses des organismes subventionnaires, etc.)⁴⁵. En outre, lorsque l'on regarde de plus près, on remarque que deux groupes se dessinent : les étudiant.e.s sans enfants à charge (80% de l'échantillon) et les parents étudiants (20% de l'échantillon). S'il n'y a pas de changement chez les étudiant.e.s sans enfants à charge, les principales sources de revenu des parents étudiants deviennent, dans l'ordre : les revenus d'emploi, les prêts et bourses de l'AFE (et les autres bourses) et le soutien du ou de la conjoint.e⁴⁶.

⁴⁵ Ces résultats concordent avec ceux d'autres études. Dans l'enquête réalisée par Guillaume Houle pour la FEUQ, 55% des revenus des étudiant.e.s de premier cycle (inscrit.e.s à temps plein) sont reliés à l'emploi, 22% proviennent de contributions parentales et 18% des prêts et bourses de l'AFE (Houle 2009 : 42). Chez les étudiant.e.s de premier cycle inscrit.e.s à temps partiel, la triade reste présente. Toutefois, elle est désormais largement déséquilibrée en faveur de l'emploi, source de 83% du financement étudiant. Suivent les contributions parentales (7% des revenus) et les prêts et bourses de l'AFE (5% des revenus).

⁴⁶ Selon nos données, les parents étudiants sont beaucoup moins soutenus par leur parenté que les autres étudiant.e.s (12% contre 53,4%), notamment parce qu'ils sont indépendants et ont quitté le cocon familial. En outre, concernant les revenus d'emploi, on note que les parents étudiants travaillent moins que les autres (57,1% contre 72,2%). De plus, si les parents étudiants sont moins nombreux à occuper un emploi, ils ont davantage accès aux prêts et bourses de l'AFE et d'autres organismes (44,4% contre 36%). Ils bénéficient aussi plus souvent du soutien de leurs conjoint.e.s (33,8% contre 14,3%), qui vient remplacer la parenté dans leurs principales sources de financement.

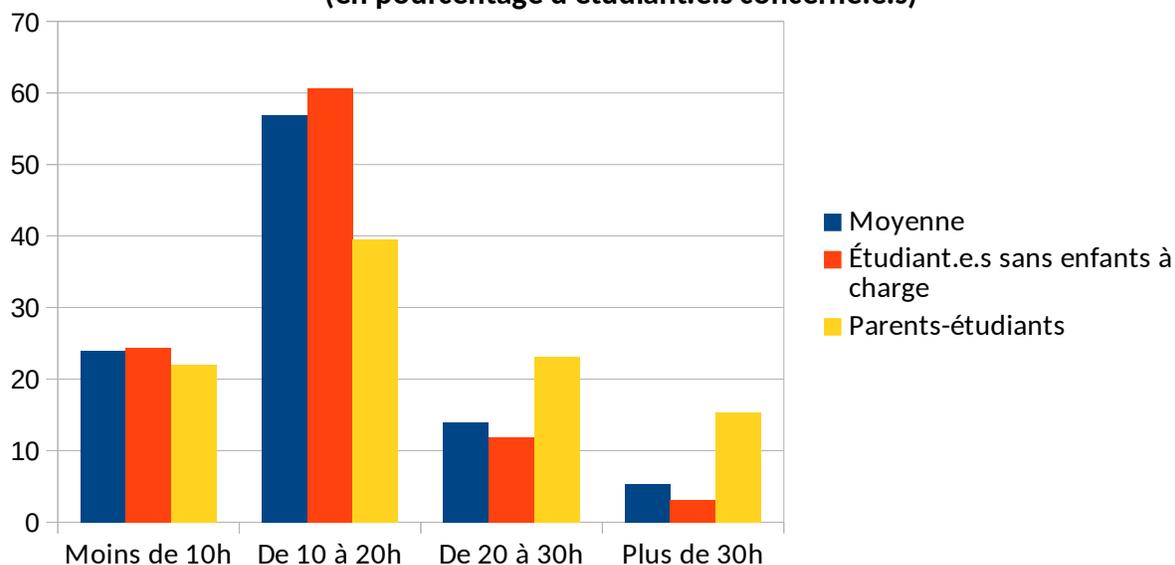
	Moyenne générale	Étudiant.e.s sans enfants à charge	Parents étudiants
Appui financier de la parenté (parents, fratrie, oncles, tantes, grands-parents, etc.)	45%	53,4%	12%
Aide financière aux études (prêts et bourses) et autres organismes (bourses d'excellence, bourses des organismes subventionnaires, etc.)	37,7%	36%	44,4%
Aide financière du ou de la conjoint.e	18,3%	14,3%	33,8%
Revenu d'emploi	69,2%	72,2%	57,1%
Revenu tiré d'un stage rémunéré	2,9%	2,3%	3,8%
Prêts privés, carte et marge de crédit	2,7%	2,1%	5,3%
Économies personnelles	1,7%	1,5%	2,2%
Autres et inconnus	1%	1,1%	1,4%

Source : sondage du CRIS-UQO. La question relative aux sources de financement était à choix multiples. Il n'est donc pas rare d'avoir plusieurs réponses par étudiant.e.s.

Chez tous les étudiant.e.s, les revenus d'emploi constituent le base du financement : alors que 78% des sondé.e.s déclarent occuper un emploi, le travail est une réalité de la vie quotidienne de la majorité des étudiant.e.s. Ainsi, une vaste proportion des répondant.e.s de notre échantillon (76,1%) travaillent plus de 10 heures par semaine et 42,6% travaillent plus de 15 heures par semaine⁴⁷. On observe toutefois une différence entre les étudiant.e.s sans enfants à charge et les parents-étudiants, qui font plus d'heures que leurs homologues. Effectivement, 38,5% des parents étudiants travaillent plus de 20 heures par semaine, alors que c'est le cas de seulement 14,9% des étudiant.e.s sans enfants à charge.

⁴⁷ Nos résultats sont légèrement en deçà de ceux d'autres études. Ainsi, dans son enquête sur le Cégep Édouard-MontPetit, Alexanne Léveillé indique que les étudiant.e.s travaillent en moyenne 18 heures par semaine (Léveillé 2018 : 15). De même, l'étude produite pour la FEUQ révèle que la moitié des étudiant.e.s travaillent au moins 16 heures par semaine, et un quart, au moins 24 heures par semaine (Houle 2009 : 37).

5.1 - Nombre d'heures travaillées par les étudiant.e.s par semaine (en pourcentage d'étudiant.e.s concerné.e.s)



Source : sondage du CRIS-UQO

Pour bien mesurer la place du travail dans la vie étudiante, il faut savoir que ce dernier est devenu, au fil des années, une norme plutôt qu'une exception. Effectivement, en 1976, seulement 25% des étudiant.e.s occupaient un emploi (Houle 2009 : 38). Le travail étudiant est donc devenu une nécessité. Dans ces conditions, on comprend que concilier emploi et études peut engendrer du stress, d'autant plus lorsque le stage entre en jeu. En outre, le risque de basculer dans la précarité est réel (en cas de perte d'emploi ou de réduction de ses heures par exemple), dans un contexte où la situation financière étudiante est déjà loin d'être confortable.

5.1.2 Budgets serrés et précarité

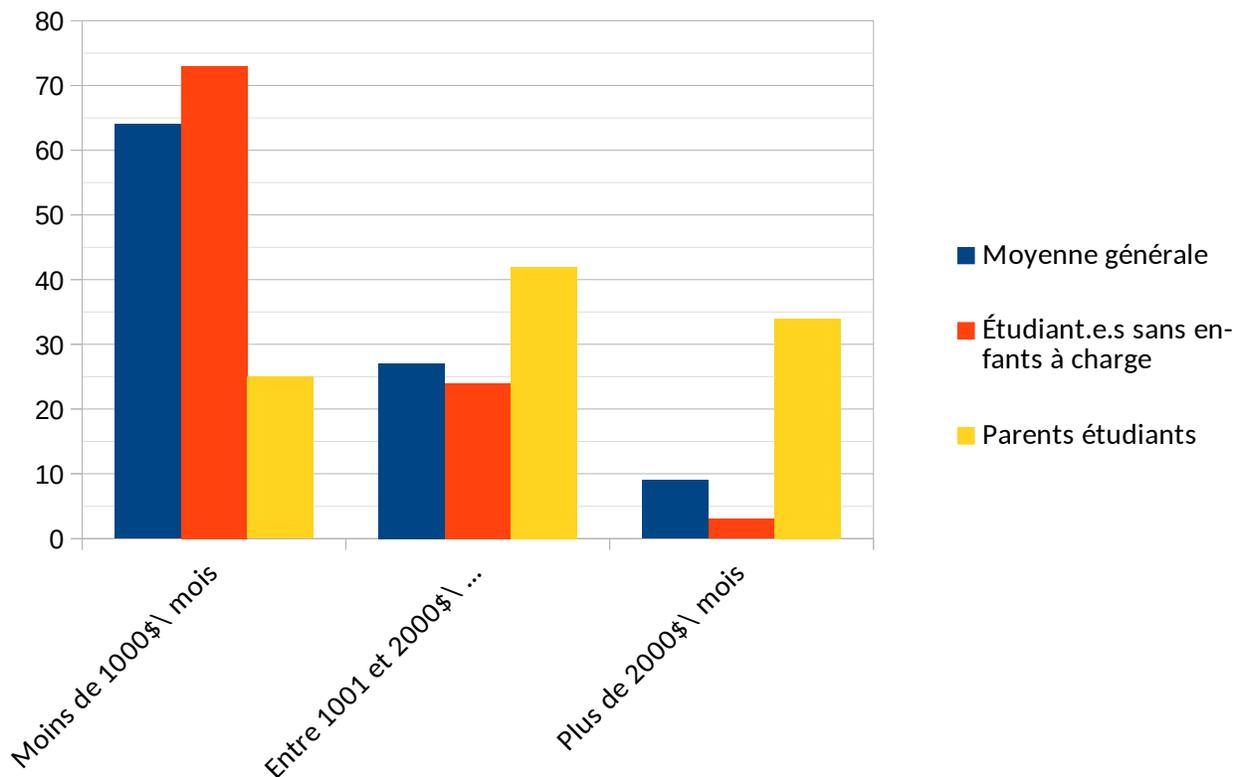
La majorité des répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO (62,4%) vivent avec moins de 1000\$ par mois, ce qui les classe sous le seuil de pauvreté⁴⁸. Cette somme s'accorde avec celle annoncée par la FEUQ. En 2009, selon leur étude, la moitié des étudiant.e.s se débrouillait avec moins de 12 200\$ par an, soit à peine plus de 1000\$ par mois (Houle 2009 : 44). En outre, toujours d'après la FEUQ, la

⁴⁸ Hurteau, P., (2018), « Le revenu viable : indicateur de sortie de pauvreté en 2018. Des données pour différentes localités du Québec », IRIS, Note socioéconomique : 1-11. Dans le tableau 2 (page 4), selon la mesure du panier de consommation (MPC), il faut, pour une personne seule, un peu plus de 18 000\$ par an pour sortir du seuil des faibles revenus. En outre, pour vivre dans un certain confort, l'auteur indique qu'une personne seule devrait avoir un revenu annuel de 26 574\$ (tableau 6 sur le revenu viable, page7). On est bien loin du revenu annuel moyen étudiant.

situation était critique pour un quart de la population étudiante, dont les revenus annuels ne dépassaient pas 7400\$ (8200\$ en excluant celles et ceux qui demeuraient chez leurs parents) (Houle 2009 : 44). Rapporté à l'échelle mensuelle, cela représentait un revenu oscillant entre 620 et 680\$.

Les parents étudiants, qui font face à de plus grandes obligations financières, ont, conséquemment, un budget supérieur à celui de leurs homologues. En cela, 71% des parents étudiants doivent réunir plus de 1000\$ par mois pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille ; c'est le cas de seulement 26% des étudiant.e.s sans enfants à charge⁴⁹. En outre, il est intéressant de noter que 31,7% des parents étudiants ayant répondu au sondage du CRIS-UQO ont besoin de plus de 2000\$ par mois contre seulement 3% des étudiant.e.s sans enfants à charge. Les parents étudiants subissent donc une pression financière accrue.

5.2 - Revenu que les étudiant.e.s estiment nécessaire pour subvenir à leurs besoins (en pourcentage d'étudiant.e.s concerné.e.s)



Source : sondage du CRIS-UQO

⁴⁹ Nos résultats concordent avec ceux de la FIDEP. D'après leurs données, le budget mensuel des parents étudiants atteint ainsi 1800\$ (FIDEP 2007-2009 : 5).

Or, malgré des revenus faibles, les étudiant.e.s ont des dépenses importantes. Le logement, la nourriture, les frais de scolarité, le matériel et les livres représentent près de 70% des leurs dépenses (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 72). Comme il s'agit de dépenses difficilement compressibles, en cas de manque à gagner, il faut couper dans les sorties, les loisirs, les vêtements, etc. De même, selon l'étude de la FEUQ, la moitié des étudiant.e.s dépensent environ 8700\$ par an en frais de subsistance, soit 725\$ par mois (Houle 2009 : 58). Ces montants excluent les frais de scolarité, qui représentent près de 2900\$ par an (Houle 2009 : 47)⁵⁰. La FEUQ souligne qu'un quart des étudiant.e.s utilisent la totalité de leur financement en frais de subsistance (Houle 2009 : 57). Les étudiant.e.s sont donc déjà dans une situation de manque à gagner avant même d'avoir payé leur facture universitaire et les autres frais liés aux études⁵¹. En conséquence, ces personnes, qui ne parviennent pas à combler leurs besoins avec leurs revenus, n'ont pas d'autre choix que de s'endetter ou, si elles sont chanceuses, de compenser avec leur épargne personnelle (Houle 2009 : 59).

5.1.3 Le problème de l'endettement

Selon des données de l'ADEESE-UQAM, 59% des étudiant.e.s sont en situation d'endettement (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 74) ; ils et elles sont 60,4% d'après les analyses menées par la FEUQ (Houle 2009 : 65). D'après l'étude de l'ADEESE-UQAM, la moyenne de l'endettement atteint environ 5600\$ (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 76). D'autres études dressent un portrait plus sombre de l'endettement étudiant. De la sorte, d'après l'analyse de la FEUQ, l'endettement moyen, toutes sources confondues⁵², est de 10 900\$ (Houle 2009 : 66). De même, une enquête portant sur les étudiant.e.s en psychologie indique que la moyenne d'endettement représente 9346\$ à la fin du baccalauréat et 20753\$ à la fin du doctorat (Marineau, Thomassin et Lambert 2007 : 22).

Or, il faut savoir que les dettes étudiantes constituent un véritable problème de société. L'endettement nuit à l'accessibilité aux études, et les obstacles financiers sont une cause importante de non-fréquentation d'établissements universitaires (Campeau et Savoie 2014 : 29-30). La FIDEP révélait

⁵⁰ Il est essentiel de noter que l'étude de la FEUQ date de 2009. Entre-temps, les frais de scolarité ont considérablement augmenté.

⁵¹ C'est d'autant plus préoccupant qu'il faut savoir que l'enquête de la FEUQ ne prend pas en compte les dépenses de transport (Houle 2009 : 58). Ces dépenses, pourtant nécessaires et incompressibles, représentent par ailleurs entre 850\$ (AÉSFQ 2018 : 16) et 1500\$ par an (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 61).

⁵² Soit, les prêts de l'aide financière aux études, les dettes sur la carte de crédit, les prêts bancaires et les marges de crédit, et les prêts venant des proches (Houle 2009 : 66).

à ce sujet que plusieurs étudiant.e.s de Cégep ou de baccalauréat se tournent vers des programmes moins longs (d'intervenants en santé mentale par exemple) pour éviter l'endettement et entrer plus vite sur le marché du travail. La fédération soulignait avec justesse que le coût financier du doctorat en psychologie opère une sélection des candidat.e.s en fonction de leur situation financière plutôt qu'en fonction de leur potentiel (Rousseau, Brodeur et Sioufi, 2013 : 23). De nombreuses personnes se voient ainsi exclues, *de facto*, des études supérieures pour des raisons économiques.

Ensuite, pour celles et ceux qui ont la chance d'entrer à l'université, les dettes induisent du stress financier, et, en exerçant une pression sur les individus, ont des effets négatifs sur leur persévérance scolaire (Campeau et Savoie 2011 : 35-36). À la sortie de l'université, au-delà des difficultés de remboursement, les dettes d'études ont encore un impact central sur la vie des jeunes adultes. Interrogé.e.s à ce sujet, des étudiant.e.s estiment devoir retarder certains projets afin de rembourser leurs dettes : 41% pensent acheter une maison plus tard que prévu et 26,2% estiment devoir reporter leur projet de fonder une famille (Houle 2009 : 68).

Enfin, au-delà des impacts sur les individus, l'endettement étudiant a également des conséquences plus larges. Dans l'un de ses rapports, la FIDEP montre qu'à cause de leurs dettes, les doctorant.e.s en psychologie tendent à se diriger vers le secteur privé plutôt que le secteur public. 61,5% des répondant.e.s affirment que leur situation financière joue un rôle primordial dans leur choix de travailler dans le milieu public ou privé (FIDEP 2012 : 19). Étant donné qu'il offre une rémunération plus avantageuse, c'est bien évidemment le privé qui est le plus plébiscité. Ainsi, 81% des doctorant.e.s n'envisagent pas d'aller travailler dans le secteur public (FIDEP 2012 : 22). L'endettement étudiant participe donc à la dévalorisation des services sociaux étatiques.

5.2 Les stages non rémunérés : vecteurs de précarité et d'inégalités

Étudier, travailler à temps partiel, s'endetter et couper dans certains postes budgétaires pour restreindre ses dépenses constitue la vie quotidienne d'une majorité étudiante. Alors que les étudiant.e.s éprouvent déjà des difficultés à concilier études, travail, vie personnelle et santé financière, la situation devient un véritable casse-tête quand les stages non rémunérés entrent dans l'équation. En effet, comme nous le verrons, les stages non rémunérés engendrent des dépenses supplémentaires et créent une surcharge de travail. Souvent contraint.e.s de réduire leurs heures de travail ou d'abandonner leur

emploi, les étudiant.e.s subissent une forte pression financière, qui se traduit par un manque à gagner, un accroissement de l'endettement ou de la dépendance envers les proches.

5.2.1 *Surcharge de travail et perte de revenus*

L'enquête du CRIS-UQO montre qu'une forte proportion (84,0%) d'étudiant.e.s consacrent plus de 20 heures par semaine à leur stage ; ils sont également 64,4% à dédier plus de 10 heures par semaine à leurs travaux et autres obligations associées aux stages. Les stages et les obligations qui en découlent occupent donc une grande partie de la semaine des étudiant.e.s.

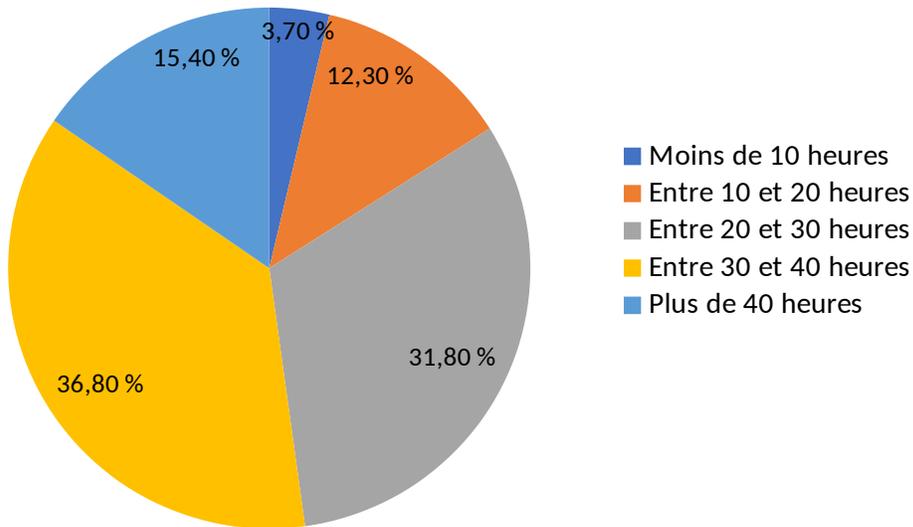
Si l'on compare avec les exigences des programmes d'étude les plus représentés dans le sondage, on remarque que les données concordent. Ainsi, le baccalauréat en sciences infirmières comprend trois stages obligatoires. Le premier, étalé sur 15 semaines, se fait à temps partiel ; les deux autres, d'une durée de 15 jours, se font à temps complet⁵³. En psychoéducation, les deux stages du baccalauréat cumulent 532 heures. Le premier stage est effectué à raison de 14 heures par semaine et le second à raison de 24 heures par semaine. En maîtrise, un stage de 540 heures occupe les étudiant.e.s pendant au moins 21 heures par semaine⁵⁴. De plus, au baccalauréat en travail social, les stages représentent plus de 700 heures de travail non rémunéré⁵⁵. Enfin, les quatre stages du baccalauréat en éducation représentent 700 heures de travail (Rose 2015 : 6). Lors du stage final, les étudiant.e.s doivent consacrer 27 heures par semaine à la prise en charge de leur classe, auxquelles il faut ajouter 11 heures pour la préparation des cours, 4 heures pour la correction des travaux et 1 heure de rencontre avec les parents, soit un total d'environ 43 heures (Rose 2015 : 9). Cela sans compter les activités parascolaires, la surveillance, la participation aux comités institutionnels, etc. (Rose 2015 : 9).

⁵³ Boisvert, H., Hodgson, K., et Martel, K., [sans date], *Stages en sciences infirmières*, UQO, module des sciences de la santé.

⁵⁴ Selon les données fournies par Sylvain Coutu, responsable du programme de maîtrise en psychoéducation de l'UQO (campus de Saint-Jérôme).

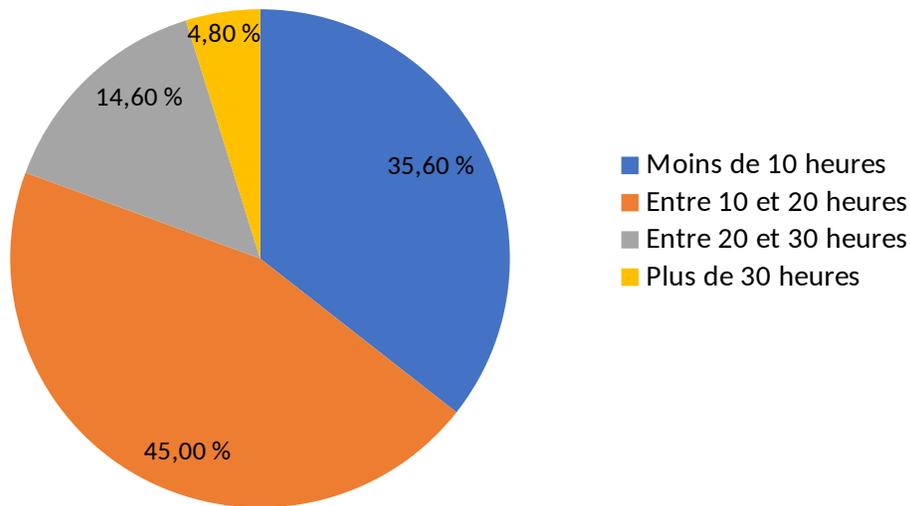
⁵⁵ Selon les données fournies par Sylvie Cameron, chargée de formation pratique à l'École de travail social de l'UQAM.

5.3 - Heures consacrées aux stages par semaine



Source : sondage du CRIS-UQO

5.4 - Heures consacrées aux travaux liés aux stages par semaine



Source : sondage du CRIS-UQO

Dans ces conditions, l'emploi du temps étudiant devient vite surchargé. Il faut pourtant se souvenir que la majorité des étudiant.e.s occupent également un emploi à temps partiel. Ainsi, selon une enquête réalisée auprès de la population étudiante du cégep Édouard-Montpetit, un quart des stagiaires estiment que l'horaire de leur stage est incompatible avec leurs études et leur emploi

(Léveillé 2018 : 15). De même, 20% des répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO éprouvent une surcharge de travail et des difficultés à concilier stage, emploi et vie personnelle. Une répondante confie être « à bout de souffle, marier travail, école et stage est épuisant et décourageant ». De même, une stagiaire en éducation affirme vivre

beaucoup de stress [...], je suis surchargée pendant cette période. Je dois limiter mes heures de travail à mon emploi ce qui m'enlève des revenus, et, en même temps, les heures que je conserve [à mon emploi] m'occasionnent du stress, car c'est du temps que je ne peux pas consacrer à la préparation de mes cours.

Une enquête réalisée par l'ADEESE en 2003 reflète cette réalité. Si 89% des étudiant.e.s travaillent l'été, et 84% pendant une session normale, ce chiffre tombe à 58% lors d'une session de stage (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 37). Une recherche récente de la CRAIES avance d'autres conclusions. Selon cette étude, 42% des étudiant.e.s en éducation réduisent leurs heures de travail lors du stage final et 7% abandonnent leur emploi au cours du stage ; seulement 9% des étudiant.e.s parviennent à cumuler emploi et stage (Hamadache et Grondi 2016 : 24)⁵⁶.

En réduisant leurs heures de travail, les étudiant.e.s perdent de l'argent. Selon une enquête menée sur les étudiant.e.s en éducation, le revenu hebdomadaire pendant la période de stage est 2,6 fois moindre que lors d'une session normale (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 44). De même, d'après une recherche de la CADEUL, pour un stage de douze semaines à temps plein, les pertes sont évaluées à environ 1500\$ pour un.e étudiant.e travaillant 8,7 heures par semaine et à un peu plus de 3000\$ pour un.e étudiant.e travaillant 17,7 heures par semaine (Rose 2015 : 10). Les stagiaires se retrouvent donc dans une situation difficile. Si elles et ils n'ont parfois pas le choix de réduire leurs heures de travail, la perte de revenu demeure très problématique. Ainsi, près de 80% des répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO estiment ne pas être en mesure de se priver de leur revenu d'emploi pendant leur stage⁵⁷.

En outre, réduire ses heures de travail implique d'obtenir l'accord de son employeur ou employeuse. Or, seulement la moitié des répondant.e.s de l'enquête affirment que leur patron.ne est prêt.e à les accommoder pendant la durée de leur stage. Enfin, il est important de noter que, même si l'employeur.euse se montre conciliant.e, la situation peut se retourner contre le ou la stagiaire. Une étudiante en sciences infirmières explique ainsi :

⁵⁶ L'écart entre les résultats de l'ADEESE et de la CRAIES s'explique notamment par la différence de leur échantillon. Si l'ADEESE a distribué son sondage à ses membres, soit tous et toutes les étudiant.e.s de la Faculté des sciences de l'éducation de l'UQAM, la CRAIES n'a sondé que les étudiant.e.s de quatrième année en éducation.

⁵⁷ Dans la même veine, Marcotte, Charland et Gingras (2003) rapportent que 77 % des étudiant.e.s en éducation sondées dans le cadre de leur étude estimaient ne pas pouvoir se priver de revenus de travail pendant leur stage (Marcotte Charland et Gingras 2003 : 87).

lorsque je suis en stage je ne peux presque pas travailler faute de temps... Cette session-ci, mon stage devait être fait en intensif sur sept semaines. Je me retrouvais avec des semaines de cours-stage à six jours [par] semaine. Impossible de travailler puisque la dernière journée était consacrée à mes travaux. De plus, mon employeur m'a accommodée en ne me faisant pas travailler durant mon stage. Mais maintenant qu'il est terminé, je fais moins d'heures par semaine que ce que je faisais avant mon stage puisqu'il m'a remplacée et je me retrouve donc avec moins de 10 heures de travail par semaine, ce qui est insuffisant.

5.2.2 *L'accroissement des dépenses en période de stage*

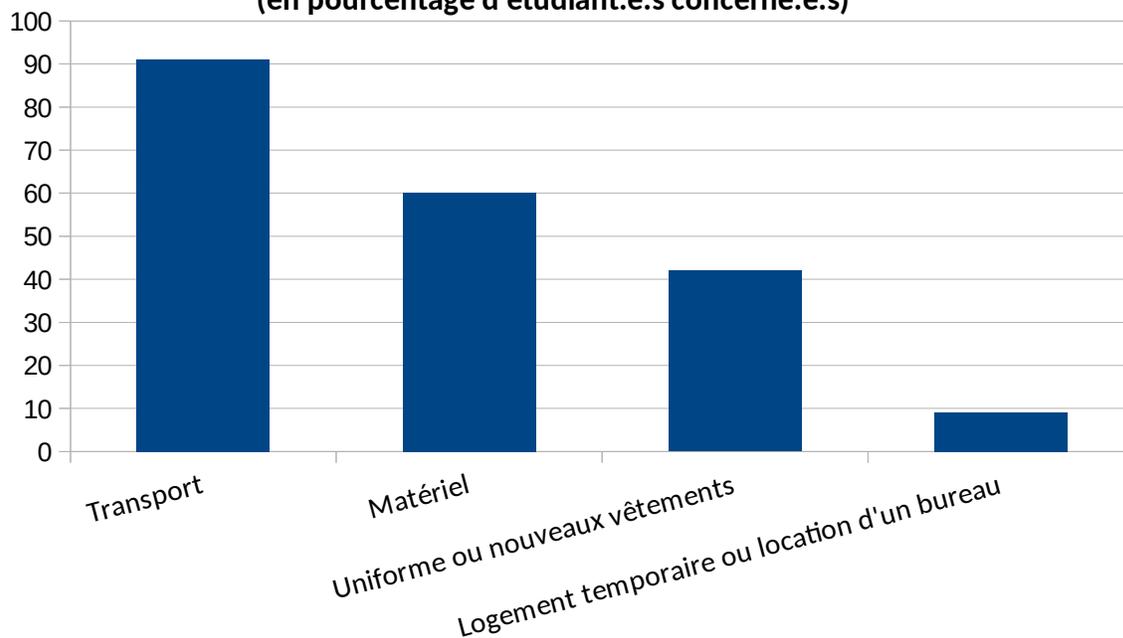
Susceptibles d'engendrer des pertes de revenu, les stages non rémunérés sont souvent synonymes de dépenses supplémentaires. De nombreux.stagiaires se retrouvent donc à devoir payer plus avec moins. Près de 60% des stagiaires du collège Édouard-Montpetit doivent ainsi déboursier des frais supplémentaires liés à la réalisation de leur stage (achat d'équipement, uniforme, déplacements) (Léveillé 2018 : 15). Les résultats du sondage du CRIS-UQO sont bien plus élevés : 90,6% des sondé.e.s ont des dépenses additionnelles reliées au transport, 60,2% à l'achat de matériel et 41,6% à l'acquisition de vêtements ou d'uniformes. Un peu moins de 10% des répondant.e.s doivent même payer un second loyer⁵⁸ ou louer un bureau⁵⁹. Une étudiante dans cette situation confie que :

le fait de devoir payer deux loyers (mon stage se situant dans une autre ville), d'avoir arrêté mon travail rémunéré pendant mon principal mois de stage, de devoir payer d'importantes sommes en transport ont été de véritables défis financiers.

⁵⁸ Les étudiant.e.s sages-femmes, qui doivent réaliser leurs stages et internats dans au moins deux régions différentes, sont ainsi souvent contraint.e.s de louer un logement secondaire ou une chambre au cours de cette période (AÉSFQ 2018 : 6).

⁵⁹ C'est par exemple le cas d'une stagiaire en maîtrise en sexologie.

5.5 - Dépenses supplémentaires reliées aux stages (en pourcentage d'étudiant.e.s concerné.e.s)



Source : sondage du CRIS-UQO. La question relative aux dépenses supplémentaires reliées aux stages était à choix multiples. Il n'est donc pas rare d'avoir plusieurs réponses par étudiant.e.s.

Certaines études permettent de voir concrètement quelles sont les dépenses supplémentaires causées par les stages. D'après un rapport produit par l'Association des étudiantes sages-femmes du Québec (AESFQ), les étudiant.e.s sages-femmes doivent ainsi déboursier, en plus de leurs dépenses ordinaires, environ 1500\$ par session de stage (AESFQ 2018 : 15). De même, au stage final en éducation, le ou la stagiaire doit faire face à des dépenses supplémentaires de 228\$ en déplacements et 194\$ en matériel pédagogique, vêtements, alimentation et logement, soit un total de 422\$ (Rose 2015 : 11).

5.2.3 Filet familial et endettement

Pour faire face à leur perte de revenus et à l'accroissement de leurs dépenses, les étudiant.e.s doivent trouver des solutions. En Ontario, Attfield et Couture (2014) observent ainsi que les stages non rémunérés causent un transfert des coûts de l'employeur.euse à la société⁶⁰. Ce que l'employeur.euse

⁶⁰ Dans *Intern Nation*, Ross Perlin montre que l'embauche de stagiaires par Disney a un impact négatif sur l'économie locale américaine : « \$23,4 millions was lost in good and service in Orange and Osceola counties in that one year [2006], bringing about further ripple effects : job losses, depressed wages, lower tax receipts for local governments. Between wage squeezes, benefit cuts, and the broad casualization of the Disney World

économise en salaire doit être « payé » par quelqu'un, souvent les proches des stagiaires (Attfield et Couture 2014 : 12). Suivant cette enquête commandée par la Canadian Intern Association (CIA), 48% des répondant.e.s effectuant un stage non rémunéré ont bénéficié de l'assistance financière directe de leurs parents, tutrice ou tuteur, conjoint ou conjointe, et que 25% sont retourné.e.s vivre chez leurs parents (Attfield et Couture 2014 : 41).

Cette réalité est confirmée par les répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO. Une étudiante en sexologie affirme :

le stress financier a pesé beaucoup durant mon année de stage. J'ai dû demander à quelques reprises à des proches de me prêter de l'argent, en plus de réaliser des ententes de paiement ou de demander des délais pour payer mes factures. Les mi-sessions et fins de sessions ont été extrêmement difficiles, tant au niveau financier qu'au niveau personnel.

Une autre explique : « je ne sais pas comment je ferais si mes parents ne payaient pas mes études ». Une troisième confie être « chanceuse d'avoir l'appui de [s]on conjoint ». Un autre ajoute : « cela a un impact sur ma vie de famille et ma capacité de remplir mes obligations financières. Ma conjointe vit une pression financière ».

Parfois, l'aide familiale se matérialise sous forme d'hébergement, comme dans le cas de cette étudiante en travail social : « j'ai dû faire beaucoup de concessions afin de pouvoir réaliser ce stage : déménager avec mon enfant chez ma sœur, dans une autre ville, pour ne pas avoir à payer de loyer ». Les stages non rémunérés pèsent également sur les épaules des proches des stagiaires, sur qui retombe le travail qu'elles ou ils n'ont plus le temps et l'énergie de réaliser. Au-delà des conjoint.e.s, qui, bien évidemment, sont les première.e.s touché.e.s, la famille proche peut aussi être mise à contribution. Une répondante du sondage du CRIS-UQO indique ainsi : « j'aime beaucoup mon stage. [Mais] c'est difficile de concilier travail-études. Ma sœur m'aide beaucoup pour la préparation des repas, les tâches ménagères et l'épicerie ».

En dehors du réseau familial, l'étudiant.e peut aussi compenser ses pertes en contractant de nouveaux prêts, accroissant de la sorte son endettement. 22 % des stagiaires sondés par Attfield et Couture ont ainsi demandé de nouveaux prêts (Attfield et Couture 2014 : 41). De la même manière, un rapport de la FIDEP montre que, plus ils avancent dans leur cheminement, plus les doctorant.e.s en psychologie s'endettent. À la première année de doctorat, ils et elles sont endetté.e.s à hauteur de 10000\$. À leur 5^e année, les prêts auront doublé, puis triplé à la 6^e année ; or, ces années correspondent

workforce, the company has clearly saved itself hundreds of millions of dollars over the years, if no more. With Disney the largest employer in the region, these changes do significant damage to the local economy » (Perlin 2012 : 14).

à leurs stages et internats (Rousseau, Brodeur et Sioufi 2013 :13). En outre, les étudiant.e.s en stage 4 en éducation sont 65% à être endetté.e.s, contre 51% de ceux en stage 1 (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 75). Entre la première et la dernière année, le montant moyen de la dette a aussi doublé, passant de 3680\$ à 7570\$ (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 77). Là aussi, on observe que la dette bondit en troisième année, lorsque les stages deviennent de plus en plus exigeants⁶¹.

De ce fait, en plus d'accroître la dépendance matérielle des étudiant.e.s à l'égard de leurs réseaux familiaux et de leurs conjoint.e.s, la réalisation de stages non rémunérés contribue à renforcer la spirale de l'endettement.

5.2.4 Les stages maintiennent et reproduisent les inégalités sociales

La question de la dépendance des étudiant.e.s envers leurs proches révèle les aspects discriminatoires des stages non rémunérés. Conscient.e de ce problème, certain.e.s répondant.e.s du sondage du CRIS UQO expliquent que les stages non rémunérés agissent comme des barrières pour plusieurs étudiant.e.s. Une sondée, inscrite en travail social, indique ainsi :

le temps passé en stage correspond généralement à un emploi [à] temps partiel voire [à] temps plein. Si en plus nous nous devons de travailler conjointement à cela, car ce dernier n'est pas rémunéré, cela devient épuisant, considérant que des cours sont à suivre en parallèle [...]. C'est une réalité difficile à gérer pour ceux et celles qui sont financièrement autonomes et qui ont un loyer et des comptes à payer. Cela réduit parfois l'accès à des études avec stage pour certaines personnes ayant un état financier plus précaire.

Une autre rappelle que :

certaines étudiants sont des adultes avec des responsabilités financières [...]. Les milieux académiques prennent pour acquis que nous venons 1) de familles fortunées et/ou 2) que nous habitons encore chez nos parents. Ce n'est peut-être pas le but, mais ça crée de la discrimination.

Différentes études menées hors du cadre québécois montrent que le filet familial constitue une condition facilitante, et parfois nécessaire, à l'accomplissement de stages non rémunérés (Attfield et Couture 2014). Ainsi l'affirme par exemple une jeune britannique effectuant un stage non rémunéré dans un organisme à but non lucratif : « There's no way that I could have done an internship without my parents' support. I'm speaking from a place of privilege » (Regan Shade et Jacobson 2015 : 193).

⁶¹ La dette moyenne en 2^e année est de 4640\$, soit environ 1000\$ de plus qu'en première année. Lors du passage en troisième année, la dette s'accroît de près de 2000\$: elle représente désormais 6400\$ (Marcotte, Charland et Gingras 2003 : 77).

Dans la même veine, un sondage mené par la Fair Internships Initiative (FII) établit qu'une majorité de stagiaires engagé.e.s dans les différentes agences de l'ONU sont issu.e.s des pays développés et bénéficient du soutien économique de leurs parents (FII 2015).

Au-delà de la situation matérielle, la disparité du capital social des aspirant.e.s stagiaires a une influence significative sur leur capacité à décrocher les stages pourvus de la meilleure employabilité (Perlin 2012; Siebert et Wilson 2013; Holford 2017). En outre, on se souvient que la FIDEP observait que le coût financier du doctorat en psychologie opérait une sélection des candidat.e.s en fonction de leur situation financière plutôt qu'en fonction de leur potentiel (Rousseau, Brodeur et Sioufi, 2013 : 23). Les stages non rémunérés ont donc un aspect discriminant, que le Colcoctif génGéation préPrire résume ainsi :

Le défaut d'encadrement légal des stages autorise tous les abus, et faire un stage revient bien souvent, au final, à payer pour [obtenir] une expérience professionnelle. Ceux qui n'ont pas le soutien financier de leurs parents n'ont pas accès aux stages et sont alors sérieusement handicapés. Certains empruntent et d'autres travaillent sept jours sur sept pour financer leur stage. Le développement incontrôlé des stages constitue donc un nouveau facteur de discriminations qui s'ajoutent aux barrières déjà existantes dans l'enseignement supérieur (Raphael et Simon, 2006 : 183).

Reconnaissant le phénomène, la Commission européenne préconise l'établissement de procédures de recrutement transparentes en vue d'éviter que des expériences de stages ne soient tenues hors de la portée de personnes qui ne disposent pas de références privilégiées, notamment par l'entremise de leur appartenance familiale (CE 2012). Et pour causes, dans un rapport, la Commission européenne craint les répercussions d'une trop faible rémunération de nombreux stages sur les jeunes issus de milieux modestes. Faute d'être adéquatement compensés, de nombreux stages sont tenus hors de la portée de jeunes qui ne pourraient pas compter sur le soutien économique de leurs parents (CE 2012 : 135, 138)⁶². La CE abonde ici dans le sens d'universitaires et de groupes de pression qui redoutent que la faiblesse des compensations dévouées aux stages n'agissent à la manière d'un filtre social, excluant de certaines catégories d'emploi les personnes ne bénéficiant pas d'assises familiales suffisantes (Perlin 2012; Fink 2013; Frenette 2013; Siebert et Wilson 2013; Attfield et Couture 2014; Regan Shade et Jacobson 2015; Leonard et *al.* 2016). Dans cette veine, une décision récente de l'Ombudsman de l'Union européenne impute une nature discriminatoire aux stages non rémunérés

⁶² « One of the main criticisms common to all types of traineeship across the MS is the lack of or low level of compensation which raises concerns about equity of access; the risk of trainee exploitation; and the ability of young people to lead an independent life. » (CE 2012 : 135); « This study highlighted concerns about trainee compensation which has knock on effects for equity of access to traineeships. Insufficient trainee compensation can lead to increased reliance of young people on parental financial support or own savings which disadvantages those from less privileged backgrounds who may not be able to draw on such resources. To this end, there is a need for some financial support to young trainees, especially those from less privileged backgrounds, e.g. along the lines of apprentice-related compensation. » (CE 2012 : 138)

offerts par le Service européen des relations extérieures (SERE) au sein de ses délégations à l'étranger⁶³.

D'autres études apportent quelques nuances à la thèse suivant laquelle les stages non rémunérés seraient moins accessibles aux personnes issues des milieux modestes. Dans le cadre américain, Gardner (2011) montre ainsi que les répondant.e.s issu.e.s des milieux les plus aisés (revenu combiné des parents supérieur à 120,000\$) ne sont pas plus susceptibles d'effectuer des stages non rémunérés que leurs vis-à-vis issus de milieux plus modestes, ceci à l'exception notable des secteurs de la finance et des arts et communications (Gardner 2011 : 12). Dans cette même logique, les étudiant.e.s universitaires issu.e.s de familles au revenu annuel supérieur à 120,000\$ sont plus à même d'occuper des stages rémunérés dans le secteur privé, tandis que leurs vis-à-vis issu.e.s de familles au revenu annuel inférieur à 80,000\$ sont plus susceptibles d'obtenir des stages rémunérés dans des organisations à but non lucratif (Gardner 2011 : 7).

L'économiste Angus Holford (2017) avance de même, à partir du cadre britannique, que les positions de stages non rémunérés sont à la fois plus prisées par les étudiant.e.s issu.e.s des couches supérieures, ou ayant fréquenté des institutions d'élite, *et* par des étudiant.e.s issu.e.s de milieux défavorisé.e.s, issu.e.s des minorité.e.s visibles, ou encore pourvu.e.s d'un handicap. L'économiste suggère une segmentation des stages disponibles : les uns, très prisés, constituent des passerelles vers les strates supérieures du monde de l'emploi; les autres, peu prisés, sont investis par nécessité faute de places plus attrayantes (Holford 2017 : 28).

De la sorte, si plusieurs études témoignent de l'importance du filet familial pour l'accès aux stages rémunérés, la réalité se révèle parfois plus complexe. Il semble ainsi que les stages non rémunérés agissent, à la fois, comme barrières, et comme outils de stratification sociale. Effectivement, les stages des formations les plus prestigieuses et dotées d'une plus forte employabilité opèrent un tri des candidat.e.s en fonction de leurs origines socio-économiques. En cela, les stages non rémunérés reproduisent et maintiennent les inégalités sociales.

⁶³ En réaction à la décision de l'Ombudsman, le SERE a adopté une politique de rémunération de l'ensemble de ses stagiaires prenant effet à compter de 2018. Médiateur européen, *Recommendation in case 454/2014/PMC concerning the European External Action Service's (EEAS) practice of offering unpaid traineeships in EU delegations*, en ligne: <<http://europa.eu/!KK67mr>> (consultée le 06-12-18); Forum Jeunesse Européen, « Fini les stages non rémunérés dans les délégations du SEAE : une belle victoire pour les droits des jeunes ! », 06-07-17, en ligne : <<http://www.youthforum.org/fr/publication/fini-les-stages-non-remunereres-dans-les-delegations-du-seae-une-belle-victoire-pour-les-droits-des-jeunes/>> (consulté le 06-12-18).

5.3 Les stages non rémunérés : des impacts sur la sociabilité, le bien-être et la santé

5.3.1. Le manque de temps pour soi et pour les autres

La surcharge de travail occasionnée par les stages non rémunérés, couplée à la difficulté d'abandonner son emploi, a des impacts négatifs sur la conciliation travail-études-vie personnelle. En cela, 20% des répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO se disent fatigué.e.s ou en manque de sommeil lors de leur stage. Et pour cause, dans un horaire surchargé, on rogne très souvent sur le temps de repos, comme l'explique cette stagiaire :

je suis toujours très stressée et fatiguée lors de mes sessions avec stage comme la tâche est immense. Je n'ai littéralement pas de vie. J'adore mes stages, car j'adore mon choix de carrière. Par contre, j'ai toujours hâte qu'ils finissent pour ravoir un équilibre de vie.

La sociabilité en prend aussi un coup. Avec des temps libres qui fondent comme neige au soleil, certain.e.s stagiaires doivent tirer une croix sur leur vie sociale. Une étudiante en psychoéducation indique :

[mon stage est] beaucoup trop demandant, car je dois travailler en même temps pour avoir de l'argent pour vivre. Les travaux sont nombreux, prennent beaucoup de temps à planifier et demandent énormément d'énergie [...]. Je manque de temps, j'ai été stressée de mes délais tout le long de mon stage, j'ai dû couper dans ma vie sociale pour pouvoir réussir à répondre aux exigences de mon stage.

En fait, lors des stages intensifs, tous les besoins de base, qu'il s'agisse du sommeil, du temps pour se restaurer, pour se reposer ou encore pour socialiser sont affectés, comme en témoigne cette stagiaire :

je trouve cela très stressant d'organiser le tout pour mon stage [...]. Je vais couper mes heures de sommeil, de manger et mes heures pour prendre [soin de] [m]oi-même [...]. Je ne suis plus en contact avec ma famille et mes amis, je veux couper mes heures de travail, mais c'est moi qui paye mon char, mes assurances, mon gaz, mes rendez-vous et mes besoins personnels [...]. Parfois je n'obtiens pas mon congé pour m'avancer dans mes travaux [...]. J'aime le milieu de stage et la clientèle, mais ce qu'on me demande en stage est beaucoup trop.

5.3.2 Stress financier et épuisement

Les stages non rémunérés peuvent également causer des problèmes de santé mentale, notamment à cause du stress financier qu'ils génèrent, comme l'avancent les auteur.e.s d'une étude récemment commandée par la Canadian Intern Association :

Many of the interns we spoke with mentioned the additional psychological duress they faced due to their precarious financial situations (e.g., the stress of trying to cope with daily expenses, or the exhaustion of working additional hours at another paid job), and feeling hopeless and devalued for not being able to find paid work after significant time and investment in education and other internships. The cost of this psychological duress is partly immediate in its effects by increasing the stress and lowering the motivation of interns, but could also have long term effects on mental health, a very significant and underappreciated problem in the labour force (Attfield et Couture 2014 : 12).

De la même manière, une recherche menée par la FEUQ établit un lien entre stress financier et détresse psychologique. La probabilité de dépression s'accroît lorsque les étudiant.e.s font face à de sévères difficultés financières pendant leurs études. Le risque est également plus élevé chez les diplômé.e.s ayant accumulé une grande dette d'étude (Campeau et Savoie 2011 : 37), ce qui est le cas de bien des stagiaires. Ainsi, les stagiaires qui ont réduit leurs heures de travail pour alléger leur emploi du temps ressentent une grande pression financière, source de tension et de stress. Une répondante du sondage du CRIS UQO raconte : « j'adore mon stage, mais ma situation financière est angoissante ». Un autre explique :

j'ai [...] vécu beaucoup de stress financier, n'ayant pas le temps de travailler suffisamment pour subvenir à mes besoins. Je m'endettais rapidement et je pensais à tout le travail que je devrais faire à la sortie des stages pour rembourser tout ça.

Plus largement, près de 42 % des répondant.e.s au sondage du CRIS-UQO affirment que leurs stages ont généré du stress, de l'anxiété, de l'isolement et de la détresse. 38 % des sondé.e.s disent également avoir eu recours, ou auraient voulu avoir recours, à un soutien psychologique pendant leur stage. Même son de cloche au cégep Édouard-Montpetit, où 38,4 % des étudiant.e.s ont vécu une situation difficile en stage, une proportion qui s'élève à 50,3 % dans le secteur des soins infirmiers et à 57,4 % dans le secteur de la petite enfance (Léveillé 2018 : 17). Les problèmes rencontrés sont variables : stress, anxiété, difficultés d'adaptation, surcharge de travail, problèmes avec des cas vécus, manque de considération des collègues et manque de place (Léveillé 2018 : 17). De tels résultats sont pour le moins alarmants.

Les répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO évoquent des problèmes passant de la fatigue à l'anxiété et à l'épuisement professionnel. L'une d'entre elles explique ainsi :

[mes stages] ont été une expérience très intense, puisqu'on jongle entre nos obligations vis-à-vis de nos milieux de stage, de nos employeurs et de l'université. J'étais plus souvent malade qu'à l'habitude lors de mes stages (grippe musculaire, sinusite, mal de tête intense, etc.) alors que j'ai une bonne santé en général. Le stress de performance additionné aux longues heures de travail peut également mener à des périodes de grande fatigue...

Une autre indique :

j'adore mes expériences de stage, malgré le fait que ceux-ci sont éprouvants mentalement et physiquement. Je reviens souvent à la maison en larmes parce que j'ai l'impression d'être compressée financièrement, psychologiquement et physiquement. Je suis exténuée.

Pour certains, l'expérience est plus difficile à vivre. Un étudiant révèle :

je crois avoir été en détresse psychologique à plusieurs moments. Quelques collègues et moi-même organisons des rencontres aux deux semaines pour nous vider le cœur. Entre temps je me sentais très isolé, toujours au bord de la noyade. Si j'en avais eu les moyens, j'aurais eu recours à des services professionnels. J'aurais sans doute pu limiter les effets de l'épuisement qui ont suivi les stages.

Une autre explique : « c'est très difficile, je suis en arrêt de stage et de travail. Je suis en dépression, c'était trop pour moi... ». Le stage peut ainsi conduire tout droit à l'épuisement professionnel. Cette stagiaire en psychoéducation se confie ainsi : « [je suis en] épuisement professionnel avant même d'avoir obten[u] mon diplôme », tandis qu'une autre indique être « en direction du burn-out ». Une dernière révèle : « le fait de devoir cumuler stage, cours et séminaires, travaux universitaires, obligations familiales et emploi m'ont mené à l'épuisement professionnel à la fin de mes études ».

5.3.3 Violence et harcèlement en stage : des inconnues qui posent question

Plus grave encore, pendant son stage, l'étudiant.e peut être victime de violences, d'abus ou de harcèlement. C'est d'autant plus problématique que la zone grise juridique dans laquelle se trouvent les stagiaires complique les recours. À notre connaissance, il n'y a pas d'étude portant sur la violence dans les milieux de stage au Québec. Pour pallier à ce problème, et en sachant que les stagiaires évoluent entre l'université et le monde du travail, nous nous référons ici à des enquêtes portant sur chacun de ces milieux.

À l'université, l'Enquête Sexualité Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) révèle que près de 37 % des répondant.e.s ont vécu au moins une situation de harcèlement sexuel, ont fait face à des comportements sexuels non désirés ou à de la coercition sexuelle par une autre personne affiliée à l'université, depuis qu'ils ou elles y étudient ou y travaillent⁶⁴. Or, 39 % des cas de violence sexuelle ont lieu dans le cadre des activités d'enseignement ou d'études, qui comprennent les stages (Bergeron et al. 2016 : 35). Les victimes sont majoritairement des femmes, des personnes issu.e.s des minorités de genre, ayant un handicap ou des étudiant.e.s étranger.ère.s (Bergeron et al. 2016 : 31). Il est également important de noter que près du tiers de ces situations se produisent dans le cadre d'un

⁶⁴ Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennett-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G. et Parent, S., (2016), *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : rapport de recherche de l'enquête Essimu*, Montréal, Université du Québec à Montréal : 26.

rapport hiérarchique (Bergeron et al. 2016 : 34). De la sorte, parler des violences et des abus à l'université revient à se questionner sur les rapports de pouvoirs qui structurent les relations à l'intérieur des institutions d'enseignement. Ainsi, comme l'évoquent les Comités Unitaires sur le Travail Étudiant (CUTE) :

la hiérarchie et le caractère flou du statut de stagiaire accentuent grandement la vulnérabilité au harcèlement. Souvent, le ou la stagiaire répond à une seule personne dans l'organisation, laquelle a pour rôle de superviser la formation et d'en sanctionner la réussite. L'étudiant.e se retrouve par conséquent en position de dépendance vis-à-vis de cette personne, à qui il ne faudrait surtout pas déplaire au risque de compromettre son cheminement scolaire⁶⁵.

Dans le monde du travail, d'après les recherches de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), en 2007-2008, 14,8 % des travailleurs et travailleuses ont vécu du harcèlement psychologique dans le cadre de leur milieu de travail, 2,5 % du harcèlement sexuel et 1,9 % de la violence physique⁶⁶. S'il n'y a pas de différence notable en ce qui a trait à la violence physique, les travailleuses sont davantage touchées que les travailleurs par le harcèlement psychologique et sexuel (Vézina et al. 2011 : 337, 352 et 356)⁶⁷. De plus, il est intéressant de noter que c'est dans les secteurs public et parapublic que les travailleurs et travailleuses ont le plus de risques d'être victimes des trois formes de violences recensées (Vézina et al. 2011 : 337, 353 et 358). De même, ceux qui travaillent avec le public rapportent plus souvent subir ces différentes violences (Vézina et al. 2011 : 337, 353 et 358). L'étude montre ainsi que 18,9 % des femmes travaillant en contact avec le public sont victimes de harcèlement psychologique (Vézina et al. 2011 : 337). Les secteurs d'activités où le harcèlement psychologique et sexuel et la violence physique sont les plus présents sont l'enseignement, les services gouvernementaux ou parapublics, ainsi que les soins de santé, les services sociaux et d'assistance sociale (Vézina et al. 2011 : 339, 353 et 358). Concernant la violence physique, les auteur.e.s observent que c'est dans l'enseignement qu'on remarque les plus fortes prévalences chez les femmes : 7,2 % des travailleuses du secteur de l'enseignement ont été victimes de violence physique à leur emploi principal au cours des 12 mois précédant l'enquête (ce taux est de 3,3 % chez les hommes) (Vézina et al. 2011 : 358). Enfin, pour le harcèlement sexuel, la recherche montre que les femmes occupant un poste à temps partiel et celles en

⁶⁵ CP, K., (hiver 2018), « Le cas d'école de personne », *CUTE magazine*, numéro 3, p. 9.

⁶⁶ Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., et al., (2011), *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec : 335, 350 et 356.

⁶⁷ Selon le rapport EQCOTESST, 17,3 % des femmes subissent du harcèlement psychologique contre 12,6 % de leurs homologues masculins. De même, pour le harcèlement sexuel, 3,8 % des femmes en sont victimes contre 1,4 % des hommes.

situation d'insécurité d'emploi ou de précarité contractuelle sont plus touchées (Vézina et al. 2011 : 353).

De la sorte, si l'on se réfère à cette enquête, les populations les plus à risques d'être victimes de différentes formes de violence correspondent au profil de la personne effectuant un stage non rémunéré : les femmes travaillant dans les domaines du *care* (voir partie IV). Il est ainsi raisonnable de penser qu'une part des stagiaires évoluant dans ces domaines ont pu faire face à différentes formes de violence⁶⁸. Certain.e.s répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO en font ainsi état. Une étudiante en éducation explique :

mes expériences de stages ont été très stressantes et très durs psychologiquement [...]. Les superviseurs de stages m'ont fait sentir que je n'en faisais jamais assez, que je n'étais pas à ma place et que mon bien-être n'avait aucune valeur. J'étais complètement épuisée, je pleurais plusieurs fois par semaine et je suis terrorisée par mes prochains stages.

Une autre, inscrite en sciences infirmières, indique que le stage est

anxiogène, lorsqu'on a une enseignante ou accompagnatrice incompétente ou injuste... [...]. Plusieurs sont rabaissantes plutôt qu'aidantes et nuisent à notre estime de soi. La critique constructive est nécessaire et adéquate tandis que le favoritisme et l'accusation n'ont pas leurs places.

Une troisième affirme même avoir vécu « dans la peur de rapporter ce qui ne fonctionn[ait] pas pour ne pas être coulée ».

5.4 Les stages non rémunérés : la non r-co-nessance du travail étudiant

Un proverbe populaire dit que « tout travail mérite salaire ». Visiblement, ce n'est pas le cas pour tout le monde. Effectivement, cette devise est loin de s'appliquer à une proportion importante des stagiaires. Pourtant, bien que leur expérience de travail ait lieu dans le cadre d'une formation scolaire, les stagiaires produisent, comme n'importe quel.le employé.e, de la richesse. Or, selon Henri Thibaudin, auteur d'un rapport sur la rémunération des doctorant.e.s en psychologie, « du point de vue de l'analyse économique, il ne fait aucun doute que tout travail fourni à un établissement produisant des biens et services doit être rémunéré » (Thibaudin 2011 : 17). En outre, il faut se souvenir que certain.e.s stagiaires sont rémunéré.e.s, notamment ceux et celles œuvrant dans les domaines d'étude

⁶⁸ Ross Perlin abonde dans le même sens : « [The] lack of protection [of the interns] in the workplace is particularly acute when it comes to sexual harassment – there is disturbing, but unsurprising evidence that interns are more likely to face harassment than regular employees, findings that emerged from group studies of female mass communication and medical interns » (Perlin 2012 : 81-82).

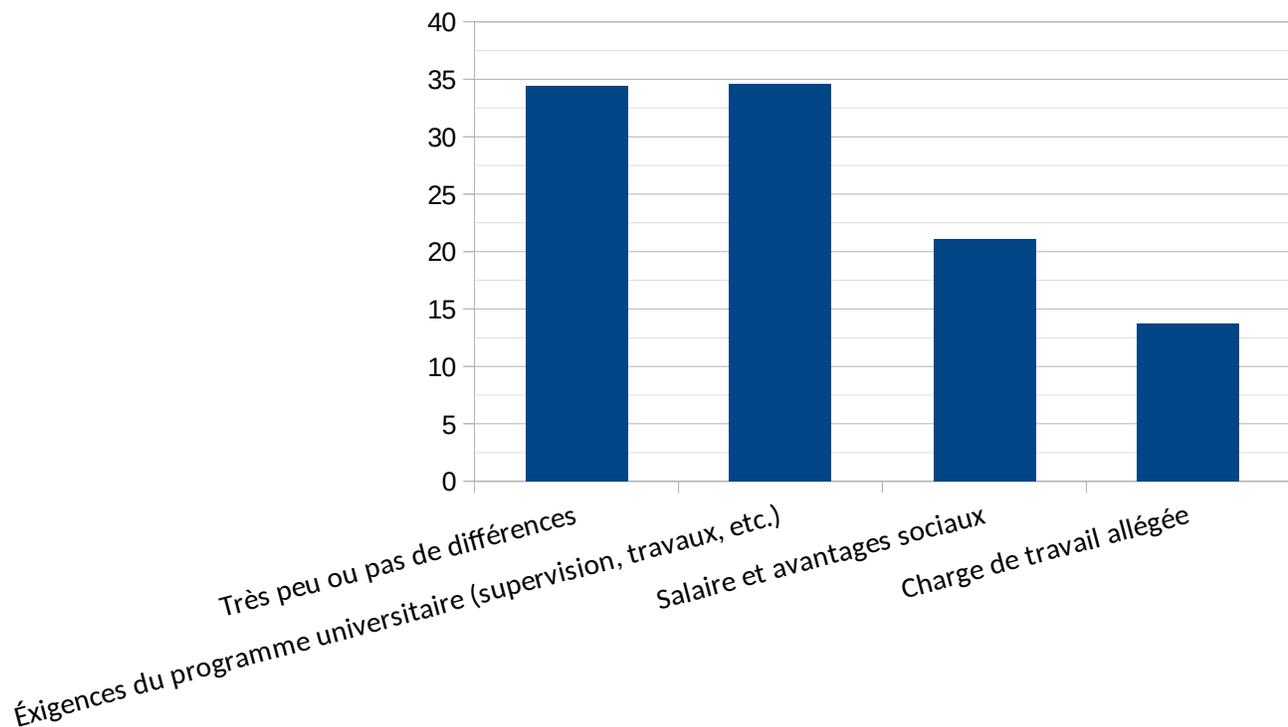
traditionnellement masculins.

5.4.1 Reconnaître le travail étudiant

Une portion importante des étudiant.e.s sondé.e.s par le CRIS-UQO estiment que leurs stages devraient être rémunérés car, le travail effectué est, à très peu de choses près, le même que celui qu'ils ou qu'elles occuperont lors de leur futur emploi. Et pour cause, si l'on se réfère au graphique ci-dessous, pour 34,4 % des répondant.e.s, il n'y a pas ou peu de différences entre le stage et le futur emploi qu'ils ou elles occuperont. En fait, on remarque que les différences tiennent aux exigences du programme universitaire, soit notamment la supervision, les travaux à rendre et les cours à suivre, ainsi qu'à l'absence de salaire et d'avantages sociaux. De plus, si certain.e.s étudiant.e.s observent un allègement de leur charge de travail pendant le stage (moins de dossiers, de patient.e.s ou de client.e.s à traiter), les tâches en tant que telles sont similaires à celles des employé.e.s régulier.è.s. De fait, les stagiaires agissent souvent comme de véritables employé.e.s, ce qui peut conduire à des situations absurdes, comme celle vécue par cette étudiante :

personnellement, j'ai déjà aidé une collègue nouvellement arrivée dans mon milieu de stage à apprendre le travail [...] et à bien le faire, car j'avais 5 mois d'expérience et elle n'en avait aucune. Pourtant, cette collègue était payée pour toutes ses heures et moi non.

**5.6 - Différences entre le stage et le futur emploi
(en pourcentage d'étudiant.e.s concerné.e.s)**



Source : sondage CRIS-UQO. La question relative aux différences entre les stages et le futur emploi était ouverte. Il n'est donc pas rare d'avoir plusieurs arguments par étudiant.e.s. Nous avons reporté ici les arguments les plus fréquents.

La reconnaissance du travail étudiant est donc au cœur de la question de la rémunération des stages. Or, cette revendication, qui a traditionnellement été soutenue par les associations et les syndicats étudiants, est récemment devenue l'objet d'une campagne à plus grande échelle pilotée par les Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE)⁶⁹. Plus conscient.e.s de la valeur de leur travail, les étudiant.e.s veulent que celui-ci soit reconnu, ce qui passe, pour plusieurs, par la rémunération de leurs stages. Une stagiaire en éducation explique :

je pense que bien que nous soyons en apprentissage (je le serai également tout au long de ma carrière) je dois être rémunérée pour le travail acharné que je réalise auprès des élèves. Mon travail n'a pas moins de valeur parce que je suis étudiante.

Pour plusieurs répondant.e.s, la non-rémunération des stages est d'autant plus problématique que certains établissements d'enseignement offrent une rétribution aux milieux de stages pour les dédommager des frais alloués à l'accueil et à la supervision des stagiaires⁷⁰. Les étudiant.e.s, qui connaissent cette situation et qui la subissent, se sentent dès lors profondément dépossédés de leur travail. La situation est vécue comme une injustice et génère son lot de frustrations. Une étudiante en sciences infirmières s'indigne ainsi :

nous payons nos stages, nous payons pour travailler [...] ? Nous payons pour apprendre certes, mais un travail est effectué en bout de ligne. Qui est rémunéré pour ce travail [...] ? C'est simple, c'est la personne qui nous supervise. Donc, en résumé, la personne nous supervisant est rémunérée par son employeur pour être présente à son travail et elle est aussi rémunérée par l'université pour nous superviser.

De même, une stagiaire en éducation indique : « nous faisons la tâche des enseignantes et c'est elles qui reçoivent un montant d'argent pour nous accueillir. Nous méritons des stages rémunérés! ». Une troisième fulmine :

notre travail mérite d'être reconnu, c'est une insulte que de savoir que l'école où nous effectuons un stage reçoit de l'argent pour nous accueillir, alors que nous sommes ceux qui fournissons les efforts. Nous n'avons aucune reconnaissance, c'est inacceptable!

Et, de fait, un rapport sur la rétribution des milieux de stages par les universités du réseau du Québec dans le domaine de la santé et des services sociaux révèle que les montants alloués par les établissements d'enseignement aux milieux de stages invisibilise le travail des stagiaires. Ainsi :

⁶⁹ Lien vers le site des CUTE : <<https://www.travailétudiant.org/>> (consulté le 02-08-18).

⁷⁰ Sur cette question, voir notamment Duchaine, S. (2016), *L'organisation des stages en milieu de pratique des programmes en santé et services sociaux des établissements du réseau de l'Université du Québec. État de situation et recommandations*, Commission de planification de l'Université du Québec.

Certaines personnes interrogées [dans le cadre de l'étude] jugent qu'une mesure qui vise à récompenser financièrement les professionnels des milieux de stage ne favorise pas le développement d'une culture de la supervision et qu'elle contribue plutôt à renforcer la perception que la supervision n'est pas une responsabilité professionnelle, mais qu'elle est une simple tâche supplémentaire, tout en masquant la contribution des stagiaires dans les milieux. Dans certaines disciplines, en psychologie par exemple, on propose plutôt de rémunérer les stagiaires durant leur internat. Par ailleurs, lors de la présentation des résultats de cette étude au Comité des études de l'UQ, il a été noté que dans d'autres disciplines, telles que la gestion ou le génie par exemple, la contribution des stagiaires aux milieux de stage est valorisée et reconnue, notamment par l'entremise d'une rémunération versée aux stagiaires (Duchaine 2016 : 35).

5.4.2 Lutter contre le « *cheap labor* »

Plusieurs recherches montrent que les stages non rémunérés engendrent du *cheap labor*, notamment via la substitution d'employé.e.s par des stagiaires dans certaines entreprises et institutions (Schetagne 1998; Raphael et Simon 2006; Perlin 2012; Langille 2013; Daro 2013; Seaborn 2014)⁷¹. En France par exemple, l'économiste Jean-Marie Chevalier estime qu'au moins 60 000 stages remplacent des emplois réguliers (Perlin 2012 : 71). Certain.e.s répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO se sont retrouvé.e.s dans ces situations, comme cette étudiante :

nous aidons et remplaçons souvent du personnel manquant... je suis infirmière diplômée avec mon permis en règle et j'utilise mes compétences en stage, je suis déjà autonome [...]. Dû au manque d'employés, souvent l'étudiante a ses patients et l'infirmière responsable d'elle a les siens exactement comme si j'allais sur une nouvelle unité et qu'on me formait.

De même, une stagiaire en communications indique :

je travaille dans une organisation qui cherche à limiter ses coûts en engageant chaque année un nouvel étudiant pour faire le travail gratuitement... [...] Plusieurs collègues et moi-même réalisons des tâches que personne d'autre dans l'organisation [ne] peut faire. Nous n'apprenons rien de notre stage, puisque c'est des compétences que nous avons déjà. Nous sommes utilisés comme de la main d'œu-d' cheap avec aucune possibilité d'emploi par la suite.

Or, il faut savoir que les étudiant.e.s amènent plus que leur force de travail dans les milieux de stage : ils et elles sont également porteurs.euses de nouvelles connaissances. Les auteur.e.s d'un rapport produit pour la FEUQ expliquent ainsi :

il est évident que le stage n'est plus un outil servant uniquement à l'apprentissage de l'étudiant puisqu'il est également un vecteur de connaissances pour les acteurs qui font partie du processus, comme les organismes qui accueillent les étudiants en formation (Museau et Tétreault 2014 : 77).

De même, Jérémie Rose remarque que l'arrivée des stagiaires en éducation dans les écoles est bénéfique pour les enseignant.e.s. Les étudiant.e.s transfèrent ainsi les dernières théories en matière éducative, ce qui peut amener les professeur.e.s à réfléchir sur leur propre pratique (Rose 2015 : 6). Des

⁷¹ De plus, dans les travaux préparatoires au Sommet du Québec et de la jeunesse de 2000, des expert.e.s mandaté.e.s par le gouvernement craignaient déjà que les stages ne remplacent des emplois rémunérés.

répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO sont conscient.e.s de cet aspect. L'une d'entre elles et eux explique ainsi : « les étudiants, de façon générale, apportent des innovations basées sur les meilleures pratiques à leur milieu (considérant que ces innovations sont soutenues par des travaux remis en supervisions) ». Pour une étudiante en psychoéducation, « les milieux qui nous accueillent bénéficient [...] des plus récents enseignements [...], des nouveaux apports de la recherche, de nos propositions évolutives, de nos connaissances, nos suggestions de programmes ».

Le remplacement des employé.e.s par des stagiaires contribue grandement à la non-reconnaissance du travail étudiant. Au-delà de cet enjeu, cette pratique est en outre hautement problématique puisque qu'elle contribue à précariser l'ensemble du marché du travail. Ross Perlin indique ainsi :

Working for free is a way of radically underbidding the competition and prompting "a race to the bottom" – after all, why should an employer pay for something ever again once it can be had for free? Every time young people scramble for an unpaid position, they reinforce the flawed perception that certain kinds of work have lost all value. Whether or not any given individual is happy to make this trade-off, the decision has consequences for everyone else (Perlin 2012 : 62).

5.4 Conclusions de la partie V

Le sondage du CRIS-UQO nous a permis de mieux comprendre quelles sont les conditions de vie des étudiant.e.s stagiaires.

Le mode de vie étudiant est ainsi caractérisé par sa précarité. Travaillant de plus en plus pour subvenir à leurs besoins, les étudiant.e.s n'en sont pas moins dépendant.e.s envers leurs proches et le programme de l'aide financière aux études. La majorité des répondant.e.s vivent ainsi avec moins de 1000\$ par mois, ce qui les classe sous le seuil de pauvreté. L'endettement est une autre réalité de la vie étudiante. Or, en plus d'être un problème social de premier ordre, l'endettement induit du stress financier chez les étudiant.e.s, accroît le risque de décrochage scolaire et a un impact négatif sur la persévérance scolaire.

Lorsque le stage non rémunéré entre en jeu, la condition étudiante se fragilise davantage. Et pour cause, le stage représente souvent l'équivalent d'un emploi à temps plein. Sachant qu'une majorité d'étudiant.e.s travaillent pour financer leurs études, la situation peut vite devenir ingérable lorsqu'on est dans l'impossibilité de réduire ses heures ou d'arrêter de travailler pendant son stage. De plus, en ayant un impact négatif sur le travail étudiant, le stage non rémunéré affecte à la baisse le revenu étudiant. Une situation problématique alors que, pour une majorité de stagiaires, le stage implique des dépenses supplémentaires liées au transport, à l'achat de vêtements et d'uniformes, et parfois même à la

location d'un second logement ou d'un bureau professionnel. Avec moins de revenus et plus de dépenses, les étudiant.e.s doivent trouver des solutions pour maintenir leur niveau de vie. Si certain.e.s peuvent compter sur le soutien de leur famille ou de leur conjoint.e.s, d'autres sont contraint.e.s à l'endettement. Ainsi, l'importance du filet familial en période de stage non rémunéré s'avère discriminatoire. En dressant des barrières sur le chemin des étudiant.e.s issus des milieux socio-économiques défavorisés, les stages non rémunérés maintiennent et reproduisent les inégalités sociales.

En outre, en raison du stress financier qu'il cause, et de son impact chronophage sur l'emploi du temps étudiant, le stage non rémunéré a des conséquences négatives sur le bien-être et la santé physique et mentale des stagiaires. Ainsi, 20% des répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO ressentent une surcharge de travail et une difficulté à concilier emploi, stage, études et vie personnelle ; la même proportion se dit fatigué.e.s ou en manque de sommeil. De plus, 42% des répondant.e.s confient avoir vécu du stress, de l'anxiété, de l'angoisse, de l'isolement ou de la détresse psychologique pendant leur stage. Enfin, si nous disposons de peu de données sur la violence ou le harcèlement en période de stage, on sait, grâce aux enquêtes ESSIMU et EQCOTESST que les stagiaires non rémunéré.e.s sont plus à risque d'être confronté.e.s à ces problèmes. Et pour causes, le profil de la victime ressemble étrangement à celui du ou de la stagiaire non rémunéré.e, soit une femme évoluant dans le domaine du *care*.

Finalement, les stages non rémunérés posent la question de la reconnaissance à accorder au travail étudiant. Une part importante des stagiaires sondé.e.s par le CRIS-UQO estiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Accomplissant souvent les mêmes tâches que les employé.e.s régulier.ère.s, et transférant leurs connaissances à leurs milieux de stages, les stagiaires se sentent dépossédés de leur travail en plus de manifester un sentiment d'injustice et de frustration. En outre, il est important de noter que les stages non rémunérés génèrent du *cheap labor*, certaines entreprises ou institutions remplaçant leurs employé.e.s par des stagiaires pour réaliser des économies. Cette pratique, malheureusement trop peu documentée, est un véritable problème de société puisqu'elle contribue au sous-emploi et à la précarisation du marché du travail.

PARTIE VI

STAGES NON RÉMUNÉRÉS ET GENRE : DÉVALORISATION DES SECTEURS TRADITIONNELLEMENT FÉMININS

Force est de constater que nous faisons les frais d'avoir choisi une profession traditionnellement féminine, où le sacrifice financier se fait au nom de la « vocation », car les stagiaires des professions traditionnellement masculines (administration, informatique, génie etc., sont payés, eux⁷².

Comme l'évoque cette étudiante sage-femme, il existe des divergences entre les hommes et les femmes lorsque vient le temps d'effectuer un stage. Ce constat est la source des réflexions féministes sur les stages, réflexions qui constituent le fer de lance des revendications actuelles pour la rémunération de tous les stages, dans tous les domaines d'étude. En raison de l'importance de ces questions, la présente section cherchera à faire le point sur les enjeux féministes des stages non rémunérés.

Nous commencerons par nous demander d'où vient l'iniquité entre secteurs masculins et féminins, notamment en cherchant les origines de la dévalorisation des métiers féminins et du cantonnement des femmes dans ces métiers. Ensuite, via la mobilisation d'études étrangères et québécoises, nous dressons un portrait d'ensemble de la situation des femmes réalisant des stages non rémunérés. En troisième lieu, nous irons voir, en pratique, quelles sont les variations dans la rémunération des étudiants et des étudiantes, à travers l'étude de cas de l'Université de Sherbrooke. Enfin, nous nous attarderons sur les récentes compensations offertes aux stagiaires évoluant dans les domaines féminins que sont l'enseignement et la psychologie. Nous verrons que, malgré leurs efforts visant à réduire les disparités entre les hommes et les femmes, ces compensations perpétuent en fait des iniquités de genre.

6.1 Les enjeux féministes de la rémunération des stages

Le cadre d'analyse féministe constitue aujourd'hui le socle d'un mouvement social qui revendique la rémunération de l'ensemble des stages, quel que soit leur domaine d'attache. Dans un

⁷² Mayou Soullières, « Rémunération des stages : étudiante sage-femme à la mer » Journal de Montréal, 7 avril 2018 – disponible en ligne : <https://www.journaldemontreal.com/2018/04/07/remuneration-des-stages-etudiante-sage-femme-a-la-mer>

billet intitulé *Grève des stagiaires, grève des femmes*, des militant.e.s des Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE) avancent que l'absence de rémunération de nombreux stages traduit une dévalorisation des emplois du domaine du *care*. Le traitement inéquitable des étudiantes et des étudiants en situation de stage, à l'avantage des hommes, serait le fruit d'une division sexuelle du travail héritée d'une structure économique patriarcale :

Contre l'idée répandue selon laquelle les stages ne sont pas payés parce qu'ils constituent une formation personnelle, nous affirmons que c'est plutôt en raison de la division sexuelle du travail basée sur une séparation entre les secteurs d'études/d'emploi considérés comme productif ou reproductif. Comment pourrait-on expliquer, sinon, que les stages en génie ou en informatique sont presque tous rémunérés, alors que ceux en enseignement ne le sont jamais? Nul doute que les stages non rémunérés ont surtout en commun de correspondre à des domaines de travail associés aux soins et à l'entretien des êtres humains, réalisés historiquement par une majorité de femmes⁷³.

Pour bien comprendre le problème de la non-rémunération des stages, il est donc nécessaire de se demander pourquoi les secteurs féminins sont socialement dévalorisés. L'historienne et militante féministe Michelle Perrot apporte des éléments de réponse :

Aujourd'hui, plus encore qu'autrefois, les « métiers de femmes », ceux dont on dit qu'ils sont « bien pour une femme », obéissent à un certain nombre de critères, qui dessinent autant de limites. Réputés peu accaparants, ils doivent permettre à une femme de mener à bien sa double tâche, professionnelle (mineure) et domestique (primordiale) [...]. Ces métiers s'inscrivent dans le prolongement des fonctions « naturelles », maternelles et ménagères. Le modèle de la femme qui aide, dont Yvonne Verdier a décrit la prégnance quasi biologique dans le monde rural, qui soigne et qui console, s'épanouit dans les professions d'infirmière, d'assistante sociale ou d'institutrice. Enfants, vieillards, malades et pauvres constituent les interlocuteurs privilégiés d'une femme, vouée aux tâches caritatives et secourables, désormais organisées dans le travail social. Enfin, ces métiers mettent en œuvre des qualités « innées », physiques et morales: souplesse du corps, agilité des doigts [...], précision, patience, voire passivité qui prédispose à l'exécution, douceur, ordre. Les employeurs vantent ces « qualités féminines », en fait fruits de la traditionnelle éducation des filles, qui font des Dames des postes, si convenables, d'excellentes receveuses, des infirmières les meilleures auxiliaires du médecin d'hôpital [...]. Des qualifications réelles déguisées en « qualités » naturelles et subsumées dans un attribut suprême, la féminité : tels sont les ingrédients du « métier de femmes », construction et produit du rapport des sexes » (Perrot 1987 : 3-4).

Les métiers dits féminins sont donc des prolongements des rôles traditionnels d'épouse et de mère (soignante, éducatrice, ménagère, etc.). En cela, ils impliquent également une certaine soumission. Le cas des infirmières est particulièrement éclairant à cet effet. Veronica Strong-Boag explique ainsi que la relégation des femmes à la fonction d'infirmière est liée au renforcement du patriarcat au XIX^e siècle. Elle remarque que les femmes étaient très présentes dans le système médical, notamment dans le rôle de sages-femmes. En tant que telles, leur savoir était reconnu et leur pratique respectée. La mise en place de la médecine telle qu'on la connaît aujourd'hui s'est faite au prix de la

⁷³ Amélie Poirier et Camille Tremblay-Fournier (2017), « Grève des stagiaires, grève des femmes ». Disponible en ligne : <https://dissident.es/greve-des-stagiaires-greve-des-femmes/> (consulté le 27-07-18).

décrédibilisation des soignantes. Dès lors, les femmes furent cantonnées à la place inférieure de l'infirmière⁷⁴. Marlaine Cacouault-Bitaud abonde dans le même sens. Si les femmes ont pu conserver leur place dans le système de santé c'est bien parce que soigner et prendre soin des autres est une « vocation » féminine. Toutefois, elles se devaient d'être dans une position subordonnée pour laisser aux hommes, les médecins, la position dominante (Cacouault-Bitaud 2001 : 98). Le système médical s'est ainsi construit sur une base sexiste.

Aujourd'hui, il existe encore un lien très fort entre dévalorisation des métiers « féminins » et caractères « féminins ». Selon Françoise Battagliola, cela est le fait des

résistances opposées par les hommes à l'ouverture à l'autre sexe de secteurs d'activité prestigieux qu'ils sont seuls à dominer. Moins que leurs compétences professionnelles, ce sont des caractères spécifiques au sexe féminin qui sont invoqués : l'émotivité, l'absence de maîtrise de soi, l'inaptitude à exercer l'autorité... (Battagliola 2001 : 83).

L'auteure note également que les secteurs féminins sont ceux où l'on retrouve le plus de précarité. Elle indique ainsi que :

six catégories socioprofessionnelles regroupent 60 % des femmes, toutes situées dans le tertiaire [...] ; or, comme dans le commerce, les services aux particuliers ou la santé et l'action sociale, y dominent les formes les plus précaires d'emploi (emplois aidés, contrats à durée déterminée, travail à temps partiel) : se conjuguent alors féminisation et précarisation au sein de ces espaces professionnels (Battagliola 2001 : 79).

En clair, la dévalorisation des métiers féminins est reliée à un processus historique long et complexe de cantonnement des femmes à des rôles de mère et de ménagère, et à leur relégation à des positions de subalternes, du fait de leur prétendue infériorité naturelle. En outre, il est important de noter que l'entrée des femmes sur le marché du travail s'est faite au prix d'un sacrifice sur leurs salaires. Les hommes étant définis, historiquement, comme les chefs de famille, les salaires féminins ont longtemps été considérés comme des salaires d'appoint, d'où une inégalité aujourd'hui persistante entre salaires féminins et masculins. Cela explique également que les conditions des secteurs d'emploi traditionnellement féminins demeurent à ce jour plus précaires et instables.

⁷⁴ Strong-Boag explique ainsi : « [The] success [of hospitals, doctors and medical schools] depended in part on the exclusion of traditional domestically-based nurses from knowledge that would threaten the evolving prerogatives of the male medical establishment. Traditional midwives, for example, came under unremitting attack and female doctors who might threaten male dominance of health care were kept as few in numbers as possible. By the 1870s, however, it was becoming obvious that, in order to progress beyond its old reputation as a place of last resort, the ambitious hospital needed to transform its staffing arrangements. As essentially charitable institutions headed by doctors, hospitals needed a cheap source of subordinate workers. Young women, whose urgent need for jobs in these same years saw them flocking to emerging employment ghettos in teaching and office work, were ideal recruits. The respectability and acceptance desired by hospitals depended in large measure on nurses whose supposedly innate feminine qualities, enhanced by the Nightingale heritage of disciplined middle-class gentility, transformed institutions, at little cost, into places of curing and caring » (Strong-Boag 1991 : 241-242).

Plusieurs répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO sont conscient.e de ce problème. Invité.e.s à réfléchir sur la rémunération des stages, des sondé.e.s remarquent ainsi les inégalités persistantes entre les domaines d'études traditionnellement masculins et féminins. Une étudiante en travail social explique :

Plusieurs autres domaines ont des stages rémunérés alors pourquoi pas nous ? Déjà que plusieurs [d'entre nous] seront amenés à travailler dans le communautaire, avec des salaires moindres. Ce serait une bonne façon de montrer à la société que c'est crédible ce que l'on fait.

Un stagiaire en psychoéducation indique quant à lui :

Je crois que la reconnaissance de l'apport d'un stagiaire devrait être reconnu à par ts égales dans toutes les professions. Les stagiaires en médecine reçoivent une rémunération convenable alors que les stagiaires des autres professions psychosociales font du bénévolat, ce qui est injuste.

Enfin, une dernière se questionne :

Pourquoi certains milieux de stage sont rémunérés et d'autres non? L'argument de la vocation est sexiste et révolu. Les milieux traditionnels féminins (comme l'enseignement, le travail social, les soins infirmiers, etc.) sont souvent ceux où les stages ne sont pas rémunérés [...]. Encore une fois, notre société prouve que l'éducation n'est pas au cœur de ses préoccupations.

Cet argument, au cœur des préoccupations féministes, est crucial⁷⁵. Il s'agit d'un enjeu clé des revendications associées à la rémunération des stages.

Nous soutenons qu'il existe une iniquité des conditions de stage se rapportant au genre. Les femmes sont moins souvent rémunérées que les hommes, et, celles qui le sont, touchent une rétribution plus faible en moyenne que leurs homologues masculins. Ces disparités de genre s'inscrivent dans à une dynamique plus large de division sexuelle du travail et de dévalorisation des secteurs traditionnellement féminins. Les femmes sont ainsi surreprésentées dans les organisations comblant des fonctions dites de *care*, notamment dans les réseaux de la santé et de l'éducation ou dans secteur communautaire, où une éthique vocationnelle du don de soi excuse la persistance de moindres conditions de travail (Perlin 2012; Regan Shade et Jacobson 2015; Schwartz 2013; Baines et al. 2017).

6.2 Stages et iniquités de genre : un fait documenté

Différentes études permettent d'établir le caractère majoritairement féminin des populations de stagiaires. Suivant une étude menée auprès de la population de 27 pays d'Europe, les femmes âgées de

⁷⁵ Un argument d'ailleurs relayé par Hélène David, ministre responsable de l'Enseignement supérieur (voir l'introduction du présent rapport).

18 à 35 ans sont significativement plus susceptibles d'effectuer un stage que leurs homologues masculins, dans des proportions respectives de 49% et 43% (CE 2013 : 10). Aux États-Unis, une étude par questionnaire effectuée auprès des population étuds ante de 2s 4 collèges et universités a permis la constitution d'un échantillon de 5 735 stagiaires, où les femmes occupaient un poids de 70% (Gardner 2011).

Ainsi que nous l'avons montré plus haut, les deux tiers (66,0%) des stages réalisés par des étudiant.e.s du réseau universitaire québécois le sont par des femmes. Ces dernières sont ainsi surreprésentées par rapport à leur poids dans la population des 13 institutions universitaires qui nous ont partagé leurs données, estimé à 57,4% (voir partie IV, point 4.5). Dans le réseau collégial, une enquête effectuée auprès d'un échantillon représentatif de 394 étudiant.e.s du Cégep Édouard-Montpetit révèle que 62% des stages y seraient réalisés par des femmes, alors même que ces dernières ne représentent que 44% de la population des programmes techniques. Cette disparité est imputée au plus grand nombre de stages réalisés dans les programmes de soins infirmiers et d'éducation à la petite enfance, majoritairement féminins (Léveillé 2018 : 7).

En plus d'établir que les stages sont plus souvent réalisés par des femmes, les études convergent pour établir que les femmes en stage rencontrent de moins bonnes conditions que leurs vis-à-vis masculins. Des hommes ayant effectué un stage qui ont été sondé par la Commission européenne, 46% rapportent avoir perçu une rétribution financière. Ce ratio descend à 36% chez les stagiaires de genre féminin (CE 2013 : 48). Les femmes bénéficiant d'une rétribution financière ont par ailleurs été moins nombreuses que les hommes à affirmer que les montants perçus leur permettaient de s'acquitter de leurs besoins de base : ce fut le cas de 41% d'entre elles, contre 49% des hommes sondés (CE 2013 : 51).

Dans le contexte américain, l'étude de Gardner (2011) relève que 77% des postes de stage non rémunérés sont occupés par des femmes alors que ces dernières représentent 70% des stagiaires sondé.e.s. Cet écart est attribuable à la concentration des femmes dans le secteur des organisations à but non-lucratif, où 57% des stages sont non rémunérés, ainsi que dans le secteur gouvernemental où ils le sont à hauteur de 48%. Les hommes sont quand à eux plus présents dans le secteur privé, où les stages sont rémunérés à hauteur de 66%⁷⁶.

Le portrait n'est pas différent au Cégep Édouard-Montpetit, où 34,9% des stagiaires sondé.e.s

⁷⁶ Cette iniquité des conditions de stages se rapportant au genre tient également à une propension inégale des stages à être rémunérés suivant la filiale professionnelle à laquelle ils sont rattachés. Aux États-Unis, Gardner (2011 : 6) montre que les stages sont majoritairement rémunérés dans le domaine de l'informatique et du génie (87%), de la gestion (70%), de l'agriculture et des ressources naturelles (66%) et des sciences biologiques et physiques (65%). *A contrario*, une minorité de stages effectués aux États-Unis sont rémunérés dans les domaines des humanités et des arts (43%), des communications (41%), des sciences de la santé (39%), des sciences sociales (35%) et de l'éducation (34%).

ont touché une rétribution financière. Ce ratio descend à 17,7% chez les femmes stagiaires sondées (Léveillé 2018 : 15). Ainsi que nous le montrons dans la section suivante, ces disparités se vérifient à l'Université de Sherbrooke, ce qui donne à penser qu'une iniquité des conditions de stages se rapportant au genre prévaut bel et bien dans le réseau universitaire québécois.

6.3 Stages payés, stages de gars : le cas de l'Université de Sherbrooke

Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à décrocher des stages non rémunérés, c'est notamment du fait d'une iniquité entre secteurs d'études, au détriment des secteurs traditionnellement féminins. L'association étudiante de l'Université de Toronto explique ainsi :

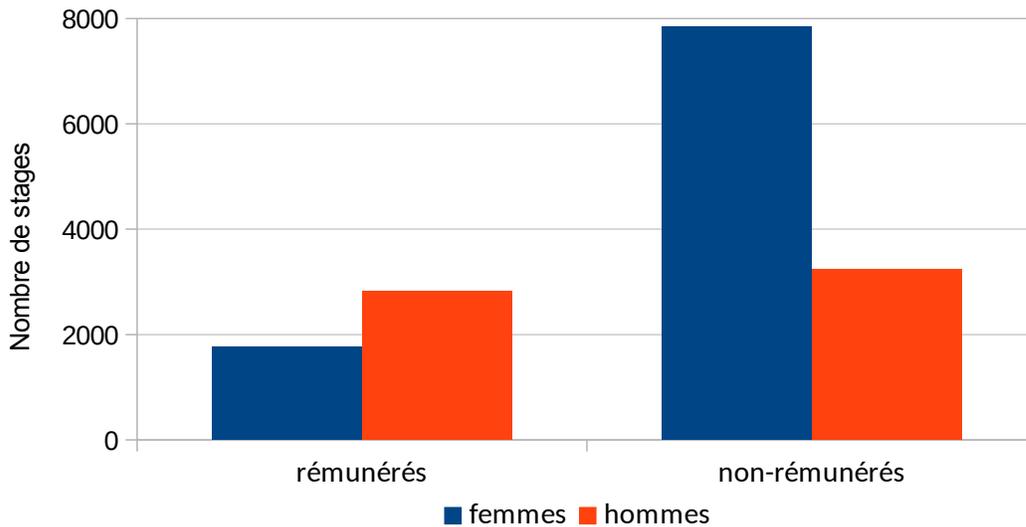
This disparity sees students in engineering, computer science, technology and business management programs receive paid remuneration more often than students in design, communications, the humanities, the arts or marketing. Students in these programs are finding it increasingly necessary to engage in unpaid labour post-graduation as a precursor or prerequisite to finding paid employment (UTSO 2013 *in* Attfield et Couture 2014).

Observe-t-on la même disparité au Québec? À l'heure actuelle, il nous est impossible d'établir un portrait d'ensemble des stages rémunérés et non rémunérés du réseau universitaire québécois. Le cas de l'Université de Sherbrooke apporte toutefois des données probantes à cet effet.

Alors qu'elles forment environ 56,2%⁷⁷ de l'effectif étudiant et qu'elles assument 61,3% des stages qui y sont dispensés, les femmes ne réalisent qu'une minorité (38,3%) des stages rémunérés de l'Université de Sherbrooke tout en assumant la vaste majorité (70,8%) de ceux qui ne le sont pas. Suivant des données obtenues auprès du Secrétariat général de l'Université de Sherbrooke, 80,2% stages réalisés par des femmes sont non rémunérés alors qu'à peine 19,8% le sont. Ces proportions qui atteignent respectivement 53,4% et 46,6% s'agissant de leurs collègues masculins. **À l'Université de Sherbrooke, les hommes sont ainsi deux fois et demie plus susceptibles d'être rémunérés dans le cadre d'un stage que leurs collègues de genre féminin.**

⁷⁷ Effectif étudiant de l'ISQ pour l'année 2015-2016.

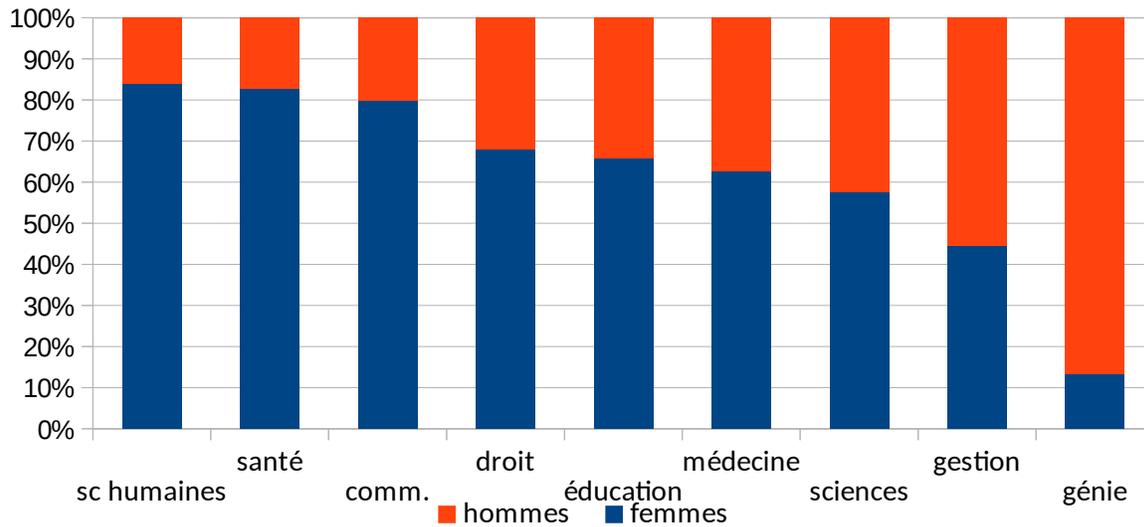
6.1 - Rémunération des stages suivant le genre des stagiaires Université de Sherbrooke (2016-2017)



Or, on remarque que les étudiantes sherbrookoises se répartissent différemment selon leurs domaines d'études. Elles assument ainsi l'écrasante majorité des stages des secteurs des sciences humaines (83,9%), de la santé (82,7%) et des communications (79,9%), près des deux tiers de ceux du secteur du droit (66,0%) et un peu moins des deux tiers de ceux du secteur de la médecine (62,7%). Leur poids est moindre dans le secteur de l'éducation (65,9%) et dans les secteurs plus masculins des sciences (57,5%), de la gestion (44,6%) et du génie (13,4%)⁷⁸.

⁷⁸ Compte tenu de son insignifiance statistique (0,2% des stages de l'Université de Sherbrooke), le secteur des arts, des lettres et du design n'a pas été considéré dans cette section.

6.2 - Composition de genre des secteur d'étude Université de Sherbrooke (2016-2017)



Assumant 61,3% des stages, les femmes sont surreprésentées d'environ 5% relativement à leur poids dans l'effectif de l'Université de Sherbrooke, qui s'élevait à 56,2% en 2015-2016⁷⁹. Dans sept des neuf secteurs de stage identifiés, les femmes sont surreprésentées par rapport à leur poids dans la population étudiante, cet écart étant cependant très faible dans le secteur des sciences. Ces données attestent, d'une part, de la féminisation de certains secteurs d'emploi jadis majoritairement masculins, notamment les domaines du droit et de la médecine. Elles attestent également d'une composition toujours largement féminine des domaines liés aux soins aux personnes, dits domaines du *care*, caractéristiques des domaines de la santé, de l'éducation et de l'intervention psychosociale, dont les stages sont majoritairement non rémunérés.

Et pour cause, la figure ci-contre révèle une concentration de stages non rémunérés dans les secteurs de la médecine (0,0%), de l'éducation (0,4%)⁸⁰, des sciences humaines (0,5%) et de la santé (20,1%)⁸¹. L'absence de rémunération des étudiant.e.s en médecine demande cependant à être relativisée, les données compilées excluant les internats post-doctoraux⁸². Il est toutefois on ne peut

⁷⁹ Effectif étudiant de l'ISQ pour l'année 2015-2016. Les données de l'effectif universitaire n'étant pas rendues disponibles pour la période 2016-2017, il ne nous est pas possible de donner une mesure exacte de la surreprésentation des femmes parmi les stagiaires relativement à leur poids dans la population étudiante de l'université.

⁸⁰ Le programme d'orientation comprend des stages menés selon la formule coop.

⁸¹ Les programmes de pharmacie et de kinésiologie comprennent des stages menés selon la formule coop.

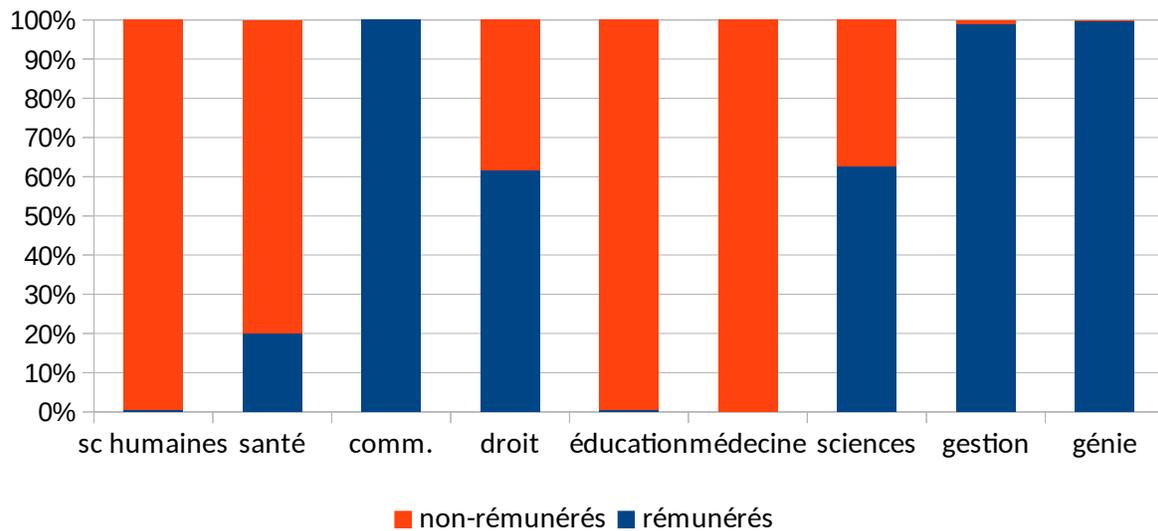
⁸² Les médecins acquièrent le statut de salarié.e.s du réseau de la santé dans le cadre de leur formation spécialisée. Leur échelle salariale peut être consultée sur le site de la Fédération des médecins résidents du Québec : <http://www.fmrq.qc.ca/conditions-travail/echelle-salariale> (consultée le 27-07-18).

plus clair que les stages non rémunérés sont avant tout assumés par les futur.e.s employé.e.s des réseaux de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux. Alors que des fonds substantiels sont mobilisés en vue d'assurer la réalisation de stages rémunérés dans le secteur privé et dans la fonction publique, les secteurs parapublics et communautaires demeurent à ce jour les parents pauvres de la formation pratique. Cet angle mort des politiques publiques se traduit par la dévalorisation de secteurs qui constituent, aussi, des ghettos d'emplois féminins.

À l'inverse, à l'Université de Sherbrooke, une majorité de stages sont rémunérés dans les secteurs des sciences (62,6%) et du droit (61,6%). La quasi-totalité des stages des secteurs de la gestion (99,0%) et du génie (99,9%) sont rémunérés, de même que la totalité de ceux du secteur des communications (100,0%). Soulignons d'emblée que la forte proportion de stages rémunérés dans les domaines du droit et des communications apporte un fait contradictoire à la thèse voulant que la rémunération soit le propre des secteurs de stage les plus masculins. S'il est vrai que les stages rémunérés ouverts dans ces secteurs sont largement occupés par des femmes, leur faible poids démographique⁸³ appelle toutefois à relativiser la portée de ce constat. Il est également possible que les programmes coopératifs destinés aux étudiant.e.s de premier cycle en communication et en droit soient une spécificité de l'Université de Sherbrooke, et qu'elle ne soit donc pas représentative de la dynamique prévalant dans ces secteurs ailleurs dans la province.

⁸³ Les secteurs des communications et du droit regroupent respectivement 1,6% et 1,9% des stages de l'Université de Sherbrooke.

6.3 - Rémunération des stages en regard du secteur d'étude Université de Sherbrooke (2016-2017)



De l'ensemble des secteurs considérés, le secteur des sciences est celui dont la composition de genre s'approche le plus de celle de la population universitaire dans son ensemble. La rémunération d'une majorité des stages de secteurs majoritairement féminins apporte ainsi un fait contradictoire à l'idée qui voudrait que les hommes soient les premiers bénéficiaires des stages rémunérés. La formation scientifique ayant été un secteur traditionnellement masculin, ce constat ne permet toutefois pas d'invalider la thèse voulant que la non-rémunération d'une majorité de stages féminins soit l'effet de la dévalorisation des secteurs d'emploi rattaché aux soins aux personnes. Une analyse plus fine des données obtenues auprès de l'Université de Sherbrooke montre par ailleurs que les hommes qui effectuent un stage dans le secteur des sciences sont un peu plus susceptibles d'être rémunérés que leurs collègues de genre féminin, qui le sont dans une proportion de 60,5%.

Enfin, la rémunération de la quasi-totalité des stages des deux seuls secteurs majoritairement masculins, ceux de la gestion et du génie, donne à croire que l'inégalité des conditions matérielles de certains stages reflète bien une dynamique de division sexuelle du travail.

6.4 Les effets différenciés de la compensation des secteurs féminins : le cas des internats en psychologie et des stages finaux en enseignement

Des sommes ont récemment été débloquées par Québec en vue d'accorder une compensation monétaire aux étudiant.e.s des domaines de la psychologie et de l'enseignement à l'occasion de leurs internats et de leurs stages finaux. Des négociations menées entre la Fédération interuniversitaire des doctorant.e.s en psychologie (FIDEP) et le MEES ont entraîné la création, en décembre 2016, de 200 bourses de 25 000\$ destinées aux internes en psychologie, une mesure dont le coût devrait avoisiner les 6,3M\$⁸⁴. Réagissant aux pressions exercées par différents acteurs et actrices du monde étudiant, Québec a également débloqué 15M\$ par année sur cinq ans en vue de compenser les bachelier.e.s en enseignement à l'occasion de leur quatrième stage (Gouvernement du Québec 2018).

Ces récentes concessions de Québec contribuent assurément à resserrer l'écart qui prévaut aujourd'hui entre étudiants et étudiantes en situation de stage. En effet, 82,5% des stages rattachés à des programmes de troisième cycle en psychologie sont effectués par des femmes à l'échelle de la province, une proportion qui s'élève à 75,8% s'agissant des stages de premier cycle du secteur de l'éducation. Ces bourses consenties aux internes de psychologie et aux bachelier.ère.s en enseignement ne font toutefois rien pour remédier à leur exclusion des protections sociales garanties aux travailleur.euse.s salarié.e.s par la Loi sur les normes du travail. Les étudiant.e.s au doctorat en psychologie et au baccalauréat en enseignement se voient par le fait même interdire des droits pourtant garantis aux stagiaires de la fonction publique, des sociétés d'État et des entreprises bénéficiaires du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail. Cette dénégation n'a rien d'un oubli, à en croire un rapport récemment remis au Ministère de l'Enseignement supérieur par un ancien président de l'Ordre des psychologues du Québec. Dans son rapport, Monsieur Luc Granger préférerait le versement de bourses aux doctorant.e.s de psychologie en fin de parcours, par crainte explicite que l'application des normes du travail n'ouvre la porte à leur syndicalisation⁸⁵.

Les internes de psychologie auraient bel et bien de quoi revendiquer, en dépit des concessions récemment faites par Québec. À niveau d'éducation équivalent, les montants perçus par ces étudiant.e.s en fin de parcours s'annoncent significativement plus bas que ceux versés à leurs vis-à-vis de la fonction publique et d'Hydro-Québec. Un.e interne de psychologie touchant une bourse de 25 000\$ pour compléter 1 600 heures d'internat bénéficie d'un taux horaire de 15,63\$ après avoir déjà complété six années d'études universitaires. À niveau d'éducation équivalent, un.e stagiaire de la fonction

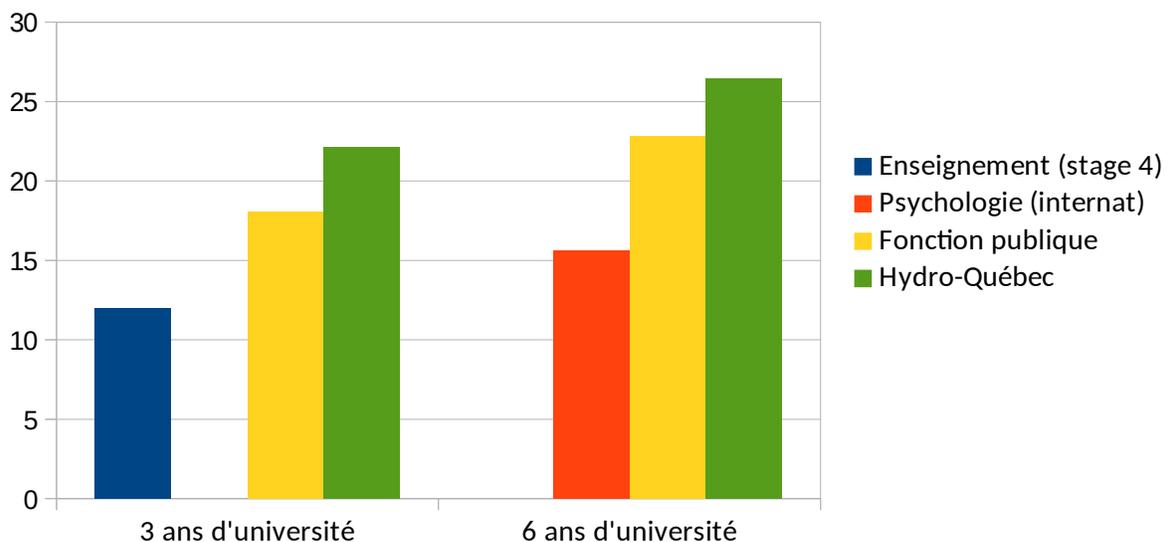
⁸⁴ PC, « Rémunération : les doctorants de psychologie s'entendent avec Québec », La Presse, 21-12-16, en ligne : <<http://www.lapresse.ca/actualites/sante/201612/21/01-5053477-remuneration-les-doctorants-en-psychologie-sentendent-avec-quebec.php>> (consulté le 04-07-18).

⁸⁵ Simard, Étienne (2016), « Un salaire sans les droits ». Disponible en ligne : <<https://dissident.es/un-salaire-sans-les-droits/>> (consulté le 23-08-18).

publique est rémunéré.e à raison de 22,84\$ de l'heure⁸⁶, un salaire majoré à 26,48\$ de l'heure chez Hydro-Québec⁸⁷. Dans un rapport datant de 2011, la FIDEP revendiquait un taux horaire de 24,98\$ à 25,96\$, aligné sur la rémunération d'autres professionnel.le.s du réseau de la santé (FIDEP 2011 : 18).

Portrait semblable dans le monde de l'enseignement, alors que l'enveloppe de 15M\$ consentie par Québec permettra une rémunération calquée sur un salaire minimum récemment majoré à 12\$ de l'heure⁸⁸. À titre comparatif, les stagiaires de la fonction publique ayant déjà complété trois ans d'études universitaires bénéficient d'un taux horaire de 18,03\$. Ce dernier est de 22,12\$ l'heure à Hydro-Québec. Dans une étude parue à l'hiver 2018, l'Union étudiante du Québec (UEQ) réclamait que les bachelier.ère.s en enseignement soient compensé.e.s à raison de 18,03\$ l'heure lors de la réalisation de leur stage final, à l'instar des stagiaires de la fonction publique (Grondin et al. 2018 : 35).

6.4 - Taux horaires selon le milieu de stage et le nombre d'années d'étude complétées



⁸⁶ En 2017-2018.

⁸⁷ En 2017.

⁸⁸ Dans un mémoire paru à l'hiver 2018, l'Union Étudiante du Québec avançait qu'il en coûterait 13,75M\$ pour accorder une compensation équivalant au salaire minimum, alors fixé à 11,25\$ l'heure, aux étudiant.e.s en enseignement à l'occasion de la réalisation de leur stage final (UEQ 2018 : 31). En nous fondant sur ces chiffres, et en considérant que l'enveloppe allouée par Québec a finalement été de 15M\$, nous estimons que les étudiant.e.s toucheront une compensation financière équivalente à 12 \$ de l'heure. Ce montant doit être considéré à titre indicatif, ceci compte tenu de la durée inégale des stages des différents programmes du secteur de l'éducation. De longues heures consacrées à la préparation des cours et à la correction des travaux rendent également difficile la quantification du temps de travail réalisé par les stagiaires en enseignement.

En somme, si elles représentent une avancée concrète pour les internes de psychologie et les stagiaires en enseignement, les récentes concessions de Québec n'assurent pas une valorisation adéquate de ces deux secteurs majoritairement féminins. Trop faible, le niveau de rétribution consenti aux étudiant.e.s en psychologie et en enseignement en fin de parcours contrevient au principe d'équité salariale entre les genres. Leur mise à l'écart des protections enchâssées dans les lois du travail est pour sa part incompatible avec la juste reconnaissance du travail qualifié et exigeant effectué par ces étudiant.e.s en fin de parcours dans les réseaux de la santé et de l'éducation.

6.5 Conclusions de la partie VI

La rémunération de tous les stages, dans tous les domaines d'étude, s'inscrit dans une perspective résolument féministe. Et pour causes, les iniquités entre secteurs féminins et masculins relèvent d'un phénomène historique de division sexuelle du travail, de dévalorisation des métiers féminins et de relégation des femmes dans ces métiers.

Concrètement, lorsque l'on parle de stages, de nombreuses études montrent que les femmes réalisent davantage de stages non rémunérés. En outre, lorsqu'elles sont payées, les femmes reçoivent un salaire moindre que celui de leurs homologues masculins. L'étude de cas de l'Université de Sherbrooke confirme ce tableau. Effectivement, selon notre analyse, les femmes, qui effectuent pourtant la majorité des stages de l'UdeS, ne sont qu'une minorité à recevoir une rémunération. Du côté des hommes, l'inverse prévaut. De plus, la rémunération de la quasi-totalité des stages de deux secteurs traditionnellement masculins (la gestion et le génie) reflète la division sexuelle du travail.

Finalement, nous avons vu que de récentes compensations avaient été accordées aux étudiant.e.s de deux secteurs féminins, soit la psychologie et l'enseignement. Ces compensations, octroyées sous forme de bourse, sont toutefois problématiques. Ainsi, le statut de boursier consenti pour les étudiant.e.s des domaines du *care* détonne avec le statut de salarié offert aux étudiant.e.s des domaines masculins. En effet, le statut de salarié vient avec un encadrement légal et des protections (la Loi sur les normes du travail). En outre, les bourses sont loin d'offrir une rétribution juste et équitable pour le travail effectué par les stagiaires.

CONCLUSION

Depuis les années 1990, dans un contexte d'accroissement de la compétitivité du monde du travail, et de sous-emploi des jeunes, les stages ont subis une véritable explosion. Cependant, malgré leur généralisation, les stages demeurent mal connus et très peu documentés, notamment au Québec. En s'intéressant aux stages effectués dans le réseau universitaire québécois, le présent mémoire espère apporter de la lumière sur ce phénomène.

Revenant sur la manière dont le mouvement étudiant québécois traite, depuis l'aube des années 2000, la question des stages non rémunérés, **la première partie du rapport** a permis de distinguer deux mouvances concernant les moyens à mettre en place pour améliorer les conditions de vie des stagiaires non rémunéré.e.s. La première, rattachée à l'UEQ, souhaite obtenir des compensations pour les stagiaires de certains programmes ; la seconde, associée notamment à l'AVEQ, l'ADEESE et les CUTE, vise l'obtention du statut de salarié.e pour tous et toutes les stagiaires, quel que soit leur domaine d'étude. Les stagiaires toucheraient une rémunération, en plus de bénéficier des protections de la Loi sur les normes du travail.

Dans **la seconde partie du mémoire**, nous avons tenté de définir le stage, un terme fourre-tout, et de dresser son cadre juridique. Ainsi, selon notre définition, un stage est *une situation temporaire de travail, rencontrant des objectifs de formation et permettant l'acquisition d'une expérience vouée à favoriser l'intégration du ou de la stagiaire au marché de l'emploi*. Le stage peut donc se dérouler dans le cadre d'un cursus universitaire ou d'une formation professionnelle, en lien avec des programmes ou des politiques gouvernementales, ou sur le marché libre.

Légalement, les personnes qui effectuent un stage associé à un cursus universitaire ne sont pas considérées comme des salariées au Québec. Exclu.e.s de la loi sur les normes du travail, ces stagiaires ne bénéficient pas des protections offertes en cas de manquement de la part de leur employeur.euse, de congédiement abusif, ou de harcèlement. Ils et elles sont de même tenu.e.s à l'écart des protections sociales rattachées à la perception d'un revenu d'emploi (Régime québécois d'assurance parentale, Régime d'assurance-emploi, etc.).

La troisième partie du mémoire explore le soutien public aux stages rémunérés. On y découvre que l'État québécois engage chaque année des sommes considérables en vue d'assurer la réalisation de stages assortis d'une rémunération ou d'une compensation financière dans la fonction publique, dans les sociétés d'État, dans le secteur parapublic et dans le secteur privé. Trois mesures annoncées dans le cadre de la Stratégie nationale de la main-d'œuvre 2018-2022 représentent ainsi de nouveaux investissements estimés à 99,3M\$ sur cinq ans (MTESS 2018). À ces sommes s'ajoutent une série d'investissements annuels estimés à 116,4M\$.

L'examen de différentes données gouvernementales révèle cependant l'existence d'un fossé entre le soutien octroyé aux stages de la fonction publique et du secteur privé. En effet, les stages rémunérés réalisés en entreprise font partie intégrante de la stratégie de développement économique de l'État. Les mesures visant à soutenir les stages en entreprise s'inscrivent dans une vision intégrée et cohérente.

Un tel plan n'a pas d'équivalent au sein des différents réseaux de l'État. Les stages de la fonction publique connaissent un développement erratique depuis le début des années 2000, affichant même une tendance à la baisse depuis le début de la présente décennie. Une logique du cas-par-cas virement dans le secteur parapublic. L'octroi de compensations financières aux stagiaires de programmes spécifiques est ainsi intervenu en l'absence d'une réflexion de fond sur les conditions de réalisation des stages d'autres domaines.

Hors du secteur privé, les stages demeurent à ce jour un angle mort de la politique gouvernementale. Une majorité de stages réalisés dans les domaines parapublic et communautaire en demeurent à ce jour exclus.

La quatrième partie du mémoire mobilise une collecte de données effectuée auprès de 13 institutions universitaires pour dresser un portrait démographique des stages réalisés par les étudiant.e.s du réseau universitaire québécois. Les données analysées portent sur 98 524 stages réalisés sur une période d'une année, qui s'étend de l'automne 2016 à l'été 2017.

Rattachés à plus de 200 disciplines, les stages du réseau universitaire présentent un caractère on ne peut plus hétérogène. La majorité d'entre eux sont toutefois réalisés dans un nombre restreint de disciplines. Les sept disciplines les plus peuplées concentrent ainsi 50% des stages répertoriés⁸⁹, tandis que 90% d'entre eux sont concentrés dans les 53 disciplines les plus peuplées.

⁸⁹ La médecine, les sciences infirmières, l'enseignement préscolaire et primaire, la pharmacologie, l'enseignement secondaire, le travail social et la psychoéducation.

Les femmes sont significativement plus nombreuses à effectuer des stages que ne le laisserait présager leur poids dans la population étudiante, estimé à 57,4%⁹⁰. En 2016-2017, 66,0% des stages réalisés dans le réseau universitaire l'ont ainsi été par des femmes. Ces dernières occupent le poids le plus important dans les secteurs des sciences humaines (82,3%) et de la santé (80,4%), et sont les moins représentées dans les secteurs de la gestion, où elles demeurent toutefois majoritaires (54,3%), et du génie, où elles réalisent moins du cinquième (18,3%) des stages répertoriés.

En s'intéressant plus particulièrement aux stagiaires, **la cinquième partie du mémoire** dévoile l'impact des stages non rémunérés sur les étudiant.e.s. Particulièrement chronophages, les stages grignotent tout d'abord l'emploi du temps étudiant. Or, la majorité des étudiant.e.s occupent un emploi à temps partiel à côté de leurs études. Pour celles et ceux qui n'ont pas la possibilité de réduire leurs heures ou d'arrêter de travailler pendant le stage, la situation devient donc vite ingérable. Pourtant seulement la moitié des répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO estiment que leur employeur ou employeuse est prêt.e à les accommoder pendant la durée de leur stage. En outre, il faut bien voir que, quand il y a réduction des heures de travail, il y a également réduction du revenu étudiant, déjà très serré en temps normal. C'est d'autant plus problématique que, pour la majorité des stagiaires, le stage implique des dépenses supplémentaires (transport, achat de vêtements et d'uniformes, location d'un second logement ou d'un bureau professionnel).

Pour compenser les pertes subies et l'accroissement de leurs dépenses, les étudiant.e.s vont devoir s'endetter ou mobiliser leurs économies. Les plus chanceux.euses peuvent solliciter le filet familial.

Les stages non rémunérés accroissent donc la dépendance des étudiant.e.s envers leurs proches. En cela, ils se révèlent discriminatoires. Plusieurs recherches montrent ainsi que le filet familial constitue une condition facilitante, voire nécessaire à la réalisation de stages non rémunérés. Les stages des formations les plus prestigieuses et dotés d'une plus forte employabilité opèrent un tri des étudiant.e.s en fonction de leurs capacités et de leurs origines socio-économiques. De la sorte, les stages non rémunérés agissent comme des barrières et des outils de stratification sociale. Ils perpétuent également les inégalités sociales existantes.

⁹⁰ Il s'agit de la proportion de femmes dans l'ensemble des institutions auprès desquelles la collecte de données a été effectuée, ce pour l'année 2015-2016. Les données de l'année 2016-2017 ne sont pas encore en accès libre sur le site de l'Institut de la statistique du Québec.

En outre, la surcharge de travail occasionnée par les stages non rémunérés provoque une forte pression, qui a de nombreux impacts sur la santé des étudiant.e.s. 20% des répondant.e.s du sondage du CRIS-UQO ressentent ainsi une surcharge de travail et une difficulté à concilier emploi, stage, études et vie personnelle. La même proportion se dit fatigué.e.s ou en manque de sommeil. Plus grave, 42% des répondant.e.s confient avoir vécu du stress, de l'anxiété, de l'angoisse, de l'isolement et de la détresse psychologique pendant leur stage. En outre, certain.e.s peuvent vivre de la violence ou du harcèlement. Or, le flou juridique dans lequel se situent les stagiaires complique les possibilités de recours.

Bref, la situation des stagiaires non rémunéré.e.s est inadmissible. Pression financière, endettement, fatigue, impossible conciliation travail-stage-études-vie privée, stress, détresse psychologique, à des degrés variables, constituent la réalité de la majorité d'entre eux et elles.

La précarité de leur situation, jumelée à la non reconn-reconn de leur travail, génère beaucoup de frustration et d'indignation chez les stagiaires. Et pour causes, de nombreux.euses stagiaires effectuent le même travail que celui qu'ils ou elles seront amené.e.s à réaliser lors de leur arrivée sur le marché du travail. La plupart du temps, il n'y a donc pas ou peu de différences entre leur contribution et celle d'un.e employé.e régulier.ère.s. Rémunérer les stages permettrait de valoriser et de reconnaître la contribution des stagiaires, d'autant plus que ces dernier.ère.s apportent plus que leur force de travail à leur milieu de stage, en y transférant notamment de nouvelles connaissances universitaires. En outre, la rémunération des stages permettrait de lutter contre le *cheap labor*, soit le fait que certain.e.s employeurs.euses remplacent leurs employé.e.s par des stagiaires pour réduire leurs coûts. Une pratique problématique qui contribue au sous-emploi et à la précarisation de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Finalement, **la sixième et dernière partie du mémoire** est l'occasion de faire le point sur l'un des enjeux majeurs de la rémunération des stages : la question féministe. En effet, les inégalités de traitement entre les étudiants et les étudiantes stagiaires sont reliées à un processus historique long et complexe de cantonnement des femmes à des rôles soit disant-« naturels » de mère et de ménagère. La dévalorisation et la ghettoisation des métiers féminins est la conséquence de la division sexuelle du travail et du sexisme institutionnalisé.

Les stages non rémunérés sont ainsi le fruit d'une iniquité entre les genres. En cela, les femmes sont plus nombreuses que leurs homologues à occuper des stages non rémunérés. De plus, lorsqu'il y a une rémunération, les femmes sont souvent moins bien payées que leurs collègues de sexe masculin. Le

cas de l'Université de Sherbrooke illustre cette dynamique. Ainsi, à l'UdeS, 80,2% des femmes effectuent des stages non rémunérés. Chez les hommes, la proportion est nettement inférieure puisque 53,4% d'entre eux réalisent des stages non rémunérés. De plus, les secteurs masculins sont ceux où l'on trouve le plus de stages rémunérés, au détriment des secteurs féminins. De la sorte, à l'UdeS, la quasi-totalité des stagiaires des secteurs de la gestion et du génie, où les hommes sont majoritaires, reçoivent unémunération.

Enfin, si le gouvernement du Québec a récemment offert des compensations aux étudiant.e.s stagiaires en psychologie et en éducation pour résorber l'écart entre secteurs féminins et masculins, leurs effets restent limités. Et pour causes, ces compensations, octroyées sous forme de bourses, ne rétribuent pas à leur juste valeur le travail effectué par les stagiaires. En outre, ce statut de boursiers et boursières prive encore les étudiant.e.s des protections minimales offertes par la Loi sur les normes du travail. De plus, ce statut détonne avec celui de salarié.e offert aux stagiaires des sociétés d'État (Hydro-Québec) et des stagiaires embauché.e.s dans les entreprises bénéficiaires du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail.

RECOMMANDATIONS

Considérant ce qui précède, nous recommandons des mesures visant à rémunérer tous les stages, afin de réduire les inégalités entre les étudiant.e.s et de revaloriser les métiers féminins.

Nous demandons au gouvernement provincial de mettre en place le principe d'équité entre les genres en ce qui a trait à la reconnaissance du travail étudiant dans les domaines traditionnellement féminins. Nous requerrons à cette fin la mise sur pied d'un système de rémunération juste et équitable pour l'ensemble des stagiaires.

Nous demandons que soit revue la Loi sur les normes du travail de manière à y inclure tous et toutes les stagiaires, y compris celles et ceux dont le stage est relié à un programme d'étude. Le ou la stagiaire deviendrait ainsi un travailleur ou une travailleuse au sens de la Loi.

Nous demandons que des indemnités soient mises en place pour compenser certaines dépenses exceptionnelles reliées aux stages, comme l'achat d'une voiture, le paiement d'un second loyer ou la location d'un bureau à des fins professionnelles.

Nous demandons que le gouvernement, en collaboration avec les institutions d'enseignement, crée du matériel d'information à destination des stagiaires et des employeur.euses, de manière à ce que tous et toutes connaissent leurs nouveaux droits et devoirs. Nous demandons l'institution de mécanismes de contrôles, via des inspections par exemple, visant à assurer l'application de la nouvelle loi. Nous demandons enfin que des sanctions dissuasives soient imposées aux employeurs.euses contrevenant à la loi.

Nous demandons l'allocation de nouvelles ressources financières destinées aux secteurs parapublics et communautaires afin de permettre la rémunération des stagiaires embauchés dans ces milieux. Il est primordial que le gouvernement réinvestisse dans ces secteurs et qu'il reconnaisse leur valeur sociale et économique. Ces secteurs doivent devenir prioritaires aux yeux du gouvernement au même titre que le secteur privé.

Nous demandons que des organismes étatiques comme Statistiques Canada et l'Institut de la statistique du Québec assurent la collecte systématique et l'analyse de données sur l'ensemble des stages réalisés au Québec et au Canada.

En lien avec la recommandation précédente, nous demandons qu'une étude de grande ampleur soit réalisée sur la situation des stagiaires au Québec. Effectivement, du fait de l'absence de telles études, les conditions dans lesquelles évoluent les stagiaires restent difficiles à saisir. Pour être menée à bien, cette étude devrait adopter une optique intersectionnelle pour prendre en considération la situation particulière de certain.e.s stagiaires, notamment les femmes, les parents-étudiants, les personnes racisées, les immigrant.e.s, les autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des communautés LGBTQIA+.

BIBLIOGRAPHIE

AESFQ, (2018), *État des conditions financières des étudiantes sages-femmes du Québec*, Mémoire présenté au Ministère de la Santé et des Services sociaux et à la Ministère responsable de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine.

Attfield, J. et Couture, I., (2014), *An investigation into the status and implications of unpaid internships in Ontario*, pour la Canadian Intern Association, en ligne : <<https://dspace.library.uvic.ca:8443/handle/1828/5294>>

Baines, D., I. Cunningham, J. Shields (2017), « Filling the gaps : Unpaid (and precarious) work in the nonprofit social services », *Critical Social Policy*, Vol. 37(4): 625–645

Bacon, N. (2011), « Unpaid Internships: The History, Policy, And Future Implications of "Fact Sheet #71" », *The Entrepreneurial Business Law Journal*, 67-96.

Battagliola, F., (2001\4), « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *Cités*, no. 8, pp. 75-85.

Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennett-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G. et Parent, S., (2016), *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : rapport de recherche de l'enquête Essimu*, Montréal, Université du Québec à Montréal.

Boisvert, H., Hodgson, K., et Martel, K., [sans date], *Stages en sciences infirmières*, UQO, module des sciences de la santé.

Bureau du Sommet du Québec et de la jeunesse (1999a), *Parfaire le savoir et la formation : rapport du chantier*, Gouvernement du Québec, 82 p., en ligne : <<https://www.jeunes.gouv.qc.ca/publications/documents/rapport-chantier-formation-1999.pdf>> (consulté le 28-06-18)

Bureau du Sommet du Québec et de la jeunesse (1999b), *Relever les défis de l'emploi : rapport du chantier*, Gouvernement du Québec, 94 p., en ligne : <<https://www.jeunes.gouv.qc.ca/publications/documents/rapport-chantier-emploi-1999.pdf>> (consulté le 28-06-18)

Carrier-Plante, C. et J. Laaroussi (2017), *L'éducation à cœur. Au cœur des luttes en éducation*, ADEESE-UQÀM, 111 p.

Cacouault-Bitaud, M., (2001\1), « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et sociétés*, no. 5 pp. 91-115.

Campeau, A., et Savoie L.-P., (2011), *L'endettement étudiant. État des lieux, déterminants et impacts*, FEUQ.

Chen, C. et C. Ozich (2015), "*Getting ahead or exploitation*" :a comparative analysis of the rise of internships and collective actions to advance the labour rights of interns, Interns Australia et Australian Institute of Employment Rights, 38 p.

Commission Européenne (2013), « The experience of traineeships in the EU. Report », Flash Eurobarometer 378, en ligne : http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_378_en.pdf (consulté le 13-12-17)

Commission Européenne (2012), *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States, Final synthesis report*, Office of the European Union, Luxembourg, 857 p.

Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (2009), *Enquête nationale auprès des apprentis de 2007. Perceptions de la qualité de la formation*, Sceau Rouge, 77 p.

Direction du soutien au développement de la main-d'oeuvre (2017), *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La formation, c'est une investissement. Programmes de subvention 2017-2018*, Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 38 p.

Direction générale du développement de la main-d'oeuvre (2017), *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Rapport d'activité 2016-2017*, Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 70 p.

Duchaine, S. (2016), *L'organisation des stages en milieu de pratique des programmes en santé et services sociaux des établissements du réseau de l'Université du Québec. État de situation et recommandations*, Commission de planification de l'Université du Québec.

Fair Internship Initiative (2015), *UN Interns Surver 2015. Preliminary results*.

FIDEP, (2012), *Études sur les conditions académique, économique et professionnelle des doctorants en psychologie : vers une rémunération de l'internat !* Rapport no. 1.

Fink, E. M., (2013), « No Money, Mo' Problems : Why Unpaid Law Firm Internships are Illegal and Unethical », *University of San Francisco Law Review*, 47 (3), pp.435-457.

Frenette, A., (2013), « Making the Intern Economy: Role and Career Challenges of the Music Industry Intern », *Work and Occupations*, vol 40, issue 4, pp. 364-397.

Gardner, P. (2011), *The Debate Over Unpaid College Internships*. Intern Bridge Inc., 14 p.

Génération Précaire (2006), *Sois stage et tais-toi! Pour en finir avec l'exploitation des stagiaires*, Paris, La Découverte, 221 p.

Gouvernement du Québec (2018), « Budget 2018-2019. Emploi: répondre aux défis du marché du travail », en ligne : http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2018-2019/fr/documents/Emploi_1819.pdf (consulté le 27-03-18)

Grondin, C., P.-A. Bouchard Saint-Amant et Campeau, A. (2018), *La compensation financière des stages obligatoires. Première partie : Les stages en enseignement*, Union étudiante du Québec, 49 p.

Hamadache, H., et Grondin, C., (2016), *La compensation financière des stages en enseignement*, CRAIES.

Holford, A. (2017), *Access to and Returns from Unpaid Graduate Internships*, IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper no.10845, 34 p.

Houle, G., (2009), *Sources et modes de financement étudiants de premier cycle*, FEUQ.

Institut de la statistique du Québec, « Effectif à l'enseignement universitaire selon diverses variables, au trimestre d'automne, Québec », mise à jour le 07-08-17, en ligne : <http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken213_afich_tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERR5ZHIN34129296619835oR86h&p_lang=1&p_m_o=MEES&p_id_ss_domn=825&p_id_raprt=3419> (consulté le 17-07-18)

Lalande, F., et Beaulieu-Mathurin, O., (2007-2009), *État des lieux : condition financière des étudiants au doctorat en psychologie. Document d'information*, CNS et FEUQ.

Langille, A. (2013, August 29), « Lost in Transition: the Impact of Unpaid Internships on Ontario's Youths. Retrieved from Youth and Work » : <http://www.youthandwork.ca/2013/08/lost-intransition-impact-of-unpaid.html>

Leonard, P., S. Halford, K. Bruce (2016), « "The New Degree?" Constructing internships in the third sector », *Sociology*, Vol. 50 (2), pp. 383–399

Léveillé, A., (2018), *Rapport sur les stages et les conditions des stagiaires au Cégep Édouard-Montpetit*, Association Générale Étudiante du Cégep Édouard-Montpetit.

Marcotte, S., Charland, P., et Gingras, J.-P., (2003), *Conditions de vie des étudiantes et étudiants des programmes de formation des enseignants de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal*, ADEESE.

Marineau, R. F., Thomassin, L., et Lambert, A.-M., (2007), *Comité de suivi sur la rémunération des internes en psychologie*, Rapport final remis à la Crépuq.

Médiateur Européen (2017), « Recommendation in case 454/2014/PMC concerning the European External Action Service's (EEAS) practice of offering unpaid traineeships in EU delegations », en ligne : <<http://europa.eu/!KK67mr>> (consulté le 13-12-17)

Ministère de la Santé et des Services sociaux (2018), *Portrait du personnel des établissements publics et privés conventionnés du réseau de la santé et des services sociaux (2016-2017)*, en ligne: <msss.gouv.qc.ca/professionnels/documents/ressources-humaines/Denombrement-et-remuneration-Effectif-RSSS-2016-2017.xlsx> (consulté le 03-07-18)

Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport, « Mesure fiscale du crédit d'impôt pour stage en

milieu de travail », en ligne: <<http://creditimpot.inforoutefpt.org/>> (consulté le 23-03-18).

Ministère de l'emploi Et de la solidarSté sociale (2018), *Stratégie nationale sur la main d'œuvr-2018-2023 – Le Québec à l'ère du plein emploi*, Gouvernement du Québec, en ligne : <https://mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/Strat-nationale_mo.PDF> (consultée le 13-06-18).

Museau, M. et Tétreault, M., (2014), *Recherche sur les stages obligatoires*, FEUQ.

Oliver, D., P. McDonald, A. Stewart et A. Hewitt (2016), *Unpaid Work Experience in Australia. Prevalence, Nature and Impact*, Rapport au Commonwealth Department of Employment, Université d'Adelaide,élaïensland University of Technology et University of Technology, 83 p.

Organisation Internationale du Travail (2012), *The Youth Employment Crisis : Time for Action*, Conférence internationale du travail, Rapport V, 101^e Session, Genève, 112 p.

Perlin, R., (2012), *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, London: Verso Books.

Perrot, M., (1987), « Qu'est-ce qu'un métier de femme? », *Le Mouvement social*, No. 140, Métiers de Femmes, pp. 3-8.

Poulin, M. et C. Abouchaker, « "Intern(al) Affairs": Managing Unpaid Internships in Québec », McMillan, Employment and Labour Bulletin, juin 2015, en ligne : <http://mcmillan.ca/Files/181959_Managing%20Unpaid%20Internships%20in%20Quebec.pdf>

Québec. *Loi sur les normes du travail : RLRQ, chapitre N1.1*, à jour au 1^{er} novembre 2017, Éditeur officiel du Québec, 2017

Raphaël et Simon (Génération précairePr, (2006\5), « « La grippe stagiaire ». Le stage : syndrome d'une société en crise », *Mouvements*, no 47-48, pp. 182-189.

Regan Shade, L., J. Jacobson (2015), « Hungry for the job : gender, unpaid internships, and creative industries », *The Sociological Review*, 63:S1, pp. 188–205.

Rosas, G. (2016), « In search of benchmarks of quality internships » in *World Youth Report, Youth Civic Engagement*, United Nations, New-York, pp.36-46

Rose, J., (2015), *Avis sur la condition des stagiaires en éducation*, CADEUL.

Rousseau, A., Brodeur, P., et Sioufi, R., (2013), *Études sur les conditions scolaire, économique et professionnelle des doctorants en psychologie : vers une rémunération de l'internat !* Rapport no. 2, FIDEP.

Schetagne, S., (1998), *Un portrait des stages en 1997-1998*, Rapport d'une recherche financée par la FEUQ et le Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec.

Schwartz, M. (2013), « Opportunity costs : The True Price of Internships », *Dissent*, winter 2013, pp.41-45

Secrétariat du Conseil du Trésor, « Échelles de traitement en vigueur », en ligne : <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/conditions-de-travail-et-remuneration/echelles-de-traitement/echelles-de-traitement-en-vigueur/?no_cache=1> (consultée le 02-09-18).

Secrétariat du Conseil du Trésor (2017), *Effectif fonction publique 2016-2017. Partie 2 : Équivalents temps complet (ETC) entre 2012-2013 et 2016-2017*, en ligne : <https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_fonction_publicue/1617/equivalents_temps_complet.pdf> (consulté le 02-06-18).

Secrétariat du Conseil du Trésor (2016), *Effectif de la fonction parapublique 2015-2016. Nombre d'individus, d'équivalents temps complet (ETC) et traitement moyen par catégories d'emploi. Secteurs de l'Éducation et de la Santé et des Services sociaux (en 2015-2016)*, en ligne : <https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/effectif_secteur_parapublic/categorie15_16.pdf> (consulté le 02-06-18)

Service des stages et du placement, « Nombre de stages coopératifs », Université de Sherbrooke, en ligne : <<https://www.usherbrooke.ca/ssp/fr/le-service/rapport-annuel/stages-cooperatifs-realises/>> (consultée le 13-08-18).

Siebert, S. et F. Wilson (2013), « All work and no pay: consequences of unpaid work in the creative industries », *Work, employment and society*, vol. 27, no.4, pp. 711-721.

Stewart, A., R. Owens, A. Hewitt et I. Nokoloudakis (2018), *The regulation of internships : A comparative study*, Organisation internationale du travail, Employment policy department, Employment working paper no. 240, Genève, 101 p.

Stewart, A. et R. Owen (2013), *Experience or exploitation? The Nature, Prevalence and Regulation of Unpaid Work Experience, Internships and Trial Periods in Australia*, Rapport, Fair Work Ombudsman, Université d'Adelaide, 382 p.

Strong-Boag, V., (1991), « Making a difference : The History of Canada's Nurses », *Canadian Bulletin of Medical History\ Bulletin canadien d'histoire de la médecine*, vol. 8, issue 2, pp. 231-248.

Theurillart-Cloutier, A. (2017), *Printemps de force. Une histoire engagée du mouvement étudiant au Québec (1958-2013)*, Montréal, Lux Éditeur, 2017, 494 p.

Thibaudin, H., (2011), *La rémunération des internes en psychologie au Québec. Montant et justifications*, FIDEP.

U.S. Department of Labor (2010), *Fact Sheet #71: Internship Programs Under The Fair Labor Standards Act*, en ligne : <<https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs71.pdf>> (consulté le 13-12-17)

Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., et al., (2011), *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.

Vrouc'h, R (2017), *Les étudiants en stage en 2015-2016*, Note Flash du SIES no.15, MESRI-SIES.

Vrouc'h, R (2016), *Un tiers des étudiants a effectué un stage en 2014-2015*, Note Flash du SIES no.12, MESRI-SIES.

Vrouc'h, R (2015), *Un tiers des étudiants a effectué un stage en 2013-2014*, Note Flash du SIES no.7, MESRI-SIES.

MÉDIAGRAPHIE

ADEESE, « L'ADEESE quitte la CRAIES », 31-01-18, en ligne: <<http://www.adeese.org/2018/01/ladeese-quitte-la-craies/>> (consulté le 17-08-18)

Communiqué, « Stratégie Nationale sur la main-d'oeuvre 2018-2023 - Communiqué 2 - Analyse du CPQ : Une pierre d'assise sur laquelle bâtir un Québec plus productif », Conseil du Patronat du Québec, 22-05-18, en ligne: <<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/strategie-nationale-sur-la-main-doeuvre-2018-2023---communiqué-2---analyse-du-cpq--une-pierre-dassise-sur-laquelle-batir-un-quebec-plus-productif-683368471.html>> (consulté le 29-06-18)

Daro, I. N. (2013, September 13), « Business Section: Luxury hotel seeks unpaid interns to bus tables » : <http://o.canada.com/business/fairmont-unpaid-busperson-vancouver>

Forum Jeunesse Européen, « Le parlement européen interdit les stages non rémunérés », 03-07-18, en ligne : <<https://www.youthforum.org/fr/le-parlement-europeen-interdit-les-stages-non-remuneres>> (page consultée le 09-08-18).

Forum Jeunesse Européen, « Fini les stages non rémunérés dans les délégations du SEAE : une belle victoire pour les droits des jeunes ! », 06-07-17, en ligne : <<https://www.youthforum.org/fr/node/812>> (consultée le 06-12-18).

Gani, Aisha, « Unpaid UN intern who slept in tent quits after media uproar », The Guardian, 12-08-15, en ligne: <<https://www.theguardian.com/world/2015/aug/12/unpaid-un-intern-who-had-to-sleep-in-a-tent-quits-after-media-uproar>> (consultée le 11-12-17).

Marcoux Berthiaume, Camille, « Les stages, du travail sans droits », Le Devoir, 13-12-17, en ligne: <<http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/515294/les-stages-du-travail-sans-droits>> (consulté le 25-01-18).

Poirier, Amélie et Tremblay-Fournier, Camille, « Grève des stagiaires, grève des femmes », Dissident.es, 19-02-17, en ligne : <<https://dissident.es/greve-des-stagiaires-greve-des-femmes/>> (consultée le 09-08-18).

Presse Canadienne, « Rémunération : les doctorants de psychologie s'entendent avec Québec », La Presse, 21-12-16, en ligne : <<http://www.lapresse.ca/actualites/sante/201612/21/01-5053477-remuneration-les-doctorants-en-psychologie-sentendent-avec-quebec.php>> (consulté le 04-07-18).

Presse Canadienne, « Stephen Poloz Comments on unpaid work raise ire of youth groups », CBC News, 05-11-14, en ligne: <<http://www.cbc.ca/news/business/stephen-poloz-comments-on-unpaid-work-raise-ire-of-youth-groups-1.2824388>> (consultée le 05-12-17).

Spitznagel, Eric, « Unpaid-Intern Lawsuits Explained », Bloomberg, 27-06-13, en ligne : <<https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-06-27/unpaid-intern-lawsuits-explained>> (consultée le 09-02-18).

Tomlinson, Kathy, « Intern's death after overnight shift sparks outcry », CBC News, 09-09-13, en ligne: <<https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/intern-s-death-after-overnight-shift-sparks-outcry-1.1704532>> (consulté le 13-08-18).

ANNEXES

1 FII, Lettre de Najat Vallaud-Belkacem, 14-12-15



*Ministère de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche*

La ministre

Paris, le 14 DEC. 2015

Mesdames, Messieurs,

Vous avez bien voulu appeler mon attention sur la situation des stagiaires au sein de l'Organisation des Nations Unies, qui ne bénéficient dans la majorité des cas d'aucune rémunération.

Attentive à la situation que vous décrivez, je puis vous assurer de mon profond soutien.

En effet, outre qu'il exprime la juste reconnaissance de l'activité, le soutien financier procuré par les organismes accueillant des stagiaires permet de lutter contre les inégalités dans l'accès à ces expériences formatrices en ne pénalisant pas les jeunes qui ne disposeraient pas de ressources personnelles ou familiales suffisantes pour faire face aux coûts de la vie durant leur période de stage.

Aussi, après en avoir fait part à Monsieur Laurent FABIUS, ministre des affaires étrangères et du développement international, je me suis adressée à son excellence Monsieur BAN KI MOON, secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, afin qu'il examine votre requête avec une bienveillante attention.

Je vous prie de croire, Mesdames, Messieurs, en l'assurance de ma considération distinguée.

Najat VALLAUD-BELKACEM

Collectif « Génération Précaire »
contact@generation-precaire.org

2 Demande d'accès à l'information, Université de Sherbrooke

Annexe à ajouter (voir le PDF correspondant)

3 Liste des disciplines universitaires comprenant plus de 100 stages (2016-2017)

Liste des disciplines universitaires comprenant plus de 100 stages (2016-2017)		
Rang	Discipline	Nombre de stages répertoriés
1	médecine	20840
2	sciences infirmières	10468
3	ens préscolaire	6022
4	pharmacie/pharmacologie	5126
5	ens secondaire	2822
6	travail social	2515
7	psychoéducation	2276
8	ens adaptation scolaire	2205
9	médecine vétérinaire	2092
10	administration	2001
11	génie mécanique	1964
12	physiothérapie et réadaptation	1882
13	ens éduc physique	1725
14	ergothérapie et ergonomie	1722
15	psychologie	1579
16	ens professionnel	1402
17	droit	1312
18	nutrition	1277
19	génie de la construction	1179
20	ens langue seconde	1144
21	kinésiologie	1111
22	génie électrique	1005
23	orthophonie	970
24	génie logiciel	932
25	orientation	840
26	informatique	664
27	génie industriel	660
28	génie civil	643
29	chiropratique	618
30	optométrie	613
31	biologie	562
32	science politique et études internationales	537
33	relations publiques	530
34	criminologie	511
35	génie informatique	497
36	comptabilité	447
37	relations industrielles et ressources humaines	424
38	éducation	375
39	communications	364
40	ens des arts	323
41	marketing et sciences de la consommation	319
42	sexologie	310
43	médecine dentaire	309
44	écologie	307
45	génie biotechnologique	306
46	ens de la musique	287
47	ens collégial	246
48	géographie	241
49	environnement	237
50	audiologie	230

51	ens français langue seconde	216
52	sciences biomédicales	203
53	sécurité et étud. policières	195
54	génie minier	193
55	agronomie	190
56	traduction	177
57	biochimie	169
58	sage-femme	168
59	tourisme	167
60	microbiologie	162
61	journalisme	161
62	anthropologie et archéologie	160
63	génie chimique	159
64	ens formation adulte	144
65	foresterie	143
66	production médiatique	125
67	génie géologique	124
68	mathématiques	123
69	sciences et technologie des aliments	121
70	art thérapie	119
71	finance	112
72	géomatique	112
73	enseignement	109
74	ens du théâtre	104
75	intervention sportive	103
76	agroéconomie	101

4 Sondage du CRIS-UQO sur les stages et internats au Québec

Le questionnaire du sondage du CRIS-UQO, qui nous a été très utile pour comprendre les impacts des stages non rémunérés sur les étudiant.e.s, comportait toutefois un certain nombre de lacunes.

Le questionnaire a été créé par des militant.e.s du CRIS-UQO qui n'avaient que peu ou pas d'expérience en recherche. Si la plupart des questions du sondage sont très pertinentes, du fait justement de cette expérience militante, un certain manque de rigueur se fait parfois sentir.

De ce fait, bien que la grande majorité des questions\réponses soient utilisables, certaines, plus problématiques, ont dû être écartées.

Ainsi, **nous n'avons pas traité la question 2** : de quelle.s origine.s ethnique.s êtes-vous [*réponse libre*] ? Et pour causes, la question étant ouverte, les sondé.e.s ont pu répondre ce qu'ils et elles souhaitaient. S'en suit une grande variété de réponses, allant de vagues « caucasien.ne », « blanc.he », « latino », « Afrique », « Europe », à des réponses plus précises ciblant un pays, voire une province ou une région. Certain.e.s sondé.e.s ont même répondu en donnant leur confession religieuse. De la sorte, malgré nos efforts, le manque d'uniformité des réponses nous a empêchés de les traiter de manière rigoureuse, et d'en tirer un tout cohérent.

De même, malgré sa pertinence pour ce rapport, **nous avons dû écarter la question 19** : à combien s'élèvent les coûts supplémentaires associés à vos stages ou internats [*réponse libre*] ? Effectivement, il manque une précision essentielle dans cette question, soit la fréquence des dépenses supplémentaires (hebdomadaire, mensuelle, semestrielle, annuelle, etc.). Cette lacune rend malheureusement les données inutilisables, car on ne sait pas à quoi correspondent les montants indiqués

par les répondant.e.s. Et pour causes, chacun.e a pu avoir sa propre interprétation de la fréquence des coûts reliés aux stages, en fonction de son expérience, de son programme et de son degré d'avancement dans ses études.

Malgré ces deux questions\réponses inutilisables, il va sans dire que le sondage du CRIS-UQO s'est révélé être une source précieuse pour analyser les impacts des stages non rémunérés sur les étudiant.e.s. Avec ses nombreuses réponses ouvertes, le sondage a offert aux étudiant.e.s une occasion unique de faire entendre leurs voix, et nous a permis de réaliser une analyse qualitative de premier plan sur un enjeu social encore trop peu étudié.

Enquête sur les stages et les internats au Québec

Notez que ce questionnaire s'adresse exclusivement aux étudiant.e.s ayant réalisé ou qui réaliseront un stage ou un internat au cours de leur formation collégiale ou universitaire.

Bonjour, nous menons présentement une enquête afin de recueillir des statistiques sur les conditions des stages et des internats qui ont lieu au Québec. Nous représentons le Comité pour la rémunération des internats et stages de l'UQO (CRIS-UQO) qui a été mis sur pied au début de la session d'hiver 2017. Nous rappelons que ce questionnaire est entièrement anonyme et qu'aucune fois votre nom ne sera nécessaire. La date limite pour répondre à ce questionnaire est le 30 mai 2017.

Merci de votre collaboration et de partager ce questionnaire au maximum! Les résultats de l'enquête seront diffusés par l'entremise des réseaux sociaux au cours de

la session d'automne 2017.

Likez notre page Facebook pour rester au courant:

<https://www.facebook.com/CRIS-UQO-Comité-pour-la-rémunération-des-internats-et-des-stages-183046498843348/?fref=ts>

Les questions sont formulées au présent pour alléger le texte.

<p>1. Quel est votre genre ? <i>Réponse unique</i> Homme Femme Bispirituel.le Queer Trans Autre</p>	<p>13. Est-ce que votre emploi est relié à votre domaine d'études ? <i>Réponse unique</i> Oui Non</p>
<p>2. De quelle.s origine.s ethnique.s êtes-vous ? <i>Réponse libre</i> <i>Question et réponses écartées de l'analyse</i></p>	<p>14. Financièrement, êtes-vous en mesure d'arrêter de travailler durant vos stages ou internats ? <i>Réponse unique</i> Oui Non</p>
<p>3. Êtes-vous citoyen.ne canadien.ne ? <i>Réponse unique</i> Oui Non</p>	<p>15. Votre employeur est-il prêt à vous accommoder durant vos stages ou internats ? <i>Réponse unique</i> Oui Non Je ne sais pas Autre</p>
<p>4. Dans quel établissement étudiez-vous ? <i>Réponse libre</i></p>	<p>16. Avez-vous une ou plusieurs personne(s) à votre charge ? <i>Réponse unique</i> Non 1 2 3 4 Plus de 4</p>

<p>5. Dans quel programme étudiez-vous ? <i>Réponse libre</i></p>	<p>17. Quelle somme d'argent est nécessaire pour subvenir à vos besoins par mois ? <i>Réponse libre</i></p>
<p>6. Quel type de stages réalisez-vous durant votre formation ? <i>Réponse unique</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Stages obligatoires rémunérés Stages obligatoires non rémunérés Stages coop. Stages non obligatoires non rémunérés Autres 	<p>18. Quelles sont les dépenses supplémentaires reliées à vos stages ou internats ? <i>Réponse à choix multiples</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Transport (billet d'autobus, essence supplémentaire, billet d'avion, stationnement, etc.) Logement temporaire Matériel Uniforme, nouveaux vêtements Autre
<p>7. Quelles sont les tâches que vous réalisez durant vos stages ou internats ? <i>Réponse libre</i></p>	<p>19. À combien s'élèvent les coûts supplémentaires associés à vos stages ou internats ? <i>Réponse libre</i> <i>Question et réponses écartées de l'analyse</i></p>
<p>8. Quelles sont les différences entre vos stages ou internats et l'emploi que vous occuperez après votre formation ? <i>Réponse libre</i></p>	<p>20. Parmi les énoncés suivants, lequel ou lesquels correspondent le mieux à votre situation financière ? <i>Réponse à choix multiples</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Je reçois un appui financier de mes parents (comprends ceux et celles qui habitent chez leurs parents) Je reçois un appui financier des prêts et bourses Je reçois un appui financier de mon ou de ma conjoint.e J'occupe un emploi rémunéré Mon stage est rémunéré Autre
<p>9. Dans le cadre de vos stages, combien d'heures par semaine passez-vous sur votre lieu de stage ou d'internat ? <i>Réponse unique</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Moins de 5 heures Entre 5 et 10 heures Entre 10 et 15 heures 	<p>21. Avez-vous contracté une dette en raison de votre situation de stage ou d'internat ? Si oui, de combien ? <i>Réponse libre</i></p>

<p>Entre 15 et 20 heures Entre 20 et 25 heures Entre 25 et 30 heures Entre 30 et 35 heures Entre 35 et 40 heures 40 heures et plus</p>	
<p>10. Combien d'heures par semaine consacrez-vous à la réalisation des travaux reliés à vos stages ou internats à la maison (rapports de stages, compte-rendu, analyse, planification, etc.) ? <i>Réponse unique</i> Moins de 5 heures Entre 5 et 10 heures Entre 10 et 15 heures Entre 15 et 20 heures Entre 20 et 25 heures Entre 25 et 30 heures Entre 30 et 35 heures Entre 35 et 40 heures 40 heures et plus</p>	<p>22. Comment vivez-vous vos expériences de stage ou d'internat ? <i>Réponse libre</i></p>
<p>11. Mis à part vos stages ou internats, combien d'heures consacrez-vous à vos autres obligations universitaires (implication, autres cours, etc.) ? <i>Réponse unique</i> Je n'ai aucune obligation universitaire autre que mon stage Moins de 5 heures Entre 5 et 10 heures Entre 10 et 15 heures Entre 15 et 20 heures 20 heures et plus</p>	<p>23. Avez-vous eu recours ou auriez-vous eu besoin d'un soutien psychologique lors d'une expérience de stage ou d'internat ? <i>Réponse unique</i> Oui Non</p>
<p>12. Si vous occupez un emploi pendant vos stages ou internats, combien d'heures par semaine travaillez-vous ? <i>Réponse unique</i> Je n'occupe pas d'emploi (passez à la question 14)</p>	<p>24. Croyez-vous que les stages et les internats devraient être rémunérés ? Pourquoi ? <i>Réponse libre</i></p>

Entre 5 et 10 heures Entre 10 et 15 heures Entre 15 et 20 heures Entre 20 et 25 heures Entre 25 et 30 heures 30 heures et plus	
---	--