



**FÉDÉRATION ÉTUDIANTE
COLLÉGIALE DU QUÉBEC**

DE SAINES CONDITIONS DE STAGES

Une nécessité pour une société qui mise sur son avenir

**78^e Congrès ordinaire
7, 8 et 9 novembre 2014
Cégep de Sept-Îles**

Fédération étudiante collégiale du Québec

Recherche, analyse et rédaction :

Marie-Elaine Dufour, M.A. en anthropologie

Révision et correction :

Francis St-Laurent, coordonnateur aux affaires sociopolitiques et à la recherche

Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)

La Fédération étudiante collégiale du Québec est un organisme qui regroupe plus de 65 000 étudiants répartis dans 20 cégeps, des secteurs collégiaux préuniversitaire et technique, dans plus d'une douzaine de régions du Québec. Fondée en 1990, la FECQ étudie, promeut, protège, développe et défend les intérêts, les droits et les préoccupations des étudiants des collèges du Québec, en tant qu'étudiants tout comme en tant que citoyens. L'accessibilité universelle de tous les paliers de l'éducation dans un enseignement de qualité constitue la principale base de revendication de la FECQ : tous devraient avoir accès aux études postsecondaires, peu importe leur condition socio-économique ou celle de leurs parents. De plus, la FECQ s'est donné comme mission première la cause sociale des jeunes Québécois.

La voix des étudiants québécois au niveau national

La FECQ, à travers toutes ses actions, se veut l'organisme porteur du message des jeunes Québécois. Autant dans ses activités militantes que politiques, elle livre l'opinion des étudiants de niveau collégial. Présente aux différentes tables sectorielles et nationales du Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science du Québec (MESRS), elle est la mieux située pour faire entendre son message, en créant des partenariats utiles tant aux étudiants qu'aux instances du ministère et du gouvernement.

La FECQ entretient des relations avec les partis politiques, autant provinciaux que fédéraux, sans être partisane pour autant. Elle se fait un devoir de communiquer à tous les intentions des politiciens pour que les étudiants effectuent des choix éclairés quand vient le temps de choisir les gestionnaires qui s'occuperont du développement des institutions québécoises.

Fédération étudiante collégiale du Québec

1000, rue Saint-Antoine Ouest, bureau 409

Montréal (Québec) H3C 3R7

Téléphone : 514 396-3320

Télécopieur : 514 396-3329

Site Internet : www.fecq.org

Courriel : fecq@fecq.org

L'usage du masculin est utilisé à des fins linguistiques et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Table des matières

MOT DE L'AUTEURE	4
MISE EN CONTEXTE	5
LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL : QUELQUES CHIFFRES	6
QU'EST-CE QU'UN STAGE?	6
ASPECTS QUI INFLUENCENT L'EXPÉRIENCE DE STAGE	7
PROBLÉMATIQUES ASSOCIÉES AUX STAGES	7
LE STAGE EN MILIEU COLLÉGIAL AU QUÉBEC, AU CANADA ET À TRAVERS LE MONDE	8
Les modèles de stage dans le monde	9
PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON DES PARTICIPANTS	10
CONDITIONS GÉNÉRALES DU STAGE AU QUÉBEC	11
Trouver un stage et être supervisé en tant que stagiaire	11
CONSENSUS ET PRATIQUES GÉNÉRALES	13
Objectifs du stage	13
Intégration des apprentissages de la formation dans le stage	14
Les résultats attendus du stage	15
DISPARITÉS	16
Organisation du stage	16
Encadrement et supervision	17
Difficultés marginales	18
CONDITIONS FINANCIÈRES	20
Rémunération	20
Stages : un emploi précaire?	20
CONCLUSION	22
LISTE DES RECOMMANDATIONS	23
RÉFÉRENCES	24
ANNEXES	25

Mot de l'auteure

C'est avec un réel plaisir que je finalise cette étude pour la Fédération étudiante collégiale du Québec. Il a été particulièrement fascinant pour moi de plonger dans le monde des stages collégiaux et des formations techniques. Provenant moi-même des études préuniversitaires, je n'étais que peu familière avec la formation technique collégiale où les stages sont comme l'aboutissement et la concrétisation de trois années de travail formatif et théorique; les stages y sont alors essentiels pour le développement des compétences et la transition vers le marché du travail.

J'ai été aussi très surprise de constater que malgré le caractère fondamental des stages collégiaux, il y avait très peu d'études faites sur le sujet au Québec. Lorsqu'on « google » le mot « internship » ou « stage », on réalise la quantité inouïe de stages offerts partout dans le monde. Mais devant tant de potentialité, de nombreuses questions se posent. Quelles sont les conditions dans lesquelles se déroulent ces stages? Qui supervise? Suis-je protégé par la loi si je suis stagiaire? À qui puis-je me référer si mon stage ne se passe pas bien? Le constat est que très peu de pays ou de régions du monde se sont dotés d'outils pour encadrer les stages, le Québec y compris. Cela laisse la porte grande ouverte à toutes les interprétations, excès et pratiques.

Cette étude vise à répondre un peu à toutes ces questions tout en restant ancrée dans le contexte collégial québécois. La démarche choisie de recueillir des informations brutes auprès des principaux concernés visant justement à palier à ce manque de données sur ce sujet précis.

Je voudrais remercier, en tout premier lieu, Francis St-Laurent, coordonnateur aux affaires sociopolitiques et à la recherche de la FECQ pour sa grande disponibilité et son entière collaboration tout au long du processus de recherche. Merci aussi à tous les autres membres du comité exécutif de la FECQ. Et finalement, ma gratitude va à tous les participants, coordonnateurs de stage et étudiants, qui ont consacré un peu de leur temps pour participer avec enthousiasme à cette étude.

Marie-Elaine Dufour
M.A. en anthropologie.
Candidate au Ph.D en anthropologie, Université Laval

Mise en contexte

Le simple fait de se retrouver dans un milieu de travail ne garantit pas la formation et l'apprentissage. Qu'on y ajoute des déclarations sur l'importance du rôle actif de l'étudiant ou sur sa responsabilité dans le processus de formation n'entraîne pas automatiquement l'existence de conditions adéquates. Les étudiants ont droit à un environnement pédagogique propice à leur développement professionnel. C'est une tâche complexe car le stage met en scène des intervenants nombreux et fait jouer des facteurs variés et multiples. Aborder cette opération suppose une représentation claire du rôle des différents partenaires et acteurs, des choix possibles au niveau de l'organisation, de l'intervention et de l'évaluation ainsi que des implications pédagogiques des différentes options.

- Nicole Léger, *Penser le stage* (1984)

Chaque année, des dizaines de milliers d'étudiants se voient dans l'obligation de faire des stages dans le cadre de leur formation et l'obtention de leur diplôme. Ces stages peuvent être à temps partiel ou à temps plein et s'étendre sur plusieurs semaines. Dans les dernières années, plusieurs questionnements se sont posés dans les milieux scolaires collégial et universitaire au sujet des stages.

Dans quelles conditions ont lieu ces stages? Dans le contexte où, selon la Fédération des Cégeps¹, on compte 130 programmes de formation techniques menant à l'obtention d'un DEC au Québec, il importe de se questionner sur les enjeux liés aux stages en milieu collégial. Plusieurs aspects seront explorés pour répondre à ces questionnements : la préparation à un stage; la durée et le nombre d'heures exigées; le moment où le stage a lieu dans le parcours académique; les moyens financiers mis à la disposition des étudiants; le niveau d'encadrement et de supervision; les ressources et le soutien disponibles; l'environnement de travail; les types d'évaluations du stagiaire; le placement et la recherche du stage.

Récemment, des acteurs politiques au niveau fédéral canadien ont soulevé leurs inquiétudes quant à la situation « précaire » dans laquelle certains étudiants se retrouvent lorsqu'ils effectuent leurs stages. Il a été révélé que de nombreux stagiaires venaient combler des postes autrement salariés dans les temps de crise économique, ce qui a fait réagir le Nouveau Parti Démocratique à Ottawa. Le néo-démocrate Andrew Cash a déposé un projet de loi à la Chambre des Communes visant à contrer la transformation des emplois à salaire minimum en stages non-rémunérés². Plusieurs questions se posent quant aux stages : est-ce que les lois actuelles, comme le Code du Travail, protègent les stagiaires? Quelles sont les conditions? Qui supervise et de quelle façon? Dans la foulée de ce débat, il est fondamental de voir comment se passe, ici au Québec, les stages en milieu collégial.

¹ Fédération des cégeps, <http://www.fedcegeps.qc.ca/cegeps/formation-techniques/>, [site consulté en ligne], 16 septembre 2014.

² Goodman, Lee Ann, « Le ton monte contre les stages non-rémunérés », *La Presse*, 2 mars 2014.

La formation technique au collégial : quelques chiffres

La formation technique représente une grande partie des étudiants du niveau collégial. En consultant le Tableau 1, on constate que des 180 932 étudiants inscrits au cégep en 2013, 46,5% l'étaient dans une formation technique. La réalité des stages touche alors près de la moitié des étudiants collégiaux, un taux qui se maintient depuis 2012 et même avant dans le temps (cf. voir note en bas de page 3).

Tableau 1 : Nombre d'étudiants inscrits au niveau collégial aux trimestres d'automne (Secteurs public et privé)

	2012	%	2013	%	2014 (prévisions)	%	2015 (prévisions)	%
PréUniv.	87 622	48,6	87 185	48,2	85 856	48	83 375	47,9
1 ^{re} année	54 554	62,3	53 282	61,1	52 574	61,2	50 556	60,6
2 ^e année	33 068	37,7	33 903	38,9	33 282	38,8	32 819	39,4
Technique	83 560	46,3	84 091	46,5	83 856	46,9	81 837	47
1 ^{re} année	36 635	43,8	36 458	43,3	35 799	42,7	34 368	42
2 ^e année	25 967	31,1	26 616	31,7	26 531	31,6	26 031	31,8
3 ^e année	20 958	25,1	21 017	25	21 526	25,7	21 438	26,2
Tremplin DEC	9 180	5,1	9 656	5,3	9 254	5,1	8 898	5,1
Total	180 362		180 932		178 966		174 110	

Source : Ministère de l'Enseignement supérieur, Recherche et Science, Québec³

Au Québec, les formations techniques se divisent en cinq grandes familles selon la Fédération des cégeps⁴ :

- Les technique biologiques et technologies agroalimentaires
- Techniques physiques
- Techniques humaines
- Techniques de l'administration
- Techniques en arts et communications

À notre connaissance, la plupart des formations techniques requiert l'accomplissement d'un stage obligatoire pour l'obtention du diplôme d'études collégiales, et parfois même, deux à six stages qui se répartissent tout au long de la formation.

Qu'est-ce qu'un stage?

Dans l'optique d'orienter cette recherche, nous nous sommes d'abord intéressés à la définition du stage. Qu'est-ce exactement qu'un stage? Le stage est une expérience de travail temporaire « en lien avec une formation [qui doit] viser à mettre en application des apprentissages faits précédemment (ou poursuivre des apprentissages en milieu de travail) »⁵. De plus, selon le même guide, il existe trois

³ Ministère de l'Enseignement supérieur, Recherche et Science, http://www.mesrs.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Effectif_etudiant_collégial/Prev_Coll_Province.pdf, [site consulté en ligne], 15 octobre 2014.

⁴ Fédération des cégeps, <http://www.fedcegeps.qc.ca/cegeps/formation-techniques/>, [site consulté en ligne], 16 septembre 2014.

⁵ COMITÉ AVISEUR-JEUNE D'EMPLOI-QUÉBEC, *Les stages en milieu de travail : Développer une véritable culture de stages au Québec*, Avis, 24 JANVIER 2000.

types de stages : 1) le stage prévu par le programme d'études (stage de formation); 2) le stage en alternance travail-études (ATE); 3) les autres stages comme le stage d'observation et le stage d'expérience, ce dernier ayant généralement lieu quand les études sont terminées.

Aspects qui influencent l'expérience de stage

Le stage s'effectuerait en trois grandes phases; tout d'abord, l'intégration, ensuite, l'élargissement des tâches et finalement, la réalisation. On ajouterait à ces phases, une quatrième qui serait l'évaluation des acquis. En lien avec ces phases, Nicole Fortin et Jean-Claude Héту, dans leur rapport de recherche, *Enseignantes en Devenir : Des stagiaires témoignent de leur expérience*, explique les difficultés d'un stagiaire en enseignement, car « leur pouvoir est mince mais la poursuite et la réussite de leur stage dépend de leur intégration dans la communauté scolaire », c'est-à-dire dans le milieu de stage. Ils témoignent aussi de l'importance de l'accueil des stagiaires, car selon elle, « bien que des gestes pour favoriser l'intégration puissent être posés tout au long du stage, ce sont les premiers moments, l'accueil fait par les différents acteurs de la communauté scolaire, qui seront déterminants dans l'atteinte de cet objectif »⁶. De plus, la réussite du stage dépendrait du « rapport de réciprocité » développé entre le stagiaire et le superviseur permettant ainsi de créer un espace propice à l'apprentissage et aux échanges constructifs. L'environnement idéal pour un stage devrait donc permettre l'intégration, la réciprocité et la communication.

Un des aspects importants du stage est sa configuration et son organisation par le programme d'enseignement. En parlant des stages en administration aux États-Unis, Capasso et Daresh décrivent les pratiques courantes qui influencent négativement et positivement les stages. Tout d'abord, le stage est considéré comme une étape cruciale pour l'étudiant raffinant les compétences requises en plus de pouvoir se poser la question : « Est-ce que c'est la vie que je veux mener après ma formation? »⁷. Cependant, lorsque le stage a lieu uniquement à la fin de la formation, la prise de conscience de l'étudiant quant à son domaine d'études survient tardivement s'il décide de choisir un autre domaine. Cette situation peut engendrer une perte de temps (et d'argent) et pour l'étudiant et pour le programme. Selon eux, il serait fondamental pour les stagiaires d'adopter un plan clair avec des objectifs d'apprentissage définis avant d'entreprendre le stage, car il pourrait se retrouver à accomplir des tâches qui ne sont pas associées au pan de sa formation dans lequel le stagiaire souhaite se spécialiser ou même, pas nécessairement liées à sa formation. Cette situation pourrait amener le stagiaire à accomplir certaines tâches sans toutefois entrevoir tous les spectres des tâches et compétences qu'il devra déployer dans l'exercice de sa profession. L'objectif global du stage devrait être l'obtention de notions profondes dans la plus grande variété d'activités possibles liées à la profession. Comme le souligne ces deux auteurs, il demeure central de bien unir la théorie et la pratique dans le but de créer une expérience significative pour le stagiaire tout en ne tentant pas de donner des responsabilités trop lourdes pour son niveau d'apprentissage. Il ne devrait donc pas être assigné une tâche complète, souvent en remplacement d'un employé régulier.

Problématiques associées aux stages

Il existe quelques problématiques qui ont été soulevées par plusieurs intervenants qui influenceraient les conditions dans lesquelles se déroulent les stages :

⁶ Fortin, Nicole et Jean-Claude Héту, 1996, « Enseignantes en devenir. Des stagiaires témoignent de leur expérience », *Pédagogie et stages. Cahiers de la Faculté des sciences de l'éducation, Centre de formation initiale des maîtres*, p.11-12.

⁷ Traduction libre.

- Le foisonnement des stages et le manque de définition des stages⁸;
- Le stage comme une nouvelle forme de précarité pour les jeunes⁹;
- Les stagiaires peuvent être utilisés pour des postes à pourvoir ou des besoins immédiats de main-d'œuvre à court terme¹⁰;
- Des entreprises sont plutôt insatisfaites par rapport au stage de formation ne voyant pas nécessairement les avantages, que ce soit dans l'accueil de stagiaires externes ou dans le perfectionnement de leurs employés¹¹.

Le stage en milieu collégial au Québec, au Canada et à travers le monde

1) Lois et règlements qui encadrent le stage au Québec et au Canada

La *loi sur les normes du travail et rémunération* du Québec ne couvre pas les stages de formation, car elle s'adresse aux activités qui sont rémunérées.

La *loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) du Québec couvre les étudiants en stage et assure protection en cas d'accidents ou maladies encourues lors de tâches professionnelles.

La *loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* (communément appelée « Loi sur les compétences (1%) ») prévoit des mesures fiscales provinciales pour les entreprises qui accueillent des stagiaires et dont la masse salariale annuelle est de 1 000 000 \$ et plus. L'entreprise peut « réclamer un crédit d'impôt pour stage en milieu de travail et imputer le solde des dépenses totales liées à l'accueil d'un ou des stagiaires comme des dépenses de formation admissibles en vertu de la loi » (Guide). Elle peut aussi déclarer la totalité des dépenses liées à un stagiaire comme dépenses de formation.

Le *Code du Travail* fédéral vise à protéger les travailleurs s'ils subissent des abus, du harcèlement professionnel, s'ils ont du temps supplémentaire ou des vacances non-payées, etc. Mais le *Code* n'indique pas clairement le statut des stagiaires et ne semble pas les protéger en cas d'abus des employeurs. Ce qui embrouille leur statut selon le Code du Travail, c'est que les stagiaires ne sont pas rémunérés.

2) Les incitatifs financiers et fiscaux

Le *crédit d'impôt pour stage en milieu de travail* prévoit un soutien financier pour les entreprises qui accueillent des stagiaires. Ce crédit d'impôt remboursable est admissible à Revenu Québec et s'adresse à tous les formats d'entreprises.

⁸⁻⁹ COMITÉ AVISEUR-JEUNE D'EMPLOI-QUÉBEC, *Les stages en milieu de travail : Développer une véritable culture de stages au Québec*, Avis, 24 JANVIER 2000.

¹⁰ Goodman, Lee Ann, « Le ton monte contre les stages non-rémunérés », *La Presse*, 2 mars 2014.

¹¹ Lynton, Rolf P. et Udai Pareek, 2011, *Training for Development*. New Delhi : Sage Publications, 346 pages.

Les modèles de stage dans le monde

En France, la loi exige qu'un pourcentage fixe du budget des entreprises de certains domaines soit accordé aux stages ou bien l'entreprise doit abandonner ses crédits d'impôts. Un système de gratification a aussi été mis en place pour remercier les stagiaires de leur travail. Au Royaume-Uni et aux États-Unis, il ne semble qu'aucune législation ne régit les stagiaires en particulier.

Méthodologie

Lors de la recherche documentaire, nous avons fait un constat intéressant qui a, ensuite, décidé de la façon avec laquelle nous avons procédé pour documenter les conditions de stages au collégial : il y a très peu de documentation, recherches et études sur le sujet et ce qui existe n'est pas particulièrement récent. La recherche qui a été effectuée sur le sujet des stages a surtout couvert le milieu universitaire. Avant d'entrer dans les détails du choix méthodologique de cette recherche, voici l'objectif qui a guidé ce projet.

Objectif principal de la recherche

- *Documenter et évaluer les différentes conditions de stage dans le milieu collégial au Québec.*

Pour satisfaire pleinement l'objectif de la recherche et connaître les conditions de stage collégial au Québec, nous avons choisi de compléter la recherche documentaire par une collecte de données directement à la source et documenter le sujet auprès des personnes qui pourraient le mieux nous informer sur le contexte dans lequel se déroulent les stages collégiaux actuellement : c'est-à-dire les coordonnateurs de stage affiliés aux programmes de formation techniques et à des étudiants qui ont effectué un stage.

Nous avons donc utilisé une méthodologie de recherche qualitative influencée par les méthodes de collecte sur le terrain qui sont employées en sociologie, anthropologie et travail social, principalement. Nous avons donc construit d'un schéma de questions à partir des aspects à documenter :

- 1) *Qu'est-ce qu'une bonne formation de stage selon les experts;*
- 2) *Les différents modèles et programmes de stage partout dans le monde (incluant le Canada);*
- 3) *Les lois, règles et codes qui régissent les stages et les formations au Québec et au Canada;*
- 4) *Différentes expériences de stages des étudiants et étudiantes.*

Par souci de représentation, nous avons fait des entrevues dans 8 cégeps partout au Québec : le Cégep Ahuntsic, le Cégep du Vieux-Montréal, le Cégep de Ste-Foy, le Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, le Cégep de Chicoutimi, le Cégep de Sept-Îles, le Cégep de Sherbrooke et le Cégep de Rimouski. De cette façon, nous souhaitons couvrir les conditions de stage sur l'ensemble du territoire québécois. Afin de respecter notre échéancier de recherche, nous avons choisi de discuter avec un échantillon restreint, mais ciblé, donc un total de quatorze responsables des stages (programmes) et neuf étudiants (étudiant ou ayant étudié dans ces programmes). Nous avons effectué des entrevues semi-dirigées en profondeur avec ces vingt-trois participants¹².

¹² Nous tenons à remercier le Comité d'éthique à la recherche du cégep de Sherbrooke et le Comité d'éthique à la recherche du cégep de Ste-Foy pour avoir évalué et autorisé cette recherche (Voir les certificats d'éthique en annexe du présent document).

Les participants ont été recrutés selon quatre groupes de formation définis par la FECQ, regroupements fondés sur les cinq grandes familles de formation technique collégiale au Québec¹³. Le groupe 1 « santé » est composé des secteurs de la santé, de la chimie et de la biologie. Le groupe 2 « gestion, informatique, comptabilité » rassemble l'administration, l'informatique, la communication, l'agriculture et les pêches, l'alimentation et le tourisme. Le groupe 3 « services sociaux » inclut les arts, le cuir, le textile et l'habillement, le bois et les matériaux connexes, les services sociaux, éducatifs et juridiques. Finalement, le groupe 4 « foresterie, mines, industries » regroupe les bâtiments, les travaux publics, la foresterie et le papier, les mines et travaux de chantier, les transports, l'entretien d'équipement motorisé, la fabrication mécanique, la mécanique d'entretien, la métallurgie et l'électrotechnique.

Par souci d'anonymat, aucun nom de coordonnateur de stage, d'étudiant ou d'établissement ne sera révélé dans la section des résultats de cette étude. Pour se référer aux programmes, nous utiliserons les quatre groupes de techniques définis précédemment. Nous référerons aussi aux programmes de formation pour situer les informations extraites des entrevues.

Présentation de l'échantillon des participants

Les participants à cette études forment deux groupes : les coordonnateurs de stage et les étudiants. Nous avons d'abord fait des entrevues avec des coordonnateurs de stage. Le choix des coordonnateurs s'est fait sur la base de deux critères : 1) avoir occupé le poste de coordonnateur des stages un an minimalement dans ce programme; 2) avoir occupé ce poste dans les deux dernières années au maximum. Par exemple, pour illustrer ces deux critères, une des coordonnatrices de stage sollicitée venait tout juste d'entrer en poste à l'automne; elle ne rencontrait donc pas le premier critère. Elle a alors référé son prédécesseur de l'an dernier qui eu la charge de la coordination des stages pendant plus de sept ans.

Au total, 14 coordonnateurs de stage a participé à la recherche :

En milieu urbain (Cégep du Vieux-Montréal, Collège Ahuntsic, Cégep de Ste-Foy et Sherbrooke) : 5 coordonnateurs

En région (Cégep de Chicoutimi, Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue, Cégep de Rimouski et Cégep de Sept-Îles) : 9 coordonnateurs

Ensuite, nous avons recueilli l'expérience de stage d'étudiants qui ont volontaire accepté de participer à la recherche. Deux critères ont guidé leur sélection : 1) Être en train d'étudier ou avoir étudié (diplômé) dans les programmes des coordonnateurs de stage participant à notre recherche; 2) avoir au moins complété un stage dans ce programme. Par, un étudiant d'un programme était intéressé à participer, mais il en était seulement à sa deuxième semaine de stage sur quinze; un autre étudiant a alors contacté pour participer à la recherche.

Au total, 9 étudiants ont participé à la recherche :

En milieu urbain (même déclinaison que les coordonnateurs) : 4 étudiants

En région (même déclinaison que les coordonnateurs) : 5 étudiants.

¹³ Fédération des cégeps, <http://www.fedcegeps.qc.ca/cegeps/formation-techniques/>, [site consulté en ligne], 16 septembre 2014.

Conditions générales du stage au Québec

Nous avons mentionné précédemment que le nombre de formations techniques collégiales s'élevait à 130 au Québec et il donc difficile de généraliser les conditions dans lesquelles se déroulent les stages. Certaines conditions sont cependant partagées et retrouvées dans les programmes investigués par cette étude. Une des conditions importantes du stage est qu'il reflète bien la réalité de l'emploi dans son domaine, c'est-à-dire que les conditions dans lesquelles se déroulent le stage ne devraient pas être pires que celles de l'emploi. Par exemple, en techniques forestières, le stage est dans un milieu éloigné en forêt et il peut être seul pour effectuer ses tâches. Ces conditions sont difficiles, mais elles représentent bien la réalité de ce domaine. Ou en techniques infirmières, les stagiaires travaillent sous pression et de longs quarts de travail, ce qui est assez représentatif des conditions de travail d'un infirmière en milieu hospitalier.

De nombreux éléments décrivant les conditions de stage sont à présenter en ce qui concernent les stages que coordonnent ou effectuent les participants à cette recherche. Les programmes investigués (14) représentent les quatre groupes de techniques définis précédemment (cf. Méthodologie, p.9) : 21,4% faisaient partis du groupe 1; 28,6% du groupe 2; 33,7% du groupe 3; et 14,3% du groupe 4.

Dans ces programmes, on effectue de un à six stages pour l'obtention du DEC. Le nombre de stages sont des choix pédagogiques propres à chacun des programmes et se fondent sur le type d'acquis techniques que comporte le programme, le temps alloué pour chacun des stages ou le degré d'interactions avec la population. Par exemple, les techniques en soins infirmières peuvent comporter un stage à chacune des sessions, donc 6 stages et la technique de comptabilité et gestion requerra un seul stage de fin de programme. Le nombre d'heures allouées au stage varient aussi considérablement, que ce soit 3 à 5 semaines pour une minimum de 75 heures pour la technique de maintenance industrielle et électronique ou que ce soit 7 à 8 semaines à raison de 35 à 40 heures par semaine pour la technique en informatique. En travail social, deux stages sont requis, le premier sera 3 jours par semaine (21 heures) pour 6 semaines et le deuxième, 5 jours par semaine (35 heures).

Dans l'ensemble des programmes investigués 7 programmes comportaient 1 stage, 4 demandaient 2 stages, 2 exigeaient 3 stages et 1 programme nécessitait l'accomplissement de plus de 3 stages. Quelques cas particuliers se sont aussi insérés dans l'échantillon. En se référant aux types de stages énumérés (le stage de formation, l'alternance Travail-Études (ATE) et le stage d'observation), un programme comportait un seul stage d'observation, un autre demandait deux stages, dont un optionnel et l'autre obligatoire et un dernier suggérait deux stages en ATE, donc de faire un stage ou « travailler » à l'été entre la première et la deuxième année et à l'été entre la deuxième et la troisième année de formation.

Une autre condition importante associée aux stages est la rémunération. Nous verrons plus loin dans ce document qu'il existe différentes approches et idées liées à la rémunération des stagiaires, mais pour l'instant, voyons le nombre de programmes qui comportent des stages rémunérés et ceux qui proposent des stages non-rémunérés. Des quatorze programmes investigués, 3 proposaient des stages rémunérés et 11 des stages non-rémunérés.

Trouver un stage et être supervisé en tant que stagiaire

Dans cette section, nous avons jugé important de discuter de la façon avec laquelle les étudiants trouvent leur stage et sont supervisés lorsqu'ils les effectuent.

Tableau 2 : Processus de placement et supervision des stages

PLACEMENT			
Le stage est trouvé par :	Étudiant	Coordinateur	Étudiant et coordonnateur
Nb. de programmes	4	7	3
Groupe 1	3	3	0
Groupe 2	0	0	1
Groupe 3	0	4	1
Groupe 4	1	0	1
SUPERVISION			
Le stage est supervisé par :	Employé de l'entreprise ou organisme	Enseignant associé au programme	Employé et enseignant du programme
Nb. de programmes	7	2	5
Groupe 1	0	1	2
Groupe 2	4	0	0
Groupe 3	1	1	3
Groupe 4	2	0	0
Programmes investigués n = 14			

En consultant les données consignées dans le Tableau 2, on constate que 50% du placement est effectué par les coordonnateurs qui s'occupent d'ouvrir des places de stages et de les assigner aux étudiants. Dans certains cas, les places de stages sont trouvées par le coordonnateur, mais ce sont les étudiants qui doivent appliquer eux-mêmes auprès des organismes et entreprises pour obtenir les stages. On constate aussi qu'en majorité, ce sont les stages dans les groupes de techniques 1 (santé) et 3 (services sociaux) dont le placement est organisé par le coordonnateur de stage. Les stages dans les programmes associés au groupe 2 (gestion, informatique, comptabilité) et 4 (foresterie, mines, industries) sont généralement trouvés par l'étudiant lui-même ou avec l'aide du coordonnateur de stages.

Quant à la supervision des stages, 50% des programmes investigués procédaient avec une supervision effectuée presque exclusivement par un employé de l'entreprise, du laboratoire ou de l'organisme où l'étudiant fait son stage. Chacun des programmes a une dénomination différente pour le superviseur du milieu de stage, soit le consultant du milieu, le moniteur-clinique, l'éducatrice-guide, l'intervenant-guide, le moniteur de stage, l'employé superviseur, etc.

Dans 35,7% des programmes, on adopte plutôt une supervision collaborative entre un enseignant assigné du programme et un employé du milieu de stage. Seulement deux programmes proposent un ou des stages supervisés uniquement par un enseignant du programme qui se déplace dans le milieu de stage pour superviser le ou les étudiants. Par exemple, en techniques infirmières, le enseignant responsable d'une section de l'apprentissage (ex. soins aux urgences) se déplace en milieu hospitalier et fait la supervision directe des stagiaires qui sont en équipe de six.

Consensus et pratiques générales

Au cours de cette recherche, nous avons constaté que de nombreux consensus se retrouvaient dans les pratiques liées au stages collégiaux. Que ce soit les coordonnateurs de stage ou les étudiants, certains éléments revenaient et semblaient s'inscrire dans des pratiques communes à tous les programmes investigués.

Objectifs du stage

Les objectifs généraux du stage semblent être partagés par la grande majorité des participants à cette recherche et consistent un consensus sur lequel les stages sont pensés par les programmes. Premièrement, le stage doit faire le lien entre les apprentissages théoriques et la pratique. Comme l'explique ce coordonnateur de stage en Travail social :

« Le stage doit être fait pour mettre en pratique les notions théoriques vues dans la formation. Il doit permettre à l'étudiant de faire des liens et l'étudiant doit se servir des situations pratiques du stage pour faire des liens avec la théorie; l'étudiant doit voir comment ça se passe vraiment dans le milieu de stage »

Deuxièmement, il est important que le stage mène à une consolidation des acquis de l'ensemble de la formation technique, d'approfondir les notions et se perfectionner dans son domaine. Cette étudiante en technique de réadaptation physique décrit cet aspect du stage :

« À l'école, on a eu peu d'enseignement clinique et de représentation de ce qui est vraiment vécu en emploi. On aime les cours, mais avec une équipe, des patients qui te parle de leur douleur toute la journée, on sait vraiment la réalité de l'emploi. On pratique peu en cours et on passe rapidement à autre chose. Le stage, c'est l'occasion d'appliquer et de perfectionner avec des personnes d'expérience. Le bagage du moniteur te donne le maximum et et c'est très formateur »

Le troisième objectif du stage identifié par la majorité des participants, qui vient tout juste d'être mentionné dans la citation précédente, est de donner aux stagiaires un expérience du milieu de travail. Cette coordonnatrice des stages en technique d'éducation à l'enfance exprime très concrètement ce point :

« Au cégep, il n'y a pas d'enfants! On travaille auprès des enfants, alors il est primordial d'utiliser le stage pour mettre les étudiantes dans la réalité de l'emploi, dans la réalité des 0 à 12 ans. Elles doivent être confrontées à la réalité avec les enfants »

Cette étudiant en maintenance industrielle et électronique voit l'acquisition d'expérience de travail comme un élément crucial du stage :

« C'est surtout pour aller prendre de l'expérience. Aller voir comment ça se passe sur le plancher. Les entreprises manufacturières, ça bouge! C'est bien de voir ce qui se passe. Un stage, c'est de la très bonne expérience. [...] Ça prend les deux; les entreprises engagent ceux qui sont diplômés et qui ont de l'expérience»

Un élément appuyé par cet étudiant en informatique qui explique que « tu as beau avoir toutes les connaissances, mais sans expérience, ça vaut rien. C'est plus facile de trouver un emploi après ».

Finalement, le quatrième objectif du stage se situe au niveau de la confirmation ou infirmation du choix de carrière des étudiants collégiaux. Plusieurs des étudiants ont discuté de cet aspect, soit 5

étudiants sur 9. Une étudiante en comptabilité et gestion décrit ce processus de confirmation du choix de carrière pour le stagiaire :

« Ça m'a permis de savoir si c'est vraiment ça que je veux faire dans la vie. Pis pour moi, je me suis rendue compte que non, je ne voulais pas faire ça. Moi, je vais rester en sciences comptables, mais je ne veux pas travailler dans un bureau de comptables. Ça m'a permis de confirmer que ce n'est pas vraiment ça que je veux faire. [...] Mon stage m'a permis de choisir mes options à l'université. J'aime le fait que le stage m'a permis de savoir ce que j'aime et ce que je n'aime pas. Comme ça, je n'ai pas fait une année pour rien à l'université dans quelque chose que je n'aime pas finalement »

L'importance de la confirmation du choix de carrière est aussi appuyée par cette coordonnatrice de stage en travail social, qui aide les étudiants, après leur stage, à se rediger si c'est nécessaire.

« C'est souvent là que tu peux vérifier si tu es fait pour ça. Une étudiante en 5^e session s'est rendue compte après son stage qu'elle n'était pas faite pour ça et elle s'est redigée dans une autre formation. C'est là que l'on se rend compte que certains ont des très bonnes qualités académiques mais en relations sociales, c'est moins facile et ils ont un manque d'habileté pour le contact humain. Ça permet de les ré-orienter... Des fois, c'est dans la recherche en travail social, d'autres fois, c'est dans d'autres programmes complètement »

Bref, ces objectifs généraux liés aux stages collégiaux se dégagent comme des consensus, des buts qui sont partagés par les enseignants des programmes techniques et les étudiants. Bien que ce soit des consensus, leur application n'est pas nécessairement généralisée, et nous formulons donc une recommandation afin d'uniformiser ces pratiques à tous les programmes.

Recommandation 1 : *Que les objectifs généraux du stage soient clairement définis auprès des enseignants du programme, des étudiants et des superviseurs de stage, de façon à renforcer les pratiques et les consensus et améliorer l'expérience de stage en soi.*

Intégration des apprentissages de la formation dans le stage

Bien que la mise en pratique des aspects théoriques de la formation collégiale a été développée dans la section précédente comme un des objectifs généraux du stage, il est important de mettre l'emphase sur la continuité et la connexion entre la formation et le stage. C'est-à-dire que le stage doit s'effectuer dans le prolongement de la formation de manière à ce que l'étudiant puisse effectuer des liens entre ses acquis et les techniques appliquées lors du stage. Il est crucial que le stagiaire effectue des tâches en lien avec sa formation et qu'il approfondisse les compétences liées à son domaine.

C'est de cet aspect de continuité et de connection des compétences apprises lors de la formation avec le stage dont fait référence cette coordonnatrice de stage en technique forestière (ATE) lorsqu'elle dit :

« L'étudiant devrait acquérir tous plein d'expérience dans son domaine et il devrait mettre en application les compétences acquises pendant sa formation collégiale et même davantage afin de faciliter les cours à venir »

Conserver une continuité entre la formation et le stage permet de « finaliser » les apprentissages et développer les compétences techniques, selon ce coordonnateur de stage en travail social :

« C'est tellement essentiel, le stage. Pour aller valider ce que l'on apprend et finaliser l'apprentissage. Les formations sont par compétences et mises en situation avec les étudiants. Mais en stage, ils doivent intéragir avec la clientèle qui ne collabore pas toujours, par exemple, une animation de groupe dans un centre jeunesse. Ils doivent mettre en pratique la théorie apprise en classe. Une partie de la compétence est

terminale quand on est en stage. C'est là que les étudiants vont se démarquer, car ils sont les seuls maîtres de leurs interventions »

Pour les étudiants qui ont un stage qui ne se situe pas à la fin de la formation, cela est d'autant plus important que le stage soit dans la continuité de la formation, car cela augmente la motivation des étudiants dans la poursuite de la formation. En techniques policières, les étudiants font un stage d'observation en 2^e année de leur DEC qui leur permet de mieux connaître la profession tout en regagnant de la motivation :

« Ça permet à l'étudiant d'avoir une meilleure connaissance du métier de policier. C'est un élément de motivation important, un moteur qui aide à poursuivre la formation. Les notions seront assimilées différemment avec le stage, ça leur donne la possibilité de mettre en lien les théories avec des éléments concrets vus lors des stages »

La motivation suite à un stage est aussi un élément qui encourage les étudiants dans la poursuite de la formation ou de la carrière. Nous tenons à faire une recommandation quant au renforcement de la collaboration entre les programmes et les milieux de stage.

Recommandation 2 : *Que les milieux de stage soient bien informés des attentes, objectifs et contenus qui doivent guider la supervision des stagiaires. Les informations pourraient être transmises au milieu de stage par un guide de stage produit par le programme, des formations et/ou rencontres d'information pour les superviseurs et une étroite collaboration entre le milieu de stage et les enseignants du programme.*

Les résultats attendus du stage

Un consensus existe aussi quant aux résultats du stage, c'est-à-dire ce que l'étudiant devrait retirer de son ou ses stages. Les participants s'entendent pour dire que le stage devrait être une préparation complète pour le marché du travail. Les nouveaux diplômés, suite à leurs stages, devraient pouvoir se prévaloir des compétences et aptitudes liés à leur domaine pour se trouver un emploi.

Ce coordonnateur de stage en maintenance industrielle et électronique explique comment, « dans le domaine technique, le stage est un tremplin pour l'emploi » :

« Le stage a lieu à la fin de la formation, car si les étudiants sont compétents et qu'ils font un bon stage, ils se trouvent assez souvent un emploi dans l'entreprise où le stage a été fait. Le stage devient en quelque sorte « une période d'évaluation de l'employeur ». En général, le stage sert à développer les compétences et se trouver une place dans le marché du travail »

Effectivement, cet aspect est très important pour les étudiants qui veulent être prêts à faire face à la réalité du marché du travail. Cet étudiant en techniques d'analyses biomédicales décrit cette situation :

« On ne peut pas reproduire la réalité du marché du travail au cégep. Il y a trop de cas, des choses que l'on ne peut pas voir. Le roulement et le volume sont tellement différents. On a pas le même nombre d'appareils au cégep; on a juste deux appareils... Alors qu'à l'hôpital, on réalise ce qui se passe pour vrai sur le marché du travail, les tâches... Ça nous prépare pour les urgences, les cas, le roulement et le volume que l'on a sur le marché du travail »

Spécifiquement, les stages de fin de formation sont assimilés à un « bilan professionnel » qu'une coordonnatrice en éducation à l'enfance décrit comme « ce qu'il reste à travailler et ce qui est bien acquis » pour ensuite trouver un emploi suite aux études. Ce bilan professionnel fait par l'étudiant est attendu, mais ce qui est moins clair selon les participants c'est l'évaluation et l'analyse de celui-ci.

Dans ce contexte, il apparaît important de recommander une évaluation « serrée » de ce bilan professionnel.

Recommandation 3 : *Que les coordonnateurs de stage exigent qu'une section du rapport de stage soit dédiée au bilan professionnel et à un plan de recherche d'emploi suite aux études.*

Disparités

Malgré que certaines pratiques faisant consensus parmi nos participants, des disparités ont aussi été constaté à différents niveaux. Il nous apparaît clair que certains étudiants ne font pas des stages de la même qualité et dans les mêmes conditions que certains. Nous avons des différences majeures au niveau de l'organisation, de l'encadrement et la supervision et l'évaluation des stages.

Organisation du stage

Un des niveaux où nous avons constaté les plus grandes disparités est le degré de structuration des stages. Certains programmes offrent des stages très organisés avec beaucoup de suivi tandis que d'autres programmes laissent plus les étudiants à eux-mêmes ou entre les mains du milieu de stage. Ce contexte se répercute sur la qualité des stages et de leur caractère formateur, selon ce coordonnateur des stages en comptabilité et gestion :

« Il y a une problématique d'adaptation au milieu, parfois. C'est arrivé qu'on a dû retirer des étudiants de leur milieu de stage et les renvoyer dans d'autres entreprises. Les entreprises ne comprennent pas toujours les objectifs de stage et laissent les étudiants en observation, mais nous, nous souhaitons qu'il fasse des tâches le plus vite possible pour être en mesure d'évaluer nos étudiants »

Dans cet extrait, bien que l'on dénote l'attitude pro-active du coordonnateur qui va rapidement régler la situation en changeant l'étudiant d'entreprise, on constate tout de même des mécompréhensions provenant du milieu de stage qui diminuent la qualité et influencent les conditions du stage. Ce contexte permet de porter attention une fois de plus aux chiffres présentés dans la section « Présentation de l'échantillon des stages et des participants », en particulier au Tableau 2, où on observe que dans les techniques associées aux groupes 1 et 3, le degré d'organisation, de structuration et de collaboration avec le milieu de stage met en place des stages avec des disparités amoindries en comparaison avec les groupes de techniques 2 et 4. Nous voyons dans le Tableau 2, que les groupes 1 et 3 impliquent davantage le programme dans le placement et la supervision des stages de leurs étudiants.

À la question « Qu'est-ce qui facilite et améliore l'expérience de stage? », cette étudiante en travail sociale explique comment le soutien du programme est important dans l'accomplissement du stage :

« On est vraiment bien soutenu. Le fait que les stages soient trouvés à l'avance et que l'on a juste à appliquer, ça facilite vraiment. On nous prépare bien et on a beaucoup de soutien pendant nos stages »

Dans le cas de cet étudiant en maintenance industrielle et électronique, il a eu une expérience de stage moins intéressante, car il n'a pas reçu le suivi attendu par le programme d'un superviseur de stage :

« Le chef d'équipe nous poussait à travailler plus vite, mais le superviseur de stage ne nous supervisait pas. On nous a montré une fois au départ quoi faire, puis après on n'a pas eu d'autre « feedback ». Pas de rencontre de retour, pas même à la fin du stage. Ce qui est attendu, c'est du feedback au moins une fois par jour, quand on finit la journée. Prendre quelques minutes pour parler à tous les jours. Nous apprendre des

nouvelles choses à tous les jours. Mais ça ne s'est pas fait. On a bougé dans l'étage, mais on n'a pas appris des nouvelles choses. On branchait des choses que l'on ne savait pas à quoi ça servait, on restait dans l'ambiguïté
»

Certains des programmes investigués faisaient une visite en début de stage, à la mi-stage et à la fin du stage pour s'assurer que le stage rencontre les objectifs du programme, qu'il aille lieu dans de bonnes conditions pour le stagiaire et que le superviseur et le stagiaire aient une bonne entente. Bref, la visite assure la bonne continuation du stage. Cependant, les disparités organisationnelles entre les différentes formations techniques peuvent être amoindries par certains changements et ajouts dans l'organisation des stages et de l'implication accrue des programmes dans les stages. Par exemple,

Recommandation 4 : *Que les coordonnateurs de stage, par une implication accrue, s'assurent que les étudiants soient encadrés et suivis selon les objectifs du programme et s'acquittent d'au moins une visite sur le milieu de stage.*

Encadrement et supervision

Dans les extraits de la section précédente, nous avons observé que les disparités en ce qui concerne l'organisation des stages se situent souvent au niveau de la supervision du stage. La présente étude a relevé des disparités dans la prise en charge des stagiaires. Cette coordonnatrice en techniques forestières a soulevé cette situation dans son entrevue :

« Lors de son stage, l'étudiant est « normalement » considéré comme un employé régulier, c'est-à-dire qu'il est formé pour les nouvelles tâches et après, on l'envoie faire son travail seul. Il arrive à l'occasion que l'étudiant soit vraiment considéré comme un stagiaire et qu'on le supervise plus assidûment et qu'on lui montre une diversité de tâches »

Bien que ce soit le cas dans certains programmes seulement et qu'ici on discute d'un programme en ATE, il faut tout-de-même souligner que selon cette coordonnatrice, c'est de manière occasionnelle que l'étudiant est considéré comme un stagiaire et qu'il est plutôt laissé seul pour effectuer ses tâches.

L'implication du superviseur en milieu de stage est crucial pour la réussite de l'expérience de stage comme nous l'avons décrit dans la section de mise en contexte, et ce, que ce soit au niveau de l'accueil, de l'intégration du stagiaire à l'équipe ou de l'encadrement régulier. Cette étudiante en gestion et comptabilité parle de l'importance d'être intégrée à l'équipe de l'entreprise ou du milieu de stage :

« J'étais jumelée avec le président de la compagnie, mais il était absent les premiers jours; il était dans un congrès. Donc l'intégration et le fait de ne pas connaître les autres employés, c'était plus difficile. Une fois que j'ai été intégrée par mon mentor, ça a beaucoup aidé. L'intégration n'avait pas été faite par les autres employés. C'était bien d'être avec le président de la compagnie, il avait beaucoup d'expérience et de connaissance; il m'expliquait tout en détails. Finalement, j'ai eu le meilleur mentor que j'aurai pu avoir »

L'implication constante du superviseur, donc du début à la fin du stage, est aussi un point important qu'à relevé cet autre étudiant en analyses biomédicales :

« Ce qui améliore l'expérience de stage, c'est vraiment les différents moniteurs de stage qui nous aident. C'est presque un enseignement personnalisé. Ils ont de l'entregent et ils prennent ça vraiment à cœur. Par exemple, une des monitrices que j'ai eues, son père est décédé pendant mon stage. Elle s'est tout de même présentée pour venir nous aider. On était surpris. Elle a dit, « je voulais juste m'assurer que vous étiez bien enlignés pour la journée ». Tu sais, elle avait encore les yeux mouillés des funérailles. Les moniteurs, ils sont très engagés

auprès de nous les stagiaires. [...] Les moniteurs de stage, les technologistes de l'hôpital, ils sont libérés de leur tâche pour prendre soin des stagiaires »

Avec un encadrement moins soutenu et une moindre implication comme superviseur, l'expérience de stage elle-même peut s'avérer moins formatrice et plus décevante pour le stagiaire, comme l'explique cet étudiant en maintenance industrielle :

« On a pas eu de support ou de retour. On a demandé à la propriétaire de l'entreprise qui était officiellement notre superviseur, de nous apprendre autre chose, mais elle était toujours trop occupée. J'étais déçu de ne pas avoir appris beaucoup. [...] Je n'ai pas beaucoup appris parce que la superviseuse ne nous expliquait pas ce que l'on faisait. On a demandé, mais elle était trop occupée apparemment. On aurait aimé savoir ce que l'on branchait et à quoi ça servait. Au moins, j'ai fait quelque chose que je n'avais jamais fait avant »

Le constat, selon ces étudiants et coordonnateurs de stages, est que l'un des facteurs centraux sur lequel repose la qualité de l'expérience de stage, est l'implication du superviseur dans l'intégration, le suivi et l'encadrement du stagiaire. Il y a des améliorations à apporter pour amenuiser les disparités soulevées dans cette section. Dans la recommandation suivante, nous allons référer à l'un des éléments soulevés par l'étudiant en analyses biomédicales et celui en maintenance industrielle et électronique : le temps que les superviseurs ont à accorder à leur suivi et encadrement des stagiaires

Recommandation 5 : *Que les programmes choisissent des milieux de stage où les superviseurs peuvent être libérés de leur tâche ou d'une partie de leur tâche pour le suivi des stagiaires.*

Difficultés marginales

Cette section est dédiée à deux situations problématiques qui ont soulevées de façon marginale par les participants, mais qui méritent tout de même d'être mentionnée et éventuellement, améliorée pour s'assurer des meilleures conditions de stage possible pour les étudiants.

1) Les étudiants d'origine immigrante

Les conditions de stage des étudiants d'origine immigrante, soit nés à l'extérieur du pays ou nés ici de parents immigrants, n'ont pas toujours les mêmes conditions de stage que les autres étudiants issus de la majorité culturelle québécoise. Tout d'abord, ils auraient plus de difficultés à se trouver un stage selon ce coordonnateur de stage en maintenance industrielle et électronique :

« Dans notre programme, nous avons une majorité de Québécois et une minorité de jeunes Haïtiens et Maghrébens. La problématique est que cette minorité a beaucoup plus de difficultés à se trouver un stage, c'est plus long pour le trouver et ils sont de moindre qualité. Les nouveaux immigrants sont moins intégrés; ils ne connaissent pas bien le jargon technique et ne comprennent pas toujours très bien les Québécois. Moi quand je suis arrivé au Québec, je ne comprenais rien de ce que les Québécois disent. Il faut s'intégrer et s'habituer, c'est normal, mais il faut le faire »

En plus d'avoir de la difficulté à trouver, il semble que la langue soit un enjeu majeur pour des étudiants qui ne serait pas nés ici au Québec. Cette étudiant immigrant qui a fait son stage dans le programme de maintenance industrielle et électronique a, par ailleurs, confirmé que sa plus grande difficulté a été de comprendre les Québécois dans son milieu de stage.

Bien que cette difficulté semble être associée aux centres urbains où l'immigration est plus importante, elle s'adresse à tous les cégeps qui ouvrent leurs portes aux étudiants

internationaux. Les étudiants immigrants sont autonomes au même titre que les autres étudiants, il semble important de les soutenir afin de leur donner toutes les chances de faire un stage dans les meilleures conditions possibles et de leur donner les outils pour une bonne compréhension de la terminologie de son domaine exprimée dans un français québécois.

Recommandation 6 : *Que les coordonnateurs de stage préparent une formation supplémentaire pour les étudiants allophones incluant une évaluation de la compréhension du langage technique et un soutien accru dans la recherche du stage.*

2) Les étudiants avec des besoins particuliers

La réalité des étudiants avec des besoins particuliers a été bien étudiée à l'intérieur des cégeps¹⁴, mais pas nécessairement dans les milieux de stage. Ces étudiants avec des handicaps de plusieurs natures, des troubles de l'apprentissage et des troubles mentaux¹⁵ nécessitent un soutien particulier tout au long de leur formation, y compris leurs stages. Quoique des améliorations soient toujours possibles dans le milieu¹⁶, il semble que la plupart des établissements d'enseignement collégial possèdent actuellement les outils et les adaptations pour soutenir ces étudiants dans leur formation, mais les milieux de stage ne sont pas tous adaptés et préparés à recevoir des étudiants avec des besoins particulier comme en témoigne cette coordonnatrice de stage en travail social :

« Il y a les étudiants avec des besoins particuliers et des handicaps. Ils ont des restrictions auxquelles on peut faire face au cégep, mais pas en milieu de stage. On doit trouver des moyens pour les soutenir lors de leurs stages. Il y a des milieux qui seront pas en mesure d'accueillir ces étudiants-là, voire les engager après leur formation »

Les conditions de stage pour les étudiants ayant des besoins particuliers sont les mêmes que celles des étudiants réguliers, ce qui créent des obstacles pour les premiers et des difficultés pour les seconds. C'est exactement ce qu'affirme cette coordonnatrice en techniques infirmières :

« Depuis quelques années seulement, nous faisons face à une nouvelle réalité : les étudiantes avec des besoins particuliers (handicaps, dyslexie, TDAH, etc.). En classe, nous avons les outils pour les aider, mais en stage, il doivent suivre les autres. Il prennent plus de temps à effectuer les tâches. Les superviseurs prennent aussi plus de temps avec ces étudiantes-là. Les autres étudiantes voudraient aller plus vite, mais elles ne peuvent pas. Ça les frustrer souvent. Les stages, c'est très difficile pour les étudiantes avec des besoins particuliers. Elles abandonnent souvent. De ces étudiants admis, plus ou moins la moitié va gradué »

Les difficultés ne sont alors pas seulement pour les étudiants avec des besoins particuliers, mais c'est aussi de faire travailler tous les étudiants ensemble. Il semble important d'offrir les milieux adaptés aux étudiants avec des besoins spéciaux en priorité afin de leur donner la

¹⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, http://www.cdpedj.qc.ca/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf, [site consulté en ligne], 25 octobre 2014.

¹⁵ MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, LOISIRS ET SPORT, « Portrait des étudiantes et étudiants en situation de handicap et des besoins émergents à l'enseignement postsecondaire », Une synthèse des recherches et de la consultation, 2010.

¹⁶ FÉDÉRATION ÉTUDIANTE COLLÉGIALE QUÉBÉCOISE, « Pour une éthique de l'égalité des chances : Recherche pour les étudiants avec besoins particuliers », Julie Boucher, 2011.

possibilité d'expérimenter de bonnes conditions de stage qui ont la possibilité de déboucher sur un emploi qui leur est accessible suite à leur formation.

Recommandation 7 : *Que les milieux de stages qui peuvent accueillir des stagiaires avec des besoins particuliers (équipements, installations et pédagogie) soient répertoriés et offerts en priorité à ces étudiants.*

Conditions financières

Rémunération

La rémunération des stagiaires collégiaux ne semblent pas faire l'unanimité parmi les participants à cette étude. Nous vous rappelons que des quatorze programmes investigués, 3 proposaient des stages rémunérés et 11 des stages non-rémunérés. L'approche de rémunérer les stagiaires se trouve surtout dans les groupes de formation technique 2 et 4 et les programmes proposant de l'Alternance Études-Travail. Cependant, aucun des participants n'a mentionné de raisons pour justifier la rémunération des étudiants en stage. L'approche de la non-rémunération a, quant-à-elle, était justifiée par deux coordonnateurs de stage. Selon ce coordonnateur en gestion et comptabilité,

« Les stages sont rémunérés. Les stagiaires ne sont pas des employés, et ils ne doivent pas être considérés comme tels, car ils sont toujours en apprentissage »

Pour cet autre coordonnateur en travail social, la non-rémunération est plus une question de principe d'égalité :

« Il n'y a pas de rémunération, c'est une question de principe. On veut éviter les conflits et éviter que les étudiants veulent tous aller faire leur stage dans les mêmes secteurs, ceux qui seraient les plus « payants ». Certains stagiaires pourraient être plus payés que d'autres selon les secteurs. Si les étudiants travaillent déjà dans un milieu, on leur demande de trouver un autre milieu pour faire leurs stages, ils ne peuvent utiliser cette position pour leurs stages »

La non-rémunération semble se fonder, selon ces deux coordonnateurs, sur le principe de l'égalité entre les stagiaires ainsi que sur un critère de distinction entre les stagiaires et employés. Dans le cadre de cette étude, nous n'avons réussi à dégager des justifications consensuelles que ce soit pour la rémunération ou la non-rémunération des stagiaires. Cependant, bien que certains stagiaires soient rémunérés, tous les milieux des stages (sauf exceptions) profitent de la force de travail offerte par l'étudiant en stage et il sera recommandable de réfléchir à une façon de rémunérer les stagiaires collégiaux, en prenant en compte la nature des différents stages.

Recommandation 8 : *Que les étudiants effectuant un stage obligatoire de fin de programme soient rémunérés dans le cas d'un stage en entreprise lors que le stagiaire effectue les mêmes tâches que les salariés et qu'ils obtiennent une gratification dans le cas de stages fortement supervisés.*

Stages : un emploi précaire?

Est-ce que les préoccupations soulevés par le député fédéral Andrew Cash sont-elles pertinentes dans le contexte des stagiaires collégiaux? Est-ce que certains milieux de stages utiliseraient les stagiaires comme une main-d'œuvre peu chère à court terme? Dans les groupes de formation technique 1 et 3, il serait difficile que cette situation se produise, car ce sont généralement des stages très organisés et suivis de près par les programmes, s'ils ne sont pas supervisés par les professeurs du programme eux-

mêmes. Les stages ont aussi lieu dans les services publics, ce qui limite d'autant plus cette possibilité. Cependant, les programmes pour lesquels les étudiants font des stages dans les entreprises privées ont plus de chances de se trouver dans ce type de situation. Une coordonnatrice en techniques forestières a souligné que ce contexte se présente à l'occasion :

« Les conditions de travail ne sont pas toujours faciles. Les étudiants servent parfois de main-d'œuvre pas chère. Mais on tend à éliminer cette façon de penser des employeurs »

Un étudiant en maintenance industrielle et électronique a lui-même expérimenté cette réalité lors de son propre stage de fin de programme :

« Je pense que la propriétaire avait besoin de main-d'œuvre rapidement pour un « rush » de travail, alors elle est allée chercher des étudiants en stage. Au moins, c'est un rapport gagnant-gagnant, car ça m'a permis de terminer ma formation »

Malgré que cet étudiant demeure positif quant à la tournure des choses, il n'en demeure pas moins que cette situation, qui reste marginale selon les participants et programmes investigués pour cette étude, peut se produire dans le cadre des stages collégiaux au Québec. Cela pourrait aussi entraîner des conséquences sur la formation des étudiants encore en apprentissage et requérant une supervision constante. De la même manière que la coordonnatrice citée précédemment, une recommandation dans le sens de l'élimination de cette tendance à recruter des stagiaires en remplacement de main-d'œuvre s'impose.

Le sujet de la situation financière des stagiaires a été peu mentionné par les participants. Les coordonnateurs de stage ont réitéré que les stagiaires demeurent inscrits à temps plein au cégep et donc accès à leur aide financière aux études pendant leurs stages. Les étudiants participant à cette étude n'ont pas non plus soulevé de problèmes financiers malgré que les stages soient assez régulièrement à temps plein, ne laissant alors que peu de temps pour leur emploi en dehors des cours.

Selon les informations que nous détenons, les stagiaires rémunérés (qui ont participé à notre étude) recevraient entre 11,70\$ et 19\$ à l'heure en fonction de leur expérience et de leur domaine. Selon la *Loi sur les normes du travail*, le stagiaire d'un programme de formation reconnu par un loi, ne peut bénéficier du salaire minimum¹⁷. C'est-à-dire que l'étudiant rémunéré pourrait se prévaloir d'un salaire sous le minimum requis (10,35\$ de l'heure) si l'entreprise le décidait tout en occupant les fonctions d'un employés régulier.

Nous pensons que les étudiants qui sont rémunérés pour effectuer leur stage devraient bénéficier du salaire minimum surtout s'ils occupent les mêmes tâches que les autres employés. Notre recommandation doit viser à effectuer des changements au niveau de la *Loi sur les normes du travail*.

Recommandation 9 : *Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée pour que les stagiaires qui occupent les fonctions d'un employé régulier puissent bénéficier au moins du salaire minimum et des protections accordées par les normes.*

¹⁷ Éducaloi, <http://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-salaire-minimum>, [site consulté en ligne], 25 octobre 2014.

Conclusion

Cette étude effectuée auprès d'étudiants et de coordonnateurs de stages dans des programmes techniques collégiaux rencontre bien l'objectif de recherche : documenter les conditions de stage collégial au Québec. Ce projet a été conçu par la Fédération étudiante collégiale du Québec avec une visée descriptive des conditions de stage et c'est pour cette raison que nous avons choisi une méthodologie qualitative qui requiert un échantillon moindre de participants qui ont fourni des informations contextuelles, descriptives et détaillées de leur propre expérience des stages en milieu collégial.

Le constat est qu'en général, les conditions de stage en milieu collégial sont acceptables et représentatives des conditions de travail de tous les secteurs, mais que certaines disparités dans le suivi, l'encadrement, l'organisation, la supervision et la rémunération résultent à des différences notables de la qualité et des conditions de stage d'un programme à l'autre.

Afin d'améliorer les conditions de stage de tous les étudiants collégiaux et d'amoindrir les disparités, nous proposons des recommandations réalistes et arrimées au contexte des étudiants et des enseignants du cégep. Nous avons soulevé précédemment le manque de recherche sur le sujet des stages en milieu collégial au Québec, et comme nous avons utilisé un échantillon limité de participants, nous croyons que pour appuyer davantage les recommandations de ce rapport, il serait fort approprié d'étudier le sujet avec une méthode quantitative rejoignant plusieurs centaines de participants.

La réalité des stages en milieu collégial consignée de ce rapport, fait état d'une réalité encore peu étudiée et quantifiée qui n'en demeure pas moins importante, car près de 80 000 étudiants inscrits en formation technique au cégep ont le potentiel d'être en stage à chaque année. Bref, c'est une réalité étudiante qui mérite d'être investiguée, comprise et améliorée.

Liste des recommandations

Recommandation 1 : *Que les objectifs généraux du stage soient clairement définis auprès des enseignants du programme, des étudiants et des superviseurs de stage, de façon à renforcer les pratiques et les consensus et améliorer l'expérience de stage en soi.*

Recommandation 2 : *Que les milieux de stage soient bien informés des attentes, objectifs et contenus qui doivent guider la supervision des stagiaires. Les informations pourraient être transmises au milieu de stage par un guide de stage produit par le programme, des formations et/ou rencontres d'information pour les superviseurs et une étroite collaboration entre le milieu de stage et les enseignants du programme.*

Recommandation 3 : *Que les coordonnateurs de stage exigent qu'une section du rapport de stage soit dédiée au bilan professionnel et à un plan de recherche d'emploi suite aux études.*

Recommandation 4 : *Que les coordonnateurs de stage, par une implication accrue, s'assurent que les étudiants soient encadrés et suivis selon les objectifs du programme et s'acquittent d'au moins une visite sur le milieu de stage.*

Recommandation 5 : *Que les programmes choisissent des milieux de stage où les superviseurs peuvent être libérés de leur tâche ou d'une partie de leur tâche pour le suivi des stagiaires.*

Recommandation 6 : *Que les coordonnateurs de stage préparent une formation supplémentaire pour les étudiants allophones incluant une évaluation de la compréhension du langage technique et un soutien accru dans la recherche du stage.*

Recommandation 7 : *Que les milieux de stages qui peuvent accueillir des stagiaires avec des besoins particuliers (équipements, installations et pédagogie) soient repertoriés et offerts en priorité à ces étudiants.*

Recommandation 8 : *Que les étudiants effectuant un stage obligatoire de fin de programme soient rémunérés dans le cas d'un stage en entreprise lors que le stagiaire effectue les mêmes tâches que les salariés et qu'ils obtiennent une gratification dans le cas de stages fortement supervisés.*

Recommandation 9 : *Que la Loi sur les normes du travail soit modifiée pour que les stagiaires qui occupent les fonctions d'un employé régulier puissent bénéficier au moins du salaire minimum et des protections accordées par les normes.*

Références

Capasso Ronald L. et John C. Daresh, 2001, *The School Administrator Internship Handbook*. Thousand Oaks : Corwin Press. 170 pages

COMITÉ AVISEUR-JEUNE D'EMPLOI-QUÉBEC, *Les stages en milieu de travail : Développer une véritable culture de stages au Québec*, Avis, 24 janvier 2000.

Goodman, Lee Ann, « Le ton monte contre les stages non-rémunérés », *La Presse*, 2 mars 2014.

Fortin, Nicole et Jean-Claude Héту, 1996, « Enseignantes en devenir. Des stagiaires témoignent de leur expérience », *Pédagogie et stages. Cahiers de la Faculté des sciences de l'éducation, Centre de formation initiale des maîtres*. 67 pages

Lynton, Rolf P. et Udai Pareek, 2011, *Training for Development*. New Delhi : Sage Publications, 346 pages.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, LOISIRS ET SPORT, « Portrait des étudiantes et étudiants en situation de handicap et des besoins émergents à l'enseignement postsecondaire », Une synthèse des recherches et de la consultation, 2010.

FÉDÉRATION ÉTUDIANTE COLLÉGIALE QUÉBÉCOISE, « Pour une éthique de l'égalité des chances : Recherche pour les étudiants avec besoins particuliers », Julie Boucher, 2011.

Sites Internet :

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, http://www.cdpcj.qc.ca/publications/accommodement_handicap_collegial.pdf, [site consulté en ligne], 25 octobre 2014.

Ministère de l'Enseignement supérieur, Recherche et Science, http://www.mesrs.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Effectif_etudiant_collegial/Prev_Coll_Province.pdf, [site consulté en ligne], 15 octobre 2014.

Éducaloi, <http://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-salaire-minimum>, [site consulté en ligne], 25 octobre 2014.

Fédération des cégeps, <http://www.fedcegeps.qc.ca/cegeps/formation-techniques/>, [site consulté en ligne], 16 septembre 2014.

Annexes



2410, chemin Sainte-Foy, Québec (Québec) C1V 1T3 418 669-3300 www.cegep-sainte-foy.qc.ca

Comité d'éthique de la recherche

APPROBATION DE L'ÉTHIQUE

Projet de recherche avec des êtres humains ou
nécessitant la consultation de renseignements personnels

Ce projet de recherche a été examiné par le Comité d'éthique de la recherche
en conformité avec ses procédures et la *Politique d'éthique de la recherche
avec des êtres humains du Cégep de Sainte-Foy* :

Projet intitulé	<i>De saines conditions de stage. Une nécessité pour une société qui mise sur son avenir.</i>
Nom du chercheur	<i>Marie-Élaine Dufour</i>
Date de la décision	<i>11 septembre 2014</i>
Date d'expiration de l'approbation	<i>11 septembre 2015</i>

Après examen des informations et des documents qui lui ont été soumis, le Comité a constaté que ce projet respecte les principes d'éthique de la recherche avec des êtres humains.


Sylvain Auclair
Président du comité d'éthique de la recherche
du Cégep de Sainte-Foy

17/09/2014
Date (JJ/MM/AAAA)



Certificat d'éthique

Le présent certificat atteste que le projet de recherche;

Numéro : 2014-05

Intitulé : *De saines conditions de stages. Une nécessité pour une société qui mise sur son avenir.*

a reçu l'approbation du comité d'éthique de la recherche (CÉR) dont le mandat est de s'assurer que les projets menés par les chercheurs affiliés au Cégep de Sherbrooke respectent les principes et les règles régissant la recherche avec des sujets humains.

Le projet a été évalué lors d'un comité restreint tenu le 29-08-14 en présence des membres suivants:

- Kim Noël-Boulet, président intérimaire
- Louise Bouchard, secrétaire

Émis à Sherbrooke, ce 29 AOÛT 2014

Kim Noël-Boulet, président intérimaire du comité

Tout changement au protocole visé par le présent certificat doit être soumis au CÉR pour une nouvelle approbation.

Dernière mise à jour : 10 octobre 2012 (LB)