



**IRÉC**

INSTITUT DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE CONTEMPORAINE

**Enjeux et perspectives  
entourant le statut des  
stagiaires au niveau  
collégial**

Éric N. Duhaime

SEPTEMBRE 2018

#### Notice biographique

Éric N. Duhaime est chargé de projet à l'IRÉC et chargé de cours à l'UQAM. Détenteur d'un doctorat en sociologie et en philosophie réalisé en cotutelle (UQAM et Université de Strasbourg), il est spécialisé en sociologie économique et s'intéresse au rôle de la science et de la technologie dans le cadre de la dynamique économique contemporaine : propriété intellectuelle, actifs intangibles, grandes corporations, nouvelle économie, etc. Depuis 2007, il contribue aux travaux du Collectif d'analyse de la financiarisation du capitalisme avancé (CAFCA), ayant participé à des projets de recherche portant sur le capital de risque et sur l'impact de la financiarisation de l'économie sur l'industrie forestière au Québec

Ce rapport de recherche a été réalisé pour le compte de la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ).

© Institut de recherche en économie contemporaine

IRÉC, 10555, avenue de Bois-de-Boulogne, CP 2006,  
Montréal (Québec), H4N1L4

# TABLE DES MATIÈRES

FAITS SAILLANTS _____	v
INTRODUCTION _____	1
CHAPITRE 1	
LES PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES PAR LES STAGIAIRES _____	5
1.1. Les difficultés relatives aux modalités d'encadrement des stages _____	7
1.2. Les difficultés relatives aux conditions de réalisation des stages _____	10
CHAPITRE 2	
L'ENCADREMENT INSTITUTIONNEL DES STAGES AU NIVEAU COLLÉGIAL _____	19
2.1. Les responsabilités respectives du Ministère et des collèges _____	20
2.2. L'Office des professions et les ordres professionnels _____	24
2.3. Les associations entre les collèges et les établissements de la santé et des services sociaux _____	26
2.4. L'alternance travail-étude _____	29
2.5. Les normes du travail et la protection en cas d'accidents ou de maladies _____	33
2.5.1. La Loi sur les normes du travail _____	33
2.5.2. La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles _____	35
CHAPITRE 3	
LE STAGE : DÉFINITION ET TYPOLOGIE _____	39
3.1. Quelques définitions et typologies officielles _____	40
3.2. Proposition de définition et de typologie _____	44
CHAPITRE 4	
RECOMMANDATIONS _____	49
4.1. Recommandation quant à la définition et la typologie des stages _____	49
4.2. Recommandations quant aux modalités d'encadrement des stages _____	51
4.3. Recommandations quant aux conditions de réalisation des stages _____	55
4.3.1. Les stages d'observation et de formation _____	56
4.3.2. Les stages de travail _____	57
4.4. Les scénarios de mise en œuvre et le cas de la France _____	61
4.4.1. Premier scénario _____	61
4.4.2. Second scénario _____	61
CONCLUSION _____	65
BIBLIOGRAPHIE _____	67
ANNEXE 1 _____	71
LISTES DES ORDRES PROFESSIONNELS ENCADRANT DES PROGRAMMES DE NIVEAU COLLÉGIAL ET LISTES DES TECHNIQUES COUVERTES PAR L'ENTENTE ENTRE LE MEES ET LE MSSS _____	71
ANNEXE 2 _____	73
RAPPEL DES RECOMMANDATIONS _____	73



## FAITS SAILLANTS

- D'après les résultats d'un sondage réalisé auprès d'anciens stagiaires dans le cadre d'une étude du RQuODE (tous les niveaux d'études confondus)<sup>1</sup> :
  - 22,4 % des anciens stagiaires ne disposaient pas de contrat formel encadrant leur stage, ce qui aurait permis de clarifier la charge de travail, les activités et les responsabilités attendues des étudiants.
  - 35,2 % des anciens stagiaires ont rencontré des difficultés particulières lors de leur stage et, parmi ceux-ci, 61,5 % d'entre eux ont rencontré des difficultés financières.
  - Dans 77 % des cas, les stages n'étaient pas rémunérés.
  - Dans 56 % des cas, les stagiaires cumulaient un emploi de subsistance en plus de la réalisation de leur stage et de leurs études.
- En comparaison aux travailleurs salariés, les protections offertes aux stagiaires par la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* sont insuffisantes.
- En matière de stages, il n'existe pas de définition et de typologie communes et partagées par l'ensemble du réseau collégial ainsi que par les instances et acteurs concernés. Cette lacune est à la source d'une ambiguïté entourant le statut des stagiaires et d'une confusion entourant le déroulement des stages.

---

<sup>1</sup> RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>.



## INTRODUCTION

La question de la rémunération et des conditions générales entourant la réalisation de stages dans le cadre de programmes d'études supérieures est de plus en plus présente dans l'actualité. Pour cause, plusieurs programmes d'études de niveau professionnel, collégial ou universitaire impliquent la réalisation de stages intensifs et de longues durées, dont les conditions diffèrent grandement d'un programme à l'autre, en particulier en ce qui concerne les stages réalisés dans les secteurs privé ou public.

Afin de remédier à ces disparités ainsi qu'à la précarité financière qui est reliée à l'accomplissement de ces stages, plusieurs associations et regroupements étudiants se mobilisent afin d'exiger de meilleures conditions. En 2014, à l'initiative d'associations étudiantes liées à des programmes d'enseignement au niveau universitaire, on a ainsi assisté à la mise en place de la Campagne de revendication et d'actions interuniversitaires des étudiant-es en éducation en stage (CRAIES). D'ailleurs, cette campagne a récemment obtenu gain de cause alors que le gouvernement libéral s'engageait, en mars 2018, à débloquer 15 M \$ dans le but d'assurer une rémunération pour les stages finaux en enseignement<sup>2</sup>. Depuis 2016, cette campagne fut suivie par la formation d'un ensemble de Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE), des regroupements indépendants des associations étudiantes qui ont foisonné dans un ensemble de collèges et d'universités afin de favoriser, de manière plus globale, la reconnaissance et la valorisation du travail étudiant. De même, depuis 2017, on assiste à la formation de coalitions régionales pour la rémunération des stages qui regroupent à la fois des CUTE et des associations étudiantes. Dans le cadre de cette mobilisation étudiante, quelque 15 000 étudiants et étudiantes du Québec étaient en grève lors de la Journée mondiale des stagiaires du 10 novembre 2017, et de nouveau le 20 février 2018 en réponse à l'appel lancé par le mouvement international Global Intern Strike Day, pour s'élever ensuite à 30 000 étudiants et étudiantes en réponse à l'appel de la Grève internationale des femmes dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes du 8 mars 2018<sup>3</sup>.

Ce qui surprend d'emblée en ce qui concerne les stages étudiants au Québec, à la lecture de différents rapports ou en consultant les programmes offerts par les

---

<sup>2</sup> Patricia CLOUTIER, « Stage final payé pour les futurs enseignants », *Le Soleil*, 27 mars 2018.

<sup>3</sup> Sophie CHARTIER, « Rémunération des stages : une grève étudiante au visage féminin », *Le Devoir*, 13 novembre 2017 ; S.A., « Des étudiants revendiquent des stages rémunérés », *Radio-Canada*, 20 février 2018, en ligne à : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1084960/greve-etudiants-stages-remunerer-quebec-education-kinesiologie> ; S.A., « Près de 30 000 étudiant.es et stagiaires répondent à l'appel de la Grève internationale des femmes », *Presse-voix à gauche*, 8 mars 2018, en ligne à : <http://www.pressevoix.org/Pres-de-30-000-etudiant-es-et-stagiaires-repondent-a-l-appel-de-la-Greve>.

établissements d'enseignement, c'est l'incroyable multiplicité des formes sous lesquelles ils se déclinent aussi bien en ce qui concerne leurs objectifs, leur encadrement ainsi que les conditions de leur réalisation.

Si certains stages visent avant tout à initier et familiariser les étudiants à l'égard du futur milieu de travail auquel les destine leur programme d'études, d'autres constituent plutôt une partie intégrante de leur formation, alors que d'autres encore constituent une expérience de travail à part entière. De même, certains stages sont obligatoires et se trouvent formellement intégrés aux programmes d'études en étant coordonnés, supervisés et crédités par l'établissement d'enseignement, alors que d'autres sont plutôt facultatifs, réalisés sur une base volontaire et reposent en grande partie sur les démarches entreprises par les étudiants. Enfin, d'un programme à l'autre, voire dans le cadre d'un même programme dispensé par des établissements différents, les stages varient de façon notable par leur fréquence et leur durée, par l'intensité des tâches accomplies et l'importance des responsabilités associées. De même, les conditions financières qui s'y rattachent varient également de façon importante d'un stage à l'autre : soit en rapport au nombre d'heures qu'ils impliquent et qui peuvent compromettre le maintien d'un emploi de subsistance ou encore en rapport au fait qu'ils soient ou non rémunérés, sous forme d'allocation ou de salaire, etc.

Partant de cette multiplicité de formes qu'empruntent les stages, *la présente étude vise à clarifier le statut particulier qui est propre aux stagiaires de niveau collégial*. Dans ce but, cette étude se divise en quatre chapitres.

1. Le premier chapitre vise à identifier les difficultés principales qui découlent de la multiplicité des formes qu'empruntent les stages au niveau collégial, et que nous avons regroupées sous deux catégories générales : 1) les difficultés qui ont trait aux modalités d'organisation des stages ; 2) les difficultés qui ont trait aux conditions de réalisation des stages.
2. Le second chapitre constitue une analyse institutionnelle des instances qui encadrent l'élaboration et le déroulement des stages au niveau collégial. Nous portons notre regard sur le rôle central que jouent les collèges et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, mais aussi sur le rôle indirect que jouent les ordres professionnels, les ententes établies avec les établissements de la santé et des services sociaux et le programme Alternance travail-études. De même, nous faisons état des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* qui ont toutes deux un impact sur les conditions de réalisation des stages.



3. Le troisième chapitre s'intéresse au problème que constitue la multiplicité des définitions et des typologies de stages que l'on retrouve dans la littérature officielle. En contrepartie, non seulement soutenons-nous qu'il est essentiel que l'ensemble des acteurs et des instances concernés adoptent une définition et une typologie communes et partagées afin de remédier à la confusion qui entoure le déroulement des stages, nous en proposons également une formulation originale qui constitue le fondement sur la base duquel certaines conditions minimales et universelles peuvent ensuite être exigées.
4. Enfin, le quatrième chapitre contient un ensemble de recommandations qui visent à remédier aux problématiques identifiées au premier chapitre en ce qui concerne les modalités d'organisation et les conditions de réalisation des stages au niveau collégial.

Conformément aux paramètres du mandat qui nous a été confié, notre ambition ne vise pas à mener une nouvelle enquête ou à produire de nouvelles données au sujet des stages. L'objectif poursuivi vise avant tout à opérer une synthèse générale de la littérature existante, en nous penchant aussi bien sur la documentation officielle que sur les études, rapports et mémoires produits sur la question des stages. En ce sens, les résultats de ce rapport sont grandement tributaires de la qualité des données et de la littérature existantes. À ce propos, mentionnons que plusieurs documents existants qui s'intéressent à la problématique des stages revêtent souvent un caractère exploratoire, que les données produites reposent souvent sur des échantillons limités et que celles-ci portent davantage sur le milieu universitaire, lorsqu'elles n'amalgament pas tout simplement différents niveaux d'enseignement.

Cela dit, nous pensons néanmoins être parvenus à produire un contenu théorique qui est riche et original, et qui pourra certainement être mobilisé en vue d'applications pratiques. Les points forts de ce rapport concernent d'abord l'analyse institutionnelle qui a été réalisée dans le deuxième chapitre et qui permet non seulement d'éclairer le statut particulier des stagiaires de niveau collégial, mais aussi d'identifier les faiblesses institutionnelles et les lacunes en ce qui concerne les modalités d'encadrement et les conditions de réalisation des stages. Ensuite, l'originalité de la définition et de la typologie des stages proposées dans le troisième chapitre constitue également un apport important. En fondant celles-ci sur les contenus observables et réguliers des stages plutôt que sur les formes multiples et éclatées qu'ils peuvent actuellement emprunter, cette définition et cette typologie constituent un fondement solide et fiable à partir duquel peuvent ensuite être exigées des conditions de base en ce qui concerne les modalités d'organisation et les conditions de réalisation des stages.

À notre avis, il s'agit là de l'enjeu le plus fondamental en ce qui concerne les stages au niveau collégial, mais également pour les autres niveaux d'enseignement. Il s'agit d'un enjeu non seulement théorique, mais également politique. Le réseau collégial souffre actuellement de l'absence d'une définition et d'une typologie communes et partagées en ce qui concerne les stages. C'est là une lacune qui doit être comblée, un terrain vide qui peut être occupé. Et la façon dont les stages seront définis et catégorisés dans l'avenir, dans la mesure où des conditions de base et universelles seraient exigées pour chacun des types de stages donnés, aura une incidence indéniable sur le statut futur des stagiaires et sur les modalités d'organisation et les conditions de réalisation de leurs stages.

*N.B. L'emploi du masculin dans le document sert exclusivement à alléger le texte.*

## CHAPITRE 1

# LES PROBLÉMATIQUES RENCONTRÉES PAR LES STAGIAIRES

Pour plusieurs acteurs concernés, qu'il s'agisse du personnel d'encadrement, de supervision ou des stagiaires eux-mêmes, les stages sont considérés comme une expérience fondamentale, stimulante et des plus enrichissantes dans le cadre d'une formation académique. Cela dit, compte tenu du foisonnement de formes qu'ils empruntent et sous lesquelles ils sont proposés aux étudiants, les stages comportent néanmoins leur lot de difficultés et de défis qui se traduit trop souvent par des expériences malheureuses.

À cet égard, plusieurs études ont cherché à faire état des difficultés rencontrées par les étudiants lors de la réalisation de stages, mais souvent dans le cadre de programmes spécifiques, revêtant un caractère exploratoire et reposant sur un échantillon limité de personnes rencontrées ou sondées. Une étude se démarque toutefois du lot. Cette étude produite par le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) – récemment renommé Alliance des centres-conseils en emploi – fut réalisée pour le compte du Comité consultatif Jeunes (CCJ) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), en s'intéressant de près aux difficultés rencontrées par les stagiaires. Intitulée, *Les jeunes et les stages*, cette étude se divise en deux parties dont la première rend compte des résultats d'un sondage réalisé auprès de 1671 anciens stagiaires, alors que la seconde fait état des préoccupations principales qui sont ressorties de 16 groupes de discussion mis en place avec d'anciens stagiaires<sup>4</sup>. Le présent chapitre s'appuiera largement sur cette étude qui nous semble la plus exhaustive en la matière.

Si les participants à cette étude ne sont pas exclusivement issus du niveau collégial, ils représentent néanmoins 40,6 % des répondants au sondage, contre 45,9 % pour le niveau universitaire, 9,9 % pour le niveau secondaire professionnel et 3,6 % relevant d'autres instances. De même, 34 des 67 anciens stagiaires qui ont participé aux groupes de discussion proviennent du niveau postsecondaire (collégial et universitaire confondus), alors que 27 d'entre eux relevaient d'organismes d'employabilité et seulement six personnes de la formation professionnelle. Compte tenu des paramètres de notre mandat qui vise à éclairer la

---

<sup>4</sup> RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>. Il est à noter que cette étude ne comporte aucune indication quant au caractère probabiliste de l'échantillon des anciens stagiaires sondés, de telle sorte que les résultats doivent avant tout être interprétés à titre indicatif et illustratif.

situation spécifique des stagiaires au collégial, le fait que cette étude amalgame différents niveaux d'études pose un certain problème. Cela dit, elle compense cette faiblesse par la largesse de son échantillon et par son double volet, en étant composée à la fois d'un sondage et de groupes de discussions. Dans tous les cas, elle permet, à titre illustratif, d'indiquer les principales difficultés rencontrées par les stagiaires en général, et cela afin d'orienter la réflexion pour la suite du présent document.

Mentionnons pour commencer que les anciens stagiaires rencontrés dans le cadre des groupes de discussion reconnaissent de façon unanime l'intérêt qu'il y a à réaliser des stages en milieu de travail. Plusieurs ont ainsi souligné que les stages leur ont permis de se familiariser avec leur future profession et ainsi de valider ou d'invalidier leur choix professionnel. De même, les stages permettent à leurs yeux de faciliter la transition et le passage entre le milieu académique et celui du travail. Qui plus est, ils sont d'avis que les stages leur assurent un positionnement avantageux sur le marché de l'emploi en constituant une première expérience de travail et en développant leur réseau de contacts professionnels. Enfin, non seulement reconnaissent-ils que les stages leur ont permis de mettre en pratique et de consolider les connaissances, les compétences et les savoir-faire appris au cours de leur formation, ils favorisent également le développement d'un ensemble d'aptitudes personnelles : l'autonomie et la confiance en soi, la capacité d'écoute et de communication, le sens de l'initiative et de la responsabilité, leur aptitude à s'organiser et à gérer leur stress, etc<sup>5</sup>.

Cela étant dit, compte tenu de la grande variété des formes qu'empruntent les stages, plusieurs participants à cette enquête ont néanmoins soulevé des difficultés importantes rencontrées au cours de la réalisation de leurs stages.

La grande variabilité des formes qu'empruntent les stages ressort d'ailleurs du sondage réalisé auprès de ces anciens stagiaires. Pour la plus grande partie d'entre eux, le stage constituait une exigence du programme d'étude (71 %), alors qu'il s'agissait pour d'autres d'acquérir une première expérience de travail (12 %), de développer leurs compétences (6 %), de satisfaire les exigences du marché du travail (5,3 %) ou encore de valider un choix professionnel (4,1 %)<sup>6</sup>. Dans un peu plus de la moitié des cas, les répondants ont réalisé un seul (28,4 %) ou deux stages (27 %), alors que l'autre moitié en a plutôt réalisé trois (18,6 %), quatre (14,4 %) ou encore cinq et plus (11,7 %). De même, la durée des stages pouvait être inférieure à un mois (20,5 %), s'étendre de un à trois mois (41,4 %), de trois à six mois (30,1 %)

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, p. 40-43.

<sup>6</sup> *Ibid.*, p. 7.

ou encore s'étirer sur plus de six mois (7,9 %)<sup>7</sup>. Enfin, les objectifs et la nature des activités réalisées au cours des stages variaient aussi grandement. Les stages pouvaient avoir comme objectif une familiarisation avec le futur milieu de travail et se limiter à une activité d'observation (8,9 %), viser l'acquisition de savoir-faire et impliquer la réalisation d'activités de formation supervisées (31,8 %), permettre une consolidation des apprentissages à travers des activités sollicitant leur mise en œuvre (37,8 %) ou encore constituer une première expérience de travail à part entière (21,4 %)<sup>8</sup>.

De manière générale, telles qu'elles ressortent de cette étude, les difficultés et problématiques rencontrées par les stagiaires peuvent être regroupées sous deux grandes catégories : 1) les modalités d'encadrement des stages ; 2) les conditions de réalisation des stages.

### 1.1. Les difficultés relatives aux modalités d'encadrement des stages

En ce qui concerne les difficultés relatives aux modalités d'encadrement des stages, celles-ci portent avant tout sur le personnel affecté à leur encadrement et sur la détermination formelle des activités et des responsabilités attendues des stagiaires. À cet égard, il ressort du sondage réalisé par le RQuODE que la majorité des répondants pouvait se référer à un superviseur désigné par l'organisation où était réalisé le stage (69,6 %) et un peu plus de la moitié d'entre eux pouvait bénéficier en plus ou à la place de l'encadrement d'un coordonnateur de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme d'employabilité (56,1 %).

D'un côté, pour les anciens stagiaires bénéficiant d'un superviseur fourni par le milieu de travail, 74,7 % des répondants affirment que le superviseur était disponible la majorité du temps et 68 % soutiennent qu'il a contribué à leur apprentissage. De l'autre côté, pour les anciens stagiaires disposant d'un coordonnateur provenant de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme d'employabilité, 56 % des répondants affirment que celui-ci était disponible pour eux la majorité du temps, ce qui s'élève à 68 % pour les anciens stagiaires au niveau collégial.

De façon plus générale, 57,2 % des répondants jugent que l'encadrement fourni par l'établissement d'enseignement ou l'organisme d'employabilité était adéquat, ce taux s'élevant à 66 % pour les stagiaires de niveau collégial. Enfin, une grande majorité des stages réalisés par les répondants, soit 77,6 %, étaient formellement

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 4-6.

<sup>8</sup> *Ibid.*, p. 8.

encadrés par un plan de formation ou un contrat de stage qui déterminait le rôle respectif des intervenants ainsi que la nature et le contenu des activités à réaliser par le stagiaire dans le cadre du stage.

Ces données, qui pourraient paraître satisfaisantes au premier regard, révèlent toutefois qu'une partie non négligeable des stages (22,4 %) ne faisait pas l'objet d'un encadrement formel permettant de déterminer clairement les objectifs, la nature des activités ou les modalités d'évaluation. Pour juger du caractère adéquat ou non de ce taux, il n'y a qu'à imaginer à quoi ressemblerait la dynamique de classe dans les cours au collégial si 22,4 % d'entre eux ne disposaient pas de plans de cours. De même, plusieurs stagiaires ne disposaient pas d'une supervision ou d'une coordination qu'ils jugeaient adéquates, lorsque celles-ci n'étaient pas tout simplement inexistantes, ces stagiaires ne sachant alors vers quelle ressource se référer dans le cas où des difficultés particulières étaient rencontrées.

Dans le même ordre d'idées, les groupes de discussion réalisés dans le cadre de cette étude ont permis de révéler un ensemble de problématiques rencontrées par les participants au cours de la réalisation de leurs stages. Certains ont été déçus par la disponibilité insuffisante des superviseurs en milieu de stage, sentant que l'exercice n'était pas pris au sérieux, qu'ils se retrouvaient essentiellement laissés à eux-mêmes et ne pouvaient donc bénéficier de l'expérience d'un mentor et de la transmission de savoir qui s'y rattache. De même, d'autres ont été déçus de l'encadrement déficient offert par l'établissement d'enseignement, notamment pour ce qui est de dénicher un lieu de stage ou encore par la non-disponibilité du coordonnateur de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme d'employabilité qui, présent au début et à la fin du stage, ne réalisait toutefois pas un suivi régulier qui aurait permis de réajuster le tir devant les problèmes rencontrés quant à la nature des activités et à la charge de travail<sup>9</sup>.

De plus, si une majorité des participants juge que la charge de travail et la nature de leurs tâches étaient adéquates, certains ont manifesté le fait qu'ils se sentaient accessoires, qu'ils avaient le sentiment de perdre leur temps ou encore qu'ils se trouvaient affectés à des tâches en dessous des compétences acquises au cours de leur formation, comme le classement de dossiers ou les photocopies. À l'inverse, d'autres furent surpris, voire dépassés, par l'ampleur des tâches et des responsabilités qui leur étaient confiées, tout en se disant heureux d'avoir été traités comme des employés à part entière et en général satisfaits de leur expérience de stage<sup>10</sup>.

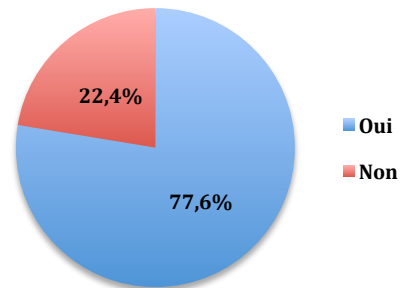
---

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 22-28.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 17-22.

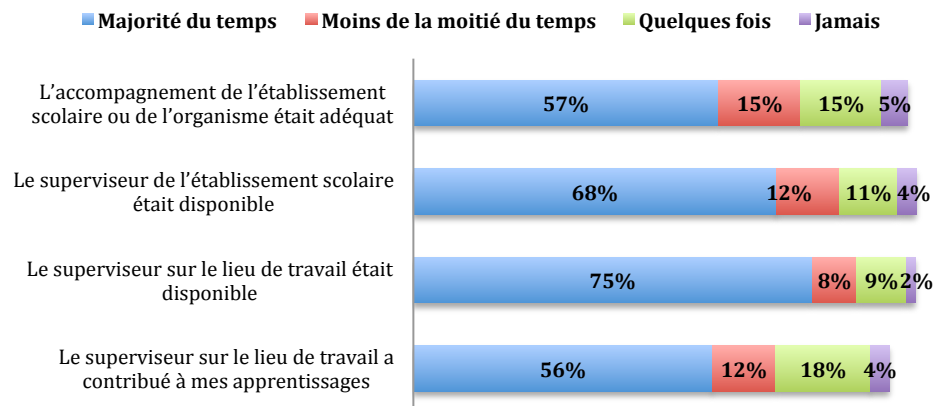
En somme, comme l'indiquent les graphiques suivants, nous retenons que les modalités d'encadrement des stages sont en partie déficientes : 1) en ce qui concerne l'établissement d'ententes ou de contrats formels permettant de déterminer clairement les responsabilités des différents acteurs ainsi que les activités, les responsabilités et la charge de travail attendues du stagiaire ; 2) en ce qui concerne l'encadrement offert par l'établissement d'enseignement et la supervision offerte par l'organisation d'accueil où se trouve réalisé le stage.

**Graphique 1 : Stages encadrés par une entente formelle ou un contrat**



Source : RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>.

**Graphique 2 : Satisfaction générale à l'égard de l'encadrement**



Source : RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>.

## 1.2. Les difficultés relatives aux conditions de réalisation des stages

En ce qui concerne les difficultés relatives aux conditions de réalisation des stages, celles-ci touchent avant tout à la situation financière souvent précaire des étudiants qui s'accroît lors de l'accomplissement d'un stage ainsi qu'aux problématiques entourant la conciliation des horaires des séances de stage à l'égard des études elles-mêmes, de l'emploi de subsistance et de la vie personnelle, surtout dans le cas des stages intensifs qui s'étendent sur une longue période.

À cet égard, un ensemble de rapports réalisés par des associations étudiantes au niveau universitaire ont déjà fait état de la situation problématique des stagiaires inscrits dans les programmes en enseignement, plus particulièrement en ce qui concerne le stage final<sup>11</sup>. Ces rapports ont en effet démontré l'importance de la charge de travail qui incombe à ces stagiaires et qui se répartit entre le stage lui-même, les études et l'emploi de subsistance qui constitue parfois une source importante, voire indispensable, de revenu. Dans un avis qui date de 2015, la Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL) montre que la charge de travail lors des troisième et quatrième stages en éducation de cette université s'élève en moyenne à 42,33 heures par semaine. Dans ce contexte, il n'est donc pas surprenant que ces stagiaires en viennent à réduire les heures consacrées à leur emploi de subsistance d'environ 33 %, passant de 15,6 à 10,4 heures en moyenne par semaine. Par ailleurs, bien que 85,4 % des répondants affirment qu'ils préféreraient ne pas travailler au cours de leurs études, 60,9 % des répondants estiment que le revenu dégagé de leur emploi de subsistance leur est indispensable et que les stages ont un impact négatif sur leur endettement dans une proportion de 60,4 %<sup>12</sup>.

D'une façon comparable, la situation financière des étudiants au niveau collégial constitue pour plusieurs d'entre eux une préoccupation des plus importantes quant à la réalisation et l'accomplissement de leurs études. À cet égard, un document produit par la Fédération des cégeps montre que, de façon générale, 14,4 % des étudiants éprouvent des difficultés financières (11,2 % chez les hommes contre

---

<sup>11</sup> ADEESE, *Enjeux et perspectives sur la rémunération des stages*, 2018, en ligne à :

<http://www.adeese.org/enjeux-remuneration-stages> ;

FEUQ, *La rémunération des stages en éducation*, 2007, en ligne à :

<http://studentunion.ca/docs/qc/FEUQ/2007/FEUQ%20-%20Avis%20-%20La%20remuneration%20des%20stages%20en%20education%20-%20aout%202007.pdf> ;

FEUS, *Recherche sur l'impact socioéconomique et socioacadémique des stages de prise en charge en enseignement au Québec*, 2016, en ligne à : [http://craies.ca/ressources/FEUS\\_Recherche-CRAIES.pdf](http://craies.ca/ressources/FEUS_Recherche-CRAIES.pdf) ;

UEQ, *La compensation financière des stages obligatoires*, 2018, en ligne à :

<https://unionetudiante.ca/cts/ctsenenseignement>.

<sup>12</sup> CADEUL, *Avis sur la condition des stagiaires en éducation*, 2015, p. 10, en ligne à :

[http://www.cadeul.ulaval.ca/envoi/CAE\\_15\\_01\\_23\\_Avis\\_stages\\_enseignement.pdf](http://www.cadeul.ulaval.ca/envoi/CAE_15_01_23_Avis_stages_enseignement.pdf)



16,9 % chez les femmes), un taux qui se situe à 11,3 % pour les étudiants inscrits à un programme préuniversitaire et qui s'élève à 18,4 % pour les étudiants inscrits à un programme technique où se trouve réalisée la grande majorité des stages<sup>13</sup>.

Parmi les raisons, non exclusives, qui sont évoquées pour expliquer ces inquiétudes financières, 37,2 % des répondants mentionnent l'absence d'accès aux prêts et bourses, alors que 31,8 % indiquent qu'ils ont de la misère à s'acquitter de leurs dépenses de base et 29,5 % que leur revenu est tout simplement insuffisant pour subvenir à leurs besoins. À cet égard, si 74,9 % des étudiants en général mentionnent leurs parents comme source de financement importante pour leurs études (atteignant un score de 8 et plus sur une échelle de 1 à 10), 30,8 % mentionnent toutefois le travail rémunéré pendant l'année scolaire – à hauteur de 28,3 % pour les programmes préuniversitaires et 32,5 % pour les programmes techniques –, et 23,4 % indiquent les prêts et bourses du gouvernement – à hauteur de 19,6 % pour les programmes préuniversitaires et 29,2 % pour les programmes techniques<sup>14</sup>.

Toujours d'après l'étude de la Fédération des cégeps, 52,5 % des étudiants en première année du niveau collégial détiennent un emploi de subsistance, un taux qui se situe à 52,8 % pour les programmes préuniversitaires et à 50,4 % pour les programmes techniques. Enfin, chez les étudiants qui sont à l'emploi, 42,5 % d'entre eux travaillent 15 heures et plus par semaine, soit 36,5 % pour les programmes préuniversitaires et 47,8 % pour les programmes techniques<sup>15</sup>.

Tout en gardant à l'esprit ces données générales sur la situation financière des étudiants au niveau collégial, il est possible de détailler davantage la situation plus spécifique des stagiaires eux-mêmes en retournant au rapport précédemment cité du RQuODE dont, nous le rappelons, 40,6 % des répondants sont de niveau collégial.

Le sondage réalisé dans le cadre de cette étude révèle que 69,9 % des anciens stagiaires déclarent avoir été satisfaits des conditions de réalisation de leur stage, notamment en ce qui concerne la rémunération et les horaires. Cela dit, pour ceux qui se sont déclarés insatisfaits, plusieurs ont souligné la non-rémunération des stages, souvent couplée à une charge de travail importante, rendant ainsi difficile la conciliation entre le stage, les études, l'emploi de subsistance et la vie personnelle<sup>16</sup>. À cet effet, il ressort de cette étude que seulement 15,5 % des stages offraient un

---

<sup>13</sup> FÉDÉRATION DES CEGEP, *Caractéristiques de la population étudiante collégiale : valeurs, besoins, intérêts, occupations, aspirations, choix de carrière*, 2018, p. 69, en ligne à : <https://eduq.info/xmlui/bitstream/handle/11515/35737/gaudreault-et-al-caracteristiques-population-etudiante-collegiale-ecobes-cegep-jonquiere-2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 63-64.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 5.

<sup>16</sup> RQuODE, *op. cit.*, p. 10.

salaire, 4,4 % une allocation et 2,9 % une prestation provenant d'une autre mesure. Ainsi, 77,1 % des stages ne comportaient aucune forme de rémunération<sup>17</sup>. Il n'est donc pas étonnant que parmi les 32,5 % des répondants qui affirment avoir rencontré des difficultés particulières, 61,5 % d'entre eux mentionnent des difficultés financières<sup>18</sup>.

Dans ce contexte, les stagiaires tendent à maintenir un emploi de subsistance tout en réalisant leur stage. En effet, 56 % des répondants occupaient un emploi au moment même où ils réalisaient leur stage. Parmi ces répondants, 27,2 % travaillaient moins de 10 heures par semaine, 48,6 % entre 10 et 19 heures et 18,5 % entre 20 et 29 heures. Il est à noter que, dans ce sondage, la proportion des anciens stagiaires de niveau collégial qui détenait un emploi tout en réalisant leur stage s'élevait à 68,8 % des répondants.

Qui plus est, la situation est comparable en ce qui concerne les répondants dont le stage était effectué à temps plein, correspondant à plus de 30 heures par semaine. En effet, 51,8 % de ceux-ci occupaient un emploi tout en réalisant leur stage. Parmi eux, 28,8 % travaillaient moins de 10 heures par semaine, 51,9 % entre 10 et 19 heures et 15,6 % entre 20 et 29 heures<sup>19</sup>.

Par ailleurs, il est intéressant de mentionner que seuls 35,7 % des répondants ont affirmé être couverts en cas de maladie ou d'accident, alors que 33,6 % affirmaient d'emblée ne pas l'être et 30,6 % ignoraient s'ils l'étaient ou pas<sup>20</sup>.

En parallèle au sondage, les groupes de discussion organisés dans le cadre de cette étude ont également permis de faire ressortir les problèmes qui découlent de cette situation financière précaire et les difficultés qui s'y rattachent quant à la conciliation entre le travail réalisé dans le cadre des stages et celui réalisé dans le cadre d'un emploi de subsistance. Ces difficultés étaient toutefois plus prégnantes chez les participants qui devaient réaliser des stages intensifs sur de longues périodes<sup>21</sup>.

Plusieurs participants ont ainsi évoqué les difficultés qu'ils ont rencontrées à concilier les horaires de stage avec ceux de leur emploi de subsistance. Certains trouvèrent en effet difficile de maintenir leur emploi compte tenu des nombreuses séances de stage qui se révélaient irréconciliables avec leur emploi. D'autres se disaient quant à eux reconnaissants envers leur employeur lorsque celui-ci s'avérait

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 11.

<sup>19</sup> *Ibid.*, p. 5.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 11.

<sup>21</sup> *Ibid.*, p. 32.

accommodant envers la situation, faisant preuve de flexibilité quant à la gestion des horaires de travail ou du nombre d'heures de travail par semaine. Par ailleurs, il fut remarqué par certains participants que leur établissement d'enseignement leur suggérerait explicitement d'abandonner leur emploi de subsistance au cours de la réalisation de leur stage. Toutefois, comme certains l'ont remarqué, c'est là une option qui n'est pas donnée à tous, de telle sorte que le maintien indispensable d'un emploi pour certains d'entre eux a nui au déroulement de leur stage, quelques participants évoquant même des exemples de collègues qui auraient échoué leur stage puisqu'ils travaillaient trop<sup>22</sup>.

Ce rapport souligne par ailleurs le caractère très variable de la rémunération des stages en fonction des domaines d'études. Ainsi, les stages réalisés en administration et en génie tendent à être plus souvent rémunérés que les autres. Une situation similaire, spécifiquement au niveau collégial, a d'ailleurs été soulignée dans une étude précédente de l'Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC) en ce qui concerne la technique de gestion et comptabilité et celle d'informatique<sup>23</sup>. À l'inverse, les stages réalisés dans le secteur public tendent à ne pas être rémunérés.

Dans le rapport du RQuODE, les anciens stagiaires qui ont bénéficié d'une rémunération ont souligné qu'ils avaient apprécié pouvoir se consacrer entièrement à leur stage tout en absorbant une partie des frais liés à leurs études et aussi sans s'endetter davantage. À l'inverse, dans d'autres domaines, en particulier ceux qui impliquent des stages intensifs et de longues durées, plusieurs participants ont dénoncé la tendance à la non-rémunération des stages. D'ailleurs, plusieurs d'entre eux ont souligné que leur établissement d'enseignement avait des politiques explicites visant à empêcher la rémunération des stages, nivelant ainsi par le bas les conditions de stage afin d'éviter un clivage possible entre des stages rémunérés et non rémunérés<sup>24</sup>.

À ce propos, une majorité d'anciens stagiaires rencontrés, particulièrement ceux de niveau collégial et universitaire, ont réclamé que tous les stages soient rémunérés. Si certains se contenteraient d'une allocation, d'autres exigeaient une rémunération salariale pleine et entière avec le respect des normes minimales de travail qui s'y rattachent. Les arguments mis de l'avant ne visent pas simplement une amélioration de la situation financière, mais soulèvent également la question de la reconnaissance<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, p. 32-33.

<sup>23</sup> IREC, *La compensation financière des stages obligatoires au collégial : une étude exploratoire*, 2018, p. 10 et 12.

<sup>24</sup> RQuODE, *op. cit.*, 34.

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 36.

Dans le même ordre d'idées, certains anciens stagiaires du niveau universitaire ont déploré que les crédits alloués pour la réalisation des stages dans certains programmes ne leur permettaient pas d'être reconnus comme étudiants à temps plein, alors même qu'ils consacraient une grande partie de leur temps à la réalisation de leur stage. Par conséquent, ceux-ci ne pouvaient avoir accès à l'aide financière aux études, de telle sorte que certains d'entre eux se sont inscrits à des cours de soir additionnels pour remédier à la situation<sup>26</sup>.

Enfin, mentionnons qu'en plus des difficultés relatives à l'accès à une source de revenus adéquate, la réalisation des stages s'accompagne parfois de dépenses substantielles. Par exemple, il arrive dans certaines régions que l'offre de stages ne soit pas suffisante pour l'ensemble des étudiants d'un programme donné. Lorsque ces stages sont obligatoires, certains doivent alors se délocaliser, ce qui implique des frais imprévus de transport et/ou de logement que doivent assumer les stagiaires. Dans les meilleurs cas, certains des établissements d'enseignement offrent une aide dans le but d'absorber une partie des frais de transport, mais comme le rapportent certains participants à l'étude, celle-ci se révèle insuffisante<sup>27</sup>.

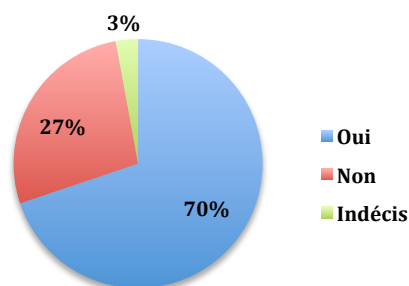
En somme, comme l'indiquent les graphiques suivants, nous retenons que les conditions de réalisation des stages sont en partie déficientes, à savoir que : 1) plusieurs anciens stagiaires sont insatisfaits des conditions de leur stage ; 2) dans le cas de difficultés rencontrées, la principale touche à la situation financière ; 3) la plupart des stages ne sont pas rémunérés ; 4) de nombreux stagiaires doivent maintenir un emploi de subsistance même lorsqu'ils effectuent un stage de plus de 30 heures par semaine ; 5) que la couverture par une assurance contre les accidents ou la maladie en milieu de stage est déficiente.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, p. 35.

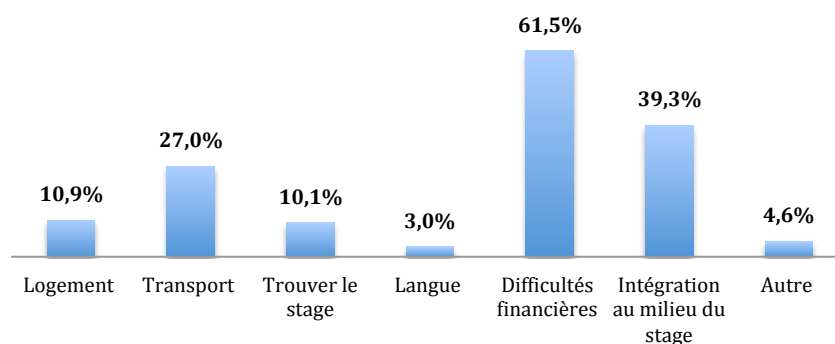
<sup>27</sup> *Ibid.*

Graphique 3 : Satisfaction à l'égard des conditions du stage



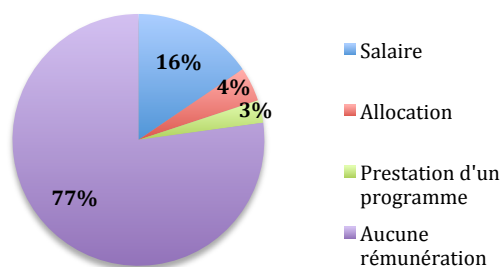
Source : RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>

Graphique 4 : Principales difficultés rencontrées par les anciens stagiaires qui ont déclaré avoir rencontré des difficultés particulières lors de leur stage (32,5 %) (catégories non exclusives)



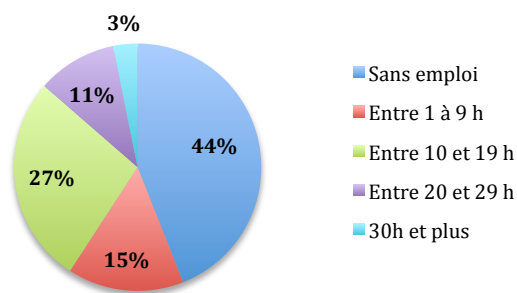
Source : RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>

Graphique 5 : Rémunération des stages



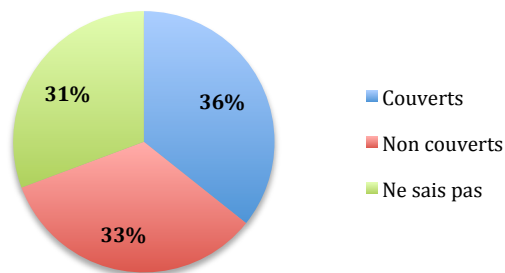
Source : RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>

Graphique 6 : Emploi de subsistance et nombre d'heures de travail par semaine lors de la réalisation d'un stage



Source : RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>

Graphique 7 : Couverture par une assurance



Source : RQuODE, *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>

\* \* \*

Pour conclure ce chapitre, si les établissements d'enseignement offrent une variété des plus intéressantes de stages, cette offre se traduit pour les étudiants par des situations toutes aussi variées qui entraînent pour certains des difficultés de deux types particuliers.

D'un côté, un ensemble de difficultés se rattachent à l'encadrement des stages dont plusieurs ne font pas l'objet d'ententes formelles laissant planer une ambiguïté entourant les objectifs, les rôles respectifs des différents intervenants ainsi qu'envers les tâches et responsabilités qui sont attendues des stagiaires. De même, la supervision et la coordination offertes se révèlent souvent déficientes, voire

inexistantes, les stagiaires étant alors laissés à eux-mêmes pour gérer les différentes difficultés qu'ils rencontrent.

D'un autre côté, un ensemble de difficultés se rattache aux conditions de réalisation des stages. La situation financière souvent précaire qui constitue le lot de plusieurs étudiants tend à s'accroître lors des épisodes de stages, en particulier dans le cas des stages intensifs qui s'échelonnent sur une longue durée. L'accomplissement de stages qui, dans la plupart des cas, sont non rémunérés, exerce alors une pression sur la gestion de leur emploi du temps qui se traduit pour certains soit par une surcharge de travail qui compromet la réalisation de leur stage et de leurs études en général, soit par l'abandon d'un emploi de subsistance qui précarise leur situation financière et augmente leur endettement.





## CHAPITRE 2

# L'ENCADREMENT INSTITUTIONNEL DES STAGES AU NIVEAU COLLÉGIAL

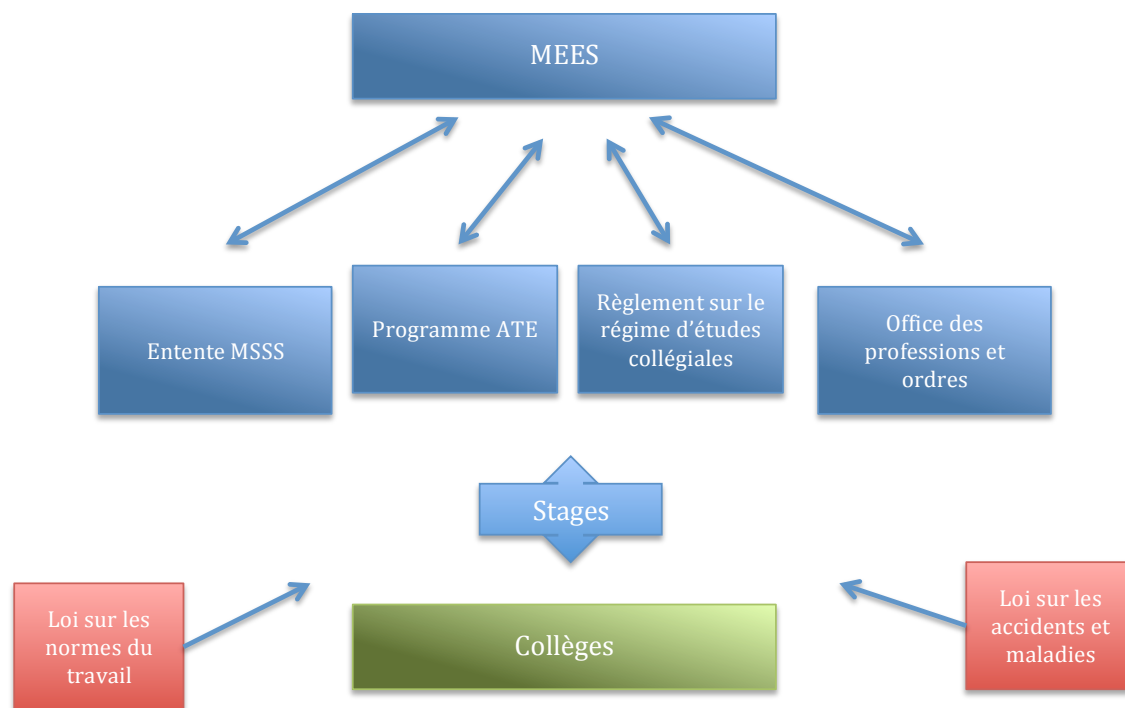
Les formes variées qu'empruntent les stages au niveau collégial relèvent en principe du partage des responsabilités entre le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et les établissements d'enseignement collégial en ce qui concerne l'élaboration des programmes d'études. Cela dit, un ensemble d'autres institutions jouent également un rôle indirect quant aux contenus des programmes enseignés ou quant à l'encadrement des stages offerts.

Premièrement, en ce qui concerne les diplômes donnant ouverture à un permis d'exercer une profession protégée par un ordre professionnel, un ensemble de lois et règlements encadrent les modalités d'élaboration et d'évaluation des programmes de niveau collégial auxquels participent les différents ordres professionnels concernés. Deuxièmement, il existe également une entente entre le MEES et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) qui encadre par contrat les modalités de réalisation des stages au sein d'établissements publics de la santé et des services sociaux. Enfin, dans le cadre de ses efforts visant à promouvoir la formule d'alternance travail-études (ATE), le gouvernement du Québec a élaboré un ensemble de directives dans le but d'encadrer cette forme de stage, et dont le respect est conditionnel à l'obtention de financement pour les collèges qui souhaitent appliquer cette formule à des programmes donnés.

De même, afin de préciser le plus clairement possible le statut particulier des stagiaires au niveau collégial et les protections dont ils bénéficient ou non lors de la réalisation de leurs stages, il importe d'aborder dans ce chapitre la question de la situation particulière des stagiaires à l'égard de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP).

L'étude attentive du rôle que jouent ces instances institutionnelles qui encadrent de façon plus ou moins rapprochée les stages réalisés par les étudiants au niveau collégial est essentielle dans la mesure où, non seulement elle nous permettra de clarifier le statut particulier des stagiaires, elle nous permettra également, en nous appuyant sur les documents officiels produits par ces instances, d'offrir une définition et une typologie cohérentes des stages de niveau collégial dans le prochain chapitre, ce qui constituera par ailleurs le préalable des recommandations émises au chapitre subséquent.

Figure 1 : Instances institutionnelles qui encadrent directement ou indirectement les stages



## 2.1. Les responsabilités respectives du Ministère et des collèges

La détermination des formes multiples qu'empruntent les stages au niveau collégial relève des modalités à travers lesquelles les programmes d'études de niveau collégial se trouvent eux-mêmes élaborés, soit dans le cadre du partage de responsabilités établi entre le MEES et les différents établissements d'enseignement collégial. De façon générale, l'objectif de ce partage des responsabilités vise à offrir à la fois une harmonisation des programmes offerts à travers le Québec et une autonomie relative des collèges qui leur permet de tenir compte des besoins relatifs à leurs contextes régionaux respectifs, en particulier en ce qui concerne les besoins en mains-d'œuvre<sup>28</sup>.

Élaboré dans le cadre du « renouveau » de l'enseignement au collégial amorcé par le gouvernement du Québec à partir de 1993, ce partage de responsabilités a été opéré dans le cadre d'une approche par compétences. En ce sens, les programmes d'études offerts au collégial visent avant tout l'acquisition de compétences données,

<sup>28</sup> CIRST, *L'offre de formation collégiale : analyse de la planification et de l'évaluation dans deux établissements montréalais*, 2016 p. 7, en ligne à : <http://www.cirst.uqam.ca/files/sites/83/2016/11/Offre-collegiale-ORMES-1.pdf>.

à savoir « un pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités de travail et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs »<sup>29</sup>. C'est autour de cette notion de « compétence » que se répartissent les responsabilités respectives du MEES et des collèges et qui s'opère à l'image d'un « entonnoir »<sup>30</sup>, soit du plus général au plus particulier. Pour le dire d'un mot, le MEES s'occupe avant tout des éléments plus généraux alors que les collèges s'occupent quant à eux des éléments plus particuliers.

Voilà ce qui ressort du *Règlement sur le régime des études collégiales*, où se trouvent formellement déterminées les responsabilités respectives de ces deux instances institutionnelles. Ce règlement établit quatre composantes que doit comporter tout programme d'études au collégial, qu'il soit préuniversitaire ou technique, en déterminant le nombre d'unités qui s'y rattachent et qui comptent chacune pour 45 heures d'activités d'apprentissage :

- 1) La formation générale commune, qui est valable pour tous les programmes (16 2/3 unités).
- 2) La formation générale propre, qui est ajustée en fonction des objectifs d'un programme particulier (6 unités).
- 3) La formation générale complémentaire, qui renvoie obligatoirement à d'autres domaines d'études (4 unités).
- 4) La formation spécifique, qui constitue le noyau dur et la spécialisation du programme d'études (entre 28 et 32 unités pour les programmes préuniversitaires et entre 45 et 65 unités pour les programmes techniques)<sup>31</sup>.

D'après le *Règlement*, un « programme » d'études est défini comme un « ensemble intégré d'activités d'apprentissage visant l'atteinte d'objectifs de formation en fonction de standards déterminés »<sup>32</sup>. Or, c'est à partir des notions employées dans cette définition – en italique – que se répartissent les rôles respectifs du MEES et des collèges :

---

<sup>29</sup> MEES, *Élaboration des programmes d'études techniques*, Québec, 2002, p. 15.

<sup>30</sup> CIRST, *L'offre de formation collégiale*, op. cit., p. 6.

<sup>31</sup> QUÉBEC, *Règlement sur le régime des études collégiales*, en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, C-29, r. 4, à jour au 1<sup>er</sup> mars 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018, p. 5-6 ; CIRST, *L'offre de formation collégiale*, op. cit., p. 11 ; voire également le site Internet du MEES : <http://www.education.gouv.qc.ca/colleges/etudiants-au-collegial/formation-collegiale>.

<sup>32</sup> QUÉBEC, *Règlement sur le régime des études collégiales*, op. cit., p. 2. Nous soulignons.

- 1) Les « objectifs » renvoient à un ensemble de compétences, habiletés ou connaissances qui doivent être apprises et maîtrisées par les étudiants au cours de leur formation.
- 2) Les « standards » renvoient aux seuils de performance qui sont jugés satisfaisants quant à l'atteinte de ces objectifs.
- 3) Les « activités d'apprentissages » renvoient au contenu détaillé des cours constitutifs d'un programme d'études donné et qui sont organisées de façon à satisfaire les exigences établies par l'entremise des objectifs et des standards<sup>33</sup>.

Dans cet ordre d'idées, les responsabilités respectives du MEES et des collèges se répartissent de la manière suivante :

- Le MEES est responsable d'établir les *objectifs* et les *standards* de l'ensemble des composantes des programmes d'études. Il élabore pour ce faire un ensemble de devis ministériels pour chacun des programmes d'études offerts au niveau collégial. Ces devis contiennent non seulement les objectifs généraux, mais également une liste de compétences particulières qui doivent être apprises et maîtrisées par les étudiants (autour d'une vingtaine par programme). Qui plus est, le MEES détermine également une grande partie des *activités d'apprentissages* qui sont relatives à la formation générale commune qui est valable pour l'ensemble des programmes.
- Les collèges sont responsables de déterminer les *activités d'apprentissages* pour les trois dernières composantes des programmes d'études, soit la formation générale propre, la formation générale complémentaire et la formation spécifique. En partant des devis ministériels, ils élaborent des plans-cadres pour chacun des cours que personnalisent ensuite les professeurs. Le *Règlement* stipule que les collèges sont responsables de diffuser de manière publique l'offre de programmes d'études et aussi – fait important comme nous le verrons dans le quatrième chapitre – d'établir des plans de cours détaillés qui sont distribués aux étudiants au début de la session, en précisant les objectifs du cours, le contenu, la stratégie pédagogique, les modalités de participation et d'évaluation, etc.<sup>34</sup>. Les collèges jouissent donc d'une autonomie *relative* quant à l'élaboration et l'organisation des activités d'apprentissages, dans la mesure où ils doivent se

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> *Ibid.*, p. 8.

conformer aux objectifs et standards déterminés pour les programmes par le MEES<sup>35</sup>.

En ce qui concerne l'intégration de stages au sein des programmes, les devis ministériels contiennent un ensemble de compétences à acquérir et à maîtriser qui supposent une certaine mise en pratique, et qui peut alors prendre la forme de stages. Par exemple, pour la technique en soins infirmiers, certaines compétences impliquent d'« intervenir » auprès d'une clientèle jeune, âgée, en contexte d'urgence, etc. Cela dit, la détermination du nombre de stages, de leur durée, des activités et responsabilités qui s'y rattachent relèvent des collèges eux-mêmes.

Comme le montre une étude précédente réalisée par l'IRÉC pour le compte de la FECQ, les formes qu'empruntent les stages dans certains programmes techniques ne varient que sensiblement – comme en soins infirmiers, en éducation à l'enfance ou en gestion et comptabilité –, alors que les formules varient grandement dans d'autres programmes techniques – comme en informatique. De même, les variations sont notables d'un programme à l'autre, passant d'un stage d'environ 20 jours en gestion et comptabilité à une série de six stages totalisant 119 jours en soins infirmiers<sup>36</sup>. À cet égard, si les variations entre différentes disciplines sont tout à fait justifiables d'un point de vue pédagogique, elles semblent toutefois plus contestables lorsqu'il s'agit d'un même programme d'études.

En définitive, pour clore cette section sur les responsabilités respectives du MEES et des collèges, c'est le Ministère qui autorise les collèges à offrir des programmes particuliers, mais qu'ils organisent et ajustent de façon relativement autonome. Ces autorisations seront octroyées ou non en tenant compte de l'organisation du programme, mais aussi des besoins en mains-d'œuvre, et cela en consultant un ensemble de partenaires : Emploi-Québec, le MSSS, la Commission de la construction du Québec, la CPMT, la Commission d'évaluation de l'enseignement collégial, etc<sup>37</sup>. De même, c'est le MEES qui octroie les diplômes aux étudiants, mais sous la recommandation de l'établissement d'enseignement collégial<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> *Ibid.*, p. 5-6 ; CIRST, *L'offre de formation collégiale*, op. cit., p. 18-19.

<sup>36</sup> IREC, *La compensation financière des stages obligatoires*, op. cit., p. 9-17.

<sup>37</sup> CIRST, *L'offre de formation collégiale*, op. cit., p. 7 et 15 ; MELS, *Cadre de gestion de l'offre de formation professionnelle et de l'offre de formation collégiale technique*, 2013, p. 11-12.

<sup>38</sup> QUÉBEC, *Règlement sur le régime des études collégiales*, op. cit., p. 10.

## 2.2. L'Office des professions et les ordres professionnels

Dans le cadre de l'élaboration ou de la révision d'un programme de niveau collégial dont le diplôme donne ouverture à un permis ou un certificat de spécialiste, l'Office des professions et les ordres professionnels jouent auprès du gouvernement et du MEES un rôle de concertation qui a une incidence sur les programmes offerts par les collèges, et donc sur les stages eux-mêmes.

Au début des années 1970, le Gouvernement du Québec a mis en place un système d'ordres professionnels visant à protéger le public à l'égard de l'exercice de certaines professions. À la différence des syndicats et des associations professionnelles, ces ordres ne visent pas à défendre les intérêts de leurs membres, mais avant tout à assurer la qualité et à empêcher les abus quant aux services et prestations assurés par certains professionnels et spécialistes.

Dans cet ordre d'idées, les principales fonctions des ordres, qui leur sont déléguées par le gouvernement, consistent avant tout à restreindre l'accès à une profession et à la réalisation des actes professionnels qui la caractérisent aux personnes dûment qualifiées ainsi qu'à surveiller l'exercice de cette profession. Pour ce faire, chaque ordre est doté d'un code de déontologie encadrant l'exercice de la profession, d'un syndic qui enquête sur les plaintes ou les abus, d'un comité disciplinaire, mais aussi d'un comité de formation qui s'assure du caractère adéquat des formations offertes par les établissements d'enseignement<sup>39</sup>. L'ensemble de ces ordres est chapeauté par l'Office des professions, un organisme public qui voit à ce que les ordres eux-mêmes assument dûment leur rôle de protection du public<sup>40</sup>.

D'après le *Code des professions*, il appartient au gouvernement de déterminer les diplômes qui donnent ouverture à des permis ou des certificats de spécialistes couverts par des ordres professionnels particuliers. L'ensemble de ces diplômes se trouve répertorié dans le *Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels*<sup>41</sup>. En ce qui concerne les diplômes de niveau collégial, 13 ordres professionnels différents couvrent une multitude de programmes d'études distincts dont la diplomation donne ouverture à un permis ou un certificat de spécialiste (voir la liste de ces ordres à l'annexe 1).

---

<sup>39</sup> OFFICE DES PROFESSIONS, *La mise en place d'un ordre professionnel : document d'information*, 2010, p. 9-10 et 19.

<sup>40</sup> QUÉBEC, *Code des professions*, C-26, à jour au 1er mars 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018, p. 5.

<sup>41</sup> QUÉBEC, *Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels*, en vertu du *Code des professions*, C-26, r.2, à jour au 1er janvier 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018.

Si le gouvernement est responsable de déterminer les diplômes qui offrent cette ouverture, les décisions prises à cet effet sont toutefois établies sur la base des avis émis par l'Office des professions, et ce, en concertation avec les ordres professionnels et les établissements d'enseignement concernés. Dans le cas des diplômes de niveau collégial, les collèges ainsi que la Fédération des cégeps sont consultés dans le cadre de cette procédure. Et, il en va de même lors des procédures de révisions qui sont effectuées à la demande des ordres professionnels<sup>42</sup>.

Comme mentionné, ces ordres possèdent, dans la plupart des cas, des comités de formation. Dans une perspective consultative et en respectant les responsabilités respectives de l'ordre lui-même, des établissements d'enseignement et du MEES, ces comités sont chargés d'examiner la conformité de la formation et des programmes d'études offerts par les établissements d'enseignement à l'égard de l'exercice de la profession protégée et de son évolution. Ils s'intéressent alors aussi bien aux objectifs qu'aux compétences acquises lors de la formation, de même qu'à celle des examens et des stages. Ils peuvent alors recommander d'apporter des modifications aux programmes d'études offerts, et ce bien que les établissements d'enseignement demeurent autonomes à cet égard<sup>43</sup>.

À défaut d'une modification des programmes offerts de la part des établissements d'enseignement, les ordres peuvent demander à l'Office des professions de produire un avis adressé au gouvernement dans le but de soustraire le diplôme concerné dans le *Règlement sur les diplômes*, si bien que le programme en question ne donnerait donc plus ouverture à la profession. Cependant, il s'agit d'une procédure qui est très rarement entreprise, les deux instances parvenant la plupart du temps à s'entendre. Qui plus est, les ordres peuvent tout simplement exiger la passation d'un examen ou la réalisation de stages supplémentaires à la suite des études qui, s'ajoutant à la formation initiale, sont établies comme étant conditionnelles à l'obtention du permis ou du certificat. Il s'agit là de conditions auxquelles tendent alors à s'adapter les collèges eux-mêmes, en préparant leurs étudiants aux examens ou en intégrant des stages dans leurs programmes.

Ainsi, compte tenu des modalités légales et réglementaires en fonction desquelles un diplôme de niveau collégial est établi comme donnant ouverture à l'exercice d'une profession protégée par un ordre, de même que des modalités qui permettent d'opérer une révision des programmes offerts par les collèges, les ordres professionnels participent de façon indirecte à la détermination des

---

<sup>42</sup> QUÉBEC, *Code des professions*, op. cit., p. 6 et 101.

<sup>43</sup> OFFICE DES PROFESSIONS, *La mise en place d'un ordre professionnel*, op. cit., p. 25-26.

exigences relatives aux études et aux stages réalisés par les étudiants qui poursuivent de tels programmes d'études.

### 2.3. Les associations entre les collèges et les établissements de la santé et des services sociaux

Si les ordres professionnels ont une incidence sur le contenu des programmes offerts par les établissements d'enseignement collégial et, incidemment, sur les stages intégrés aux programmes, il existe entre ces établissements et ceux de la santé et des services sociaux un ensemble de contrats d'association qui visent à offrir des lieux de stages aux étudiants et à encadrer leur déroulement. Qui plus est, les contrats établis entre ces établissements sont eux-mêmes chapeautés par une entente établie entre le MEES et le MSSS.

De prime abord, l'enseignement ne constitue pas une composante des prérogatives relevant du MSSS. Cela dit, dans le but d'offrir des lieux de stages en qualité et en quantité suffisantes aux étudiants qui poursuivent leurs études dans ce secteur, un article de la *Loi sur la santé et les services sociaux* permet l'établissement de contrats d'association entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé et des services sociaux :

Un établissement peut conclure un contrat d'association avec tout autre établissement d'enseignement reconnu par le ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie aux fins de procurer aux étudiants du domaine de la santé et des services sociaux des lieux de stages et de formation pratique. Ce contrat doit être transmis à l'agence<sup>44</sup>.

Sur la base de cet article, le MEES et le MSSS renouvèlent chaque année une entente générale qui détermine les modalités de financement et d'encadrement des stages qui couvrent 19 programmes techniques différents, dont 16 programmes menant à un diplôme d'études collégiales (DEC) et trois programmes menant à des attestations d'études collégiales (AEC). Mentionnons à cet égard que parmi les 19 programmes techniques qui sont couverts par cette entente, neuf d'entre eux constituent également des programmes dont les diplômes donnent ouverture à un permis ou un certificat de spécialiste protégé par un ordre professionnel. Il y a donc un certain recoupement entre cette entente et les ordres quant à l'encadrement des stages du secteur de la santé et des services sociaux (voir la liste de ces 19 programmes et celle des recoupements à l'annexe 1).

---

<sup>44</sup> QUÉBEC, *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, S-4.2, à jour au 1er avril 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018, p. 50.



L'entente établie entre le MEES et le MSSS couvre différents éléments liés à la réalisation des stages, soit : 1) les frais et le financement qui s'y rattachent et ; 2) les responsabilités respectives des établissements.

En premier lieu, cette entente établit les tarifs en vigueur qui sont exigés aux établissements d'enseignement de la part des établissements de la santé et des services sociaux. Ces frais renvoient, d'une part, à l'utilisation de l'espace et du matériel et, d'autre part, au personnel de supervision des stages lorsque celle-ci n'est pas prise en charge par le collège lui-même. Les stages en milieu de travail dans le secteur de la santé et des services sociaux sont donc essentiellement financés par les établissements d'enseignement eux-mêmes, via les enveloppes qu'ils reçoivent du MEES.

En deuxième lieu, cette entente comporte en annexe un modèle type de contrat d'association qui clarifie les responsabilités respectives des établissements en ce qui concerne l'encadrement des stages. Pour n'en résumer que les grandes lignes, ces responsabilités se répartissent de la manière suivante :

- L'établissement d'enseignement est responsable :
  - De l'administration et de l'application des formations en conformité aux exigences des programmes définis par le MEES.
  - D'assurer l'organisation et la supervision des activités d'apprentissage sur les lieux du stage.
  - De planifier le nombre de stages en fonction du personnel de supervision disponible et d'assurer son encadrement ainsi que le calendrier et les horaires des séances de formation clinique.
  - D'informer l'établissement de santé et de services sociaux des objectifs des stages, des activités d'apprentissages nécessaires et des modalités d'évaluation.
- L'établissement de santé et de services sociaux est responsable :
  - De préciser à l'avance les espaces cliniques qui seront mis à la disposition du personnel d'encadrement et des stagiaires en fonction des activités d'apprentissage.
  - De faciliter au personnel d'encadrement l'accès aux ressources cliniques.

- De planifier avec l'établissement d'enseignement le calendrier et les horaires des séances de formation clinique.
- D'assurer la protection des élèves et du personnel d'encadrement au moyen d'une assurance responsabilité professionnelle et civile.

Notons par ailleurs que le onzième article de ce modèle type de contrat d'association stipule clairement que les stages couverts par les contrats établis ne doivent pas être rémunérés : « Les établissements de santé et de services sociaux ne doivent verser aucune rémunération aux stagiaires dans le cadre de leur stage ou de leur formation pratique »<sup>45</sup>.

Comme le stipule la *Loi sur la santé et les services sociaux*, les contrats d'association établis entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé et des services sociaux doivent être transmis aux agences de santé et de services sociaux, dont l'essentiel des fonctions sont désormais assurées par les centres intégrés de santé et de services sociaux suite à leur dissolution. Qui plus est, ces agences jouaient un rôle de coordination en ce qui concerne les contrats établis entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé et des services sociaux.

À titre d'exemple, avant d'être dissoute en 2015 – en étant fusionnée avec le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Est de Montréal –, l'Agence de santé et de services sociaux de Montréal jouait un rôle actif en ce qui concerne la coordination et l'encadrement des stages offerts dans sa région. Compte tenu de la diminution des effectifs professionnels et de l'augmentation des cohortes d'étudiants dans ce secteur, cette agence mit en place, en 2004, une Table de concertation multidisciplinaire sur les stages de Montréal dans le but de maintenir une offre de stages suffisante et de recruter du personnel d'encadrement.

Cette table de concertation a produit un *Cadre de référence pour la gestion des stages en soins infirmiers*. Ce document visait à optimiser la coordination et la planification des stages en soins infirmiers et la collaboration entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé. L'agence devait notamment se charger d'analyser les données quant à l'offre et les demandes de stages opérés via l'interface HSPnet, prospector les lieux potentiels de stages en sensibilisant les

---

<sup>45</sup> La circulaire portant sur cette entente, de même que les annexes, sont disponibles en ligne à : <http://msssa4.msss.gouv.qc.ca/fr/document/d26ngest.nsf/1f71b4b2831203278525656b0004f8bf/189c246d0c8bdfdf85258144006cf196?OpenDocument>

établissements de la santé et surveiller les modifications des programmes d'études afin d'optimiser les choix de milieux de stages.

Trois principes généraux furent ainsi mis de l'avant afin d'optimiser l'offre de stage. Premièrement, porter une attention particulière aux objectifs des stages et aux compétences devant être développées dans le cadre de ceux-ci afin d'offrir des lieux de stages adaptés. Deuxièmement, s'assurer de la disponibilité d'un personnel d'encadrement suffisant. Enfin, rechercher un équilibre quant à l'offre de stages entre les niveaux d'études professionnelles, collégiales et universitaires<sup>46</sup>.

En somme, les modalités à travers lesquelles sont réalisés un ensemble de stages de programmes d'études collégiales impliquent une étroite collaboration entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé et des services sociaux, chapeauté par une entente formelle établie entre le MEES et le MSSS. À la différence des ordres professionnels, cette entente et les contrats d'association qui en découlent n'ont pas d'incidence sur le contenu des stages qui relèvent de la responsabilité des collèges eux-mêmes. Toutefois, ils encadrent étroitement les modalités à l'intérieur desquelles les stages se trouvent réalisés, notamment en ce qui concerne la rémunération qui, comme nous l'avons souligné, est d'emblée exclue dans le cadre des contrats établis entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé et des services sociaux.

#### 2.4. L'alternance travail-étude

La formule alternance travail-études (ATE) s'inspire du modèle coopératif développé à l'Université de Sherbrooke à partir de 1966. Dans le cadre de ce modèle coopératif, les sessions académiques sont entrecoupées de séances de stages de travail, ce qui allonge les programmes d'études d'une année, mais procure aux étudiants un travail rémunéré tout en leur permettant d'acquérir une année d'expérience de travail au terme de leurs études<sup>47</sup>. De même, en rapport au niveau professionnel et technique, la formule ATE s'inspire du modèle dual allemand qui cherche à établir une collaboration entre le milieu de l'éducation et celui de l'entreprise privée quant au développement et au renouvellement de la main-d'œuvre ainsi qu'une adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail<sup>48</sup>.

L'intérêt pour la formule ATE s'est progressivement développé au Québec à partir du milieu des années 1980 pour se consolider vers à la fin des années 1990

---

<sup>46</sup> ASSSM, *Cadre de référence pour la gestion des stages en soins infirmiers – région de Montréal*, 2014.

<sup>47</sup> MELS, *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique : module d'introduction*, 2006, p. 5-9.

<sup>48</sup> FNEEQ, *Le modèle dual allemand et l'éducation au Québec*, 2016.

avec la production de documents d'orientation et la mise en place d'un programme de soutien financier. Depuis, le gouvernement québécois promeut de façon active la formule ATE en multipliant les sources de financement aussi bien pour les établissements d'enseignement que pour les entreprises privées ainsi qu'à travers la production d'une documentation de référence visant à encadrer les programmes d'études en ATE – en grande partie disponible sur le site Internet Inforoutefpt<sup>49</sup>.

La formule ATE vise l'acquisition et la maîtrise des compétences propres aux programmes établis par le ministère au moyen d'une alternance articulée entre, d'une part, des séquences d'études réalisées dans les établissements d'enseignement et consacrées à l'apprentissage de compétences et, de l'autre, des séquences de développement et de mise en œuvre de compétences réalisées au sein d'entreprises privées<sup>50</sup>.

Les entreprises qui participent à ce programme peuvent bénéficier du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail de Revenu Québec<sup>51</sup>. Qui plus est, elles peuvent également se prévaloir des dispositions du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la CPMT pour les dépenses qui se rattachent à la formation du personnel affecté à la supervision des stagiaires<sup>52</sup>.

De même, les établissements d'enseignement peuvent recevoir du financement pour la mise en place de programmes d'études sous la formule ATE. Entre les années académiques 2007-2008 et 2015-2016, le MEES a ainsi dépensé entre 3 et 3,9 M \$ par années pour la mise en place de nouveaux programmes offerts sous la formule ATE<sup>53</sup>. Cela dit, pour que les programmes soient admissibles à ce financement, les établissements d'enseignement doivent respecter les paramètres définis dans le *Cadre de référence* du programme d'alternance travail-études produit par le gouvernement, qui revêt ainsi un caractère contraignant<sup>54</sup>. Notons que ces dispositions changent selon le niveau d'enseignement, qu'il s'agisse d'un programme professionnel au niveau secondaire ou d'un programme technique au niveau collégial.

---

<sup>49</sup> Voir le site Internet du ministère de l'Éducation sur la formation professionnelle et technique :

<http://ate.inforoutefpt.org>.

<sup>50</sup> MELS, *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique – cadre de référence*, 2006, p. 8.

<sup>51</sup> Voir le site Internet de Revenu Québec : <https://www.revenuquebec.ca/fr/entreprises/impots/impot-des-societes/credits-dimpot-des-societes/credits-auxquels-une-societe-peut-avoir-droit/formation/credit-dimpot-pour-stage-en-milieu-de-travail-etudiant-inscrit-a-temps-plein-dans-un-etablissement-denseignement-reconnu/>.

<sup>52</sup> CPMT, *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : la formation, c'est un investissement - programme de subvention 2017-18*, 2017, p. 29.

<sup>53</sup> MELS, *Données sur l'évolution de l'alternance travail-études de 2007 à 2016 – collégial*, en ligne à :

[http://ate.inforoutefpt.org/images/i\\_uploads/documents/Donnees%20sur%20evolution\\_collpl07-16.pdf](http://ate.inforoutefpt.org/images/i_uploads/documents/Donnees%20sur%20evolution_collpl07-16.pdf).

<sup>54</sup> MELS, *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique - module d'introduction*, op. cit., p. 3.

Ainsi, un établissement d'enseignement collégial qui souhaite offrir un programme d'études sous la formule ATE doit respecter un minimum de critères.

Le programme doit :

- 1) Commencer et se conclure par des sessions consacrées aux études dans l'établissement d'enseignement.
- 2) Inclure au moins deux périodes d'alternance entre les séquences de stages et d'études.
- 3) Consacrer au minimum 20 % des heures totales que comporte sa programmation aux stages réalisés en milieu de travail.
- 4) Être composé de séquences de stages consacrées à la mise en œuvre de compétences.
- 5) Être élaboré de telle sorte que les séquences de stage aient lieu lors de sessions différentes<sup>55</sup>.

Ce cadre de référence établit par ailleurs une distinction fondamentale quant à la nature des activités réalisées dans le cadre des stages en milieu de travail, en fonction du niveau d'études. Or, cette distinction entraîne des conséquences fondamentales sur la charge de travail et les conditions de réalisation des stages.

- Le stage de développement de compétences : vise à acquérir et développer des compétences liées au programme d'études, ce qui implique qu'une partie de la formation est réalisée sur le milieu même de travail où se déroule le stage. En ce sens, ce stage correspond à une activité de formation qui est créditée dans le cadre du programme, mais qui ne donne pas automatiquement accès à une rémunération, ce qui est laissé à la discrétion de l'entreprise. Aussi, la supervision est assurée par l'établissement d'enseignement.
- Le stage de mise en œuvre de compétences : vise l'application de compétences qui ont préalablement fait l'objet d'apprentissages et qui se trouvent effectuées dans le cadre de l'exercice d'un métier ou d'une profession. En ce sens, ce stage correspond à une forme de travail supervisé

---

<sup>55</sup> MELS, *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique – cadre de référence, op. cit.*, p. 15.

qui n'est donc pas crédité dans le programme d'études, mais qui doit être rémunéré. Aussi, la supervision est assurée par l'entreprise privée<sup>56</sup>.

Toujours selon le *Cadre de référence*, les programmes de niveau professionnel offerts sous forme ATE doivent intégrer des composantes de *développement de compétences* et de *mise en œuvre de compétences*. En ce sens, certains des stages se trouvent ou bien crédités ou bien rémunérés, d'après la nature des activités réalisées lors des stages.

Cela dit, les programmes techniques de niveau collégial offerts en ATE impliquent *exclusivement* des stages de *mise en œuvre de compétences*. En ce sens, ces stages ne sont pas crédités, mais doivent toutefois être rémunérés. Eu égard à la question de la rémunération, voici de quelle façon se trouve interprétée la *Loi sur les normes du travail* :

Étant donné que le déroulement d'une séquence de *développement de compétences* en milieu de travail fait partie intégrante du programme d'études, l'élève dans un programme en alternance n'est pas considéré comme un salarié au sens de la Loi. Par conséquent, l'entreprise n'a pas l'obligation légale de le rémunérer. Par ailleurs, si elle désire tout de même lui verser une allocation ou un salaire, elle est libre de le faire mais cela pourra avoir des incidences sur sa responsabilité à l'égard de l'élève au regard des assurances responsabilité et des cotisations à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Par ailleurs, étant donné que le déroulement d'une séquence de *mise en œuvre de compétences* en milieu de travail s'ajoute en totalité au programme d'études, l'entreprise est alors assujettie à la Loi sur les normes du travail. L'élève est considéré comme un salarié de l'entreprise et, à ce titre, il doit être rémunéré au moins au taux du salaire minimum en vigueur<sup>57</sup>.

En ce qui concerne la question de la charge de travail, il est précisé que la formule ATE peut impliquer un allongement dans le temps du programme de formation, mais qu'il ne doit en aucun cas augmenter ou diminuer le nombre d'unités établi dans les programmes du Ministère. Par conséquent, comme les stages réalisés au niveau collégial ne sont pas crédités, ceux-ci impliquent nécessairement ou bien une surcharge de travail ou bien un allongement de la période du programme d'études. Cela dit, les stages sont par contre rémunérés et peuvent donc libérer en partie le temps que consacrent certains étudiants à un emploi de subsistance.

Malgré les efforts notables qui furent consentis par le gouvernement à la promotion de cette approche et à son encadrement, il s'agit d'une formule qui se révèle relativement marginale et en perte de vitesse. Ainsi, des années académiques

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, p. 17.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 18. Nous soulignons.

2007-2008 à 2015-2016, le nombre de programmes techniques différents qui étaient offerts en ATE dans un collège ou dans un autre est passé de 97 à 69. De même, le nombre d'élèves inscrits dans un programme ATE est passé de 4281 à 2735<sup>58</sup>. Et, si la formule se révèle plutôt populaire en formation professionnelle où elle s'élève pour l'année académique 2014-2015 à 11 386 étudiants (soit 7,8 % de l'ensemble des étudiants), elle se limitait pour la même période à 2 820 étudiants au niveau collégial (soit 1,7 % de l'ensemble des étudiants)<sup>59</sup>.

De façon paradoxale, même si la formule ATE se révèle de plus en plus marginale et en perte de vitesse au niveau collégial, les moyens financiers et les efforts consentis par le gouvernement pour en assurer la promotion et l'encadrement – avec la production d'un *Cadre de référence* et d'un ensemble de documents d'orientation –, attestent toutefois de sa capacité à intervenir pour mieux régler et encadrer les modalités et les conditions générales de réalisation des stages, et ce, tout en respectant l'autonomie relative des collèges en la matière.

## 2.5. Les normes du travail et la protection en cas d'accidents ou de maladies

L'un des enjeux les plus importants en ce qui concerne le statut des stagiaires au niveau collégial renvoie aux protections dont ils bénéficient sur milieu de travail où ils réalisent leur stage. Les protections principales dont bénéficient l'ensemble des travailleurs du Québec renvoient aux dispositions de *Loi sur les normes du travail* (LNT) et celles de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Ainsi, nous chercherons dans cette section à clarifier le statut des stagiaires à l'égard de ces deux lois. Comme nous le verrons, non seulement les protections offertes aux stagiaires par ces lois sont largement insuffisantes, il existe par ailleurs une contradiction fondamentale entre les dispositions de l'une et de l'autre : si la LNT exclut d'emblée les stages qui sont crédités dans le cadre d'un programme d'études, peu importe la nature des tâches réalisées, la LATMP tient compte quant à elle de la nature des tâches réalisées, mais en excluant tous stages qui ne s'apparentent pas à l'accomplissement d'un travail réel.

### 2.5.1. La *Loi sur les normes du travail*

Si le *Code canadien du travail* ne s'applique au Québec qu'à certains employés rattachés à des organismes ou des institutions relevant du gouvernement fédéral, et

---

<sup>58</sup> MELS, *Données sur l'évolution de l'alternance travail-études de 2007 à 2016 – collégial*, op. cit.

<sup>59</sup> OCE, *Alternance travail-études, ce que révèlent les données administratives du programmes*, 2016, en ligne à : <https://oce.uqam.ca/article/alternance-travail-etudes-ce-que-revelent-les-donnees-administratives-du-programme/print/>.

que le *Code du travail* du Québec porte quant à lui sur la formation d'associations syndicales et le rapport des employés syndiqués aux employeurs, c'est la *Loi sur les normes du travail* (LNT) qui encadre les conditions de travail minimales auxquelles ont droit les travailleurs du Québec.

Supervisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), cette loi pose un ensemble de normes minimales en ce qui concerne : le salaire minimum, la semaine normale de travail, les pauses, les vacances, les jours fériés, les congés de maladie, les absences pour des raisons familiales, les mises à pied, les frais d'équipements liés au travail, le harcèlement, etc<sup>60</sup>.

Or, cette loi ne fait référence aux stages étudiants qu'à un seul moment, et précisément pour exclure les stagiaires quant à l'ensemble des dispositions qu'elle comporte. En effet, le cinquième point du troisième article stipule que cette loi ne s'applique pas :

[À] un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie<sup>61</sup>.

Or, on remarque ici une indéniable ambiguïté en ce qui concerne la nature des stages concernés.

Comme mentionné dans la section précédente, le *Cadre de référence* sur l'ATE produit par le gouvernement du Québec distingue deux formes de stages, soit les stages de *développement de compétences* et ceux de *mise en œuvre de compétences*, la première forme impliquant une composante de formation de telle sorte qu'il est intégré aux activités d'apprentissages du programme d'études alors que la seconde s'apparente à un travail supervisé qui s'ajoute au programme d'études. De l'avis même du gouvernement, la première forme de stage doit donc être créditée et non rémunérée, alors que la seconde doit être rémunérée sous forme salariale et non créditée. Par conséquent, les dispositions de la LNT ne s'appliquent pas à la première forme de stage alors qu'elles s'appliquent à la seconde.

En comparaison, dans le cadre de l'entente établie entre le MEES et le MSSS en ce qui concerne le secteur de la santé et des services sociaux, l'ensemble des stages, peu importe qu'ils se caractérisent par la prédominance d'une composante de formation ou de mise en œuvre de compétences, sont crédités dans le cadre des

---

<sup>60</sup> Voir le site Internet de Educaloi : <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-normes-du-travail-au-quebec>.

<sup>61</sup> QUÉBEC, *Loi sur les normes du travail*, N-1.1, à jour au 1<sup>er</sup> mars 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018, p. 4.



programmes d'études comme activités d'apprentissages. Ainsi, ils ne donnent pas droit à une rémunération qui se trouve en fait d'emblée exclue dans le cadre des contrats d'association établis entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé et des services sociaux. Non seulement ne disposent-ils pas d'un salaire, mais les stagiaires de ce secteur ne peuvent se prévaloir des autres dispositions et de la protection d'ensemble offertes par la LNT.

Dans cet ordre d'idées, ce n'est donc pas la nature des activités réalisées dans le cadre du stage, qu'elles correspondent ou non à une forme de travail, qui détermine leur encadrement par la LNT. De façon arbitraire, c'est plutôt les crédits accordés ou non aux activités réalisées dans le cadre des stages qui déterminent si celui-ci doit ou non être rémunéré et encadré par la LNT.

### 2.5.2. La *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*

De façon paradoxale, en ce qui concerne la protection et les droits des stagiaires à l'égard des accidents et des maladies relatifs à l'exercice d'un travail, la nature de l'activité réalisée dans le cadre du stage constitue un préalable déterminant. Également sous la supervision de la CNESST, c'est la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) qui encadre au Québec les droits des travailleurs relativement aux accidents et aux maladies liés au travail. Or, le dixième article de cette loi permet d'étendre les dispositions de celle-ci aux stagiaires étudiants non rémunérés :

Sous réserve du paragraphe 4° de l'article 11, est considéré un travailleur à l'emploi de l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études ou, si cet établissement relève d'une commission scolaire, de cette dernière, l'étudiant qui, sous la responsabilité de cet établissement, effectue un stage non rémunéré dans un établissement ou un autre étudiant, dans les cas déterminés par règlement<sup>62</sup>.

Qui plus est, tout stagiaire qui réalise un stage rémunéré dans une entreprise privée est couvert par cette loi en tant que travailleur salarié.

Cela dit, certains critères fondamentaux doivent être satisfaits pour qu'un stagiaire soit protégé par cette loi, dont l'un touche étroitement à la nature des activités réalisées par l'étudiant dans le cadre de son stage. À cet égard, deux documents de référence ont récemment été produits par la CNESST afin d'éclairer la situation des stagiaires, dont nous résumons ici les grandes lignes<sup>63</sup> :

---

<sup>62</sup> QUÉBEC, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, A-3.001, à jour au 1<sup>er</sup> avril 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018, p. 9.

<sup>63</sup> CSST, *Protection des étudiants effectuant un stage (stagiaire)*, 2013 ; CNESST, *Protection des étudiants qui effectuent un stage (stagiaires)*, 2018.

- 1) Pour que le stagiaire soit protégé par la loi, celui-ci doit *exécuter un travail*. En ce sens, seuls les stages qui impliquent des « activités réelles de travail » peuvent être protégés par la loi :

[L]'étudiant doit effectuer des *activités réelles de travail* tel que produire ou distribuer un bien ou rendre un service. Le travail effectué par l'étudiant doit aussi être réalisé dans un véritable contexte de travail (ex. : véritable clientèle qui paie pour recevoir un service ou pour obtenir un produit)<sup>64</sup>.

La protection offerte par cette loi est donc limitée par la nature des activités réalisées dans le cadre d'un stage qui doivent correspondre à un réel travail, par exemple les stages impliquant une *mise en œuvre de compétences* dans le cadre de l'ATE. D'ailleurs, les explications et les exemples contenus dans la suite du document excluent les stages d'observation ainsi que les stages où prédominent les activités d'apprentissages.

- 2) Cette activité de travail doit par ailleurs être réalisée pour un « établissement » au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, soit :

[L]ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction ; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation<sup>65</sup>.

En ce sens, cette disposition de la LATMP exclut les stagiaires qui réaliseraient leur stage pour le compte d'un particulier, mais inclut tous les stagiaires qui réalisent leurs stages pour des établissements privés ou publics.

- 3) Sur cette base, l'établissement responsable du stagiaire au regard de la LATMP dépend de la rémunération ou non du stage :
  - a. Si le stage est non rémunéré, mais réalisé dans le cadre d'un programme d'études, c'est l'établissement d'enseignement qui est responsable du stagiaire.

---

<sup>64</sup> CNESST, *Protection des étudiants qui effectuent un stage (stagiaires)*, 2018, p. 7. Nous soulignons.

<sup>65</sup> QUÉBEC, *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, S-2.1, à jour au 1er avril 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018, p. 5.

b. Si le stage est rémunéré, c'est l'organisation d'accueil qui est responsable du stagiaire<sup>66</sup>.

4) Enfin, notons par ailleurs que l'étudiant qui réalise un stage sur une base volontaire dans une entreprise ou une organisation peut bénéficier de la protection de la LATMP, si l'entreprise ou l'organisation en fait la demande<sup>67</sup>.

En somme, que le stage soit réalisé par l'étudiant sur une base volontaire ou en fonction des exigences d'un programme d'études, qu'il soit rémunéré ou non, le stagiaire est protégé par la LATMP s'il satisfait à deux conditions, à savoir qu'il réalise une activité qui correspond à l'exécution d'un travail et que celui-ci soit réalisé pour un établissement.

\* \* \*

Les formes très variées qu'empruntent les stages au niveau collégial relèvent a priori du partage de responsabilités entre le MEES et les collèges. Si le Ministère détermine les compétences devant être acquises et maîtrisées par les étudiants pour l'ensemble des programmes offerts, sous forme d'objectifs et de standards, il appartient aux collèges d'élaborer à partir de ces devis ministériels des activités d'apprentissages sous une forme structurée et organisée de plans-cadres de cours qui assurent l'intégration de ces compétences. Comme les devis ministériels comportent un ensemble de compétences qui impliquent une mise en pratique – comme l'intervention auprès de clientèles données en soins infirmiers –, il appartient alors aux collèges de déterminer les modalités pratiques permettant l'intégration de ces compétences, que cela s'opère à l'intérieur d'environnements simulés ou d'installations réelles mis en place par les collèges ou encore par l'entremise de stages en milieu de travail.

Sur cette base, nous avons vu qu'un ensemble d'autres instances institutionnelles peuvent avoir une incidence indirecte sur les modalités d'encadrement et les conditions de réalisation des stages : 1) l'Office des professions et les ordres professionnels peuvent émettre des recommandations quant au contenu des programmes et aux stages à réaliser ; 2) L'entente entre le MEES et le MSSS chapeaute les contrats établis entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé et des services sociaux ; 3) la formule ATE comporte un cadre de référence contraignant qui détermine les modalités générales d'encadrement et les conditions de réalisation des stages sous cette formule ; 4) la LNT et la LATMP comportent

---

<sup>66</sup> CNESST, *Protection des étudiants qui effectuent un stage (stagiaires)*, op. cit., p. 14-16.

<sup>67</sup> *Ibid.*, p. 15.

également des dispositions qui ont un impact sur les conditions de réalisation des stages et sur la protection dont bénéficient les stagiaires, mais qui se révèlent en grande partie insuffisantes.

Cette analyse institutionnelle des instances qui ont une incidence sur les modalités d'encadrement et les conditions de réalisation des stages nous a par ailleurs permis de révéler un clivage entre les modalités d'accès à la protection de la LNT et celles de la LATMP.

D'un côté, en ce qui concerne la LNT, nous avons pu faire ressortir la dimension arbitraire qui se rattache à la protection qu'elle offre ou non aux stagiaires. La protection repose sur le simple fait que le stage s'ajoute ou non aux crédits réalisés dans le cadre du programme, et ce même lorsque celui-ci est comparable à l'exécution d'un travail à part entière. Il en résulte ainsi une polarisation arbitraire entre, d'une part, les stages pris en charge par l'entente entre le MEES et le MSSS qui sont crédités et non rémunérés, de telle sorte que ces stagiaires ne peuvent bénéficier de la protection de la LNT au même titre que l'ensemble des travailleurs du Québec et, d'autre part, les stages réalisés sous la formule ATE qui, au niveau collégial, sont rémunérés et non crédités, de telle sorte que ces stagiaires bénéficient de l'ensemble de la protection offerte par la LNT, au même titre que l'ensemble des travailleurs du Québec.

D'un autre côté, en ce qui concerne la LATMP, la situation des stagiaires apparaît ici plus équitable et universelle. Tous les stagiaires étudiants peuvent bénéficier de la protection de cette loi, que les stages soient réalisés sur une base volontaire ou en fonction des exigences d'un programme et, de même, qu'ils soient ou non crédités ou rémunérés. Cela dit, il faut toutefois répondre à deux critères fondamentaux : 1) les activités réalisées lors du stage doivent correspondre à l'exécution d'un travail réel ; 2) celles-ci doivent être réalisées pour le compte d'un établissement.

Or, il semble ici, à première vue – nous y reviendrons dans les recommandations –, qu'une telle perspective équitable et universelle, quoique conditionnelle, devrait également prévaloir en ce qui concerne les normes de travail minimales dont devraient pouvoir bénéficier les étudiants dans le cadre de leur stage.

## CHAPITRE 3

### LE STAGE : DÉFINITION ET TYPOLOGIE

Si les formes qu'empruntent les stages au niveau collégial varient grandement d'un programme à l'autre, voire d'un collège à l'autre pour un même programme, ainsi en va-t-il également des définitions que l'on retrouve dans la littérature et la documentation officielles en la matière. En effet, il existe une indéniable ambiguïté entourant la notion de stage, le manque d'une définition et d'une typologie claires et partagées qui entraîne de nombreuses confusions tant pour les étudiants que pour les intervenants. Or, une telle clarification conceptuelle constitue le prérequis de tout diagnostic ou de toute recommandation en ce qui concerne les modalités d'encadrement et les conditions de réalisation des stages. En effet, une définition et une typologie clairement établies et partagées par l'ensemble des acteurs et des instances – comme celles que nous proposerons dans ce chapitre –, en devenant *la* référence en matière de stages, permettraient l'établissement d'une base solide et fiable à partir de laquelle il est ensuite possible d'exiger des conditions minimales pour la réalisation de stages de types donnés.

Dans la littérature générale et la documentation officielles produites au sujet des stages, on s'entend la plupart du temps pour affirmer que le stage est lié à un programme de formation et qu'il implique une expérience en milieu de travail ou à tout le moins en milieu pratique. Cela dit, les définitions varient grandement et davantage encore lorsqu'on s'efforce d'établir une typologie des formes variées que peuvent emprunter les stages.

Pour plusieurs typologies établies, les stages se trouvent distingués les uns des autres en fonction de leurs caractéristiques générales : niveau d'études, durée, fréquence, caractère obligatoire ou volontaire, crédité ou non, rémunéré ou non, etc.

D'autres typologies insistent quant à elles sur les différentes façons d'organiser les stages : les stages dits « propres aux programmes » ou « traditionnels », internationaux, sous la forme ATE, sous la forme coexistence travail-études (récemment implantée au Cegep de Sherbrooke), les stages en régime coopératif (Université de Sherbrooke), etc. À titre d'exemple, dans le cadre d'un dossier portant sur la question des stages et le rôle qu'ils jouent à l'égard de la persévérance scolaire, le Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur (CAPRES), distingue quatre formes générales de stages : 1) les stages traditionnels ; 2) l'alternance travail-études (ATE) au niveau collégial ;

3) l'enseignement coopératif à l'université ; 4) l'apprentissage intégré au travail (AIT) au Canada anglais<sup>68</sup>.

Enfin, d'autres insistent avant tout sur les objectifs que visent à atteindre les stages. Par exemple, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la CPMT, en lien avec le programme ATE, distingue cinq formes de stages sur la base des objectifs qu'ils visent : les stages d'observation, d'intégration et d'exploration qui ne donnent pas accès au financement, et les stages de développement de compétences ou de mise en œuvre de compétences qui donnent accès au financement<sup>69</sup>. Or, si les deux derniers sont clairement définis, les trois premiers ne sont que mentionnés. Qui plus est, il en ressort une certaine ambiguïté entourant les objectifs poursuivis par les stages : est-ce qu'un stage qui vise l'intégration au marché du travail n'implique pas, d'une certaine façon, le développement ou la mise en œuvre de compétences ?

### 3.1. Quelques définitions et typologies officielles

Là ne s'arrête pas la confusion entourant les différentes typologies établies en ce qui concerne les stages. De fait, les définitions et typologies que l'on retrouve dans la documentation officielle tendent à puiser de façon plutôt laxiste aux différents éléments mentionnés jusqu'ici, soit leurs caractéristiques générales, les modalités de leur organisation et leurs objectifs. D'ailleurs, c'est souvent par contraste, en référence à leurs caractéristiques variées ou leur mode d'organisation que des types de stages distincts sont établis. En partant des instances institutionnelles étudiées au chapitre précédent, voyons ensemble ce que nous enseignent les documents officiels qui ont été produits par certaines d'entre elles pour éclairer ce point.

Ainsi, dans le lexique officiel de la formation professionnelle et technique du MEES, la typologie des formes de stage que l'on y retrouve est binaire, établie par contraste et en fonction d'une insistance particulière sur la formule ATE, en opposition à laquelle toute autre forme de stage est définie comme étant « traditionnelle ». Voici la définition offerte par ce lexique en ce qui concerne la formule ATE :

---

<sup>68</sup> CAPRES, *Accroître la réussite au moyen des stages ? : synthèse documentaire*, Québec, 2016, p. 5 et suivantes.

<sup>69</sup> CPMT, *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, op. cit., p. 29 et 32.

Dans le cadre de l'alternance travail-études, une partie de la formation se fait en milieu de travail et implique plus d'un stage en cours de formation. Les objectifs, le nombre, le moment et la durée des stages sont alors déterminés conjointement par l'école et l'entreprise. Les stagiaires sont obligatoirement associés aux activités et aux opérations habituelles de l'entreprise. Aussi, ces stages sont généralement plus longs et plus fréquents que les stages traditionnels et ils demandent une plus grande participation des entreprises d'accueil.<sup>70</sup>

Par contraste, voici de quelle façon les stages qui ne relèvent pas de l'ATE se trouvent définis comme étant « traditionnels » :

Les stages traditionnels, généralement de courte durée, sont des compléments à une formation donnée essentiellement en milieu scolaire. Les objectifs et le contenu sont définis par le milieu scolaire et les stagiaires ne sont pas obligatoirement associés aux activités ni aux opérations habituelles de l'entreprise.<sup>71</sup>

Ce que l'on remarque d'abord, c'est que cette typologie binaire insiste sur la fréquence et la durée des stages, toutes deux considérées comme étant plus significatives sous la formule ATE. Ensuite, on insiste sur les responsabilités qui incombent aux établissements, l'ATE relevant d'un effort de concertation entre les établissements d'enseignement et les entreprises privées alors que les stages traditionnels relèveraient avant tout des établissements d'enseignement. Enfin, sous la formule ATE, les stagiaires participeraient aux activités de l'entreprise alors que sous la forme traditionnelle les stagiaires n'y participeraient pas nécessairement.

Or, si l'on pense par exemple aux stages réalisés dans le secteur de la santé et des services sociaux, dont l'encadrement fut étudié au chapitre précédent, les éléments retenus pour l'établissement de cette typologie se révèlent problématiques. En effet, les stages en technique de soins infirmiers, par exemple, totalisent plus de 1000 heures de stages, réparties sur l'ensemble du programme, souvent à chacune des sessions. De même, dans les contrats établis entre les établissements d'enseignement et les établissements de la santé, les premiers demeurent responsables de la formation, mais la gestion et l'organisation des horaires des stages tout comme une partie de la supervision se trouvent réalisées en concertation. Enfin, en ce qui a trait à la participation ou non aux activités réalisées sur le lieu du stage, dans la formule ATE, seuls les stages de niveau collégial relèvent exclusivement d'une mise en œuvre de compétences, alors que certains stages de niveau professionnel impliquent le développement de compétences et impliquent ainsi une formation. Qui plus est, plusieurs des activités réalisées sur les lieux du stage dans le secteur de la santé et des services sociaux ne se limitent pas à de

---

<sup>70</sup> Disponible en ligne à : <http://www3.education.gouv.qc.ca/fpt/FPTparCadres/lexiqueFPT.htm>

<sup>71</sup> *Ibid.*

simples activités de formation, mais correspondent à des formes d'intervention pratiques.

Voyons maintenant la typologie, très similaire, qui est offerte par le *Cadre de référence* produit par le MEES en rapport à la formule ATE. Encore une fois, les stages s'y trouvent définis de manière binaire, en opposant deux formes de séjours possibles en milieu pratique, soit ce qui est désigné comme un stage proprement dit et ce qui relève de l'ATE. Voici de quelle façon se trouve défini un stage :

Le stage est une activité de formation prescrite ou déterminée par le programme d'études et pour laquelle des objets de formation à acquérir en milieu de travail sont préalablement définis au programme d'études et sanctionnés par l'obtention d'unités. La réussite du stage est obligatoire pour l'obtention du diplôme visé. Habituellement réalisé sur une seule période de courte durée et ayant lieu vers la fin de la formation, le stage comporte des finalités d'initiation, d'intégration ou d'intervention. L'élève stagiaire vit généralement un seul stage en milieu de travail<sup>72</sup>.

À des fins illustratives, on y fait référence aux stages dans le milieu de la santé qui se trouvent décrits de la sorte :

Dans le secteur de la santé, les programmes d'études prévoient des stages cliniques qui font partie intégrante du programme d'études. Ces derniers s'apparentent davantage à une formation supervisée en milieu de travail, puisque la responsabilité de l'encadrement en milieu de travail est assumée par le personnel enseignant<sup>73</sup>.

Comme on le voit, on insiste encore une fois sur les caractéristiques générales du stage et les modalités de son organisation, à savoir qu'il est prescrit par le programme et donc obligatoire, qu'il est lié à l'obtention d'unités, qu'il est réalisé sur une seule période de courte durée et que l'encadrement et la supervision relèvent avant tout de l'établissement d'enseignement. On retrouve aussi, dans cette définition, quelques indications quant aux « finalités » poursuivies par le stage : l'initiation, l'intégration ou l'intervention.

Par opposition, la formule ATE se trouve définie de la manière suivante :

L'alternance travail-études se distingue du stage en tant que façon différente d'apprendre. Il consiste en une série de séquences articulées de façon intégrative entre le milieu scolaire et le milieu du travail. Cela permet de développer ou de consolider certaines compétences ou éléments de compétences du programme d'études. Lors des séquences en entreprise, l'encadrement de l'élève participant à une formation en alternance doit être assumé par le personnel de l'entreprise<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> MELS, *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique – cadre de référence*, op. cit., p. 8.

<sup>73</sup> *Ibid.*

<sup>74</sup> *Ibid.*



On remarque ainsi que l'accent est mis sur l'organisation des séquences, entre le milieu de travail et d'études et on insiste sur le fait que lors des séquences en milieu de travail, la supervision est assurée par l'entreprise. Aussi, les finalités du stage portent ou bien sur le « développement » de compétences ou encore sur la « consolidation » de compétences.

Or, n'est-ce pas là également, contrairement à ce que laisse entendre la définition offerte du stage dans ce *Cadre de référence* sur l'ATE, des finalités qui sont également poursuivies par les stages réalisés dans le secteur de la santé et des services sociaux ?

À cet égard, voici de quelle façon est défini un stage dans le cadre de l'entente renouvelée annuellement par le MEES et le MSSS. Plus précisément, cette définition est contenue dans les dispositions du contrat type qui est proposé pour les associations entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé des services sociaux. Le « stage clinique » s'y trouve défini en ces termes :

Période que passe une ou un élève dans un établissement de santé et de services sociaux et durant laquelle elle ou il fait des apprentissages cliniques et reçoit, s'il y a lieu, un enseignement clinique relatif à ces apprentissages en vue d'être en mesure d'exercer sa profession ou d'acquérir une spécialité à l'intérieur de celle-ci<sup>75</sup>.

Il en ressort que le stage, dont la période et la fréquence ne sont pas précisées, vise avant tout la réalisation d'apprentissages et semble donc avoir pour finalité la formation, ce qui semble ainsi confirmer ce qu'en laisse entendre le *Cadre de référence* sur l'ATE. Cela dit, si l'on s'attarde à la définition qui est offerte par la suite de la notion d'« apprentissage clinique », les choses se compliquent :

Situation vécue en milieu de travail qui contribue à la formation des élèves en stage ou en formation pratique. Chaque situation est composée de l'observation ou de l'exécution d'actes professionnels indispensables à l'exercice éventuel de la profession, sous le contrôle du personnel d'encadrement dont la compétence est reconnue. Ce personnel est placé, le cas échéant, sous la juridiction de l'établissement d'enseignement uniquement pour ce qui concerne la dimension pédagogique<sup>76</sup>.

On remarque donc que les apprentissages cliniques peuvent comporter une dimension d'intervention, soit des « actes professionnels » nécessaires à l'« exercice éventuel de la profession ». Or, voilà qui s'apparente grandement à l'idée d'une mise en œuvre de compétence propre à la formule ATE. En ce sens, les frontières entre les stages dits « traditionnels » ou sous la formule ATE tendent à se brouiller, de telle sorte que les distinctions établies semblent tout simplement relever des

---

<sup>75</sup> La circulaire portant sur cette entente, de même que les annexes, sont disponibles en ligne à : <http://msssa4.msss.gouv.qc.ca/fr/document/d26ngest.nsf/1f71b4b2831203278525656b0004f8bf/189c246d0c8bdfdf85258144006cf196?OpenDocument>

<sup>76</sup> *Ibid.*

modalités institutionnelles distinctes qui encadrent leur réalisation, soit l'entente établie entre le MEES et le MSSS ou encore le programme ATE.

### 3.2. Proposition de définition et de typologie

Afin de remédier aux problèmes entourant la définition et la typologie des stages, il nous semble nécessaire de nous en tenir moins à la forme qu'au contenu. Tâchons ainsi de faire abstraction des caractéristiques générales des stages en termes de durées, de fréquences et de modalités d'organisation – obligatoire ou volontaire, crédité ou non, rémunéré ou non – qui sont très variables d'un domaine d'études à l'autre et d'un établissement à l'autre. Par contraste, on observe toutefois une plus grande régularité en ce qui concerne le contenu des stages, soit les activités et les responsabilités qui s'y rattachent en fonction de la finalité qu'ils visent à atteindre. Dans cet ordre d'idées, le contenu des stages nous semble constituer un point de départ plus fiable et un fondement plus solide dans le but d'en établir une typologie. Par ailleurs, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, un tel accent mis sur le contenu des stages constitue également un terreau plus fertile pour exiger par la suite des conditions de base pour la réalisation de stages de types donnés.

Autrement dit, plutôt que de partir des formes très variées et éclatées de stages qui existent déjà en termes de caractéristiques générales et de modalités organisationnelles pour ensuite chercher à les classer tant bien que mal sous un ensemble de types distincts, *la perspective que nous privilégions consiste inversement à partir des caractéristiques distinctes ou communes qu'ils comportent quant à leur contenu, soit en rapport aux finalités qu'ils visent ainsi qu'aux activités et responsabilités qui s'y rattachent.*

L'élément le plus général qui ressort des documents officiels précédemment cités en ce qui concerne les stages renvoie au lien unanime qui est établi entre la formation propre à un programme d'études et la réalisation d'une expérience en milieu pratique. En ce sens, le noyau à partir duquel il nous sera ensuite possible d'établir une typologie peut être énoncé de la manière suivante :

- Le stage est une expérience réalisée en milieu pratique qui est liée à un programme d'études particulier, que cette expérience soit formellement intégrée au programme d'études ou qu'elle soit réalisée de façon complémentaire tout en étant officiellement encadrée par un établissement d'enseignement.

Sur cette base, un ensemble de distinctions peuvent être établies et précisées en fonction du contenu de cette expérience réalisée en milieu pratique, c'est-à-dire en

rapport à la finalité qu'elle vise à atteindre et aux activités concrètes qui seront réalisées au cours du stage. En ce sens, trois formes générales de stages peuvent être distinguées les unes des autres : 1) le stage d'observation ; 2) le stage de formation et ; 3) le stage de travail<sup>77</sup>.

- 1) **Le stage d'observation** : vise à initier et sensibiliser le stagiaire à une nouvelle réalité pratique, que celle-ci se rapporte au futur milieu de travail auquel est lié le programme d'études ou encore qu'elle consiste dans une immersion culturelle ou sociale. Cette forme de stage peut impliquer des apprentissages de nature théorique, des exercices de réflexion ou encore l'exploration d'un milieu donné, mais le rôle joué par le stagiaire est avant tout celui d'un observateur. C'est le cas, par exemple, lors de visites d'usines ou d'établissements publics liées à des programmes techniques qui visent à familiariser les étudiants à l'égard d'un milieu de travail donné ou encore pour les stages internationaux qui prédominent dans les programmes préuniversitaires.
- 2) **Le stage de formation** : vise l'acquisition et la maîtrise de compétences et de savoir-faire liés à un programme d'études donné. Il implique des activités d'apprentissages qui, compte tenu de leur dimension pratique ou des équipements complexes ou sophistiqués qui sont nécessaires, sont réalisées dans le cadre d'un milieu pratique, qu'il s'agisse d'un établissement privé ou public. C'est le cas, par exemple, des stages de « développement de compétences » de la formule ATE en ce qui concerne le niveau professionnel ou encore dans le secteur de la santé et des services sociaux lorsque les étudiants apprennent de façon étroitement supervisée à réaliser des actes cliniques.
- 3) **Le stage de travail** : vise à consolider et mettre en pratique des compétences et savoir-faire préalablement acquis au cours du programme d'études ainsi qu'à favoriser l'intégration au marché du travail. Bien qu'il fasse l'objet d'une supervision et d'un encadrement, ce stage constitue une expérience de travail à part entière dans la mesure où les actes posés par le stagiaire relèvent de l'exercice normal d'un métier donné. C'est le cas des stages de « mise en œuvre de compétences » propres à la formule ATE au niveau professionnel et collégial. C'est le cas également des stages réalisés dans les établissements de la santé et des services sociaux lorsque les

---

<sup>77</sup> Nous nous inspirons ici librement de la typologie établie dans un rapport du CIRST qui, bien que reposant sur un échantillon d'établissements et de programmes d'études restreint, se révèle des plus judicieuse : CIRST, *L'offre de formation collégiale, op. cit.*, p. 36-37.

stagiaires réalisent des interventions cliniques auprès de clientèles données.

Si nous synthétisons maintenant l'ensemble des éléments considérés, soit le noyau et les différents types de stages, nous nous retrouvons alors avec la définition et la typologie suivante :

- Le stage est une expérience réalisée en milieu pratique qui est liée à un programme d'études particulier, que cette expérience soit formellement intégrée au programme d'études ou qu'elle soit réalisée de façon complémentaire tout en étant officiellement encadrée par un établissement d'enseignement. Différents types de stages peuvent être distingués les uns des autres en fonction des finalités respectives qu'ils visent à atteindre et des activités et responsabilités qui s'y rattachent : 1) le stage d'observation vise à initier ou sensibiliser le stagiaire à une nouvelle réalité pratique ; 2) le stage de formation vise l'acquisition de compétences et de savoir-faire dans le cadre d'un milieu pratique ; 3) le stage de travail vise la consolidation des compétences et savoir-faire préalablement acquis ainsi que l'intégration au marché du travail dans le cadre d'une expérience de travail à part entière.

\* \* \*

Pour conclure ce chapitre, mentionnons qu'un ensemble de raisons permettent de justifier cette définition et cette typologie des stages. D'abord, plusieurs stages réalisés dans le cadre de programmes d'études sont déjà structurés dans cette perspective générale, soit sous un ensemble de séquences allant de l'observation, à la formation puis au travail en milieu pratique. C'est le cas, notamment, des stages réalisés dans le cadre de la technique en soins infirmiers au niveau collégial, de même que les stages en enseignement au niveau universitaire<sup>78</sup>.

Ensuite, cette typologie reprend par ailleurs certaines distinctions établies entre les stages traditionnels et la formule ATE dans le *Cadre de référence*, et ce tout en dépassant une contradiction qui lui est inhérente. En effet, dans ce document, les stages traditionnels auraient pour finalité : l'initiation, l'intégration et l'intervention. Par opposition, les stages en ATE viseraient ou bien le développement de compétences ou encore la mise en œuvre de compétences. Or, il semble y avoir ici un certain recoupement entre ce qui relève de l'intégration et de l'intervention et ce qui relève du développement et de la mise en œuvre de compétences. En retenant

---

<sup>78</sup> FEUS, *Recherche sur l'impact socioéconomique et socioacadémique des stages de prise en charge en enseignement au Québec*, op. cit., p. 6.

les trois types de stages proposés, nous évitons de tels recoupements qui brouillent les frontières quant aux formes types que peuvent emprunter les stages.

Enfin, nous privilégions ici le contenu plutôt que la forme, soit les finalités poursuivies par les stages ainsi que les activités et les responsabilités qui s'y rattachent, plutôt que leurs modes d'organisation variés en termes de séquences, de durées, d'encadrement, etc. Pour cause, les régularités observables au niveau du contenu constituent un fondement plus solide afin d'exiger sur cette base certains seuils minimums en ce qui concerne leurs formes, qu'il s'agisse des modalités de leur encadrement ou des conditions de leur réalisation.

Autrement dit, les types de stages retenus sur la base de leurs contenus respectifs fournissent des clés et des repères permettant aussi bien de justifier des variations quant à leur organisation dans des disciplines distinctes, de resserrer les critères pédagogiques et les objectifs à atteindre lors de leur réalisation, mais aussi d'assurer une qualité égale et des conditions de réalisation minimales dans tous les collèges du Québec afin que les stages constituent une expérience enrichissante pour tous.



## CHAPITRE 4

### RECOMMANDATIONS

Les recommandations que nous proposons dans ce chapitre visent à offrir des pistes de solutions aux problèmes vécus par les stagiaires que nous avons identifiés et regroupés dans le premier chapitre sous deux grandes catégories. D'un côté, nous avons identifié un ensemble de problèmes qui portent sur les modalités d'encadrement des stages. De l'autre, nous avons également identifié un ensemble de problèmes liés aux conditions de réalisation des stages. Compte tenu de l'objectif de la présente étude, nous insisterons davantage sur la seconde catégorie de problèmes vécus.

Ces recommandations s'appuient sur l'analyse des modalités institutionnelles à travers lesquelles se trouvent mis en place et encadrés les stages au niveau collégial, comme abordé dans le second chapitre. Qui plus est, elles s'appuient sur la typologie des stages proposée dans le troisième chapitre et développée à partir des finalités que poursuivent différents types de stages ainsi qu'en rapport aux activités et aux responsabilités qui s'y rattachent. Enfin, elles s'appuient également sur les recommandations déjà proposées par un ensemble d'organismes et d'associations étudiantes.

Dans cet ordre d'idées, les pistes de solution proposées ici visent avant tout à permettre une clarification formelle et institutionnelle du statut du stagiaire au niveau collégial, et ce en partant de ce qui existe déjà et de ce qui a déjà été proposé dans la littérature. Il s'agit également de respecter l'autonomie relative des collègues en ce qui concerne l'élaboration des programmes d'études et des stages qui s'y rattachent, mais cela tout en proposant un seuil minimal de principes universels entourant les modalités d'encadrement et les conditions de réalisation des stages.

#### 4.1. Recommandation quant à la définition et la typologie des stages

Comme démontré dans le chapitre précédent, il existe de multiples définitions en ce qui concerne la nature et les formes qu'empruntent les stages, ces variations étant elles-mêmes tributaires de la multiplicité des instances institutionnelles et des organismes qui en font la promotion ou qui assurent de façon indirecte un certain encadrement en rapport à leur réalisation. Or, comme il fut remarqué dans un avis produit par le Comité consultatif jeunesse (CCJ) de la CPMT, cette multiplicité des définitions et des typologies qui semblent élaborées ponctuellement, à la pièce, en fonction des objectifs restreints qui sont poursuivis par chacun de ces acteurs,

entraîne une certaine confusion tant pour les étudiants que pour les intervenants qui en assurent l'encadrement, en particulier au niveau des entreprises qui accueillent les stagiaires<sup>79</sup>.

En ce sens, tel que recommandé dans cet avis du CCJ, l'adoption d'une définition et d'une typologie communes et partagées permettrait de remédier à de nombreux problèmes de confusion. Pour que les étudiants puissent avoir accès à une qualité de stages et à des conditions équitables dans l'ensemble des collèges, il est en effet essentiel que l'ensemble du réseau collégial ainsi que les instances et les acteurs concernés se dotent d'une définition et d'une typologie communes et partagées. Celles-ci deviendraient alors *la* référence en la matière, à partir de laquelle une multitude de programmes pourraient ensuite être élaborés, mais en respectant pour ce faire certains critères de base en ce qui concerne les modalités d'encadrement et les conditions de réalisation des différents types de stages. Mais alors, pourquoi ne pas pousser plus loin la recommandation du CCJ et accompagner celle-ci d'une proposition formelle de définition et de typologie ?

Pour les raisons indiquées dans le chapitre précédent, la définition et la typologie que nous proposons s'appuient sur les finalités que poursuivent les stages ainsi que sur les activités et responsabilités qui s'y rattachent, en insistant sur les régularités observables au niveau du contenu des stages plutôt que sur le foisonnement de formes qu'ils empruntent actuellement. Comme nous le verrons dans les sections suivantes, sur la base des types de stages définis en fonction de leurs contenus, il devient ensuite possible d'exiger des seuils minimums en ce qui concerne les modalités de leur encadrement que les conditions de leur réalisation.

---

<sup>79</sup> CCJ, *Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes : avis*, 2016, p. 17, en ligne à : <http://ccjeunes.org/actualites/avis-les-stages-en-milieu-de-travail-destines-aux-jeunes/>.



## **Recommandation 1**

Que le ministre et les instances institutionnelles concernées se dotent d'une définition et d'une typologie communes et partagées en ce qui concerne les stages. Celles-ci pourraient être formulées de la manière suivante :

*Le stage est une expérience réalisée en milieu pratique qui est liée à un programme d'études particulier, que cette expérience soit formellement intégrée au programme d'études ou qu'elle soit réalisée de façon complémentaire tout en étant officiellement encadrée par un établissement d'enseignement. Différents types de stages peuvent être distingués les uns des autres en fonction des finalités respectives qu'ils visent à atteindre et des activités et responsabilités qui s'y rattachent : 1) le stage d'observation vise à initier ou sensibiliser le stagiaire à une nouvelle réalité pratique ; 2) le stage de formation vise l'acquisition de compétences et de savoir-faire dans le cadre d'un milieu pratique ; 3) le stage de travail vise la consolidation des compétences et savoir-faire préalablement acquis ainsi que l'intégration au marché de l'emploi dans le cadre d'une expérience de travail à part entière.*

L'adoption d'une telle définition et typologie communes et partagées par l'ensemble du réseau collégial, les instances et les acteurs concernés, en constituant désormais *la* référence en matière de stage, permettrait de remédier aux problèmes de confusion entourant le déroulement des stages. Comme nous le verrons dans la section 4.3., la typologie proposée constituera également la base à partir de laquelle des conditions minimales seront exigées quant à la réalisation de types de stages donnés.

### **4.2. Recommandations quant aux modalités d'encadrement des stages**

Dans le premier chapitre, nous avons fait état d'un ensemble de lacunes quant à l'encadrement des stages qui entraînent des problèmes importants pour plusieurs étudiants. À partir de l'enquête réalisée par le RQoDE, nous avons montré que plusieurs stages (22,4 %) n'étaient pas encadrés par un contrat formel permettant de clarifier, d'une part, la nature des activités, des responsabilités et l'importance de la charge de travail du stagiaire et, d'autre part, les responsabilités respectives des acteurs impliqués dans la réalisation du stage, soit le personnel d'encadrement de l'établissement d'enseignement et le personnel de supervision en milieu pratique. Ainsi, plusieurs stagiaires jugent que l'encadrement et/ou la supervision de leur

stage étaient déficients, de telle sorte que certains se sentaient accessoires ou affectés à des tâches en dessous de leurs compétences ou encore, à l'inverse, surchargés de travail et dépassés par les responsabilités qui leur étaient attribuées.

À cet égard, le problème porte, premièrement, sur la nécessité d'une clarification systématique des modalités d'encadrement des stages, c'est-à-dire d'une mise par écrit formelle, par l'entremise de guides d'information et de contrats, des tâches, des responsabilités et de la charge de travail attendues de l'étudiant, d'une part, ainsi que du rôle et des responsabilités attendus du personnel d'encadrement et de supervision, de l'autre. Deuxièmement, le problème porte également sur la formation adéquate du personnel affecté à la supervision des stages. Plusieurs mesures ont déjà été mises en place par différentes instances afin de s'assurer que ce personnel soit doté d'une formation adéquate. Il s'agit avant tout de poursuivre et d'accroître les initiatives en la matière.

En ce qui concerne le premier point, deux remarques s'imposent. D'abord, la production de guides d'information ou de contrats agissant comme repères formels permettant de clarifier les modalités organisationnelles à l'intérieur desquelles sont réalisés les stages constituent des exigences qui sont mises de l'avant de façon récurrente par de nombreux organismes et associations étudiantes<sup>80</sup>. Ensuite, en vue d'encourager l'adoption de la formule ATE, le MEES a déjà consacré des efforts notables en ce qui concerne la production de documents visant à encadrer les stages réalisés sous cette forme. Au *Cadre de référence* du programme ATE que nous avons étudié dans le second chapitre et qui revêt un caractère contraignant s'ajoutent également des documents non contraignants, soit un *Guide organisationnel* et un *Guide pédagogique*, qui s'intéressent aux modalités d'encadrement et de supervision des stages tout en proposant un modèle type pour les ententes entre les établissements d'enseignement et les entreprises privées<sup>81</sup>. Il s'agit là d'efforts tout à fait louables qui, tout en respectant l'autonomie des collèges en ce qui concerne la mise en place de programmes d'études sous la formule ATE, visent néanmoins à établir certains seuils minimaux et certaines orientations générales quant aux bonnes pratiques en la matière. En ce sens, l'exigence d'une clarification systématique et formelle quant à l'encadrement des stages, au moyen de guides d'information et de contrats, ne vise qu'à élargir une telle approche au-delà de la formule ATE.

---

<sup>80</sup> *Ibid* ; FAECUM, *Avis sur l'encadrement des stages crédités de premier cycle*, 2015, p. 23, en ligne à : <http://www.faecum.qc.ca/ressources/avis-memoires-recherches-et-positions-1/l-encadrement-des-stages-credites-de-premier-cycle> ; FECQ, *De saines conditions de stages : une nécessité pour une société qui mise sur son avenir*, 2014, p. 23, en ligne à : [http://www.fecq.org/wp-content/uploads/2014/11/De-saines-conditions-de-stages\\_78e\\_Co\\_Novembre\\_Sept-iles\\_Adopte.pdf](http://www.fecq.org/wp-content/uploads/2014/11/De-saines-conditions-de-stages_78e_Co_Novembre_Sept-iles_Adopte.pdf).

<sup>81</sup> Voir le site Internet Inforoute FPT : <http://ate.inforoutefpt.org/scolaires/publications/>

Dans cet ordre d'idées, une piste de solution en ce qui concerne les modalités d'encadrement des stages au niveau collégial consisterait à élargir les dispositions du *Règlement sur le régime d'études collégiales* qui relève de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*. En effet, comme abordé dans le second chapitre, ce règlement établit les responsabilités respectives du MEEES et des collèges en ce qui concerne l'élaboration des programmes d'études. D'un côté, le MEEES est responsable des objectifs et standards que doivent comporter les programmes d'études, ce qui se traduit par la production de devis ministériels qui contiennent l'ensemble des compétences devant être acquises et maîtrisées par les étudiants au cours de leur programme d'études. De l'autre, les collèges sont quant à eux responsables des activités d'apprentissages, qu'ils structurent et organisent sous un ensemble de cours, en s'inspirant des devis ministériels afin d'élaborer les différents plans-cadres des cours d'un programme donné, ensuite personnalisés par les professeurs eux-mêmes<sup>82</sup>.

Or, ce règlement enjoint par ailleurs les collèges à distribuer, au début des sessions, des plans détaillés pour chacun des cours qui précisent les objectifs, le contenu, la stratégie pédagogique, les modalités de participation et d'évaluation, etc. En ce sens, il est possible de s'appuyer sur les dispositions de ce règlement pour qu'une modification à ce règlement ou la mise en place d'un règlement équivalent portant sur les stages enjoigne les collèges à respecter des exigences comparables en ce qui concerne les activités d'apprentissages qui sont réalisées ou consolidées au moyen de stages :

- D'un côté, il s'agit d'exiger que les collèges produisent de façon systématique des guides d'information qui contiendraient en détail les mécanismes d'affichage et d'attribution des stages, la durée, le nombre d'heures et la charge de travail, leur finalité ainsi que la nature des activités et des responsabilités qui s'y rattachent, l'encadrement fourni par les établissements concernés, les responsabilités respectives du personnel d'encadrement et de supervision, etc.
- D'un autre côté, il s'agit d'exiger que les collèges établissent de façon systématique des contrats formels avec les établissements privés ou publics où se trouvent réalisés les stages en ce qui concerne la durée, le nombre d'heures et la charge de travail, la nature des activités et des responsabilités qui s'y rattachent, l'encadrement fourni par les établissements concernés, les responsabilités respectives du personnel d'encadrement et de supervision, etc.

---

<sup>82</sup> QUÉBEC, *Règlement sur le régime des études collégiales*, op. cit., p. 8.

Il s'agit là de pratiques qui sont déjà mises en œuvre dans nombre d'établissements d'enseignement, mais qui revêtiraient désormais un caractère systématique. Il ne s'agit donc pas de compromettre l'autonomie des collèges en ce qui concerne l'élaboration et l'offre de stages sous des formes multiples, tout aussi intéressantes les unes que les autres, mais tout simplement de s'assurer que des conditions minimales soient respectées quant au caractère explicite des modalités d'encadrement des stages afin de s'assurer de leur bon déroulement.

### **Recommandation 2 :**

Qu'un ajout au *Règlement sur le régime des études collégiales* ou l'élaboration d'un règlement équivalent en ce qui concerne les stages exige que les établissements d'enseignement collégial produisent des guides d'information et établissent des contrats formels pour tous les stages offerts dans le cadre de programmes d'études.

En ce qui concerne le second point, à savoir la formation adéquate du personnel affecté à la supervision des stages en milieu pratique, plusieurs initiatives sont déjà mises de l'avant. Le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la CPMT qui a été mis sur pied en parallèle au programme ATE vise à offrir un soutien financier aux entreprises qui accueillent des stagiaires, notamment pour la formation du personnel affecté à la supervision<sup>83</sup>. De même, dans le secteur de la santé et des services sociaux, compte tenu de l'augmentation des cohortes d'étudiants et du personnel souvent surchargé de ce milieu de travail, tout un effort est déployé afin d'assurer l'accueil et l'accompagnement le plus adéquat possible des stagiaires qui assureront éventuellement la relève. C'est le cas notamment du Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions du Centre de santé et de services sociaux de Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent qui a récemment produit, en 2014, un document qui vise à optimiser la supervision des stagiaires et la formation du personnel affecté à cette tâche<sup>84</sup>. Il s'agit donc tout simplement d'insister sur la poursuite de ces initiatives qui visent à optimiser la formation du personnel affecté à la supervision des stages et à son rôle d'accompagnement indispensable.

---

<sup>83</sup> CPMT, *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, op. cit., p. 29.

<sup>84</sup> INTERACTIONS, *Incitatifs et obstacles à la supervision de stages dans les établissements de santé et de services sociaux de la région de Montréal : une responsabilité partagée*, centre de recherche et de partage des savoirs affilié au CISSS de Bordeaux-Cartierville-Saint-Laurent, 2014.

### **Recommandation 3 :**

Que le ministre et les instances institutionnelles concernées poursuivent leurs initiatives afin d'offrir, pour l'ensemble des programmes d'études impliquant des stages, une formation adéquate du personnel affecté à la supervision des stages et que soient bonifiées les ressources financières mises à la disposition des établissements privés et publics qui accueillent les stagiaires afin d'optimiser la formation du personnel et son rôle de supervision.

Ces deux mesures permettraient ainsi de remédier à l'essentiel des problèmes entourant les modalités d'encadrement des stages. Par le biais des guides d'informations, les étudiants pourraient ainsi savoir clairement et à l'avance ce qui est attendu d'eux lors de la réalisation de stages donnés, ainsi que les modalités de leur déroulement. Par l'établissement systématique de contrats formels, la charge de travail, les activités et responsabilités attendues des stagiaires, de même que les responsabilités respectives du personnel d'encadrement et de supervision seraient clairement décrites, remédiant ainsi à de nombreux problèmes de confusion. Enfin, la formation adéquate du personnel de supervision ainsi qu'un financement ajusté en conséquence permettrait à chacun des stagiaires de tirer le meilleur parti de leur expérience en milieu pratique.

#### **4.3. Recommandations quant aux conditions de réalisation des stages**

Dans le premier chapitre, nous avons fait état des problèmes liés aux conditions de réalisation des stages, en particulier en ce qui concerne les stages intensifs et de longue durée. Celles-ci touchent à la surcharge de travail qui en découle pour certains étudiants et qui compromet l'équilibre entre la réalisation du stage, les études elles-mêmes, le maintien d'un emploi de subsistance et la vie personnelle. Cette surcharge de travail tend alors à compromettre les études de certains étudiants qui ne peuvent se dispenser d'un emploi ou encore à compromettre leur situation financière souvent déjà précaire.

Qui plus est, nous avons vu dans le second chapitre que les dispositions de la LNT et celles de la LATMP ne permettent pas de couvrir et de protéger de façon adéquate l'ensemble des stagiaires. En ce sens, nous avons relevé un certain paradoxe en ce qui concerne les protections offertes aux stagiaires.

D'un côté, en ce qui concerne la LNT, les stages réalisés sous la formule ATE au niveau collégial sont rémunérés et non crédités alors que les stages pris en charge par l'entente entre le MEES et le MSSS sont crédités et non rémunérés, de telle sorte que les premiers bénéficient de la protection de la LNT et non les seconds. Or, ce clivage entre la protection dont bénéficient certains stagiaires et non les autres ne tient aucunement compte de la nature des activités réalisées lors des stages, si bien qu'il apparaît tout à fait arbitraire.

D'un autre côté, et de manière inverse, en ce qui concerne la LATMP, c'est plutôt la nature des activités réalisées au cours du stage qui se révèle déterminante. Pour bénéficier de la protection de cette loi, les stagiaires doivent effectuer pour un établissement des tâches comparables à l'exercice d'un travail réel.

Sur la base de la typologie des stages proposée dans la première recommandation, une façon judicieuse de déterminer les conditions minimales et universelles liées à la réalisation de stages donnés consiste à départager 1) les stages d'observation et les stages de formation et ; 2) les stages de travail. La suite de notre argumentaire et des recommandations proposées repose sur cette distinction.

#### 4.3.1. Les stages d'observation et de formation

Nous sommes d'avis que les stages d'observation et de formation, compte tenu des finalités de familiarisation et d'apprentissage qu'ils visent, doivent être pleinement intégrés aux programmes d'études et, en ce sens, systématiquement crédités, mais non pas rémunérés. Cela dit, afin d'éviter une surcharge possible de travail, le nombre d'heures maximum impliqué par la réalisation de ces types de stages devrait être clairement déterminé sous la forme de ratios en rapport aux crédits auxquels ils donnent droit.

#### **Recommandation 4 :**

Qu'un ajout au *Règlement sur le régime des études collégiales* ou l'élaboration d'un règlement équivalent exige que tous les stages d'observation et de formation soient crédités et que soit établi un ratio de nombre d'heures maximum par crédit alloué pour ces stages.

En nous assurant par cette mesure que les stages d'observation et de formation soient systématiquement crédités en fonction de ratios déterminés, on éviterait ainsi la possibilité d'une surcharge de travail pour les stagiaires.

Enfin, comme ces deux types de stages n'impliquent pas l'accomplissement de tâches comparables à l'exercice réel d'un métier, ceux-ci ne font pas l'objet d'une protection de la part de la LATMP. En ce sens, il faudrait que les collègues s'assurent que les étudiants qui réalisent ces types de stages soient systématiquement couverts par une assurance en cas d'accidents ou de maladies et qu'ils en soient clairement informés.

#### **Recommandation 5 :**

Que les collègues se dotent d'assurances, mutualisées par la Fédération des cégeps à l'échelle du Québec, permettant de couvrir systématiquement les étudiants qui réalisent des stages d'observation ou de formation en cas d'accidents ou de maladies et que les stagiaires soient dûment informés de la protection dont ils bénéficient.

À ce sujet, rappelons que le sondage réalisé dans le cadre de l'étude produite par le RQuODE, étudiée au premier chapitre, révélait que seulement 35,7 % des anciens stagiaires affirmaient qu'ils étaient couverts en cas de maladie ou d'accident, alors que 33,6 % affirmaient d'emblée ne pas l'être et 30,6 % ignoraient s'ils l'étaient ou non<sup>85</sup>. À cet égard, il est possible que plusieurs anciens stagiaires qui répondirent par la négative fussent en fait protégés par une assurance, sans toutefois en être informés. Puisque les étudiants réalisant un stage de travail sont déjà protégés par les dispositions de la LATMP, cette mesure permettrait de remédier aux lacunes entourant les stages d'observation et de formation afin que l'ensemble des stagiaires bénéficie d'une protection lors de la réalisation de stages en milieu pratique.

#### **4.3.2. Les stages de travail**

En ce qui concerne les stages de travail, compte tenu de leur finalité ainsi que de la nature des activités et des responsabilités qui s'y rattachent, ceux-ci peuvent être crédités ou non dans le cadre de programmes d'études donnés, mais ils doivent à tout le moins être rémunérés et protégés par les dispositions de la LNT. À l'image de la LATMP qui s'applique déjà à tous les stages dont le contenu est comparable à l'exercice d'un travail réel, les dispositions de la LNT doivent être élargies de la même manière pour s'appliquer aux étudiants qui réalisent des stages de travail

---

<sup>85</sup> RQuODE, *op. cit.*, p. 11.

afin que ceux-ci puissent pleinement bénéficier de l'ensemble des protections offertes par cette loi, et ce au même titre que l'ensemble des travailleurs du Québec.

### **Recommandation 6 :**

Que les stages de travail, qu'ils soient crédités ou non, soient pleinement couverts par les dispositions de la LNT, incluant une rémunération minimale au salaire minimum. Par conséquent, que la LNT soit modifiée à l'image de la LATMP afin que tous les stagiaires dont les tâches sont comparables à l'exercice d'un travail réel soient protégés.

Une telle revendication nous semble justifiable pour plusieurs raisons. Premièrement, comme il ressort des résultats de l'étude du RQUoDE rapportés dans le premier chapitre, il s'agit d'une condition qui fut réclamée par plusieurs anciens stagiaires qui ont participé aux groupes de discussion. En effet, plusieurs ont dénoncé le caractère inéquitable et arbitraire du clivage entre les stages rémunérés et non rémunérés, en particulier lorsqu'il s'agit de stages intensifs et de longue durée. De façon plus générale, il s'agit à leurs yeux d'une question de reconnaissance. Dans la mesure où ces stages impliquent l'accomplissement de tâches comparables à celles qui sont réalisées par les employés réguliers, les stagiaires devraient à leurs yeux bénéficier d'un traitement équivalent aux premiers<sup>86</sup>.

Deuxièmement, cette recommandation s'inscrit dans le prolongement des dispositions inhérentes au programme ATE qui est promu par le gouvernement. En effet, les stages de mise en œuvre de compétences qui sont propres au niveau collégial impliquent la réalisation de tâches qui s'apparentent à l'exercice d'un travail à part entière, constituant ainsi, d'après la typologie proposée précédemment, des stages de travail. Aussi, selon les dispositions de ce programme et d'après l'interprétation qu'offre le gouvernement de la LNT, puisque ces stages s'ajoutent aux programmes d'études, ceux-ci ne sont pas crédités, mais sont toutefois couverts par l'ensemble des dispositions de la LNT et impliquent notamment une rémunération au moins équivalente au salaire minimum<sup>87</sup>. Or, le critère départageant les stages couverts ou non par la LNT repose sur le fait qu'il sont ou non intégrés et crédités dans le cadre d'un programme d'études, ce qui apparaît tout à fait arbitraire. En ce sens, la revendication d'une protection pleine et entière de la LNT vise tout simplement à élargir les dispositions du programme ATE

---

<sup>86</sup> *Ibid.*, p. 37.

<sup>87</sup> MELs, *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique – cadre de référence*, op. cit., p. 17.



à l'ensemble des stages de travail, peu importe qu'ils soient crédités ou non. Il s'agit ainsi d'en faire un principe universel et une condition minimale pour la réalisation de tout stage de travail.

Troisièmement, cette recommandation s'inscrit également dans le prolongement d'une récente décision du ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Sébastien Proulx. Bien que plusieurs détails restent à clarifier quant aux modalités précises de son application – sous forme d'allocation, de bourse ou comme salaire –, le ministre s'est montré favorable à la mise en place d'une rémunération pour les étudiants de programmes universitaires en enseignement lorsque ceux-ci réalisent leur stage final. Un montant de 15 M \$ est d'ailleurs prévu à cette fin. Or, les arguments soutenus par les associations étudiantes, ensuite jugés « légitimes » par le ministre<sup>88</sup>, consistaient à démontrer que les exigences liées au stage final sont comparables aux tâches qui incombent normalement à un professeur salarié<sup>89</sup>. Dans cet ordre d'idées, tout stage de travail réalisé au niveau collégial, dans la mesure où il implique la réalisation de tâches qui sont comparables à l'exercice normal d'un travail, devrait également être rémunéré.

À ce propos, il faut toutefois insister sur l'ensemble des protections offertes par la LNT, au-delà de la simple rémunération salariale. En effet, comme le remarque l'organisme Force jeunesse dont la mission porte sur la défense des conditions de travail des jeunes et sur l'équité intergénérationnelle en rapport au travail, la situation dans laquelle se retrouve un étudiant dans le cadre d'un stage de travail est équivalente à celle d'un employé, c'est-à-dire qu'il se retrouve dans une position de « subordination »<sup>90</sup>. Dans cet ordre d'idées, une rémunération sous la forme d'une allocation ou d'une bourse permet certes de remédier à la précarité financière. Cela dit, cette solution ne permet pas aux stagiaires de se prévaloir de l'ensemble des dispositions de la LNT. Or, celles-ci sont essentielles afin d'assurer des conditions de travail minimales et de protéger toute personne qui se retrouve dans une situation de subordination contre des abus potentiels, et ce au même titre que l'ensemble des travailleurs du Québec.

Quatrièmement, cette revendication permet également de remédier à la disparité tendancielle qui est observable entre les stages de travail réalisés au sein d'établissements privés et ceux qui sont réalisés au sein d'établissements publics

---

<sup>88</sup> Patricia CLOUTIER, « Stage final payé pour les futurs enseignants », *loc. cit.*

<sup>89</sup> ADEESE, *Enjeux et perspectives sur la rémunération des stages*, *op. cit.* ; FEUQ, *La rémunération des stages en éducation*, *op. cit.* ; FEUS, *Recherche sur l'impact socioéconomique et socioacadémique des stages de prise en charge en enseignement au Québec*, *op. cit.* ; UEQ, *La compensation financière des stages obligatoires*, *op. cit.*

<sup>89</sup> CADEUL, *Avis sur la condition des stagiaires en éducation*, *op. cit.*

<sup>90</sup> FORCE JEUNESSE, *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières et audiences publiques sur le projet de loi n°176*, 2018, p. 17.

dans le secteur de la santé et des services sociaux. Dans ce dernier secteur, il faudra toutefois porter une attention particulière en ce qui concerne la distinction entre les stages de formation et les stages de travail pour s'assurer que les seconds soient pleinement couverts par les dispositions de la LNT et rémunérés. De plus, cette recommandation implique une révision de l'entente qui est renouvelée annuellement entre le MEES et le MSSS ainsi que les contrats établis entre les établissements d'enseignement et ceux de la santé et des services sociaux afin que les stages soient désormais obligatoirement rémunérés.

Comme nous l'avons vu au second chapitre, cette entente prévoit déjà des frais qui sont réclamés par les établissements de la santé et des services sociaux aux établissements d'enseignement pour l'utilisation de l'espace et du matériel ou encore pour le personnel mis à la disposition des stagiaires lorsque nécessaire. En ce sens, cette entente pourrait également prévoir des montants affectés aux salaires des étudiants qui réalisent des stages de travail, ensuite réclamés par les établissements de la santé et des services sociaux aux établissements d'enseignement. Cela dit, les enveloppes de financement octroyées aux établissements d'enseignement devront être bonifiées afin d'absorber ces frais qui peuvent être importants. De même, un autre dispositif comparable devrait être mis en place en ce qui concerne les étudiants qui réalisent un stage de travail au sein d'organismes à but non lucratif.

### **Recommandation 7 :**

Que l'entente entre le MEES et le MSSS portant sur les stages étudiants soit revue afin d'assurer une rémunération salariale obligatoire pour les étudiants qui réalisent un stage de travail, et que le financement des établissements d'enseignement soit revu et bonifié afin d'absorber ces frais additionnels. De même, qu'un dispositif comparable soit mis en place afin d'absorber les frais liés aux salaires des étudiants qui réalisent des stages dans des organismes à but non lucratif.

Les deux mesures présentées dans cette section permettraient de remédier à la disparité des conditions dans lesquelles se trouvent réalisés des stages de travail dont la nature des activités et des responsabilités qui s'y rattachent sont pourtant équivalentes, certains étant rémunérés et bénéficiant de la protection de l'ensemble des dispositions de la LNT alors que d'autres non. Or, cette disparité résulte à l'heure actuelle d'un critère arbitraire, et qui consiste simplement à savoir si le stage s'ajoute ou non à la formation offerte par le programme et s'il est crédité ou non. Ces mesures permettraient non seulement de remédier à cette disparité

arbitraire ainsi qu'au clivage quant aux conditions de réalisation des stages entre le milieu privé et le milieu public, elles permettraient également de nous assurer que l'ensemble des étudiants qui réalisent des stages de travail, dans la mesure où ils se retrouvent dans une position de subordination, bénéficient de la protection de la LNT contre tout abus potentiel, et ce, au même titre que tout travailleur du Québec.

#### 4.4. Les scénarios de mise en œuvre et le cas de la France

##### 4.4.1. Premier scénario

La mise en place de ces recommandations touche évidemment un ensemble d'institutions et d'acteurs distincts : les collèges, le MEES, le MSSS, une modification à la *Loi sur les normes du travail*, etc. En ce sens, la mise en œuvre des recommandations proposées peut être réalisée à la pièce, en ciblant à chaque fois les institutions et les acteurs concernés pour chacune d'entre elles. Toutefois, cela aurait pour conséquence d'interpeler un ensemble d'interlocuteurs distincts, de telle sorte que chacun d'entre eux pourrait se renvoyer la balle ou faire la sourde oreille en affirmant que ces recommandations, dans leur ensemble, dépassent leurs compétences respectives. Bien que cette avenue soit néanmoins envisageable et réalisable, en interpellant et ciblant avant tout le gouvernement lui-même, elle pourrait toutefois compromettre la mise en place de l'ensemble des recommandations proposées, et qui pourraient dès lors être édulcorées.

##### 4.4.2. Second scénario

Dans cette perspective, un second scénario pourrait s'inspirer du cas de la France, en cherchant à mettre en place les recommandations proposées en bloc, c'est-à-dire par le biais de règles générales encadrant les stages et qui seraient ajoutées au *Règlement sur le régime des études collégiales* ou encore qui ferait l'objet d'un nouveau règlement, ce dernier pouvant par ailleurs être étendu à l'ensemble des niveaux d'études : professionnel, collégial et universitaire.

En France, les stages sont encadrés par le *Code de l'éducation* qui, de puis 1991, rassemble les règles relatives à l'éducation pour l'ensemble des niveaux d'études. En ce sens, les règles qui encadrent les stages sont donc applicables à tous les niveaux d'études, alors qu'au Québec l'encadrement des différents niveaux d'études relève de lois et de règlements différents.

Le *Code de l'éducation* de la France prévoit un ensemble de normes et de principes généraux quant aux modalités d'encadrement et aux conditions de réalisation des stages.

Premièrement, celui-ci définit clairement ce en quoi consiste un stage :

Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Comme on le voit, cette définition recoupe et s'étend à deux types de stages que nous avons préféré distinguer, soit les stages de formation et les stages de travail.

Deuxièmement, ce code prévoit un ensemble de dispositions quant aux modalités d'encadrement du stage. Il définit ainsi les responsabilités de l'établissement d'enseignement : l'aide qui doit être fournie à l'étudiant dans le but de dénicher un lieu de stage, la désignation d'un « enseignant référent » chargé d'accompagner le stagiaire tout au long du stage et de façon régulière, l'obligation d'établir une « convention de stage » qui lie l'établissement d'enseignement, l'établissement d'accueil et le stagiaire, etc. Par ailleurs, la convention de stage qui est obligatoire et pour laquelle un modèle type est proposé doit comporter un ensemble d'éléments : la durée du stage (plafonnée à un total de six mois par année académique) ainsi que la date de début et de fin, le nombre d'heures réalisées et la plage horaire de travail, les objectifs du stage et les compétences à développer et acquérir, la mission et les activités confiées à l'étudiants, les noms et responsabilités de l'enseignant référent et du tuteur, le format de l'évaluation et l'exigence d'une attestation de stage devant être fournie par l'établissement d'accueil, les modalités d'encadrement des absences, le montant de la gratification (rémunération), les avantages dont bénéficient l'étudiant en termes de transport et de restauration, etc.

Troisièmement, ce code prévoit également un ensemble de dispositions en ce qui concerne les conditions de réalisation des stages. Bien que les stages ne soient pas couverts par les dispositions du *Code du travail* en France, notamment par le respect du salaire minimum, le *Code de l'éducation* prévoit néanmoins une forme de rémunération minimale et fait également référence à un ensemble d'articles du *Code du travail* qui s'appliquent aux stagiaires. Ainsi, pour les stages de plus de deux mois, les stagiaires bénéficient d'une rémunération minimale sous la forme d'une gratification. Cette gratification, relativement limitée, correspond actuellement à 5,70 \$ canadien de l'heure (3,75 €), celle-ci étant établie à 15 % de plafond horaire de la sécurité sociale qui est ajusté d'une année à l'autre. Les établissements

d'accueil doivent respecter ce minimum, mais peuvent également offrir une gratification au-delà de ce seuil minimal ou encore pour les stages d'une durée inférieure à deux mois. Ensuite, les références au *Code du travail* qui sont incluses à même le *Code de l'éducation* permettent aux stagiaires de bénéficier de droits et d'avantages comparables aux salariés. Ainsi, il est stipulé que les stagiaires sont protégés par les articles du *Code du travail* portant sur le harcèlement, ainsi que pour les congés en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption. Qui plus est, les règles prévues pour les salariés dans l'établissement d'accueil en ce qui concerne les périodes quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail ainsi que les périodes définies de repos doivent s'appliquer de façon équivalente aux stagiaires. De même, les stagiaires doivent bénéficier des mêmes avantages qui sont offerts aux salariés en ce qui concerne le remboursement des frais de transport, l'offre de services de cantine ou de restauration ainsi que l'accès à des activités sociales et culturelles. Enfin, tous les stagiaires sont protégés en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles, le montant des cotisations et l'établissement qui est responsable du stagiaire, entre l'établissement d'enseignement et d'accueil, étant déterminés en fonction du montant de la gratification<sup>91</sup>.

En somme, l'exemple du cas français nous montre non seulement que les recommandations proposées dans les sections précédentes sont tout à fait réalistes, mais également que celles-ci pourraient être exigées en bloc, à travers l'adoption de règles et principes généraux entourant les stages qui seraient ajoutés au *Règlement sur le régime des études collégiales* ou encore qui feraient l'objet d'un nouveau règlement.

---

<sup>91</sup> Les informations contenues dans cette section proviennent des sources suivantes : le chapitre portant sur les stages du *Code de l'éducation*, en ligne à : [https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=40E7627A614C67A524CF326801477C41.tplgfr31s\\_2?idSectionTA=LEGISCTA000029233447&cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20180919](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=40E7627A614C67A524CF326801477C41.tplgfr31s_2?idSectionTA=LEGISCTA000029233447&cidTexte=LEGITEXT000006071191&dateTexte=20180919) ; le site Internet officiel de l'administration française portant sur les services publics, en ligne à : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32131> ; l'exemple type d'une convention de stage tel qu'établit par *L'arrêté du 29 décembre 2014 relatif à aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur*, en ligne à : <https://droit-finances.commentcamarche.com/download/telecharger-320-convention-de-stage-type-vierge-a-imprimer>.



## CONCLUSION

Les établissements d'enseignement de niveau collégial offrent à leurs étudiants une riche variété de stages afin de permettre à ceux-ci de se familiariser avec leur futur milieu de travail, de développer de nouveaux savoir-faire en milieu pratique ou encore d'acquérir une première expérience de travail qui facilite leur intégration sur le marché de l'emploi. Si, de l'avis du personnel d'encadrement et de supervision des stages ainsi que des stagiaires eux-mêmes, il s'agit là d'expériences fondamentales qui participent pleinement à leur formation, il n'en demeure pas moins que plusieurs difficultés peuvent être rencontrées par ces derniers.

D'un côté, ces difficultés touchent aux modalités d'encadrement des stages dont la charge de travail, les activités et les responsabilités attendues de la part des étudiants, de même que les responsabilités respectives des différents intervenants qui assurent l'encadrement et la supervision des stages ne sont pas toujours clairement définies. De l'autre, ces difficultés touchent également aux conditions de réalisation des stages qui varient d'un programme à l'autre, de telle sorte que la situation financière parfois déjà précaire de certains étudiants tend à s'exacerber.

Or, la plupart de ces difficultés sont tributaires du foisonnement de formes et de conditions disparates sous lesquelles se déclinent les stages qui sont offerts aux étudiants. Pour cause, en plus des collèges eux-mêmes qui sont chargés de l'élaboration des programmes d'études et des stages dans le cadre d'un partage de responsabilités avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, s'ajoutent un ensemble d'instances qui ont une incidence indirecte sur les modalités d'encadrement et les conditions de réalisation des stages : les ordres professionnels, les ententes établies entre les établissements d'enseignement et les établissements de la santé et des services sociaux, ainsi que le programme ATE. Qui plus est, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et celles de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* comportent toutes deux des lacunes qui ne permettent pas de protéger pleinement l'ensemble des stagiaires.

L'un des points névralgiques qui a retenu notre attention en ce qui concerne les stages renvoie à l'absence d'une définition et d'une typologie communes et partagées par l'ensemble du réseau collégial ainsi que par les acteurs et les instances concernés. Or, il s'agit là d'une lacune manifeste qui est au cœur du statut souvent ambigu des stagiaires, des confusions qui entourent le déroulement des stages ainsi que des conditions variées et inéquitables auxquelles ils ont droit. C'est pourquoi nous avons insisté dans ce rapport sur la nécessité d'une clarification conceptuelle entourant les stages étudiants, en proposant une définition et une typologie originales fondées non pas sur les formes multiples et variées

qu'empruntent les stages actuellement, mais bien sur les régularités observables en ce qui concerne le contenu des stages, à savoir leurs finalités respectives et les activités et responsabilités qui s'y rattachent.

Cette typologie, établissant une distinction claire entre les stages d'observation, les stages de formation et les stages de travail, constitue par ailleurs un fondement solide et fiable à partir duquel il devient possible d'exiger des conditions minimales et universelles pour la réalisation de types de stages donnés. Les recommandations émises dans ce rapport reposent sur cette base.

Ces recommandations permettraient de remédier aux difficultés rencontrées par les stagiaires en clarifiant d'abord leur statut à travers une définition et une typologie novatrices qui deviendraient une référence commune et partagée en matière de stages. Nos recommandations permettraient également d'optimiser l'encadrement dont bénéficient les stagiaires par la production de guides d'information et par l'établissement de contrats formels pour tous les stages. De même, elles permettraient d'assurer une protection à l'ensemble des stagiaires en ce qui concerne les accidents et les maladies qui peuvent découler de la réalisation de stages en milieu pratique. Enfin, pour les stages de travail, elles assureraient aux stagiaires la pleine protection offerte par la *Loi sur les normes du travail*, incluant l'accès à une rémunération salariale, ce qui permettrait non seulement de les protéger des abus potentiels qui sont liés à la position de subordination dans laquelle ils se retrouvent, mais aussi de remédier aux difficultés financières souvent rencontrées lorsqu'il s'agit de stages intensifs et de longue durée.

Enfin, ces recommandations permettraient de remédier au clivage arbitraire qui est souvent observable quant aux conditions de stage qui sont offertes aux étudiants dans les milieux privés et publics, en offrant à tout un chacun des conditions équitables et universelles ainsi que des stages de qualité à la grandeur du réseau collégial.



## BIBLIOGRAPHIE

ADEES (ASSOCIATION DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS DE LA FACULTÉ DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION DE L'UQAM), *Enjeux et perspectives sur la rémunération des stages*, 2018, en ligne à : <http://www.adeese.org/enjeux-remuneration-stages>.

ASSSM (AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE MONTRÉAL), *Cadre de référence pour la gestion des stages en soins infirmiers – région de Montréal*, 2014, en ligne à : [https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/fichiers/Gestion\\_stages/Cadre\\_reference\\_VF\\_2014.pdf](https://santemontreal.qc.ca/fileadmin/fichiers/Gestion_stages/Cadre_reference_VF_2014.pdf).

CADEUL (CONFÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS D'ÉTUDIANTS ET ÉTUDIANTES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL), *Avis sur la condition des stagiaires en éducation*, 2015, en ligne à : [http://www.cadeul.ulaval.ca/envoi/CAE\\_15\\_01\\_23\\_Avis\\_stages\\_enseignement.pdf](http://www.cadeul.ulaval.ca/envoi/CAE_15_01_23_Avis_stages_enseignement.pdf)

CAPRES (CONSORTIUM D'ANIMATION SUR LA PERSÉVÉRANCE ET LA RÉUSSITE EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR), *Accroître la réussite au moyen des stages ? : synthèse documentaire*, Québec, 2016, en ligne à : <http://www.capres.ca/dossiers/accroitre-la-reussite-au-moyen-des-stages/>.

CHARTIER, Sophie, « Rémunération des stages : une grève étudiante au visage féminin », *Le Devoir*, 13 novembre 2017.

CLOUTIER, Patricia, « Stage final payé pour les futurs enseignants », *Le Soleil*, 27 mars 2018.

CCJ (COMITÉ CONSULTATIF JEUNESSE), *Les stages en milieu de travail destinés aux jeunes : avis*, 2016, en ligne à : <http://ccjeunes.org/actualites/avis-les-stages-en-milieu-de-travail-destines-aux-jeunes/>.

CIRST (CENTRE INTERUNIVERSITAIRE DE RECHERCHE SUR LA SCIENCE ET LA TECHNOLOGIE), *L'offre de formation collégiale : analyse de la planification et de l'évaluation dans deux établissements montréalais*, 2016, en ligne à : <http://www.cirst.uqam.ca/files/sites/83/2016/11/Offre-collegiale-ORMES-1.pdf>.

CNESST (COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL), *Protection des étudiants qui effectuent un stage (stagiaires)*, 2018.

CPMT (COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL), *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre : la formation, c'est un investissement - programme de subvention 2017-18*, 2017, en ligne à : [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/fdrcmo-programmes-subvention\\_2017-2018.pdf&langue=fr](https://www.cpmt.gouv.qc.ca/includes/composants/telecharger.asp?fichier=/publications/pdf/fdrcmo-programmes-subvention_2017-2018.pdf&langue=fr).

CSST (COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL), *Protection des étudiants effectuant un stage (stagiaire)*, 2013, en ligne à : [http://www.csst.qc.ca/lois\\_reglements\\_normes\\_politiques/orientations-directives/Documents/298%20.pdf](http://www.csst.qc.ca/lois_reglements_normes_politiques/orientations-directives/Documents/298%20.pdf).

FAECUM (FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES DU CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL), *Avis sur l'encadrement des stages crédités de premier cycle*, 2015, p. 23, en ligne à :

<http://www.faecum.qc.ca/ressources/avis-memoires-recherches-et-positions-1/l-encadrement-des-stages-credites-de-premier-cycle>

FÉDÉRATION DES CÉGEPS, *Caractéristiques de la population étudiante collégiale : valeurs, besoins, intérêts, occupations, aspirations, choix de carrière*, 2018, en ligne à : <https://educ.info/xmlui/bitstream/handle/11515/35737/gaudreault-et-al-caracteristiques-population-etudiante-collegiale-ecobes-cegep-jonquiere-2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

FECQ (FÉDÉRATION ÉTUDIANTE COLLÉGIALE DU QUÉBEC), *De saines conditions de stages : une nécessité pour une société qui mise sur son avenir*, 2014, p. 23, en ligne à : [http://www.fecq.org/wp-content/uploads/2014/11/De-saines-conditions-de-stages\\_78e\\_Co\\_Novembre\\_Sept-iles\\_Adopte.pdf](http://www.fecq.org/wp-content/uploads/2014/11/De-saines-conditions-de-stages_78e_Co_Novembre_Sept-iles_Adopte.pdf).

FEUQ (FÉDÉRATION ÉTUDIANTE UNIVERSITAIRE DU QUÉBEC), *La rémunération des stages en éducation*, 2007, en ligne à : <http://studentunion.ca/docs/qc/FEUQ/2007/FEUQ%20-%20Avis%20-%20La%20remuneration%20des%20stages%20en%20education%20-%20aout%202007.pdf>.

FEUS (FÉDÉRATION ÉTUDIANTE DE L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE), *Recherche sur l'impact socioéconomique et socioacadémique des stages de prise en charge en enseignement au Québec*, 2016, en ligne à : [http://craies.ca/ressources/FEUS\\_Recherche-CRAIES.pdf](http://craies.ca/ressources/FEUS_Recherche-CRAIES.pdf).

FNEEQ (FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC), *Le modèle dual allemand et l'éducation au Québec*, 2016, en ligne à : [https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/ModeleDualAllemand\\_CVSMMFPLRP\\_18-mai.pdf](https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/ModeleDualAllemand_CVSMMFPLRP_18-mai.pdf).

FORCE JEUNESSE, *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail dans le cadre des consultations particulières et audiences publiques sur le projet de loi n°176*, 2018, en ligne à : [http://www.forcejeunesse.qc.ca/wp-content/uploads/2018/05/Mémoire\\_Force-Jeunesse\\_PL176.pdf](http://www.forcejeunesse.qc.ca/wp-content/uploads/2018/05/Mémoire_Force-Jeunesse_PL176.pdf).

IRÉC (INSTITUT DE RECHERCHE EN ÉCONOMIE CONTEMPORAINE), *La compensation financière des stages obligatoires au collégial : une étude exploratoire*, 2018.

INTERACTIONS, *Inciatifs et obstacles à la supervision de stages dans les établissements de santé et de services sociaux de la région de Montréal : une responsabilité partagée*, centre de recherche et de partage des savoirs affilié au CISSS de Bordeaux-Cartierville–Saint-Laurent, 2014, en ligne à : [https://centreinteractions.ca/fileadmin/csss\\_bcsl/Menu\\_du\\_haut/Publications/Centre\\_de\\_recherche\\_InterActions/Unite\\_d\\_evaluation/rapport\\_supervision\\_stages\\_final.pdf](https://centreinteractions.ca/fileadmin/csss_bcsl/Menu_du_haut/Publications/Centre_de_recherche_InterActions/Unite_d_evaluation/rapport_supervision_stages_final.pdf).

MEES (MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR), *Élaboration des programmes d'études techniques*, Québec, 2002, en ligne à : [https://www.inforoutefpt.org/ministere\\_docs/adminInfo/guideProgramme/cadre\\_general\\_technique\\_FT.pdf](https://www.inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/guideProgramme/cadre_general_technique_FT.pdf).

MELS (MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT), *Alternance travail-études en formation professionnelle et technique – cadre de référence*, 2006, en ligne à : <http://ate.inforoutefpt.org/scolaires/publications/>.

MELS (MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT), *Alternance travail-études en*

formation professionnelle et technique : module d'introduction, 2006, en ligne à : <http://ate.inforoutefpt.org/scolaires/publications/>.

MELS (MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT), *Cadre de gestion de l'offre de formation professionnelle et de l'offre de formation collégiale technique*, 2013, en ligne à : [https://www.inforoutefpt.org/ministere\\_docs/adminInfo/cadregestionFPT.pdf](https://www.inforoutefpt.org/ministere_docs/adminInfo/cadregestionFPT.pdf).

MELS, *Données sur l'évolution de l'alternance travail-études de 2007 à 2016 – collégial*, en ligne à : [http://ate.inforoutefpt.org/images/i\\_uploads/documents/Donnees%20sur%20evolution\\_c ollppl07-16.pdf](http://ate.inforoutefpt.org/images/i_uploads/documents/Donnees%20sur%20evolution_c ollppl07-16.pdf).

S.A., « Des étudiants revendiquent des stages rémunérés », *Radio-Canada*, 20 février 2018, en ligne à : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1084960/greve-etudiants-stages-remunereres-quebec-education-kinesiologie>.

S.A., « Près de 30 000 étudiant.es et stagiaires répondent à l'appel de la Grève internationale des femmes », *Presse-toi à gauche*, 8 mars 2018, en ligne à : <http://www.pressegauche.org/Pres-de-30-000-etudiant-es-et-stagiaires-repondent-a-l-appel-de-la-Greve>.

OCE (OBSERVATOIRE COMPÉTENCES-EMPLOIS), *Alternance travail-études, ce que révèlent les données administratives du programmes*, 2016, en ligne à : <https://oce.uqam.ca/article/alternance-travail-etudes-ce-que-revele-les-donnees-administratives-du-programme/print/>.

OFFICE DES PROFESSIONS, *La mise en place d'un ordre professionnel : document d'information*, 2010.

RQuODE (REGROUPEMENT QUÉBÉCOIS DES ORGANISMES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ), *Les jeunes et les stages*, 2016, en ligne à : <http://rquode.com/wp-content/uploads/2017/05/RAPPORT-DE-RECHERCHE-Les-jeunes-et-les-stages.pdf>.

QUÉBEC, *Code des professions*, C-26, à jour au 1er mars 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018.

QUÉBEC, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, A-3.001, à jour au 1er avril 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018.

QUÉBEC, *Loi sur les normes du travail*, N-1.1, à jour au 1er mars 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018.

QUÉBEC, *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, S-2.1, à jour au 1er avril 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018.

QUÉBEC, *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, S-4.2, à jour au 1er avril 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018.

QUÉBEC, *Règlement sur les diplômes délivrés par les établissements d'enseignement désignés qui donnent droit aux permis et aux certificats de spécialistes des ordres professionnels*, en vertu du *Code des professions*, C-26, r.2, à jour au 1er janvier 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018.

QUÉBEC, *Règlement sur le régime des études collégiales*, en vertu de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, C-29, r. 4, à jour au 1<sup>er</sup> mars 2018, Québec : Éditeur officiel du Québec, 2018.

UEQ (UNION ÉTUDIANTE DU QUÉBEC), *La compensation financière des stages obligatoires*, 2018, en ligne à : <https://unionetudiante.ca/cts/ctsenenseignement>.

## ANNEXE 1

### LISTES DES ORDRES PROFESSIONNELS ENCADRANT DES PROGRAMMES DE NIVEAU COLLÉGIAL ET LISTES DES TECHNIQUES COUVERTES PAR L'ENTENTE ENTRE LE MEES ET LE MSSS

ORDRES PROFESSIONNELS COUVRANT DES PROGRAMMES DE NIVEAU COLLÉGIAL		TECHNIQUES COUVERTES PAR L'ENTENTE ENTRE LE MEES ET LE MSSS
1. Ordre professionnel des hygiénistes dentaires	<b>TECHNIQUES COUVERTES PAR LES DEUX INSTANCES</b> =>	1. Techniques d'hygiène dentaire
2. Ordre des infirmières et infirmiers		2. Soins infirmiers
3. Ordre des technologues en imagerie médicale, en radio-oncologie et en électrophysiologie médicale du Québec		3. Techniques d'électrophysiologie médicale 4. Technologie de radiodiagnostic 5. Technologie de médecine nucléaire 6. Technologie de radio-oncologie
4. Ordre professionnel des technologues professionnels du Québec		7. Techniques d'orthèses et de prothèses orthopédiques
5. Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec		8. Techniques d'inhalothérapie
6. Ordre professionnel de la physiothérapie		9. Techniques de physiothérapie
7. Ordre professionnel des technologues médicaux du Québec		10. Techniques de diététique
8. Ordre des denturologistes du Québec		11. Technologies d'analyses biomédicales
9. Ordre des opticiens d'ordonnances du Québec		12. Soins préhospitaliers d'urgence
10. Ordre des techniciennes et techniciens dentaires		13. Techniques d'intervention en délinquance
11. Ordre des audioprothésistes du Québec		14. Techniques d'éducation spécialisée
12. Ordre des acupuncteurs du Québec		15. Techniques de travail social
13. Chambre des huissiers de justice du Québec		16. Archives médicales
		17. Cytotechnologie
		18. Cytogénétique clinique
		19. Échographie généraliste



## ANNEXE 2

# RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

### Recommandation 1

Que le ministre et les instances institutionnelles concernées se dotent d'une définition et d'une typologie communes et partagées en ce qui concerne les stages. Celles-ci pourraient être formulées de la manière suivante :

*Le stage est une expérience réalisée en milieu pratique qui est liée à un programme d'études particulier, que cette expérience soit formellement intégrée au programme d'études ou qu'elle soit réalisée de façon complémentaire tout en étant officiellement encadrée par un établissement d'enseignement. Différents types de stages peuvent être distingués les uns des autres en fonction des finalités respectives qu'ils visent à atteindre et des activités et responsabilités qui s'y rattachent : 1) le stage d'observation vise à initier ou sensibiliser le stagiaire à une nouvelle réalité pratique ; 2) le stage de formation vise l'acquisition de compétences et de savoir-faire dans le cadre d'un milieu pratique ; 3) le stage de travail vise la consolidation des compétences et savoir-faire préalablement acquis ainsi que l'intégration au marché de l'emploi dans le cadre d'une expérience de travail à part entière.*

### Recommandation 2 :

Qu'un ajout au *Règlement sur le régime des études collégiales* ou l'élaboration d'un règlement équivalent en ce qui concerne les stages exige que les établissements d'enseignement collégial produisent des guides d'information et établissent des contrats formels pour tous les stages offerts dans le cadre de programmes d'études.

### Recommandation 3 :

Que le ministre et les instances institutionnelles concernées poursuivent leurs initiatives afin d'offrir, pour l'ensemble des programmes d'études impliquant des stages, une formation adéquate du personnel affecté à la supervision des stages et que soient bonifiées les ressources financières mises à la disposition des établissements privés et publics qui accueillent les stagiaires afin d'optimiser la formation du personnel et son rôle de supervision.

#### **Recommandation 4 :**

Qu'un ajout au *Règlement sur le régime des études collégiales* ou l'élaboration d'un règlement équivalent exige que tous les stages d'observation et de formation soient crédités et que soit établi un ratio de nombre d'heures maximum par crédit alloué pour ces stages.

#### **Recommandation 5 :**

Que les collèges se dotent d'assurances, mutualisées par la Fédération des cégeps à l'échelle du Québec, permettant de couvrir systématiquement les étudiants qui réalisent des stages d'observation ou de formation en cas d'accidents ou de maladies et que les stagiaires soient dûment informés de la protection dont ils bénéficient.

#### **Recommandation 6 :**

Que les stages de travail, qu'ils soient crédités ou non, soient pleinement couverts par les dispositions de la LNT, incluant une rémunération minimale au salaire minimum. Par conséquent, que la LNT soit modifiée à l'image de la LATMP afin que tous les stagiaires dont les tâches sont comparables à l'exercice d'un travail réel soient protégés.

#### **Recommandation 7 :**

Que l'entente entre le MEES et le MSSS portant sur les stages étudiants soit revue afin d'assurer une rémunération salariale obligatoire pour les étudiants qui réalisent un stage de travail, et que le financement des établissements d'enseignement soit revu et bonifié afin d'absorber ces frais additionnels. De même, qu'un dispositif comparable soit mis en place afin d'absorber les frais liés aux salaires des étudiants qui réalisent des stages dans des organismes à but non lucratif.



