

# Places de stage dans les ONG

## Conseils à retenir et informations juridiques du point de vue syndical

Le marché du travail ne cesse de se rétrécir ; faire un stage après avoir achevé sa formation, terminé l'école ou fini ses études devient par conséquent toujours plus important. Quelques mois d'expérience professionnelle peuvent constituer un élément décisif pour être engagé à un poste fixe. Un stage représente ainsi sans conteste un excellent tremplin pour entrer dans la vie professionnelle.

Le SSP-ONG est favorable à ces stages. Mais les expériences faites dans les ONG ont montré que, pour éviter des abus et atteindre véritablement l'objectif du stage, il est indispensable de se donner quelques règles de base. Trop souvent en effet, des organisations proposent des places de stage dans le but de réaliser des économies : les stages entrent en concurrence avec les postes fixes, ou alors se substituent à la création de nouveaux postes à durée indéterminée. Il arrive aussi que les tâches qui sont confiées au stagiaire ne lui soient pas vraiment profitables ou que son encadrement professionnel soit insuffisant, voire inexistant.

La présente notice propose de nombreux conseils et formule des revendications concernant les places de stage dans les ONG et autres institutions sociales. En outre, un règlement-type indique à quelles règles devrait obéir l'engagement de stagiaires, du point de vue syndical. Les propositions contenues dans ce règlement peuvent être adaptées en fonction des politiques de promotion

du personnel et des conditions d'engagement propres à chaque organisation (règlement du personnel, CCT).

Cette notice s'adresse à trois groupes de destinataires:

### **Aux personnes à la recherche d'une place de stage :**

Avant l'engagement, demandez à recevoir un règlement de stage ou les conditions d'engagement en vigueur dans l'organisation et renseignez-vous sur le salaire. Informez-vous sur le contenu de votre travail (cahier des charges) et l'encadrement et le suivi prévus. Discutez avec la personne accompagnante des problèmes encore en suspens et adressez-vous à la commission du personnel de votre organisation ou à votre syndicat si vous avez des questions concernant les conditions d'engagement qui vous sont proposées..

### **Aux commissions du personnel qui peuvent se prononcer sur les conditions de travail :**

Mobilisez-vous pour obtenir un bon règlement de stage : si votre organisation considère les places de stage comme un élément important de la promotion du personnel, cette politique aura également des effets bénéfiques pour les collaborateurs occupant un poste fixe et pour le climat de travail en général. Demandez aux stagiaires engagés dans votre organisation ce qu'ils pensent de leur stage et ce qui pourrait éventuellement être amélioré.

### **Aux ONG et aux institutions qui embauchent des stagiaires :**

Lorsque les places de stage sont véritablement considérées comme des moyens de formation, elles peuvent être un élément important d'une politique du personnel progressiste. Ce principe, de même que les règles de base et les principes du droit du travail régissant l'engagement des stagiaires, devraient figurer dans un règlement de stage ; ce document devrait également préciser le domaine d'activité des stagiaires ainsi que l'encadrement et le suivi dont ils bénéficient.

## **Revendications du SSP-ONG à propos des places de stage**

On attend de plus en plus des élèves ou des étudiants qui achèvent leur formation et postulent à un emploi fixe qu'ils aient acquis une expérience professionnelle en accomplissant une série de stages (« génération des stagiaires »). Il y a ici un décalage énorme entre, d'un côté, la nécessité pour les jeunes de justifier d'une expérience de travail concrète et, de l'autre, les exigences élevées auxquelles ils sont confrontés dans leur quotidien de stagiaires, sans toucher pour autant un salaire décent.

Au terme d'un examen approfondi de cette problématique, le SSP-ONG a formulé un certain nombre de règles de base qui devraient être appliquées aux stages dans les ONG :

### **Revendications de base :**

► Un stage ne doit ni se substituer à un engagement ferme (qui serait déjà planifié ou mis au budget) ni servir à éviter de repourvoir un poste suite à un licenciement, dans le but d'économiser ainsi les charges salariales.

► Le cahier des charges, la rétribution et les responsabilités confiées au stagiaire doivent être proportionnels.

► La durée d'un stage ne devrait pas excéder 12 mois. Les engagements d'une durée supérieure doivent être transformés en contrat de travail « normal », de durée indéterminée. Le salaire brut se montera à Fr. 2 600.-- au minimum (pour un engagement à 100 %) ou s'alignera sur le salaire qui serait versé pour une activité équivalente d'après le règlement salarial de l'organisation (en prenant en compte la formation et l'expérience professionnelle antérieures).

► Les ONG qui proposent régulièrement des places de stage doivent disposer d'un règlement de stage précisant le fonctionnement et les modalités des stages. Les stages doivent, de même que les stages obligatoires dans le cadre d'une formation, les places d'apprentissage et les autres engagements temporaires, rémunérés ou non (service civil, programmes d'occupation et autres formes d'engagement) s'intégrer dans le fonctionnement de l'ONG. L'organisation précisera dans son règlement les objectifs qu'elle cherche à atteindre en offrant des places de stages, expliquera les raisons pour lesquelles, et les cas dans lesquels, elle renonce à procéder à des engagements fermes et indiquera la proportion de stagiaires par rapport aux collaborateurs fixes (après consultation des organes de participation).

► Les stages permettent à ceux qui débutent dans leur vie professionnelle ou réorientent leur carrière d'expérimenter un nouveau champ d'activité (formation) ou d'élargir leur expérience professionnelle, en tenant compte de leurs activités et expériences professionnelles

antérieures. Le stagiaire doit avoir l'occasion de découvrir les différentes sphères d'activités d'une ONG.

► L'encadrement de stagiaires doit être exercé de manière professionnelle. Il importe de désigner un responsable de stage ; son cahier des charges devra lui laisser assez de temps pour lui permettre de remplir cette tâche.

### **Revendications juridiques :**

► Les autres conditions d'engagement (vacances, indemnisation des frais, compensation du renchérissement, protection en cas de maladie et d'accident, protection contre le licenciement, protection contre le harcèlement psychologique ou sexuel) seront identiques à celles des collaborateurs engagés à un poste fixe. Le règlement du personnel ou la CCT d'une organisation s'appliqueront de la même façon aux stagiaires et aux autres collaborateurs. En cas de stage d'assez longue durée, le stagiaire pourra participer à une formation continue rémunérée (interne ou externe).

► L'environnement de travail du stagiaire sera conforme aux pratiques de l'ONG. Le stagiaire disposera d'une place de travail ou, du moins, il bénéficiera sur ce plan des mêmes conditions que les autres collaborateurs.

► Les organisations doivent être disposées à examiner une résiliation anticipée du contrat ou à rechercher des solutions avec le stagiaire, au cas où celui-ci aurait de bonnes chances d'obtenir un poste fixe avant l'expiration de la période de stage convenue. En outre, l'organisation soutiendra autant que possible le stagiaire dans sa recherche d'une nouvelle place (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation : contacts, relations avec d'autres organisations ou institutions, utilisation des infrastructures, etc.).

► Le stagiaire recevra, à l'issue du stage, un certificat de travail clair et détaillé.

## **1. Champ d'application**

Le présent règlement règle l'engagement des stagiaires auprès de XXX. Par analogie, ces dispositions s'appliquent aussi à d'autres emplois temporaires, rémunérés ou non (service civil, programmes de réinsertion professionnelle, programmes pour chômeurs ou autres engagements similaires).

## **2. Objectifs**

Un stage auprès de XXX permet au stagiaire de découvrir le fonctionnement et les activités d'une ONG en y collaborant activement. Le stagiaire est toujours intégré dans un projet ou dans un service spécifique. Il a ainsi l'occasion d'approfondir un domaine et de se familiariser avec le travail dans une ONG. Justifier d'un stage auprès de XXX doit augmenter les chances du stagiaire d'être engagé dans une autre organisation ou institution.

## **3. Décision de créer une place de stage**

La décision définitive de créer une place de stage revient à..... (par exemple : la direction, sur requête d'un chef de projet ou d'un chef de service). La requête inclut un cahier des charges réaliste et équitable quant au volume de travail et à la rémunération, elle précise la durée et le taux d'engagement, les objectifs et le profit qui doit en résulter pour le stagiaire et pour XXX ; elle désigne en outre la personne responsable de l'encadrement personnel et professionnel. Les ressources nécessaires pour cet encadrement figurent dans la requête, après entente préalable avec le collaborateur concerné.

## **4. Mise au concours et procédure d'engagement**

Les places de stage sont annoncées en premier lieu sur les sites Internet de l'organisation et sur les listes et circulaires d'information des établissements de formation et des réseaux concernés ; les mises au concours sont aussi publiées dans les antennes régionales de XXX. Si des candidatures spontanées prometteuses ont été déposées, on pourra renoncer à une mise au concours.

Le chef du projet ou du service et le responsable de l'administration ou du personnel examinent et évaluent les dossiers. Ils mènent les entretiens d'embauche et décident de l'engagement, après entente avec l'équipe de travail concernée et avec la personne accompagnante.

## **5. Durée du stage et rupture du contrat de travail**

Un stage est un engagement limité dans le temps. Il fait toujours l'objet d'un contrat. D'ordinaire, un stage dure de trois à six mois, au maximum 12 mois. Si le stage doit prendre fin avant le délai prévu, le délai de préavis se monte à une semaine pendant les 3 premiers mois, passé ce temps, à un mois. En cas de motifs justifiant une dénonciation avec effet immédiat du rapport de travail (par exemple grave abus de confiance, vol, harcèlement psychologique ou sexuel), le contrat de stage peut être rompu sans préavis, tant par l'employeur que par le collaborateur.

## **6. Rémunération, AVS, vacances et autres dispositions du règlement du personnel**

L'organisation XXX verse pour un poste de stage à 100% un salaire brut de YYY francs par mois (le SSP-ONG revendique un salaire brut minimum de 2 600 francs), dont sont déduites les cotisations à l'AVS et à l'AI. Les stagiaires sont assurés contre les accidents et les absences pour cause de maladie (indemnités journalières) au même titre que les employés engagés à un poste fixe ; XXX prend en charge la totalité des primes. Les stagiaires sont automatiquement admis dans la caisse de pension de l'organisation ; pour eux, XXX prend également en charge la part des cotisations du salarié.

En ce qui concerne les jours fériés, les vacances et les autres droits et obligations des stagiaires (congé maternité, allocations familiales, etc.), ce sont les dispositions du règlement du personnel ou des autres règlements ou directives (harcèlement, indemnisation des frais, etc.) en vigueur dans l'ONG qui s'appliquent. Le cas échéant, les exceptions seront stipulées de façon transparente dans les contrats individuels de travail. En cas de maladie ou d'accident, XXX verse au stagiaire le salaire complet jusqu'à l'expiration de l'engagement temporaire.

## **7. Temps de travail**

Le temps de travail de \_\_\_\_\_ heures hebdomadaires pour un poste complet en usage auprès de XXX est aussi valable pour les stages. Le stagiaire contrôle lui-même son temps de travail. On ne peut lui demander d'accomplir des heures supplémentaires qu'exceptionnellement. Ces heures doivent être compensées durant la période de stage : le supérieur du stagiaire en assume la respon-

sabilité. En principe, les heures supplémentaires ne sont pas indemnisées, à moins qu'elles n'aient été convenues préalablement avec le stagiaire et qu'une compensation en congés soit impossible.

### **8. Supérieurs et encadrement / certificat de travail**

Un stage est toujours intégré dans un projet ou un service déterminé. Le chef du projet ou du service concerné est le supérieur hiérarchique du stagiaire. La commission du personnel, ou représentation du personnel, de XXX est à la disposition du stagiaire, comme des autres collaborateurs, selon les modalités prévues par son règlement.

Sur demande, XXX établit en tout temps un certificat de travail intermédiaire ou une attestation de stage.

Le chef du service ou du projet concerné fait une évaluation avec le stagiaire à la fin du stage.

Le chef du service ou du projet établit à la fin du stage un certificat de travail, qui sera également signé par le responsable de l'administration.

### **9. Champ d'activité et taux d'occupation**

En règle générale, le taux d'occupation se monte au moins à 50 %. Les tâches à effectuer figurent dans le cahier des charges. Celui-ci est conçu de telle sorte que le stagiaire puisse effectivement accomplir les tâches qui

lui sont confiées dans le cadre de son temps de travail. Au début du stage, les autres collaborateurs initient le stagiaire à leurs domaines de travail respectifs. Le responsable de la place de stage examine le cahier des charges régulièrement et, si nécessaire, procède à des ajustements, d'entente avec le stagiaire.

### **10. Intégration dans l'équipe de travail et dans l'ONG**

Dans la mesure du possible, le stagiaire participe aux réunions de l'équipe de travail et aux autres séances prévues pour les collaborateurs ainsi qu'aux rencontres internes (retraites, séminaires). Il a le droit d'émettre des propositions, mais pas celui de voter. Il est invité à participer à l'une des séances du comité ou du conseil de fondation, afin d'avoir un aperçu de l'ensemble de la structure de XXX.

### **11. Place de travail et environnement de travail**

L'environnement de travail est conforme aux pratiques de XXX. En ce qui concerne sa place de travail, le stagiaire bénéficie des mêmes conditions que les autres collaborateurs. Il dispose, dans la mesure du possible, d'une adresse électronique personnelle (par exemple stagiaire@xxx.ch) et figure dans la liste des destinataires des informations internes.

### **Les objectifs du SSP-ONG :**

*Nous luttons pour obtenir des conditions de travail transparentes et progressistes.*

*Nous réclamons des droits de participation au sein des organisations.*

*Nous soutenons les commissions du personnel et favorisons la communication entre les commissions des différentes ONG et la mise en commun de leurs expériences.*

*Nous examinons l'évolution des conditions de travail au sein des ONG et réclamons des règles de base claires (comme nous le faisons actuellement pour les places de stage).*

*Est-ce que tu penses toi aussi que les critères éthiques mis en avant dans le marketing et les activités des organisations doivent également s'appliquer à leur fonctionnement interne ?*

### **En adhérant au SSP-ONG, tu contribueras à atteindre ces objectifs.**

*Renseigne-toi auprès du Secrétariat pour obtenir des informations sur l'affiliation au SSP-ONG, sur les prestations du syndicat et sur le montant des cotisations, ou alors consulte notre site Internet.*