

# Estimation des coûts d'une rémunération des stages au niveau postsecondaire

Le nombre de stages étudiants collégiaux (formation technique) et universitaires réalisés chaque année est estimé à plus de 120 000. De ce nombre, seule une minorité de stages sont rémunérés et, dans une forte proportion, les stages non rémunérés sont réalisés dans des domaines à prédominance féminine. Au fil des revendications du mouvement étudiant, quelques mesures publiques ont été mises en place afin de soutenir financièrement la réalisation de stages dans certains programmes d'études en éducation, en santé et en services sociaux. Plusieurs dizaines de milliers de stagiaires réalisent néanmoins un stage pour lequel ils et elles ne perçoivent aucune rémunération. Bien que les définitions courantes présentent le stage étudiant exclusivement comme une activité d'apprentissage, dans les faits, celui-ci est aussi synonyme de travail. Et, à l'instar des emplois rémunérés, il existe une multitude de formes de stages, dont le niveau d'autonomie requis et la complexité des tâches à accomplir varient en fonction, entre autres, des secteurs. La non-rémunération des stages étudiants soulève donc l'enjeu du travail gratuit. Dans la mesure où les entreprises, les établissements d'enseignement et l'ensemble de la société québécoise bénéficient de ce travail, il apparaît juste de rémunérer systématiquement les stages. La présente note socio-économique vise donc à estimer les coûts et à réfléchir aux modalités d'une rémunération de tous les stages étudiants réalisés aux niveaux collégial et universitaire.

MILÈNE LOKROU, collaboratrice

avec la collaboration de Julia Posca, chercheuse

---

## Faits saillants

**01.** La seule différence entre un travail rémunéré et un stage étudiant, c'est le fait que la personne stagiaire est considérée d'abord et avant tout comme une personne aux études et que le travail qu'elle réalise durant son stage est considéré exclusivement comme une étape dans sa formation. Cette distinction ne peut toutefois justifier l'absence de rémunération pour le travail réalisé.

**02.** Pour une personne étudiante qui réalise un stage de 28 heures par semaine pour une durée de 12 semaines, les sommes actuelles prévues par le Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires n'équivalent pas au salaire minimum en vigueur.

**03.** Le coût net de la rémunération systématique des stages en enseignement postsecondaire serait situé entre 388 et 501,5 M\$ pour le gouvernement, et entre 173,5 et 237 M\$ pour les entreprises privées.

**04.** En supposant qu'en moyenne, un stage dure 12 semaines, à raison de 28 heures par semaine, une personne stagiaire au niveau collégial recevrait une compensation dont le montant total varierait entre 5 124 et 6 266 \$. Pour une personne stagiaire au niveau universitaire cette bourse serait de 6 216 à 7 966 \$.

La rémunération des stages aux niveaux collégial et universitaire fait l'objet de revendications du mouvement étudiant québécois depuis plus d'une décennie<sup>1</sup>. Plusieurs mobilisations, menées notamment par la Fédération étudiante collégiale du Québec, l'Union étudiante du Québec, la Campagne de revendications et d'actions interuniversitaires pour les étudiantes et étudiants d'éducation en stage, la Fédération interuniversitaire des doctorant-e-s en psychologie, les Comités unitaires sur le travail étudiant, le Comité pour la rémunération des internats et des stages de l'Outaouais et les Coalitions régionales pour la rémunération des stages, se sont succédé<sup>2</sup> et d'autres se poursuivent depuis l'automne 2022<sup>3</sup>. Les enjeux soulevés s'articulent, entre autres, autour de la rémunération systématique des stages (une forte majorité des stages étudiants ne sont pas rémunérés au Québec<sup>4</sup>) et de l'octroi du statut de salariées aux personnes stagiaires, de sorte qu'elles soient couvertes par la Loi sur les normes du travail (LNT). En guise de soutien à la mobilisation de l'automne 2022, les député-e-s du Québec ont adopté une motion à l'unanimité en mars 2023<sup>5</sup>. Pour sa part, la ministre de l'Enseignement supérieur convient que les stagiaires étudiant-e-s, notamment ceux et celles « qui effectuent des stages dans le réseau public », méritent de recevoir une rémunération<sup>6</sup>.

En ce qui concerne la rémunération, en 2019, le gouvernement a mis en place une mesure de soutien financier, sous forme de bourses, visant le dernier stage obligatoire pour les techniques de travail social et pour les baccalauréats en pratique sage-femme et en enseignement, ainsi que pour les maîtrises en orthopédagogie, en orthophonie et en psychoéducation<sup>7</sup>. De plus, en 2017, une bourse a été créée pour compenser les heures d'internat des doctorant-e-s en psychologie réalisées en totalité ou en partie dans les réseaux publics<sup>8</sup>. Bien que ces bourses soient notables, plusieurs stages collégiaux et universitaires ne donnent toujours droit à aucun salaire, ni bourse, ni allocation, alors qu'ils sont réalisés en majorité par des femmes. Par exemple, au cours des trois trimestres de l'année 2017-2018, 74 % des stagiaires au niveau collégial étaient des femmes, tandis qu'à l'université, c'était 64 % des stagiaires qui étaient des femmes. Toujours au niveau universitaire, entre 2018 et 2020, deux des trois domaines d'études au sein desquels le plus de stages étaient réalisés comportaient une forte proportion de femmes<sup>9</sup> : la santé, qui représente 48 % de l'ensemble des stages universitaires et compte en moyenne 76 % de femmes, ainsi que l'éducation, qui représente 14 % de l'ensemble des stages universitaires et compte en moyenne 75 % de femmes<sup>10</sup>. La réalité des stages non rémunérés, qui est donc vécue en plus grande proportion par des femmes, met en lumière la sous-évaluation du travail effectué dans les domaines

liés au *care*, tels que la santé et l'éducation<sup>3</sup>. La non-rémunération des stagiaires est ainsi vue comme un phénomène renforçant la dévalorisation des tâches de reproduction sociale<sup>b</sup>, qui sont typiquement assumées par les femmes et qui, sur le marché du travail, sont associées à des emplois occupés en majorité par des femmes et en moyenne moins bien rémunérés.

En ce qui a trait à l'octroi du statut de salarié-e-s aux stagiaires, il est intrinsèquement lié à la rémunération. En effet, la LNT s'applique automatiquement aux stagiaires qui reçoivent un salaire. Ainsi, jusqu'en 2022, environ six stagiaires étudiant-e-s sur sept n'étaient pas protégé-e-s par les lois du travail<sup>11</sup> et ne pouvaient donc utiliser les recours légaux existants en cas d'abus dans leurs milieux de stage<sup>12</sup>. En août 2022, la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail (ci-après, la loi 2) est entrée en vigueur. Cette loi a modifié quelques dispositions de la LNT et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail afin de les étendre à l'ensemble des stages, qu'ils soient rémunérés ou non<sup>13</sup>. Les dispositions contenues dans la loi 2 restent toutefois moins avantageuses que celles de la LNT dont bénéficient les stagiaires qui ont un contrat de travail et qui sont salarié-e-s<sup>14</sup>.

La réalisation d'un stage étudiant suppose, dans la plupart des cas, que la personne stagiaire s'acquitte de frais de scolarité auprès de son établissement d'enseignement lorsqu'elle s'inscrit aux crédits de stage. Quand ce stage est obligatoire pour obtenir son diplôme, mais qu'elle ne reçoit pas de rémunération (sous forme de bourse ou de salaire) ou en reçoit une qui n'est pas conséquente, elle se retrouve dans une situation de précarité et est amenée à occuper un emploi rémunéré en plus de son stage, ce qui génère une surcharge de travail. Certaines personnes peuvent compter sur l'aide financière de leurs proches, mais elles se retrouvent alors dépendantes de ce soutien familial<sup>15</sup>. Lorsqu'elle ne peut pas être soutenue par sa famille et qu'elle n'est pas en mesure de concilier deux emplois (dont un non rémunéré), des études et une vie sociale ou familiale, la personne stagiaire est forcée de s'endetter durant sa session de stage<sup>16</sup>. La réalisation d'un stage engendre donc des coûts supplémentaires pour la personne stagiaire.

L'absence de lois qui obligent les entreprises à rémunérer les stages étudiants crée également des inégalités entre ceux et celles qui reçoivent une bourse ou un salaire et

---

a Le *care* désigne ici « les activités et les relations impliquées dans le fait de répondre aux besoins physiques et émotionnels des enfants et des adultes dépendants, ainsi que les cadres normatif, économiques et sociaux à l'intérieur desquels ces activités et ces relations sont définies et réalisées ». Voir Anne REVILLARD, *Vers une démocratie de la famille? Féminisme d'État et politiques de la famille au Québec*, mémoire de DEA (sociologie), École normale supérieure de Cachan, 2003.

b La reproduction sociale renvoie à toute tâche nécessaire au renouvellement des travailleuses et des travailleurs, telle que la préparation des repas, le ménage, le soin des malades, l'organisation du quotidien, etc. Voir, entre autres, Silvia FEDERICI, *Le capitalisme patriarcal*, Paris, La Fabrique, 2019, 192 p.

ceux et celles qui ne reçoivent aucune rémunération. L'argument souvent mis de l'avant pour justifier la non-rémunération des stages est que ceux-ci sont des activités d'apprentissage qui « enrichissent la formation des étudiants en plus de favoriser leur insertion socioprofessionnelle<sup>17</sup> ». Il y a dans cette conception l'idée que les stages n'ont qu'une seule dimension, soit la formation, et que les stagiaires sont les seules personnes à en bénéficier. Dans les faits, les stages renferment une dimension de travail et les entreprises les utilisent comme moyen de recruter une main-d'œuvre<sup>18</sup> qui, à bien des égards, apporte de nouvelles façons de faire et des connaissances plus à jour<sup>19</sup>. L'accroissement des offres de stages, de même que la hausse des heures de stage obligatoires, traduit d'ailleurs un système d'enseignement supérieur de plus en plus arrimé aux besoins du marché<sup>20</sup>. Dans un contexte de hausse des postes vacants, il apparaît évident que les entreprises tirent profit de l'existence de stages étudiants. Ce sont en effet 5 954 entreprises privées qui ont bénéficié du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail en 2019. Par ailleurs, les coûts projetés de cette mesure sont passés de 61,3 M\$ en 2022 à 69,6 M\$ en 2023 pour le régime des sociétés<sup>21</sup>.

Des études ont même documenté le fait que la non-rémunération des stages conduit les entreprises à remplacer une partie de leurs salarié-e-s par des stagiaires, perçu-e-s comme de la main-d'œuvre bon marché, afin de réduire leurs coûts salariaux<sup>22</sup>. Pour les établissements d'enseignement, les stages étudiants sont, entre autres, des occasions d'établir des partenariats avec les milieux de travail et donc de se positionner stratégiquement pour des financements futurs. Enfin, il est clair que le travail que les stagiaires réalisent participe à produire et à distribuer des biens et des services, et donc contribue à la création de richesse au Québec. En ce sens, la non-rémunération des stages est synonyme de travail gratuit. Ce travail gratuit n'est pas le propre d'un seul secteur puisque des stages tant au privé qu'au public<sup>a</sup> ne sont pas systématiquement rémunérés<sup>23</sup>.

Pour réduire les inégalités entre les stagiaires et notamment entre les hommes et les femmes, ces dernières réalisant le plus souvent des stages pas ou peu rémunérés, et pour mettre fin au travail gratuit et à la main-d'œuvre bon marché, il est impératif de rémunérer systématiquement les stages. La question est alors de savoir à quelle hauteur et comment y parvenir.

Cette note se penche sur cette question et estime les coûts d'une rémunération de tous les stages aux niveaux collégial et universitaire. La première section présente les

---

a Bien qu'il existe une directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique québécoise, celle-ci ne s'applique pas aux stages qui sont obligatoires et prévus dans le programme d'études ni aux stages qui sont déterminés par l'établissement d'enseignement comme étant non rémunérés pour toutes les personnes d'un programme d'études. Voir **SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique, Gouvernement du Québec**, 18 mai 2023, Section II, art. 34.

définitions de la notion de stage étudiant utilisées sur le plan institutionnel et porte un regard critique sur celles-ci. Elle dresse ensuite un portrait statistique des stages et propose une brève analyse de l'inclusion des stagiaires dans les lois du travail. La deuxième section fait l'inventaire des mesures publiques de soutien financier destinées aux stagiaires et aux milieux de stage. La troisième section présente une réflexion sur les modalités de rémunération possibles et les mécanismes rattachés à celles-ci, pour finalement proposer divers scénarios d'estimation.

## Les stages étudiants au Québec

### DÉFINITION DU STAGE ÉTUDIANT

La manière de définir le stage étudiant a un effet direct sur la valeur qui est accordée au travail réalisé lors de celui-ci. C'est la raison pour laquelle il est pertinent d'examiner les définitions officielles (ministères et lois du travail) qui sont utilisées.

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES)<sup>b</sup> présente le stage étudiant comme « une formation ou un apprentissage pratique, répondant à une intention pédagogique, qui est supervisé et qui permet l'observation, l'acquisition ou la mise en œuvre de compétences dans un contexte de travail<sup>24</sup> ». Trois formules de stage sont souvent citées : le stage dit traditionnel, l'alternance travail-étude (ATE)<sup>c</sup> et le régime de l'enseignement coopératif (COOP)<sup>d</sup>. En substance, le stage dit traditionnel peut être réalisé à tous les niveaux d'études. C'est la forme courante de stage étudiant. L'idée de nommer cette formule « traditionnelle » n'est en rien un présupposé sur son caractère novateur ou sur sa pertinence. Pour des besoins de simplification, retenons que le stage dit traditionnel est prescrit, en ce sens « que la réussite de la compétence (du stage) est obligatoire pour l'obtention du diplôme<sup>25</sup> ». Le régime de l'enseignement coopératif et l'alternance travail-étude ont des formules semblables. En effet, ces approches consistent en plusieurs séquences articulées entre le milieu scolaire et le milieu de travail. À la différence du stage dit traditionnel, dans les approches COOP et ATE, « ces séquences en entreprise ne sont pas prescrites par le programme d'études » et peuvent donc varier d'un établissement à un autre. De même, les compétences évaluées peuvent prendre diverses formes. L'ATE peut être offerte

---

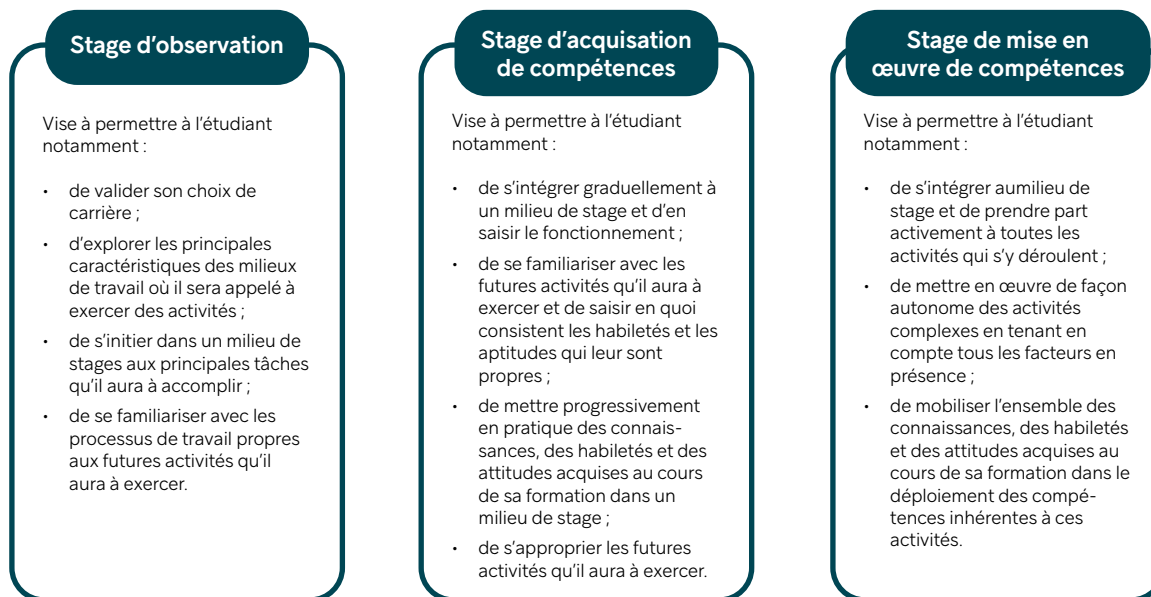
b Depuis juin 2020, le ministère de l'Enseignement supérieur a été séparé du ministère de l'Éducation par le décret 654-2020.

c On parle d'ATE lorsque les séquences de stage représentent au moins 20 % des heures du programme de formation. Voir « Alternance travail-études », Ministère de l'Éducation, [www.education.gouv.qc.ca/employeurs/alternance-travail-etudes/](http://www.education.gouv.qc.ca/employeurs/alternance-travail-etudes/) (consulté le 15 avril 2023).

d Les stages du régime COOP sont systématiquement rémunérés. Voir « Qu'est-ce qu'un stage COOP? Les stages COOP sont-ils des stages? Pourquoi sont-ils rémunérés? », Bureau de coopération interuniversitaire, [www.bci-qc.ca/ufaqs/6-quest-ce-quun-stage-coop-les-stages-coop-sont-ils-des-stages-pourquoi-sont-ils-remunerer/](http://www.bci-qc.ca/ufaqs/6-quest-ce-quun-stage-coop-les-stages-coop-sont-ils-des-stages-pourquoi-sont-ils-remunerer/) (consulté le 3 juin 2023).

Figure 1

## Typologie des stages étudiants proposée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Québec, 2019



SOURCE : Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, *Les types de stages étudiants*, 2019, 1 p.

dans des programmes de niveau professionnel (diplômes d'études professionnelles et attestations de spécialisation professionnelle, ainsi que certaines attestations d'études professionnelles) et collégial technique (diplômes et attestations d'études collégiales), tandis que le régime coopératif est surtout présent au niveau universitaire<sup>26</sup>. À l'intérieur de chacune de ces formules, le niveau d'autonomie des stagiaires et la complexité des tâches à accomplir varient. Le MEES regroupe ces différences sous trois types : observation, acquisition et mise en œuvre.

Le stage d'observation « consiste à accompagner une travailleuse ou un travailleur pour l'observer dans l'exercice de ses tâches<sup>27</sup> ». C'est l'occasion pour l'étudiante ou l'étudiant, entre autres, de se familiariser avec plusieurs aspects de son emploi futur. Ce stage est parfois appelé stage d'initiation<sup>28</sup>. C'est le cas par exemple de certains stages en médecine, en enseignement, en techniques de laboratoire ou encore en techniques de travail social. Ce type de stage n'est pas considéré comme du travail et n'est donc pas rémunéré. Au collégial, environ 8 % des stages étudiants sont des stages d'observation, tandis qu'à l'université, leur proportion est de 3 %<sup>29</sup>.

Le stage d'acquisition de compétences, ou stage de formation<sup>30</sup>, vise l'acquisition de savoir-faire en lien avec un programme d'études. C'est le cas, par exemple, de certains stages de la formule ATE, qui a pour but « de permettre à l'apprenant d'acquérir, en milieu de travail, une ou plusieurs compétences ou éléments de compétence prescrits par le programme d'études<sup>31</sup> ». Le stage d'acquisition n'est pas

systématiquement rémunéré<sup>3</sup> et représente 27 % des stages collégiaux et 47 % des stages universitaires<sup>32</sup>.

Le stage de mise en œuvre des compétences permet à la personne stagiaire d'appliquer les compétences acquises au cours de sa formation<sup>33</sup>. Ce stage est perçu comme étant pratique, appliqué, et des institutions comme la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail y réfèrent par le vocable « stage de travail », c'est-à-dire qui « consiste à réaliser une activité réelle de travail, comme produire ou distribuer un bien ou rendre un service<sup>34</sup> ». Lorsqu'on parle de stage de mise en œuvre des compétences, on peut penser, par exemple, à l'internat en psychologie, au stage final de prise en charge en enseignement, ou à certains stages de la formule ATE ou COOP. Le stage de mise en œuvre représente 65 % des stages en formation technique et 50 % des stages universitaires. Ces stages ne sont pas non plus systématiquement rémunérés ; lorsqu'il y a rémunération, il peut s'agir d'une bourse ou d'un salaire.

Pour finir, tous les types de stages présentés peuvent être obligatoires ou optionnels dans le parcours de l'étudiant-e. Un stage obligatoire « fait partie intégrante du programme d'études, c'est-à-dire que l'étudiante ou l'étudiant a l'obligation de suivre le stage au cours de sa formation. De façon générale,

a Le stage d'acquisition de compétences n'est pas systématiquement rémunéré. Cependant, les stages ATE (formation technique) sont rémunérés au salaire minimum ou plus. Voir « Alternance travail-études », Gouvernement du Québec, [www.quebec.ca/education/cegep/etudier/concilier-travail-etudes/a-propos](http://www.quebec.ca/education/cegep/etudier/concilier-travail-etudes/a-propos) (consulté le 23 juin 2023).

le stage obligatoire fait partie du tronc commun du programme d'études ou, alors, est lié à un profil, un cheminement, une concentration ou une orientation du programme d'études<sup>35</sup>». Un stage optionnel peut, quant à lui,

faire l'objet d'un choix à l'intérieur d'un programme d'études, c'est-à-dire que l'étudiante ou l'étudiant peut choisir de suivre le stage ou non au cours de sa formation. [...] le stage optionnel ne fait pas partie du tronc commun du programme d'études. Il est plutôt lié à un profil, un cheminement, une concentration ou une orientation ou, alors, à toute autre règle du programme d'études<sup>36</sup>.

Dans les deux cas, des crédits peuvent être associés aux stages<sup>37</sup>.

Les objectifs de ces trois types de stages ne sont pas mutuellement exclusifs. Par exemple, il est possible de « valider son choix de carrière » dans chacun des types de stages. De même, ils permettent tous, dans une certaine mesure, de se « familiariser avec les futures activités » et « de saisir en quoi consistent les habiletés et les attitudes qui leur sont propres<sup>37</sup> ». Enfin, dans les milieux de travail, une personne peut être appelée à réaliser, à l'intérieur d'un même stage, une variété de tâches qui recoupent une ou plusieurs visées identifiées et donc un ou plusieurs types de stages. La définition utilisée par le MEES tend donc à invisibiliser le travail réalisé par les étudiant-e-s. Par ailleurs, les sondages effectués auprès des stagiaires montrent que, dans une proportion non négligeable, la différence entre un stage et un travail rémunéré n'est pas perceptible durant le stage, notamment compte tenu de la charge de travail et de la nature des tâches<sup>38</sup>.

Le parallèle entre un emploi rémunéré et les stages d'acquisition et de mise en œuvre semble simple à établir : il s'agit d'un travail dont le degré d'autonomie requis et la complexité des tâches à accomplir varient en fonction des visées pédagogiques établies par une ou plusieurs entités qui coordonnent le stage. Pour le stage d'observation, l'absence apparente de travail tend à en réduire la valeur. On peut cependant faire le parallèle entre un stage d'observation à 100 % qui dure quelques semaines et les premières semaines d'intégration d'une personne nouvellement employée dans une entreprise. Dans les deux cas, il y a plusieurs étapes d'apprentissage, d'observation, d'intégration. La personne nouvellement employée est toutefois rémunérée puisqu'elle possède un contrat de travail et que l'entreprise associe le temps d'intégration et de formation à un investissement à court terme. Le stage d'observation peut donc être vu comme un investissement dont les rendements (pour la société québécoise et pour les entreprises) sont reportés dans le temps.

---

a Dans la typologie des stages étudiants aux niveaux collégial et universitaire qu'elle a réalisée pour le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, la société Éduconseil met en évidence le fait que certains stages obligatoires, notamment ceux de la formule ATE ou COOP, ne sont pas nécessairement associés à des crédits qui doivent être accumulés pour obtenir le diplôme. Voir ÉDUCONSEIL, *L'élaboration d'une typologie descriptive des stages compris dans les programmes d'études offerts à l'enseignement collégial et à l'enseignement universitaire*, décembre 2017, p. 15.

À l'instar des emplois rémunérés, un stage étudiant comporte donc une dimension de formation et d'apprentissage et une dimension de déploiement de cette formation (travail). La seule différence entre un travail rémunéré et un stage étudiant, c'est le fait que la personne stagiaire est considérée d'abord et avant tout comme une personne aux études et que le travail qu'elle réalise durant son stage est considéré exclusivement comme une étape dans sa formation. Cette distinction ne peut toutefois justifier l'absence de rémunération pour le travail réalisé.

## PORTRAIT STATISTIQUE DES STAGES ÉTUDIANTS

Pour comprendre l'ampleur des stages étudiants au Québec, il est nécessaire de mettre en exergue des données statistiques, notamment sur les domaines au sein desquels les stages sont réalisés en majorité.

Les données les plus récentes publiées par le MEES permettent de constater que, de l'automne 2017 à l'été 2018, 195 409 stages étudiants ont été réalisés (formation professionnelle, formation collégiale technique et formation universitaire). De ce nombre, 138 634 ont été réalisés aux niveaux collégial et universitaire, ce qui représente 71 % de l'ensemble des stages pour l'année. Pour la formation technique, ce sont 51 091 stages qui ont été réalisés (soit 37 % du nombre total de stages en enseignement supérieur), tandis que la formation universitaire représentait 87 543 stages (63 % du total en enseignement supérieur). Ces données ne nous permettent cependant pas d'établir un portrait par formule de stage puisqu'elles ne dissocient pas les stages optionnels des stages obligatoires, ni les stages traditionnels des stages ATE et COOP. À l'université, la santé est la discipline qui compte le plus de stages réalisés (48 %), tandis qu'au collégial, c'est dans les sciences biologiques (52 %) que l'on en retrouve le plus<sup>39</sup>. Notons que les techniques biologiques et la santé sont deux domaines d'études à forte prédominance féminine<sup>40</sup>.

Lorsqu'on regarde de plus près les données sur les stages universitaires, on constate que les universités à charte (l'Université de Montréal, l'Université Laval, l'Université de Sherbrooke, McGill et l'Université Concordia) se partagent plus de 74 % des stages<sup>41</sup>. À l'Université de Sherbrooke (UdeS), par exemple, plus de 48 formations au baccalauréat sont en régime COOP. En 2022, le salaire horaire offert (tous cycles confondus) par les entreprises qui ont eu recours aux stagiaires de cet établissement allait du salaire minimum en vigueur à 60 \$<sup>42</sup>. Avec 26 % de l'ensemble des stages universitaires, c'est l'Université de Montréal qui mène le bal, suivi par l'Université Laval (19 %) et l'UdeS (16 %)<sup>43</sup>. Enfin, environ 54 % des stages sont réalisés à Montréal, ce qui traduit bien le poids des effectifs étudiants de la métropole par rapport à l'ensemble du Québec.

Au collégial, il est plus difficile d'obtenir des données macros ventilées par ville, par année d'étude, par collège, etc.

## ÉTAT ACTUEL DE L'ENCADREMENT LÉGAL DU STAGE ÉTUDIANT

Un des enjeux de la non-rémunération des stages a toujours été l'exclusion de ces stagiaires de certaines protections contenues dans les lois du travail. Au vu des modifications récentes apportées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail et avec l'entrée en vigueur de la loi 2, il apparaît pertinent de présenter le statut actuel des stagiaires en vertu du droit.

Entrée en vigueur le 24 août 2022, la loi 2 a institué formellement le statut de stagiaire au Québec en étendant quelques dispositions de la LNT et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail<sup>44</sup> à l'ensemble des stages étudiants, qu'ils soient rémunérés ou non<sup>45</sup>.

La loi 2 vise :

[les personnes] qui réalisent un stage en milieu de travail, que ce soit pour l'obtention d'un permis d'exercice délivré par un ordre professionnel ou dans le cadre d'un programme d'études ou de formation de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire, qui est offert par un établissement d'enseignement et qui mène à l'obtention d'un diplôme, d'un certificat ou d'une attestation d'études<sup>46</sup>.

Elle prévoit toutefois que les normes et les conditions les plus avantageuses soient appliquées dès lors que la personne en stage est aussi visée par une autre loi (ex. : la LNT), par un contrat de travail individuel, par une convention collective ou par toute autre entente relative à des conditions de stage<sup>47</sup>.

La personne stagiaire couverte par la loi 2 a droit à un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Cette disposition concernait déjà les stagiaires rémunéré·e·s<sup>48</sup>. L'ensemble des stagiaires ont maintenant droit à des congés de courte durée (incluant les jours fériés) ou des absences pour des raisons semblables à celles dont peuvent se prévaloir les personnes salariées non stagiaires (familiales, parentales). Il est important de noter ici que la durée de certains congés prévus par la loi 2 est identique à celle que prévoit la LNT (ex. : décès, mariage ou union civile, naissance ou adoption, interruption de grossesse). Cependant, il existe aussi quelques différences, notamment dans la durée des congés maladie ou accident, pour victimes d'acte criminel, de violence conjugale ou à caractère sexuel, etc. (10 jours dans la loi 2 et 26 semaines dans la LNT)<sup>49</sup>. De plus, l'employeur et, le cas échéant, l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel, a l'obligation de « prendre les moyens raisonnables » afin de protéger les stagiaires. Enfin, les stagiaires peuvent recourir directement ou demander à une entité tierce (par exemple, une association étudiante) de recourir en leur nom à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dès lors qu'un ou des droits prévus par la loi 2 ne sont pas respectés. Lorsqu'elle le juge nécessaire, la CNESST peut saisir le Tribunal administratif du travail.

Si la loi 2 vient étendre à toutes les personnes stagiaires des dispositions minimales qui s'appliquent aux personnes

salariées non stagiaires et qui s'appliquaient autrefois uniquement aux stagiaires rémunéré·e·s, il demeure toutefois des angles morts. Contrairement à la LNT, la loi 2 ne prévoit aucune disposition pour des congés de longue durée (c'est-à-dire excédant 10 jours) pour cause de maladie, d'accident non lié au travail ou pour des raisons familiales ou parentales. Néanmoins, « l'employeur du stagiaire et l'établissement d'enseignement ou l'ordre professionnel ont l'obligation de prendre les moyens raisonnables à leur disposition pour accommoder la ou le stagiaire qui doit s'absenter de son stage sur une plus longue période<sup>50</sup> ». Cette situation confère un grand pouvoir discrétionnaire aux entités qui encadrent les activités de stage, ce qui peut accroître la vulnérabilité des personnes stagiaires non rémunérées, notamment celles qui ont des enfants à charge, qui sont de proches aidantes ou qui sont aux prises avec des problèmes de santé (physique ou mentale).

Depuis octobre 2021, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail permet à tous les stages étudiants (incluant les stages d'observation non rémunérés) d'être couverts par la Loi sur la santé et la sécurité du travail et par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Comme le mentionne la CNESST, en « matière de santé et de sécurité du travail, l'établissement d'enseignement est considéré comme l'employeur des étudiantes et des étudiants qui réalisent un stage dans le cadre d'un programme d'études ou de formation<sup>51</sup> ». À titre d'employeur, c'est donc à l'établissement que revient la responsabilité, de concert avec le milieu de stage, de « protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleuses et travailleurs<sup>52</sup> ». De même, le statut de travailleuse est accordé à la personne qui réalise un stage d'observation ou de travail (non rémunéré)<sup>53</sup>.

## Inventaire des mesures publiques québécoises actuelles de soutien financier des stagiaires

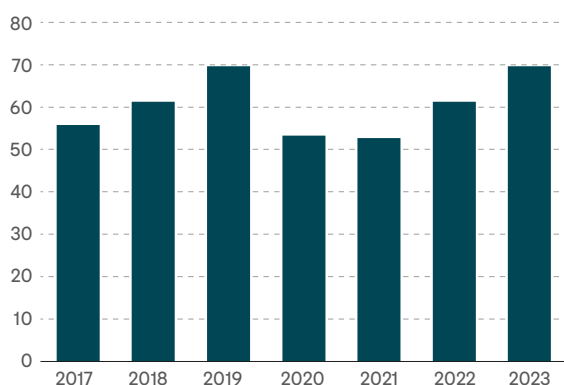
Dans cette section, nous ferons l'inventaire des mesures mises en place par le gouvernement du Québec afin de rémunérer certaines activités de stage. Cette section nous permettra aussi d'identifier les ajustements possibles lorsqu'on estime les coûts d'une rémunération systématique des stages. Les mesures visant les stages étudiants se divisent en deux catégories : celles qui rémunèrent directement la personne stagiaire (peu importe l'intermédiaire) et celles qui servent à compenser les entreprises qui rémunèrent leurs stagiaires (crédit d'impôt).

## LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR STAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail a été introduit en 2001<sup>54</sup> et permet à une entreprise privée, établie au Québec, de bénéficier d'une compensation pour des dépenses engagées dans le cadre de stages de formation d'une durée minimale de 140 heures<sup>55</sup>. Les taux du crédit d'impôt applicable aux dépenses engagées par les sociétés varient de 24 à 50 % et les salaires des stagiaires et des superviseur-e-s, calculés sur une base horaire, sont limités respectivement à 21 et à 35 \$. Au total, c'est 5954 entreprises qui ont bénéficié du crédit d'impôt en 2019 et la mesure a coûté en moyenne 60 M\$ par année de 2017 à 2020.

Graphique 1

Coûts du crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail pour le régime des sociétés (en M\$), Québec, 2017-2023



SOURCE : « Crédits d'impôt », Ministère des Finances, [www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/depenses-fiscales/fiches/fiche-210329.asp](http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/depenses-fiscales/fiches/fiche-210329.asp) (consulté le 20 janvier 2023).

## LES PROGRAMMES DE BOURSES DESTINÉES AUX STAGES ÉTUDIANTS

Nous avons recensé deux mesures de soutien financier qui représentent les coûts actuels en dépenses publiques<sup>a</sup>, autres que fiscales, pour la rémunération des stages : le Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires et le Programme de bourses pour les internats en psychologie. À ces deux mesures s'ajoutent

a Les coûts que nous avons considérés ne tiennent pas compte de l'enveloppe de 64,6 M\$ sur 5 ans que le gouvernement du Québec a accordée, en février 2023, à l'entité privée Mitacs pour le financement de stages en innovation. Voir CABINET DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INNOVATION ET DE L'ÉNERGIE, « Développer l'innovation en entreprise – Québec accorde 64,6 M\$ à Mitacs pour soutenir des stages en innovation », [www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/developper-linnovation-en-entreprise-quebec-accorde-646-millions-de-dollars-a-mitacs-pour-soutenir-des-stages-en-innovation-45569](http://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/developper-linnovation-en-entreprise-quebec-accorde-646-millions-de-dollars-a-mitacs-pour-soutenir-des-stages-en-innovation-45569) (consulté le 1<sup>er</sup> mars 2023).

la portion des dépenses admises de l'aide financière aux études (AFE) destinées aux stages et les bourses Perspectives Québec.

Les bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires sont offertes depuis l'automne 2019 et sont « accordées pour le dernier stage obligatoire dans certaines formations liées aux domaines de l'éducation ou de la santé et des services sociaux<sup>56</sup> ». C'est en moyenne 12 000 stagiaires qui ont reçu une bourse, pour un coût total moyen d'environ 31 M\$<sup>57</sup>.

Les bourses pour les internats en psychologie ciblent uniquement les personnes étudiantes en psychologie qui réalisent leur internat dans les réseaux publics. Le coût total du programme est de 6,25 M\$, soit 250 bourses de 25 000 \$ chacune. Deux versements sont prévus pour l'année de réalisation de l'internat :

pour les internats de 1 600 heures, un premier versement de 12 500 \$ au début de l'internat et un deuxième de 12 500 \$ à la moitié de l'internat, au début de l'année financière suivante<sup>58</sup>. Lorsque le programme de formation ne permet pas de réaliser la totalité des 1 600 heures dans les réseaux publics, le montant de la bourse est ajusté comme suit : pour un demi-internat de 800 heures, le montant de la bourse est alors de 12 500 \$. [...] distribuée en deux versements, soit un premier montant de 6 250 \$ au début de l'internat et un deuxième montant de 6 250 \$ à la moitié de l'internat<sup>59</sup>.

Quant au programme de bourses Perspective Québec, dont l'objectif premier est de « favoriser la diplomation dans des programmes d'études conduisant à l'exercice de professions en rareté de main-d'œuvre<sup>60</sup> », en pratique, il remplace aussi les bourses de soutien à la persévérance pour les programmes qui ont été retirés de la liste en 2022<sup>61</sup>. Ces programmes représentent approximativement 5 000 stagiaires<sup>b</sup> réparti-e-s dans les domaines collégiaux et universitaires suivants : soins infirmiers, techniques d'éducation à l'enfance, techniques d'éducation spécialisée et techniques d'inhalothérapie; baccalauréat en sciences infirmières, baccalauréat en travail social ou en service social, maîtrise en enseignement et maîtrise en travail social ou en service social<sup>62</sup>. Annoncées le 30 novembre 2021 et octroyées depuis l'automne 2022, les bourses sont « accordées après chaque session à temps plein réussie dans les programmes d'études visés<sup>63</sup> ». Le montant total alloué par étudiant-e est supérieur au montant maximal attribué dans le cadre des bourses de soutien à la persévérance, mais contrairement à ce dernier programme, qui garantit une bourse durant la session du dernier stage obligatoire, les bourses Perspectives ne garantissent pas nécessairement de soutien financier pendant la réalisation du stage.

En plus des bourses précédemment mentionnées, la personne stagiaire qui reçoit des prêts et bourses de l'AFE peut recevoir une somme allant de 194 à 479 \$ pour le

b Nous avons estimé ces chiffres en nous basant sur l'écart entre le total de 17 000 stagiaires annoncé lorsque la première liste des bourses de soutien à la persévérance a été publiée et le nombre moyen actuel de stagiaires qui bénéficient du programme.

Tableau 1

**Formations admissibles pour le Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires et montant total de la bourse, 2023**

Ordre d'enseignement	Formation	Montant total prévu pour le dernier stage obligatoire
	Santé, assistance et soins infirmiers	1000 \$
Formation professionnelle (DEP)	Assistance à la personne en établissement et à domicile	900 \$
Formation collégiale technique (DEC)	Techniques de travail social	2200 \$
	Baccalauréat en enseignement professionnel et technique conduisant à l'obtention du brevet d'enseignement	3900 \$
	Baccalauréat en pratique sage-femme	4000 \$
	Maîtrise en orthopédagogie	2500 \$
	Maîtrise en orthophonie	2600 \$
Formation universitaire	Maîtrise en psychoéducation	2700 \$

**SOURCE** : « Programmes de formation admissibles – Bourses pour les stagiaires », Gouvernement du Québec, [www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires/programmes-admissibles](http://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires/programmes-admissibles) (consulté le 22 janvier 2023).

Tableau 2

**Montant des bourses Perspective en fonction de l'ordre d'enseignement et de la durée prévue des études, 2023-2024**

Ordre d'enseignement	Montant par session	Montant maximal selon la durée prévue des études
Formation collégiale technique (DEC)	1500 \$	9000 \$
Formation universitaire – durée prévue de 3 ans	2500 \$	15000 \$
Formation universitaire – durée prévue de 4 ans	2500 \$	20000 \$

**SOURCE** : Ministère de l'Enseignement supérieur, *Programmes d'études admissibles de la formation collégiale technique et de la formation universitaire : Bourses Perspective Québec 2023-2024*, 2023, p. 4.

matériel scolaire pendant la session de stage. De plus, pour 2023-2024, 547 \$ par mois (jusqu'à un maximum de 2 549 \$ par année) sont ajoutés au calcul des prêts et bourses pour les personnes dont le stage obligatoire les conduit à demeurer ailleurs qu'à leur domicile habituel (que ce domicile habituel soit chez leurs parents ou non)<sup>64</sup>.

**Rémunérer les stages étudiants : réflexions et estimations**

**RÉFLEXIONS SUR LES MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION DES STAGES**

Dans le cadre de cette note socioéconomique, le terme rémunération réfère à toute somme reçue par la personne stagiaire en échange de la réalisation de l'activité de stage. Quatre formes de rémunération ont été recensées dans les études réalisées sur les stages : le salaire, la bourse, l'allocation et le remboursement du coût du transport<sup>65</sup>. Nous avons choisi d'articuler notre réflexion autour de deux modalités : le salaire et la bourse. Afin de nourrir cette réflexion, il convient de déterminer dans quelle mesure les modalités analysées répondent aux enjeux<sup>a</sup> liés à la non-rémunération des stages.

La rémunération sous forme de salaire (salarisation) fait des stagiaires étudiant-e-s des salarié-e-s. À titre de salariée, la personne stagiaire voit son travail reconnu et elle est protégée par les dispositions de la LNT (notamment celles encadrant ses conditions de stage). La salarisation des stages a donc une implication légale. Lorsque le stage est

a Les enjeux identifiés sont les suivants : sous-évaluation du travail des femmes, couverture par la LNT, surcharge de travail, précarité et endettement, inégalité entre les stagiaires, travail gratuit et reconnaissance du travail étudiant.

reconnu comme un travail, la personne stagiaire a droit au moins au salaire minimum en vigueur, comme le prévoit la LNT. À ce salaire s'ajoute une indemnité de vacances d'au moins 4 %, puisque le ou la stagiaire aura signé un contrat temporaire. Le salaire ne vient pas régler la question des inégalités entre stagiaires, puisque les entreprises pourraient décider de n'octroyer que le salaire minimum pour des stages qui n'étaient autrefois pas rémunérés, tandis que des stages déjà systématiquement rémunérés (ex. : stages COOP) continueraient de donner droit à des salaires plus élevés en moyenne. Il va de soi que, dans la détermination du salaire d'une personne stagiaire, les grilles de classification peuvent varier d'une entreprise à l'autre pour plusieurs raisons, notamment le nombre d'années d'études postsecondaires effectuées, l'expérience de travail, etc.

L'octroi d'un salaire ne viendrait pas nécessairement à bout non plus de la sous-évaluation du travail des femmes, qui est un phénomène systémique. Il mettrait cependant fin au travail gratuit. Pour ce qui est de la surcharge de travail, il va de soi que si les personnes stagiaires peuvent subvenir à leurs besoins grâce aux revenus gagnés durant la session de stage, elles n'auront pas à occuper un deuxième emploi pour cette période. Elles pourraient donc concilier, entre autres, stage, vie sociale et études.

Pour ce qui est de la question de la précarité et de l'endettement, les personnes stagiaires n'auraient pas à accroître leur niveau d'endettement durant leur stage puisqu'elles recevraient un salaire.

La question de la précarité soulève cependant celle de la capacité du salaire minimum actuel à sortir une personne de la pauvreté. Le calcul du revenu viable permet de voir que le salaire minimum actuel de 15,25 \$ ne suffit pas à atteindre cet objectif<sup>66</sup>.

Pour terminer, la rémunération sous forme de salaire fait intervenir d'autres considérations : si la personne stagiaire est bénéficiaire de l'AFE, un salaire peut augmenter « sa contribution attendue des revenus de travail<sup>67</sup> » et par conséquent diminuer le montant de ses prêts et bourses. De plus, un salaire suppose que la portion que la personne stagiaire reçoit est nette d'impôts et de cotisations sociales (charges sociales), ce qui peut donc réduire quelque peu le revenu hebdomadaire perçu. Pour que la modalité de salaire fonctionne, il est impératif qu'elle soit renforcée par une loi qui oblige les entreprises à rémunérer systématiquement le travail des stagiaires. En l'absence d'une telle loi, certains stages continueraient de ne pas être rémunérés et les enjeux identifiés subsisteraient.

La rémunération sous forme de bourse (compensation) reconnaît, dans une certaine mesure, le travail étudiant, mais ne le place pas au même niveau que celui des salariés·e·s. De ce fait, la personne en stage n'est couverte que par les dispositions de la loi 2, ce qui maintient les disparités entre stages rémunérés par un salaire et stages rémunérés par une bourse. Puisque le stage n'est pas reconnu comme un travail, les entreprises peuvent décider d'octroyer une bourse qui, en regard du nombre d'heures de stage effectuées par semaine et la durée totale du stage, peut être en

deçà du salaire minimum. Pour s'assurer que les montants des bourses soient au moins équivalents à un revenu au salaire minimum, il faudrait donc que le montant de la bourse soit calculé à partir du salaire minimum. C'est à cette condition que les inégalités engendrées par les deux modalités de rémunération pourront être réduites.

Dans le contexte d'une rémunération sous forme de bourse, il se pose la question de l'entité qui aura la charge des bourses. Puisque le régime de l'AFE administre déjà les bourses destinées aux stages, un programme visant la rémunération de tous les stages étudiants pourrait s'arrimer à celui-ci<sup>68</sup>. La création d'un programme du genre viendrait absorber les programmes actuels (la portion des bourses Perspective pour le stage final et les bourses de soutien à la persévérance). L'AFE n'administrerait que la portion des bourses destinées aux stages réalisés dans les réseaux publics. Au privé, les entreprises verseraient une somme forfaitaire équivalente au montant des bourses de l'AFE. De cette manière, il n'y aurait pas de disparités entre deux stagiaires qui réalisent un même stage dans deux secteurs différents. De plus, le coût global de la rémunération des stages serait assumé de manière équitable par les fonds publics et les entreprises. Quant au crédit d'impôt pour stage en milieu de travail, il pourrait être utilisé en partie pour diminuer les coûts engendrés pour de petites entreprises et des OSBL, qui n'ont pas de moyens équivalents à ceux des moyennes et des grandes entreprises et qui accueillent en grande proportion les stages en sciences sociales, en éducation et en administration<sup>69</sup>. Dans le cas de la rémunération sous forme de bourse, il est important de noter que la personne stagiaire n'a pas de cotisations sociales à payer sur une bourse. Une personne aux études à temps plein n'aura pas à payer d'impôt sur la bourse reçue durant son stage. Si cette personne reçoit des prêts et bourses de l'AFE, elle bénéficiera d'une exemption de 7500 \$ sur ses revenus de bourses pour le calcul de sa contribution lors de la détermination du montant de l'aide financière à laquelle elle a droit<sup>70</sup>.

Quelle que soit la modalité choisie, chacune permet, à différents degrés, de s'attaquer à la surcharge de travail, à la précarité et à l'endettement. La bourse reconnaît le travail des stagiaires sans toutefois le mettre au même niveau légal que celui d'une personne salariée. Le salaire, quant à lui, reconnaît le travail des stagiaires et l'inscrit dans les lois du travail, mais soulève la question d'une rémunération nette suffisante, après impôt et cotisations sociales. De même, un salaire engendre des conséquences qui vont au-delà de la session de stage, notamment pour les personnes qui reçoivent des prêts et bourses.

Il est important de mentionner que les estimations présentées constituent des normes minimales et que les employeurs pourraient décider de dépasser les paramètres de taux horaire utilisé dans cette note. Cela dit, si ces calculs visent à établir une base pour réfléchir à un scénario où la rémunération des stages deviendrait une obligation pour les établissements privés ou publics qui accueillent des stagiaires, ce choix entraînera plusieurs

conséquences qui ouvrent la porte à d'autres débats nécessaires (voir encadré).

Dans le cadre de cette note, et en raison de la disponibilité des données, les calculs présentés ont été faits selon une modalité de bourse dont le coût global est partagé de manière proportionnelle entre le privé et le public. Dans la prochaine section, il sera question des paramètres de calcul ainsi que des coûts totaux.

## PARAMÈTRES UTILISÉS POUR LES CALCULS

Nous avons posé plusieurs hypothèses et estimé plusieurs paramètres pour effectuer nos calculs. Comme mentionné dans la section précédente, pour s'assurer que les montants des bourses soient au moins équivalents à un revenu au salaire minimum, ils ont été calculés à partir du salaire minimum en vigueur (15,25 \$). Pour tenir compte du fait que la rémunération varie aussi en fonction du nombre d'années d'études postsecondaires effectuées, nous avons majoré le salaire minimum pour les stages universitaires. Dans le but de choisir un écart optimal, nous avons utilisé la fonction publique québécoise comme comparatif. Nous avons donc calculé le taux majoré à partir de l'écart en pourcentage entre le plus bas taux horaire utilisé pour les stages collégiaux et le plus bas taux horaire pour les stages universitaires en vigueur dans la fonction publique (écart de 21,34 %). Le taux utilisé pour les stagiaires universitaires est donc de 18,50 \$.

Par ailleurs, on a assumé que 64 % des stages étudiants sont réalisés dans le secteur public et parapublic<sup>71</sup>. On a donc posé comme hypothèse que l'État québécois est exemplaire, en ce sens que la valeur financière que la fonction publique accorde à ses stagiaires s'étend à l'ensemble des stages. Par prudence, nous avons utilisé les taux les plus bas pour chaque niveau de formation. Pour les stages universitaires, nous avons tenu pour acquis qu'à l'entrée en stage, les stagiaires ne répondaient pas « aux conditions minimales d'admission de la classe d'emplois à laquelle » ils et elles étaient apparié·e·s. Nous avons donc attribué le taux horaire le plus bas de tous les taux horaires à l'échelon 90<sup>72</sup> (23,71 \$). Pour les stages collégiaux, nous avons aussi attribué le taux horaire le plus bas parmi cinq corps d'emploi choisis comme étant représentatifs<sup>73</sup> (18,65 \$).

Pour les heures moyennes de stage, à partir de données secondaires<sup>73</sup>, nous avons estimé qu'en moyenne, un stage étudiant était de 28 heures par semaine (soit 4 jours par semaine). Pour la durée, toujours à partir de données secondaires<sup>74</sup>, nous avons estimé que les stages étudiants duraient en moyenne 12 semaines.

Le nombre de stages réalisés a été estimé à partir des données les plus récentes du MEES<sup>75</sup>. Pour une année s'étalant sur 3 trimestres (automne, hiver et été), le nombre total de stages postsecondaires était de 138 634, soit 37 % au collégial et 63 % à l'université. De ce total, nous avons estimé qu'environ 16 % étaient rémunérés<sup>76</sup>.

a Les taux universitaires et collégiaux n'incluent pas la majoration de 6,5 % qui s'ajoute pour compenser certains avantages sociaux.

## Encadré Les stages dans le privé et la contribution financière des entreprises

Chaque année, des stages ont lieu dans le secteur privé. Des milliers d'entreprises profitent du travail des stagiaires, les rémunérant dans certains cas et dans d'autres non. Si l'on se fie aux données du gouvernement du Québec sur le crédit d'impôt pour stage en milieu de travail, 5954 entreprises ont accueilli des stagiaires en 2019<sup>77</sup> – un nombre qui a connu une hausse importante depuis 2000<sup>78</sup>. Or, la rémunération des stages soulève la question de la contribution financière attendue de la part de ces entreprises.

Si Québec adopte le principe de la rémunération des stages, les entreprises privées qui accueillent des étudiantes et des étudiants devront prendre ces coûts en charge. Rappelons que l'État québécois soutient déjà les entreprises grâce au crédit d'impôt pour stage en milieu de travail – une aide qui, selon ses propres projections, lui coûtera 69,6 M\$ pour l'année 2023<sup>79</sup>. Il n'a donc pas à les soutenir davantage en rémunérant à leur place les stagiaires qui viennent s'ajouter à leur main-d'œuvre. Ainsi, les entreprises qui rémunèrent déjà leurs stagiaires continueront de le faire. Quant à celles qui n'offraient pas de rémunération, elles auront désormais l'obligation de le faire.

Cela dit, si cette rémunération est plus élevée que celle offerte dans le public, une disparité subsistera au sein de la population étudiante entre les stagiaires du public et celles et ceux du privé. Cette iniquité risque d'affecter les femmes, qui sont surreprésentées dans le secteur public et qui, par conséquent, seraient plus nombreuses à devoir se contenter d'une rémunération minimale. À cela s'ajoute le fait que les stagiaires recevant un salaire sont couvert·e·s par la Loi sur les normes du travail, ce qui n'est pas le cas de celles et ceux qui n'en reçoivent pas et à qui s'applique uniquement la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail. Cette disparité sur le plan juridique met en évidence la nécessité de réfléchir davantage au statut de l'ensemble des stagiaires et d'évaluer la pertinence de les reconnaître comme des salarié·e·s à part entière.

Nous avons donc retiré un peu plus de 22 000 stages du volume total de stages à inclure dans nos calculs. Le nombre de stages sur lequel porteront nos estimations est donc de 116 452, soit environ 43 087 au collégial et 73 365 au niveau universitaire.

Pour déterminer la proportion privé-public de l'enveloppe globale, nous avons utilisé des données secondaires afin de déterminer le pourcentage de stages effectués dans chaque secteur. La proportion retenue est de 64 % au public et de 36 % au privé<sup>80</sup>.

Pour les coûts totaux des programmes déjà existants, nous avons utilisé le montant total des bourses de soutien à la persévérance pour 2020-2021 (31,4 M\$). Pour les internats en

psychologie, nous avons retiré 250 stages du nombre total de stages au niveau universitaire compte tenu de la durée de l'internat. Pour la portion des bourses Perspective attribuée aux stages, il nous est difficile de déduire les montants, car le programme est en vigueur seulement depuis l'automne 2022. Nous avons donc utilisé le montant moyen des bourses de soutien à la persévérance<sup>81</sup>, qui était de 2 590 \$ en 2020-2021. Au départ, ce programme visait un peu plus de 17 000 stagiaires, mais seulement 12 124 en ont bénéficié. L'écart entre ces deux chiffres représente donc approximativement la

Tableau 3

**Tableau récapitulatif des paramètres de calculs utilisés**

Paramètres	Ordre d'enseignement	
	Collégial	Universitaire
Nombre de stages	43 087	73 115
Taux horaire – fonction publique en 2023	18,65 \$	23,71 \$
Taux horaire – sur la base du salaire minimum en vigueur au 1 <sup>er</sup> mai 2023	15,25 \$	18,50 \$
Montant total – bourses de soutien à la persévérance	31 401 160 \$	
Montant total – bourses Perspective (portion estimée pour stages)	12 628 840 \$	
Coût total du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	69 600 000 \$	

Tableau 4

**Montant total de la compensation versée aux stagiaires en fonction de l'ordre d'enseignement et du secteur du stage**

	Collégial		Universitaire	
	Taux 1	Taux 2	Taux 1	Taux 2
Entreprise	79 M\$	97 M\$	163,6 M\$	209,7 M\$
Gouvernement	141 M\$	172,8 M\$	290,8 M\$	372,8 M\$

\* Le taux 1 correspond au salaire minimum (et au salaire minimum majoré pour le niveau universitaire) et le taux 2 correspond aux salaires de la fonction publique en fonction du niveau d'études. Les résultats présentés sont arrondis.

SOURCE : Calculs des autrices.

Tableau 5

**Coûts nets de la rémunération de tous les stages étudiants au Québec en fonction du secteur du stage**

	Enveloppe totale – portion entreprises		Enveloppe totale – portion gouvernement	
	Taux 1	Taux 2	Taux 1	Taux 2
Coût total brut (collégial + universitaire)	243 M\$	306,9 M\$	432 M\$	545,6 M\$
Montant total des bourses de soutien à la persévérance			(31,4 M\$)	(31,4 M\$)
Montant total des bourses Perspective (portion estimée pour les stages)			(12,6 M\$)	(12,6 M\$)
Coût total du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail	(69,6 M\$)	(69,6 M\$)		
Coûts nets	173,5 M\$	237 M\$	388 M\$	501,5 M\$

\* Le taux 1 correspond au salaire minimum (et au salaire minimum majoré pour le niveau universitaire) et le taux 2 correspond aux salaires de la fonction publique en fonction du niveau d'études. Les résultats présentés sont arrondis.

SOURCE : Calculs des autrices.

portion des bénéficiaires qui ont été retiré-e-s des listes (4 876 stagiaires). En volume, cela représente donc 12,6 M\$.

L'ensemble des calculs effectués se basent sur l'estimation de plusieurs paramètres, dont le nombre de stages non rémunérés. Nous sommes donc conscientes qu'il peut survenir des écarts entre nos estimations et les coûts réels. C'est la raison pour laquelle nous avons produit une analyse supplémentaire qui tient compte de la variation du volume de stages inclus dans nos calculs. Les résultats sont présentés à l'annexe qui accompagne cette note.

Le coût net de la rémunération systématique des stages serait situé entre 388 et 501,5 M\$ pour le gouvernement. Pour les entreprises privées, ce coût serait entre 173,5 et 237 M\$. Les variations obtenues sont liées au taux horaire utilisé pour les calculs. Les sommes versées aux stagiaires du niveau collégial se situeraient entre 220,7 et 270 M\$, ce qui représente une compensation par stagiaire allant de 5 124 à 6 266 \$. Pour les stages universitaires, les sommes versées varieraient entre 454,5 et 582,5 M\$. La compensation par stage serait donc située entre 6 216 et 7 966 \$.

Un constat ressort de ces estimations : pour une personne étudiante qui réalise un stage de 28 heures par semaine pour une durée de 12 semaines, les montants actuels du Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires n'équivalent pas au salaire minimum en vigueur.

## Conclusion

La rémunération des stages fait l'objet de débats et de revendications au Québec depuis plusieurs décennies. Si, au fil des années, quelques changements ont été obtenus, il n'en demeure pas moins qu'aujourd'hui encore, plusieurs dizaines de milliers de stages ne sont pas rémunérés.

Dans ce débat, certain-e-s soutiennent que les stages constituent exclusivement de la formation pratique, laissant sous-entendre que seul-e-s les stagiaires en bénéficieraient. En réalité, la différence entre un stage et un travail rémunéré n'est pas perceptible durant le stage, notamment compte tenu de la charge de travail et de la nature des tâches. Une personne stagiaire réalise donc une activité de travail gratuite. Parce que son stage n'est pas rémunéré, elle doit compter sur un emploi rémunéré afin d'être en mesure de répondre à ses besoins. Pour plusieurs, le stage devient donc vecteur de précarité, de vulnérabilité et d'endettement. En outre, pour la plupart, les stages non rémunérés sont réalisés par des femmes. La non-rémunération des stages met ainsi en lumière la dévalorisation du travail qu'elles effectuent.

Alors que les problèmes de rétention de main-d'œuvre qui sévissent dans plusieurs secteurs, notamment en santé et en éducation, ont des conséquences importantes sur le personnel comme sur la population en général, le Québec continue de ne pas reconnaître le travail réalisé par les stagiaires dans ces domaines. La non-rémunération des stages dans des domaines à prédominance féminine et dans les sciences humaines et sociales illustre bien le peu d'importance qui leur est accordé ainsi que le chemin à faire pour renverser cette tendance.

Comment rémunérer les stages ? La réflexion amorcée dans cette note a permis de mettre en perspective les différents effets de la compensation (c'est-à-dire une bourse) et de la salarisation des stagiaires. Afin de poursuivre la réflexion, il convient de se demander dans quelle mesure les mécanismes choisis permettent de résoudre la sous-évaluation du travail des femmes, d'offrir une meilleure couverture des stagiaires par la LNT, de s'attaquer à la surcharge de travail, à la précarité, à l'endettement, aux inégalités entre stagiaires et au travail gratuit, et de favoriser la reconnaissance du travail étudiant.



## Notes de fin

1. Alexandre MALENFANT, *Avis sur les stages et la condition des stagiaires*, Caucus des associations étudiantes de la Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL), novembre 2020, p. 7.
2. Charles CARRIER-PLANTE et Cécile RETG, *Les stages et les stagiaires du réseau universitaire québécois : Portraits, enjeux et réalités*, Association des étudiantes et des étudiants de la Faculté des sciences de l'éducation de l'UQAM (ADEESE-UQAM), septembre 2018, p. 15.
3. Anne-Marie PROVOST, « Des étudiants manifestent pour la rémunération des stages », *Le Devoir*, 11 novembre 2022, [www.ledevoir.com/societe/770333/des-etudiants-manifestent-pour-la-remuneration-des-stages](http://www.ledevoir.com/societe/770333/des-etudiants-manifestent-pour-la-remuneration-des-stages); Julie TREMBLAY, « Des étudiants en grève pour la rémunération des stages », *Radio-Canada*, 27 mars 2023, [ici.radio-canada.ca/nouvelle/1966499/salaire-stages-etudes-cegep-rimouski-uqar-universite-cours-etudiants](http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1966499/salaire-stages-etudes-cegep-rimouski-uqar-universite-cours-etudiants).
4. Éric N. DUHAIME, *Enjeux et perspectives entourant le statut des stagiaires au niveau collégial*, Rapport de recherche de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) pour le compte de la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), septembre 2018, 81 p.
5. « Une motion adoptée à l'unanimité pour la rémunération des stages étudiants », *Radio-Canada*, 30 mars 2023, [ici.radio-canada.ca/nouvelle/1967342/greve-remuneration-stages-etudiants-uqar-entente-cours-](http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1967342/greve-remuneration-stages-etudiants-uqar-entente-cours-).
6. « Les étudiants en stage “méritent d'avoir une rémunération”, dit la ministre Déry », *Radio-Canada*, 12 avril 2023, [ici.radio-canada.ca/nouvelle/1970950/ministre-pascale-dery-enseignement-superieur-stages-universite-cegep-sante-rimouski](http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1970950/ministre-pascale-dery-enseignement-superieur-stages-universite-cegep-sante-rimouski).
7. « Programmes de formation admissibles – Bourses pour les stagiaires », *Aide financière aux études*, [www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires/programmes-admissibles](http://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires/programmes-admissibles) (consulté le 22 janvier 2023).
8. MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *Règles budgétaires et calcul des subventions de fonctionnement aux universités du Québec : année universitaire 2023-2024*, mai 2023, p. 69-70.
9. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (QUÉBEC), *Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, 2021, p. 9.
10. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Effectif à l'enseignement universitaire selon diverses variables, au trimestre d'automne*, Québec, Banque de données des statistiques officielles sur le Québec.
11. Gabrielle ST-CYR, *Les jeunes et les stages : Rapport de recherche*, Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE), décembre 2016, p. 9.
12. CARRIER-PLANTE et RETG, *op. cit.*, p. 21 et Caroline AUBRY-ABEL, *Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes*, Comité consultatif Jeunes, décembre 2016, p. 8-9, [cjeunes.org/wp-content/uploads/CCJ\\_Avis\\_Stages\\_2016.pdf](http://cjeunes.org/wp-content/uploads/CCJ_Avis_Stages_2016.pdf).
13. Chapitre P-39.3 : *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, Assemblée nationale du Québec, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2023.
14. *Ibid.*, art. 6.
15. CARRIER-PLANTE et RETG, *op. cit.*
16. *Ibid.*, p. 49-50.
17. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *Stages étudiants : programmes d'études professionnelles, techniques et universitaires*. Portrait, enjeux et pistes de solutions, 2019, p. 1.
18. Isabelle DUBÉ, « Les entreprises s'arrachent les stagiaires », *La Presse*, 16 juillet 2022, [www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2022-07-16/marche-du-travail/les-entreprises-s-arrachent-les-stagiaires.php#](http://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/2022-07-16/marche-du-travail/les-entreprises-s-arrachent-les-stagiaires.php#).
19. CARRIER-PLANTE et RETG, *op. cit.*, p. 65.
20. Isabelle BOUCHARD, Camille TREMBLAY-FOURNIER et Sandrine BELLEY, « Les stages rémunérés, c'est cute ! », *À bâbord!*, n° 73, février-mars 2018.
21. « Crédits d'impôt », Ministère des Finances, [www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/depenses-fiscales/fiches/fiche-210329.asp](http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/outils/depenses-fiscales/fiches/fiche-210329.asp) (consulté le 20 janvier 2023).
22. CARRIER-PLANTE et RETG, *op. cit.*, p. 64-65.
23. DUHAIME, *op. cit.*, p. 13 et CARRIER-PLANTE et RETG, *op. cit.*, p. 12.
24. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *op. cit.*
25. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *L'alternance travail-études en formation professionnelle : Une approche éducative*, Cadre de référence de la formation en alternance, 2022, p. 13.
26. « Alternance travail-études », Ministère de l'Éducation, [www.education.gouv.qc.ca/employeurs/alternance-travail-etudes/](http://www.education.gouv.qc.ca/employeurs/alternance-travail-etudes/) (consulté le 15 avril 2023).
27. « Différents types de stages », Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stages-stagiaires/differents-types-stages](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stages-stagiaires/differents-types-stages) (consulté le 13 février 2023).
28. DUHAIME, *op. cit.*, p. 45.
29. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *op. cit.*, p. 3.
30. DUHAIME, *op. cit.*
31. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *op. cit.*, p. 14.
32. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *op. cit.*, p. 3.
33. MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC) et MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (QUÉBEC),

- Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement en vue de la rédaction de conventions de stage, 2020. p. 7.
34. « Différents types de stages », op. cit.
  35. SOCIÉTÉ ÉDUCONSEIL INC., *L'élaboration d'une typologie descriptive des stages compris dans les programmes d'études offerts à l'enseignement collégial et à l'enseignement universitaire*, décembre 2017, p. 8.
  36. Ibid., p. 14.
  37. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *Les types de stages étudiants*, 2019, 1 p.
  38. CARRIER-PLANTE et RETG, op. cit., p. 63; ST-CYR, op. cit., p. 8.
  39. MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (QUÉBEC), op. cit.
  40. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, op. cit.
  41. CARRIER-PLANTE et RETG, op. cit., p. 35.
  42. UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE, « Statistiques salariales 2022 », Service des stages et du développement professionnel, [www.usherbrooke.ca/ssdp/fileadmin/sites/ssdp/uploads/2022\\_Statistiques\\_salariales.pdf](http://www.usherbrooke.ca/ssdp/fileadmin/sites/ssdp/uploads/2022_Statistiques_salariales.pdf).
  43. CARRIER-PLANTE et RETG, op. cit.
  44. P-39.3, op. cit.
  45. Ibid., art. 1.
  46. Ibid., Notes explicatives.
  47. Ibid., art. 6.
  48. MALENFANT, op. cit., p. 6; Alice LEMIEUX-BOURQUE, *Protection légale des stagiaires*, mémoire déposé à l'occasion des consultations sur le projet de loi 14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, Union étudiante du Québec (UEQ), janvier 2022, p. 7.
  49. LEMIEUX-BOURQUE, op. cit., p. 9-10.
  50. « Stagiaires », CNESTT, [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stages-stagiaires/stagiaires](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stages-stagiaires/stagiaires) (consulté le 10 février 2023).
  51. Ibid.
  52. « Établissement d'enseignement considéré comme employeur », CNESTT, [www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stages-stagiaires/etablissement-enseignement-considere-comme](http://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/statuts-particuliers/stages-stagiaires/etablissement-enseignement-considere-comme) (consulté le 13 février 2023).
  53. A-3.001 : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Assemblée nationale du Québec, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2023, art. 10.
  54. CARRIER-PLANTE et RETG, op. cit., p. 23.
  55. « Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail – étudiant inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement reconnu (code 09) », Revenu Québec, [www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/impots/impot-des-societes/credits-dimpot-des-societes/credits-auxquels-une-societe-peut-avoir-droit/credit-dimpot-pour-stage-en-milieu-de-travail-etudiant-inscrit-a-temps-plein-dans-un-etablissement-denseignement-reconnu/](http://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/impots/impot-des-societes/credits-dimpot-des-societes/credits-auxquels-une-societe-peut-avoir-droit/credit-dimpot-pour-stage-en-milieu-de-travail-etudiant-inscrit-a-temps-plein-dans-un-etablissement-denseignement-reconnu/) (consulté le 12 juin 2023).
  56. « Bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires », Aide financière aux études, [www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires](http://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-soutien-stagiaires) (consulté le 22 janvier 2023).
  57. MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *Statistiques de l'aide financière aux études, rapport 2020-2021*, p. 52.
  58. Id., *Règles budgétaires et calcul...*, op. cit., p. 69-70.
  59. Ibid., p. 71.
  60. « Bourse de soutien à la persévérance : les oppositions réagissent », TVA Nouvelles, 23 août 2022, [www.tvanouvelles.ca/2022/08/23/bourse-de-soutien-a-la-persévérance-les-oppositions-reagissent](http://www.tvanouvelles.ca/2022/08/23/bourse-de-soutien-a-la-persévérance-les-oppositions-reagissent).
  61. Ibid.
  62. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *Stages étudiants : programmes d'études professionnelles...*, op. cit., p. 10.
  63. Id., *Programmes d'études admissibles de la formation collégiale technique et de la formation universitaire : Bourses Perspective Québec 2023-2024*, 2023, p. 4.
  64. Id., *Une aide à votre portée : renseignements sur le programme de prêts et bourses, automne 2023-hiver/été 2024*, 2023, p. 14.
  65. Valérie GOBEIL et Alexis TREMBLAY, *La compensation financière des stages obligatoires au collégial : Une étude exploratoire*, Rapport de recherche de l'IREC pour le compte de la FECQ, mars 2018; ST-CYR, op. cit.
  66. Vivian LABRIE, Minh NGUYEN et Eve-Lyne COUTURIER, *Le revenu viable de 2023 dans la spirale de l'inflation et des baisses d'impôt*, Note socioéconomique, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques, mai 2023, 28 p., [iris-recherche.qc.ca/publications/revenu-viable-2023/](http://iris-recherche.qc.ca/publications/revenu-viable-2023/).
  67. Catherine GRONDIN, *La compensation financière des stages obligatoires. Première partie : les stages en enseignement*, UEQ, janvier 2018, p.26. 68. « Aide financière aux études », Gouvernement du Québec, [www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes](http://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes) (consulté le 2 février 2023).
  69. ST-CYR, op. cit., p. 9.
  70. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *Stages étudiants : programmes d'études professionnelles...*, op. cit., p. 8.
  71. ST-CYR, op. cit., p. 8.
  72. SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Directive concernant les emplois étudiants et les stages dans la fonction publique*, Gouvernement du Québec, 18 mai 2023, Annexe I.
  73. Nous avons utilisé les recherches suivantes : GOBEIL et TREMBLAY, op. cit., GRONDIN, op. cit., CARRIER-PLANTE et RETG, op. cit.
  74. Nous avons utilisé les recherches suivantes : GOBEIL et

TREMBLAY, *op. cit.*, GRONDIN, *op. cit.*, « Le Baromètre des stages au Québec : 1<sup>er</sup> semestre 2022 », Boomrank, [boomrank.ca/blogue/le-barometre-des-stages-au-quebec-1er-semester-2022](https://boomrank.ca/blogue/le-barometre-des-stages-au-quebec-1er-semester-2022) (consulté le 20 mars 2023).

75. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *Stages étudiants : programmes d'études professionnelles...*, *op. cit.*
76. ST-CYR, *op. cit.*, p. 8.
77. « Crédits d'impôt », *op. cit.*
78. CARRIER-PLANTE et RETG, *op. cit.*
79. « Crédits d'impôt », *op. cit.*
80. ST-CYR, *op.cit.*, p.8.
81. MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (QUÉBEC), *Statistiques de l'aide financière aux études...*, *op. cit.*

**« La non-rémunération des stages étudiants soulève [notamment] l'enjeu du travail gratuit. Dans la mesure où les entreprises, les établissements d'enseignement et l'ensemble de la société québécoise bénéficient de ce travail, il apparaît juste de rémunérer systématiquement les stages ».**



Institut de recherche  
et d'informations  
socioéconomiques

INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATIONS SOCIOÉCONOMIQUES  
1710, rue Beaudry, bureau 3.4, Montréal (Québec) H2L 3E7  
514.789.2409 • [iris-recherche.qc.ca](http://iris-recherche.qc.ca)

ISBN Imprimé 978-2-925112-47-1  
ISBN PDF 978-2-925112-50-1