



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Embaucher des stagiaires au Québec : rémunération, droits et crédit d'impôt

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-29 · embaucher des stagiaires au Québec · stagiaires rémunérés québec · loi sur les stages non rémunérés au Québec

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/embaucher-stagiaires-quebec-remuneration-droits-credit-impot>

Dans cet article

1. Personne en stage, personne en formation, stagiaire, salarié : les termes qui comptent
2. La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail
3. Les droits que la Loi accorde aux stagiaires
4. Quand le stagiaire est aussi un salarié
5. Les programmes de formation professionnelle et d'initiation au travail reconnus par la loi
6. Les stages non rémunérés en dehors d'un programme d'études
7. La protection de la CNESST et la sécurité au travail
8. Le crédit d'impôt pour les employeurs qui accueillent des stagiaires
9. Les ententes et les documents
10. Liste de vérification pour l'embauche dans une petite équipe
11. Sources

Personne en stage, personne en formation, stagiaire, salarié : les termes qui comptent

Les jeunes entreprises de Montréal accueillent des stagiaires pour de bonnes raisons : les étudiants apportent de l'énergie et des compétences à jour, et les établissements d'enseignement ont besoin de milieux de stage. Mais « stagiaire » n'est pas une catégorie juridique au Québec. Les droits d'un stagiaire et vos obligations dépendent de la situation parmi les trois suivantes :

Situation	Principale loi applicable	Devez-vous verser au moins le salaire minimum?
1. Stage lié à un établissement d'enseignement ou à un ordre professionnel (le stage fait partie d'un programme reconnu ou est exigé pour obtenir un permis)	<i>Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail</i> (P-39.3), ainsi que les normes du travail si le stagiaire est aussi un salarié	Cela dépend; voir ci-dessous
2. Stagiaire rémunéré qui travaille pour vous en dehors de tout programme	<i>Loi sur les normes du travail</i> (N-1.1) : le stagiaire est un salarié	Oui
3. « Stage non rémunéré » en dehors de tout programme	Les normes du travail s'appliquent quand même si la personne travaille pour vous et a droit à un salaire	Présumez que oui

Ce guide examine chacune de ces situations. Il fournit de l'information générale, et non des conseils juridiques. Pour les démarches générales entourant votre première embauche (inscriptions, paie, contrats), commencez par notre guide sur [l'embauche de votre premier employé au Québec](#).

Définitions clés

- **Personne en formation** (*stagiaire*) : toute personne, **salariée ou non**, qui effectue un stage chez un employeur (P-39.3, art. 1).
- **Stage** : activité d'observation ou d'acquisition de compétences qui est **requise pour obtenir un permis d'un ordre professionnel** ou qui **fait partie d'un programme d'études de niveau secondaire, professionnel, collégial ou universitaire** menant à un diplôme, à un certificat ou à une attestation (même article).
- **Salarié** : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire ([Loi sur les normes du travail](#), art. 1(10)).

Les deux premières définitions recoupent la troisième : un stagiaire rémunéré inscrit à un programme universitaire est un stagiaire au sens de la loi P-39.3 **et** généralement un salarié au sens des normes du travail.

La Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

La loi sur la protection des stagiaires (2022) vise la situation 1. Voici sa portée :

- Toute personne qui effectue un **stage** au sens défini ci-dessus, rémunéré ou non.
- Elle s'applique **quel que soit le lieu** du stage, y compris aux stages effectués en partie au Québec et en partie à l'extérieur auprès d'un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise ou le bureau se trouve au Québec, ainsi qu'aux stagiaires résidant au Québec qui effectuent un stage à l'extérieur du Québec auprès d'un tel employeur (art. 2).

- Le terme « employeur » désigne toute personne ou organisation qui accueille un stagiaire aux fins d'un stage (art. 1); une jeune entreprise qui accueille un étudiant de Concordia ou de Polytechnique est donc visée.
- Ses normes sont **d'ordre public** : une clause d'une entente qui accorde moins au stagiaire est nulle de nullité absolue (art. 6).
- Les employeurs, les établissements d'enseignement et les ordres professionnels doivent **informer chaque stagiaire de ses droits** en vertu de la Loi (art. 5).
- La CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) en surveille l'application et reçoit les plaintes (art. 1 et 7).

Tous ces renseignements proviennent de la [Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail](#).

Les droits que la Loi accorde aux stagiaires

Rémunéré ou non, un stagiaire qui effectue un stage lié à un établissement d'enseignement ou à un ordre professionnel bénéficie des droits suivants (P-39.3) :

Droit	Précisions	Article
Jours fériés	Peut s'absenter le 1er janvier; le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix de l'employeur); le lundi qui précède le 25 mai; le 1er juillet (ou le 2 juillet si le 1er est un dimanche); le premier lundi de septembre; le deuxième lundi d'octobre; le 25 décembre. Si le stagiaire doit effectuer son stage ce jour-là, il a droit à un congé compensatoire pendant le stage.	art. 9
Fête nationale	Peut s'absenter le 24 juin, selon les règles applicables aux dimanches et aux activités continues	art. 10
Maladie et famille	Jusqu'à 10 jours par année pour cause de maladie ou pour des obligations familiales ou de proche aidance	art. 11
Deuil	5 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, d'un parent, d'un frère ou d'une sœur; 1 jour pour les autres membres de la famille énumérés	art. 12-13
Mariage ou union civile	1 jour	art. 14
Naissance ou adoption	5 jours	art. 15
Examens de grossesse	Absence pour des examens médicaux liés à la grossesse	art. 17
Harcèlement psychologique	Droit à un milieu de stage exempt de harcèlement; l'employeur doit rendre sa politique de prévention du harcèlement accessible au stagiaire	art. 18-19
Protection contre les représailles	Interdiction de mettre fin au stage, de congédier, de suspendre, de déplacer le stagiaire ou de lui imposer une autre sanction parce qu'il a exercé un droit	art. 20

La Loi ne précise pas elle-même que ces absences sont rémunérées. L'employeur, l'établissement d'enseignement et l'ordre doivent prendre des mesures raisonnables pour que l'exercice de ces droits ne compromette pas les études du stagiaire (art. 4).

Plaintes et sanctions. Un stagiaire peut déposer une plainte à la CNESST dans les 45 jours pour une pratique interdite (art. 21) ou déposer une plainte pour harcèlement psychologique (art. 26); les plaintes non réglées sont déferées au Tribunal administratif du travail, qui peut ordonner la réintégration dans le stage ou d'autres mesures (art. 30). Être partie à une entente qui impose des conditions inférieures aux normes de la Loi constitue une infraction passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$, et de 1 200 \$ à 6 000 \$ en cas de récidive (art. 32). Les administrateurs et les dirigeants d'une personne morale sont présumés avoir commis l'infraction, à moins de démontrer qu'ils ont fait preuve de diligence raisonnable (art. 34).

Quand le stagiaire est aussi un salarié

Si un stagiaire **travaille pour vous et a droit à un salaire**, il est un salarié au sens de la *Loi sur les normes du travail*, peu importe le terme utilisé dans le contrat (N-1.1, art. 1(10)). Cela entraîne les obligations suivantes :

- **Salaire minimum.** Le taux général est de **16,60 \$ l'heure depuis le 1er mai 2026** (13,30 \$ pour les salariés au pourboire) ([Québec.ca](#), [hausse du salaire minimum](#); [Règlement sur les normes du travail](#), art. 3).
- Heures supplémentaires, indemnités de jours fériés et de vacances, bulletins de paie et autres normes du travail; notre [guide du bulletin de paie](#) explique ce que chaque bulletin doit indiquer.
- Retenues à la source et cotisations de l'employeur, comme pour tout salarié.

Un stagiaire rémunéré inscrit à un programme d'études est protégé par **les deux** lois : il bénéficie des droits prévus par la loi sur les stagiaires et des normes du travail.

Les programmes de formation professionnelle et d'initiation au travail reconnus par la loi

Les normes du travail prévoient des exceptions pour certains stages liés aux études. Lisez attentivement les conditions; elles ne visent pas « tous les étudiants ».

- **Étudiants inscrits à un programme scolaire d'initiation au travail.** La Loi ne s'applique pas à un étudiant qui travaille durant l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement en vertu d'un **programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation ou de l'Enseignement supérieur** (N-1.1, art. 3(5)).
- **Stagiaires inscrits à un programme de formation professionnelle reconnu par la loi.** Le salaire minimum ne s'applique pas à un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par la loi ([Règlement sur les normes du travail](#), art. 2), et les dispositions sur les congés annuels (art. 66 à 76) ne s'appliquent pas à ce stagiaire (N-1.1, art. 77).

En pratique, ces exceptions signifient qu'un stage non rémunéré peut être légal lorsqu'il fait partie d'un programme reconnu et est organisé par l'intermédiaire de l'établissement d'enseignement. Elles ne visent pas un stage que vous concevez vous-même, annoncez sur LinkedIn et qualifiez de « non rémunéré ». Demandez à l'établissement le nom du programme et la convention de stage écrite, et conservez-les au dossier. Même lorsque ces exceptions s'appliquent, les droits prévus par la loi sur les stagiaires à la section précédente s'appliquent toujours.

Les stages non rémunérés en dehors d'un programme d'études

La situation 3 présente un risque : un diplômé récent, une personne en réorientation de carrière ou une personne nouvellement arrivée qui propose de « travailler gratuitement pour acquérir de l'expérience canadienne ». Aucun programme, aucune entente avec un établissement d'enseignement.

La loi sur les stagiaires ne vise pas ces personnes, car leur activité ne constitue pas un stage au sens de la définition (elle n'est pas exigée par un ordre et ne fait pas partie d'un programme d'études). Ce sont donc les normes du travail qui restent applicables. Si la personne **travaille pour vous** et produit un travail que vous utilisez, il faut déterminer si elle est un salarié qui a droit à un salaire ([N-1.1](#), [art. 1\(10\)](#)). Qualifier l'entente de « stage non rémunéré » ou de « bénévolat » ne change pas les faits.

Les options sûres :

1. **Verser au moins le salaire minimum** et traiter la personne comme un salarié (période de probation, date de fin claire).
2. **Organiser le stage dans le cadre d'un programme reconnu** et confirmer par écrit le fondement juridique du programme.

Notre guide sur le [statut de salarié ou de travailleur autonome au Québec](#) explique pourquoi les faits qui caractérisent la relation, plutôt que l'étiquette, sont déterminants.

La protection de la CNESST et la sécurité au travail

La protection en cas de lésion professionnelle en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (A-3.001) dépend de la rémunération du stagiaire :

- **Stagiaire rémunéré (stage scolaire ou non).** Une personne qui travaille pour vous contre rémunération en vertu d'un contrat de travail est un « travailleur » ([art. 2](#)) et **vous êtes l'employeur** : incluez le salaire du stagiaire dans votre déclaration des salaires à la CNESST et, s'il se blesse, versez-lui 90 % de son salaire net pour les 14 premiers jours d'incapacité; la CNESST vous rembourse, comme pour tout salarié.
- **Stage non rémunéré sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement.** L'étudiant est considéré comme un travailleur **à l'emploi de l'établissement d'enseignement** (ou de son centre de services scolaire ou de sa commission scolaire) ([art. 10](#)). L'établissement d'enseignement, et non vous, est l'employeur aux fins de l'indemnisation. À titre de milieu d'accueil, vous bénéficiez de la même

protection qu'un employeur contre les poursuites civiles liées à la lésion (art. 440). Signalez immédiatement tout accident au service des stages de l'établissement pour qu'il puisse traiter la réclamation.

- **« Stagiaire non rémunéré » en dehors de tout programme.** Si la personne travaille effectivement pour vous, elle est un salarié qui a droit à un salaire et, par conséquent, votre travailleur aux fins de la CNESST, avec les mêmes obligations que ci-dessus.
- **Harcèlement et sécurité.** La loi sur les stagiaires vous oblige à rendre votre politique de prévention du harcèlement psychologique accessible au stagiaire (art. 19). Intégrez les stagiaires à votre formation d'accueil en santé et sécurité comme tout autre travailleur.

Le crédit d'impôt pour les employeurs qui accueillent des stagiaires

Une société québécoise qui accueille un étudiant stagiaire admissible peut demander le **crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail** de Revenu Québec. Voici les principales conditions pour un **étudiant inscrit à temps plein** dans un établissement reconnu (Revenu Québec, crédit pour stage; CO-17.G, code 09) :

- La société a un établissement au Québec et y exploite une entreprise admissible; elle n'est ni exonérée d'impôt ni une société d'État.
- L'étudiant est inscrit **à temps plein** à un programme d'études secondaires, collégiales ou universitaires (aux trois cycles), ou à un programme d'intégration prescrit, qui prévoit un ou plusieurs stages totalisant **au moins 140 heures**.
- Pour les étudiants **du collégial et de l'université**, le stage doit faire l'objet d'une évaluation formelle par l'établissement, et le stagiaire **doit être rémunéré à des conditions au moins équivalentes aux normes du travail**. Un stagiaire non rémunéré du collégial ou de l'université n'est pas admissible.
- Le stage est encadré par un superviseur admissible : un employé qui travaille dans un établissement au Québec et dont le contrat prévoit au moins 15 heures par semaine.
- La société obtient le formulaire **CO-1029.8.33.10** (attestation de participation) signé par l'établissement **dans les six mois suivant la fin du stage**.
- Le crédit est demandé au moyen du formulaire **CO-1029.8.33.6**, au plus tard **12 mois après la date limite de production** de la déclaration de revenus de la société pour l'année.

Montants (en date d'octobre 2026, selon le CO-17.G) :

Élément	Montant
Salaire horaire pris en compte, stagiaire	Jusqu'à 21 \$
Salaire horaire pris en compte, superviseur	Jusqu'à 35 \$
Dépenses admissibles maximales par semaine, par stagiaire (programme régulier, stagiaire ne faisant pas partie d'une catégorie particulière)	700 \$
Taux du crédit, Montréal et autres régions non ressources (de base)	24 %

Élément	Montant
Taux majoré, régions non ressources	40 %, dans les cas prévus au guide
Taux pour les stagiaires qui sont des personnes handicapées, immigrantes ou autochtones	32 % de base, 50 % majoré

Exemple chiffré (à titre indicatif). Une société montréalaise de logiciels accueille un étudiant universitaire inscrit à temps plein à un programme coopératif pendant 12 semaines, à raison de 35 heures par semaine, au taux de 20 \$ l'heure. Le salaire du stagiaire à lui seul s'élève à 700 \$ par semaine, ce qui atteint le plafond hebdomadaire. Dépenses admissibles : $12 \times 700 \$ = 8\,400 \$$. Crédit à 24 % : **2 016 \$**. Le temps du superviseur n'ajoute rien ici, puisque le plafond hebdomadaire est déjà atteint. Si l'étudiant était résident permanent ou personne protégée (une « personne immigrante » au sens du guide), le taux de base serait de 32 %, soit 2 688 \$.

Télétravail. La loi prévoit toujours que le stage doit être effectué dans un établissement au Québec, mais le gouvernement a annoncé un assouplissement que Revenu Québec applique déjà. Selon le [Bulletin d'information 2025-9](#) (Finances Québec, 18 décembre 2025), pour les dépenses engagées après le 31 décembre 2021, un stagiaire est admissible s'il **se présente au travail** dans un établissement au Québec (des heures occasionnelles à distance sont permises), et un stagiaire qui travaille entièrement à distance est réputé se présenter à l'établissement au Québec si sa rémunération provient de cet établissement et si plus de 50 % de ses tâches sont effectuées au Québec. La date limite prolongée pour les demandes relatives aux périodes antérieures visées par cet assouplissement était le 30 juin 2026 ([Revenu Québec, 19 février 2026](#)). Dans la version à jour au 15 octobre 2026, le libellé de la Loi sur les impôts (art. 1029.8.33.2) n'avait pas encore été modifié.

Documents à conserver (à ne pas joindre à la déclaration, mais à fournir sur demande) : l'attestation signée, un journal de paie indiquant les salaires bruts hebdomadaires, les taux horaires et les heures de chaque stagiaire et superviseur, ainsi que les documents relatifs au statut d'immigration si vous demandez le taux majoré pour un stagiaire immigrant ([Revenu Québec](#)).

Les ententes et les documents

Pour un stage lié aux études, il y a habituellement deux documents :

1. **L'entente de stage de l'établissement d'enseignement** (convention de stage), signée par l'établissement, l'étudiant et vous. Elle précise les dates, les heures, les objectifs d'apprentissage, le superviseur et l'évaluation.
2. **Votre propre lettre d'offre ou contrat**, si le stagiaire est rémunéré : taux de rémunération, heures, durée, confidentialité et propriété intellectuelle.

Points à aborder dans votre lettre :

- Dates de début et de fin, nombre d'heures par semaine et horaire, y compris le traitement des jours fériés.

- Taux de rémunération (au moins 16,60 \$ l'heure si le stagiaire est un salarié) et calendrier de paie.
- Nom du superviseur; dates d'évaluation avec l'établissement d'enseignement.
- **Confidentialité.**
- **Propriété intellectuelle.** À qui appartiennent le code, les conceptions ou le contenu que le stagiaire produit. Ne présumez de rien : mettez-le par écrit.
- Votre politique contre le harcèlement et la façon de signaler un problème.
- Règles de télétravail, s'il y a lieu.

Liste de vérification pour l'embauche dans une petite équipe

Étape	Responsable	Notes
1. Déterminer la situation : stage lié aux études, stagiaire rémunéré ou ni l'un ni l'autre	Vous	Utiliser le tableau au début
2. Communiquer avec le service de l'enseignement coopératif ou des stages de l'établissement	Vous	Obtenir le nom du programme, les heures, l'évaluation et un modèle de convention
3. Confirmer si le programme rend l'étudiant admissible au crédit pour stage (temps plein, 140 heures)	Vous et l'établissement	Prévoir l'attestation CO-1029.8.33.10
4. Fixer la rémunération à au moins 16,60 \$ l'heure si le stagiaire travaille pour vous	Vous	Exigé pour les stagiaires du collégial et de l'université aux fins du crédit
5. Vous inscrire aux fichiers de la paie s'il s'agit de votre premier travailleur rémunéré	Vous ou votre fournisseur de services de paie	Consulter notre guide sur le premier employé
6. Signer la convention de stage et la lettre d'offre	Établissement, étudiant, vous	Inclure la propriété intellectuelle et la confidentialité
7. Informer le stagiaire de ses droits en vertu de la loi sur les stagiaires; lui transmettre la politique contre le harcèlement	Vous	Exigé par les art. 5 et 19
8. Stagiaire rémunéré : l'ajouter à votre déclaration des salaires à la CNESST. Stage scolaire non rémunéré : noter les coordonnées du service des stages de l'établissement comme point de contact pour tout accident	Vous	Avant le premier jour
9. Conserver les relevés hebdomadaires des heures et de la rémunération du stagiaire et du superviseur	Vous	Nécessaire pour le crédit
10. Obtenir l'attestation signée dans les six mois suivant la fin; demander le crédit dans les 12 mois suivant la date limite de production de la déclaration	Vous et votre comptable	CO-1029.8.33.6

Un stagiaire a besoin d'un bureau et d'un superviseur à proximité. Les petites équipes qui manquent d'espace peuvent ajouter un bureau chez 2727 Coworking à Griffintown, à la journée ou au mois, grâce à ses [laissez-passer journaliers et bureaux](#).

Sources

1. Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, chapitre P-39.3 (LégisQuébec)
2. Loi sur les normes du travail, chapitre N-1.1 (LégisQuébec)
3. Règlement sur les normes du travail, N-1.1, r. 3 (LégisQuébec)
4. Hausse du salaire minimum : le taux général s'établit à 16,60 \$ l'heure (Québec.ca)
5. Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail : étudiant inscrit à temps plein (Revenu Québec)
6. Guide de la déclaration de revenus des sociétés, CO-17.G, code 09 (Revenu Québec)
7. Crédit d'impôt pour stage : assouplissement des critères de rattachement, 19 février 2026 (Revenu Québec)
8. Bulletin d'information 2025-9, Ajustements apportés à certaines mesures fiscales (Finances Québec, 18 décembre 2025)
9. Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, chapitre A-3.001 (LégisQuébec)
10. Loi sur les impôts, chapitre I-3, art. 1029.8.33.2 (LégisQuébec)

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/P-39.3>
2. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/N-1.1>
3. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/hausse-du-salaire-minimum-des-aujourd'hui-le-taux-general-du-salaire-minimum-setablit-a-1660-lheure-70097>
4. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cr/N-1.1,%20r.%203>
5. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/A-3.001>
6. <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/impots/impot-des-societes/credits-dimpot-des-societes/credits-auxquels-une-societe-peut-avoir-droit/credit-dimpot-stage-en-milieu-de-travail-etudiant-temps-plein>
7. <https://www.revenuquebec.ca/fr/services-en-ligne/formulaires-et-publications/co-17-g/guide-de-la-declaration-de-revenus-des-societes>
8. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/finances/publications-adm/Bulletins/FR/BULFR_2025-9.pdf
9. <https://www.revenuquebec.ca/fr/salle-de-presse/nouvelles-fiscales/details/2026-02-19/credit-dimpot-pour-stage-en-milieu-de-travail-assouplissement-des-criteres-de-rattachement-dun-stagiaire-a-un-etablissement>
10. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/I-3>

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.