



Un organisme du gouvernement de l'Ontario



**Maximiser les possibilités, atténuer
les risques : harmoniser lois,
politiques et pratiques afin de
renforcer l'apprentissage intégré au
travail en Ontario**

Joseph F. Turcotte, Leslie Nichols
et Lisa Philipps

Publié par le :

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402
Toronto (Ontario), Canada, M5E 1E5

Téléphone : 416 212-3893
Télécopieur : 416 212-3899
Site Web : www.heqco.ca
Courriel : info@heqco.ca

Citer ce document comme suit :

Turcotte, J.F., L. Nichols et L. Philipps (2016), *Maximiser les possibilités, atténuer les risques : harmoniser lois, politiques et pratiques pour renforcer l'apprentissage intégré au travail en Ontario*

Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Les opinions exprimées dans le présent rapport de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue ni les politiques officielles du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur soutien, financier ou autre, dans le cadre de ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2016.

Remerciements

Les auteurs de ce rapport aimeraient saluer et remercier Emily Van Looyen (étudiante en droit, Faculté de droit Bora Laskin) et Kevin Chan (étudiant en droit, École de droit Osgoode Hall) de l'aide apportée à la recherche et de leur soutien dans le cadre de ce projet. Les auteurs remercient également de leur apport au processus de recherche, de leur temps et de leur franchise toutes les personnes qui ont partagé avec eux leur savoir. Toute erreur ou omission relève de notre entière responsabilité.

Table des matières

1. Résumé	5
2. Introduction	9
3. Revue de la littérature	10
3.1 Qu'est-ce que l'AIT?	11
3.2 Bien-fondé de l'AIT : le point de vue du capital humain.....	13
3.3 Réserves à propos de l'AIT : emplois précaires et perspective de l'égalité.....	14
3.3.1 <i>Qu'est-ce que l'emploi précaire?</i>	14
3.3.2 <i>L'AIT dans la perspective de l'emploi précaire</i>	15
3.3.3 <i>Questions d'équité et AIT</i>	16
3.4 Données empiriques sur les résultats de l'AIT.....	16
3.5 Documentation sur la réglementation juridique de l'AIT	18
4. Questions de recherche et méthodologie	19
4.1 Portée de l'étude	20
4.2 Méthodologie	20
5. Cadres juridiques clés	21
5.1 Normes d'emploi	21
5.1.1 <i>Manque de compréhension</i>	22
5.1.2 <i>Plaidoyer en faveur d'une révision de l'exemption des étudiants postsecondaires</i>	26
5.1.3 <i>Options pour la réforme de la LNE</i>	27
5.1.4 <i>Recommandations touchant les normes d'emploi</i>	28
5.2 Santé et sécurité	29
5.2.1 <i>Formation sur la santé et la sécurité</i>	29
5.2.2 <i>Assurance santé et sécurité</i>	30
5.2.3 <i>Recommandations portant sur la santé et la sécurité</i>	34
5.3 Droits de la personne.....	34
5.3.1 <i>Vérifications de casier judiciaire</i>	35
5.3.1.1 <i>Recommandations concernant la vérification des casiers judiciaires</i>	38
5.3.2 <i>Équité dans la sélection des étudiants en vue de placements</i>	39
5.3.2.1 <i>Recommandations concernant l'équité dans la sélection d'étudiants en vue de placements</i> ...	39
5.3.3 <i>Adaptation du milieu de travail en vue de placements</i>	39

5.3.3.1	<i>Recommandations visant les adaptations liées à un handicap dans le cadre de placements ...</i>	41
5.3.4	<i>Conduite discriminatoire en milieu de travail</i>	41
5.3.4.1	<i>Recommandations relatives à la conduite discriminatoire en milieu de travail</i>	42
5.4	Propriété intellectuelle	42
5.4.1	<i>Recommandations relatives à la propriété intellectuelle</i>	45
5.5	Assurance-emploi	45
5.5.1	<i>Quitter un emploi rémunéré pour un placement au titre de l'AIT</i>	46
5.5.2	<i>Quand un placement compte-t-il comme emploi un assurable?</i>	47
5.5.3	<i>Recommandations relatives à l'assurance-emploi</i>	48
5.6	Droit de l'immigration.....	49
5.6.1	<i>Qu'est-ce qui constitue un « travail » pour les étudiants étrangers?</i>	49
5.6.2	<i>Travail sur le campus</i>	49
5.6.3	<i>Travail hors campus</i>	49
5.6.4	<i>Permis de travail dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif</i>	50
5.6.5	<i>Recommandations concernant les lois sur l'immigration</i>	51
5.7	Dépenses fiscales	51
5.7.1	<i>Survol des crédits d'impôt provinciaux et fédéraux s'appliquant à l'AIT</i>	51
5.7.2	<i>Coût des crédits d'impôt</i>	53
5.7.3	<i>Évaluation de l'efficacité des crédits d'impôt</i>	56
5.7.4	<i>Comparaison de modèles de financement direct</i>	58
5.7.5	<i>Recommandations relatives aux dépenses fiscales</i>	59
6.	Conclusions et recommandations générales.....	59
6.1	Utilisation d'une terminologie claire et uniforme	61
6.2	Promotion de la collaboration et de la coopération entre intervenants	61
6.3	Amélioration des données sur le nombre de placements, leurs types et leurs résultats	63
7.	Bibliographie.....	65
7.1	Lois et cas de jurisprudence cités	65
7.2	Documents.....	67

1. Résumé

Un vaste consensus se fait jour en Ontario et au Canada en faveur de l'élargissement de l'accès des étudiants de niveau postsecondaire aux possibilités d'apprentissage expérientiel ou « apprentissage intégré au travail » (AIT). Un des défis de la concrétisation de cette vision est posé par la complexité des statuts juridiques des étudiants qui quittent le campus pour intégrer les milieux de travail d'un vaste éventail d'industries et assumer différents rôles. L'objectif de la présente étude est d'appuyer ces efforts en schématisant le paysage juridique actuel de l'AIT afin de définir les risques et les possibilités pour les étudiants, les établissements d'enseignement postsecondaire (EEPS) et les entreprises qui accueillent des étudiants (soit les participants à l'AIT). L'étude formule des recommandations pour la simplification, la clarification et la consolidation des principaux cadres juridiques et l'amélioration des pratiques des établissements en matière de gestion des programmes d'AIT et de leurs répercussions juridiques.

L'AIT regroupe « une variété d'expériences appliquées et professionnelles qui permettent à la fois aux étudiants de contextualiser leur apprentissage et d'acquérir une expérience professionnelle pertinente » (PhillipsKPA, 2014), dont les programmes d'enseignement coopératif, les stages et les projets de recherche appliquée. Cette étude met l'accent sur le droit s'appliquant aux placements effectués hors campus dans le cadre d'un programme universitaire ou collégial, en le distinguant de questions plus vastes sur la réglementation des stages ou des postes de formation sur le marché du travail dans son ensemble.

Les bénéfices possibles de l'AIT sont souvent énoncés en termes de développement du capital humain. L'AIT est défini comme un moyen de rehausser les capacités de la main-d'œuvre ainsi que les compétences et perspectives individuelles des étudiants en tant que membres de la population active (*Australian Collaborative Education Network [ACEN]*, 2015). Cependant, les chercheurs qui ont étudié l'AIT ne sont pas tous également convaincus de ses avantages, du moins sous sa forme actuelle. La perspective du capital humain s'oppose à un courant d'analyse plus critique qui associe l'AIT à l'augmentation du nombre d'emplois précaires. On se préoccupe également de la distribution inégale des possibilités d'AIT entre les étudiants, distribution qui reflète et renforce les inégalités qui existent sur le marché du travail général. Le présent rapport tient compte des deux perspectives et analyse les cadres juridiques qui entourent l'AIT en Ontario afin de déterminer des façons de répondre à ces préoccupations et de promouvoir des programmes d'AIT qui produisent des bénéfices réels.

Notre étude pose deux principales questions de recherche : (1) Quelle est l'incidence actuelle des questions juridiques sur les programmes d'AIT en Ontario? (2) Quelles mesures pourraient être mises en œuvre pour favoriser une harmonisation plus étroite entre les processus et les cadres juridiques d'une part, et l'objectif d'accroître la disponibilité de programmes et de possibilités d'AIT de qualité d'autre part?

Nous répondons à ces questions au moyen d'un agencement d'interviews qualitatives approfondies de spécialistes de l'AIT dans des rôles juridiques et non juridiques, et l'examen des lois et règlements provinciaux et fédéraux pertinents ainsi que de causes judiciaires en remontant à 1990. Nous avons également analysé des documents secondaires sur l'AIT au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie. De plus, le rapport analyse les dépenses fiscales canadiennes à l'appui de l'AIT dans le but d'évaluer l'importance et la portée des investissements fiscaux dans ces programmes.

Constatations

Globalement, l'étude a constaté que les questions juridiques liées à l'AIT sont source grandissante de préoccupation au sein du secteur postsecondaire alors que les programmes de placement gagnent en importance et se diversifient. Bien qu'un faible nombre seulement de situations donnent lieu à des litiges, beaucoup plus de temps est consacré à l'interprétation des lois et des règlements, à la médiation de différends et à la négociation d'ententes qui tiennent compte d'un environnement juridique et stratégique changeant. Selon notre recherche, il existe quatre grandes raisons de porter attention aux questions juridiques liées à l'AIT, qui constituent à la fois une pierre d'achoppement potentielle et un levier puissant pour la promotion de la croissance et du succès de tels programmes :

- **protéger les étudiants** qui peuvent profiter de l'AIT, mais qui sont également vulnérables dans un milieu de travail et peut-être encore plus si les placements sont obligatoires pour obtenir un diplôme;
- **réduire le nombre de différends coûteux** en veillant à ce que les parties comprennent leurs droits et responsabilités et prennent activement des mesures pour gérer les placements en conséquence;
- **diminuer le chevauchement des efforts** en diffusant les connaissances et en favorisant des stratégies dans l'ensemble du secteur postsecondaire au moment où il s'efforce de multiplier les programmes d'AIT;
- **maximiser le rendement des investissements publics dans l'AIT** en veillant à ce que les cadres juridiques soient harmonisés de façon à encourager la participation et à favoriser des résultats positifs pour les étudiants et les employeurs.

Le rapport discute de sept domaines importants du droit qui influent directement sur la mise en œuvre de programmes d'AIT en Ontario. Pour chacun des domaines énumérés ci-dessous, le rapport documente les bonnes pratiques utilisées actuellement pour gérer ou réduire les risques et précise les changements qui pourraient être bénéfiques pour assurer la croissance des programmes d'AIT qui produisent les avantages souhaités et utilisent de façon optimale les ressources disponibles. Selon le contexte, ces étapes peuvent inclure des réformes juridiques ou des interventions stratégiques moins formelles du gouvernement, ainsi que l'élaboration de guides d'information juridique, de modèles d'entente, de politiques claires et de guides sur les pratiques exemplaires par les EEPS, les employeurs ou autres.

1. *Normes d'emploi* – les étudiants des programmes d'AIT ne sont pas visés par les normes d'emploi de base lors de placements, rémunérés ou non. À court terme, des efforts doivent être déployés pour que cela soit mieux compris et pour définir des modalités et des attentes claires avec les employeurs concernant les conditions de travail. Nous recommandons également que la province procède à l'examen de cet aspect de la loi sur les normes du travail. Nous avons conclu que même si certains placements doivent demeurer non rémunérés, il y a lieu d'étendre les normes d'emploi non monétaires aux étudiants en AIT et d'insister sur la nécessité de possibilités d'apprentissage réel durant le placement. Le rapport souligne un certain nombre d'options pour la réforme du droit ainsi que la nécessité de consulter l'ensemble des participants à l'AIT.

2. *Santé et sécurité* – La province a déjà adopté une loi afin de préciser que les étudiants faisant un stage sont visés par les mesures législatives portant sur la santé et la sécurité au travail. Cependant, l'étude a cerné deux motifs de préoccupation. Le premier a trait à la confusion et à la complexité caractérisant la formation en santé et sécurité que les étudiants sont tenus par la loi de suivre en vue de leur placement et la question de savoir qui en est responsable. Le deuxième a trait à l'assurance couvrant les accidents et blessures en milieu de travail. Le régime actuel impose des obstacles et des fardeaux administratifs qui influent sur l'expérience des étudiants, la volonté des employeurs de participer et la capacité des EEPs de gérer l'expansion de l'AIT.
3. *Droits de la personne* – Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* s'applique aux étudiants qui effectuent un placement; toutefois, l'étude a mis au jour des déficits en matière de sensibilisation aux droits de la personne, de leur mise en œuvre et de leur mise en application. La demande croissante de vérifications de casier judiciaire par les employeurs crée des obstacles administratifs à l'AIT et, ce qui est plus grave, la possibilité d'une mauvaise utilisation de l'information concernant la santé mentale ou d'autres interactions avec les forces policières qui ne donnent pas lieu à des accusations ou à des condamnations. Les programmes d'AIT ont également besoin de stratégies pour éliminer la discrimination en milieu de travail et dans la sélection des étudiants pour les placements. Enfin, le manque de politiques claires sur l'adaptation de lieux de placement afin de répondre aux besoins d'étudiants handicapés est également ressorti clairement de la recherche.
4. *Propriété intellectuelle* – Puisque les étudiants sont placés dans une vaste gamme de milieux axés sur la technologie et les affaires, des questions se posent relativement à la propriété des produits de leur travail et à la manière dont les employeurs participant à l'AIT peuvent le mieux protéger leurs propres renseignements confidentiels et de nature exclusive. Le rapport traite du rôle des ententes et politiques en matière de propriété intellectuelle lorsqu'il s'agit de concilier les intérêts des étudiants, des employeurs et des établissements.
5. *Assurance-emploi* – Les tribunaux ont déterminé que la nécessité de faire un placement d'AIT ne « justifie pas » l'abandon d'un autre emploi, ce qui rend les étudiants inadmissibles à l'assurance-emploi sur la base des heures préalablement travaillées. Qui plus est, les placements non rémunérés ne sont pas considérés comme des « emplois assurables » et même certains placements rémunérés ne sont pas admissibles. Le rapport demande une orientation claire quant aux implications d'un placement d'AIT du point de vue de l'assurance-emploi. La province devrait également envisager demander la modification du *Règlement sur l'assurance-emploi* afin de s'assurer que les étudiants à faible revenu en particulier ne soient pas désavantagés lorsqu'ils se prévalent d'une possibilité d'AIT.
6. *Droit de l'immigration* – Les étudiants étrangers font face à des obstacles juridiques lorsqu'ils participent à des placements hors campus. Bien qu'en principe, ces obstacles peuvent être surmontés par l'obtention d'un permis de travail dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif, les spécialistes de l'AIT ont décrit ce processus comme une source fréquente de retards qui constituent un obstacle de fait à l'achèvement d'un programme. Le rapport recommande que les gouvernements considèrent obtenir des changements au palier fédéral afin de clarifier et de libéraliser les règles de sorte que les étudiants étrangers aient les mêmes possibilités que les autres

dans le contexte de l'AIT. Entre-temps, l'accès à des placements sur le campus sera critique pour ces étudiants.

7. *Dépenses fiscales* – Le rapport examine les crédits d'impôt fédéraux et provinciaux visant à encourager les employeurs à embaucher les étudiants des programmes d'AIT. Les données fiscales indiquent que l'Ontario est l'administration canadienne qui dépense le plus à cet égard, tant en termes absolus que par habitant. Il nous faut plus de données pour valider l'efficacité de ces programmes. Nous présentons des préoccupations relatives à la participation des employeurs, à l'éventail étroit des placements admissibles et au défi de la mise en application des exigences en matière d'admissibilité. Les crédits d'impôt doivent être comparés à d'autres mécanismes de financement qui pourraient englober les placements non rémunérés ainsi que des employeurs du secteur public et du secteur sans but lucratif, ou qui pourraient appuyer plus directement les étudiants. Plutôt que de simplement élargir les crédits d'impôts comme le préconisent certains, nous recommandons aux décisionnaires d'évaluer soigneusement s'ils constituent le meilleur mécanisme possible pour appuyer la croissance des programmes d'AIT.

Le rapport offre en conclusion trois recommandations générales dans le but de réduire les risques et de maximiser la qualité et les bénéfices de l'AIT :

- *Clarté et uniformité accrues de la terminologie* afin d'améliorer la communication concernant les normes juridiques liées aux différentes formes d'AIT;
- *Davantage de collaboration, de communication et de partage des connaissances* entre les partenaires d'un placement d'AIT et dans l'ensemble du secteur, y compris au gouvernement;
- *De meilleures données plus accessibles au public* sur le nombre de placements en Ontario, leurs types et leurs résultats, ainsi que sur les caractéristiques démographiques des étudiants, afin de faciliter les enquêtes et les analyses des forces et des améliorations potentielles des programmes, des politiques et des lois.

2. Introduction

Un vaste consensus se fait jour en Ontario et au Canada en faveur de l'élargissement de l'accès des étudiants de niveau postsecondaire aux possibilités d'apprentissage expérientiel ou « apprentissage intégré au travail ». Un des défis de la concrétisation de cette vision est posé par la complexité des statuts juridiques des étudiants qui quittent le campus pour intégrer les milieux de travail d'un vaste éventail d'industries et assumer différents rôles. L'objectif de la présente étude est d'appuyer ces efforts en schématisant le paysage juridique actuel de l'AIT afin de définir les risques et les possibilités. L'étude formule des recommandations pour la simplification, la clarification et la consolidation des principaux cadres juridiques et l'amélioration des pratiques des établissements en matière de gestion des programmes d'AIT et de leurs répercussions juridiques.

Selon une recommandation du rapport de juin 2016 du Comité d'experts de la Première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée « l'Ontario devrait s'engager à ce que chaque élève ait au moins une occasion d'apprentissage par l'expérience avant la fin du secondaire (en plus des exigences actuelles de bénévolat » (Former la main-d'œuvre de demain, 2016). En réponse à cette recommandation, le cabinet de la Première ministre a annoncé qu'il s'efforcerait « d'accroître les possibilités d'apprentissage par l'expérience en finançant plus de placements de telle sorte que chaque étudiant puisse compléter au moins une activité d'apprentissage par l'expérience avant de recevoir un diplôme d'études secondaires ou tout autre diplôme avant de terminer sa formation collégiale ou universitaire » (cabinet de la Première ministre, 2016). De nombreux collèges et universités se sont déjà engagés à améliorer leur offre de programmes d'AIT dans le cadre de leur entente de mandat stratégique 2014-2017 avec la province. De plus, le gouvernement du Canada a annoncé son intention de mettre en œuvre une initiative de partenariats entre l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaires en matière de stages coopératifs, qui appuiera la création de nouvelles possibilités d'apprentissage intégré au travail pour les jeunes Canadiens « en mettant l'accent sur les domaines en forte demande, comme les sciences, la technologie, l'ingénierie, les mathématiques et les affaires » (gouvernement du Canada, 2016). Cet intérêt croissant correspond aux tendances internationales et a reçu le soutien de groupes représentant les étudiants, les employeurs et les établissements postsecondaires. (Business/Higher Educational Roundtable, 2016; OUSA, 2015a; Chambre de commerce du Canada, 2014).

Il existe cependant un obstacle potentiel : l'incertitude et le mécontentement actuels entourant les droits et responsabilités juridiques des participants à l'AIT — en tant qu'étudiants, qu'employeurs, que partenaires communautaires ou qu'établissements postsecondaires (soit les participants à l'AIT pour les besoins de notre étude). Même si un consensus favorable à l'AIT se dégage, de nombreux cas très visibles ont mis en évidence les dangers possibles pour les étudiants de placements non surveillés et non réglementés ainsi que les risques juridiques et de réputation auxquels peuvent être exposés les établissements et les employeurs. Ces cas incluent les décès tragiques d'étudiants de niveau postsecondaire alors qu'ils effectuaient un stage non rémunéré requis pour obtenir leur diplôme (McKnight, 2014; Tomlinson, 2013). Les pires éventualités comme celles-ci soulèvent des questions fondamentales à savoir si les mesures de protection qui existent pour les étudiants sont suffisantes et qui est responsable de veiller à ce que les droits et responsabilités des participants à l'AIT soient clairement communiqués et respectés. Les travaux de recherche antérieurs sur l'AIT ont souligné qu'il est nécessaire de mettre l'accent non seulement sur le nombre d'étudiants placés en milieu de travail dans la cadre de ces programmes, mais également sur la qualité de leurs expériences

(Sattler et Peters, 2013). Certains craignent que si les programmes ne sont pas bien conçus et mis en œuvre, l'AIT pourrait exacerber plutôt qu'améliorer un vaste mouvement du marché du travail vers des formes précaires et non normalisées d'emploi, en particulier pour certains groupes d'étudiants (Langille, 2015).

L'objectif de cette étude n'est pas de décourager l'élaboration et l'expansion de programmes d'AIT. Au contraire, son but principal est d'aider à la création de possibilités d'AIT en informant le gouvernement et les autres acteurs des mesures à prendre pour minimiser les risques et maximiser les possibilités éducatives et économiques de l'AIT. Selon notre recherche, il existe quatre grandes raisons impérieuses de porter attention aux questions juridiques liées à l'AIT, et qui constituent à la fois une pierre d'achoppement potentielle et un levier puissant pour la promotion de la croissance et du succès de tels programmes :

- **protéger les étudiants** qui peuvent profiter de l'AIT, mais qui sont également vulnérables dans un milieu de travail et peut-être encore plus si les placements sont obligatoires pour obtenir un diplôme;
- **réduire le nombre de différends coûteux** en veillant à ce que les parties comprennent leurs droits et responsabilités et prennent activement des mesures pour gérer les placements en conséquence;
- **diminuer le chevauchement des efforts** en diffusant les connaissances et en favorisant des stratégies dans l'ensemble du secteur postsecondaire au moment où il s'efforce de multiplier les programmes d'AIT;
- **maximiser le rendement des investissements publics dans l'AIT** en veillant à ce que les cadres juridiques soient harmonisés de façon à encourager la participation et à favoriser des résultats positifs pour les étudiants et les employeurs.

À partir d'une revue thématique de la littérature, nous discutons de sept cadres juridiques clés qui influent sur la mise en œuvre de programmes d'AIT en Ontario dans les domaines suivants : normes d'emploi, santé et sécurité, droits de la personne, assurance-emploi, droit de l'immigration, propriété intellectuelle et droit fiscal. L'étude documente un certain nombre de pratiques exemplaires utilisées actuellement pour réduire les risques et précise les changements qui pourraient être bénéfiques pour assurer la croissance des programmes d'AIT qui produisent les avantages souhaités et utilisent de façon optimale les ressources disponibles. Selon le contexte, ces étapes peuvent inclure des réformes juridiques ou des interventions stratégiques moins formelles du gouvernement, ainsi que l'élaboration de guides d'information juridique, de politiques claires et de guides sur les pratiques exemplaires par les EEPS, les employeurs ou autres.

3. Revue de la littérature

Depuis 2011, le COQES a publié différentes études sur l'AIT. Ces rapports, traitant d'une variété d'ouvrages, fournissent des données générales et un contexte pour comprendre l'AIT en Ontario (Sattler, 2011). Des études subséquentes se sont intéressées aux perspectives des employeurs (Sattler et Peters, 2012), des membres du corps professoral (Peters, 2012) et des diplômés (Sattler et Peters, 2013); aux programmes d'AIT de l'Université de Waterloo (DeClou et al., 2013); et aux stages (Stirling et al., 2014) et programmes d'apprentissage (Dion, 2015; Refling et Dion, 2015) en Ontario. Plus récemment, le COQES a publié le *Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail : Pratiques efficaces pour améliorer la qualité éducative des*

expériences de travail et structures offertes par les collèges et universités (Stirling, et al., 2016). Notre rapport s'appuie sur ces études et examine les enjeux et les cadres juridiques qui ont des répercussions sur l'AIT.

Plutôt que de procéder à une recension exhaustive des écrits (ce qui a déjà été fait) (Sattler, 2011), le présent rapport offre une revue thématique mettant l'accent sur ce qu'est l'AIT; le bien-fondé de l'AIT en tant que stratégie de développement du capital humain; les réserves et préoccupations au sujet de l'AIT dans le contexte de la hausse du nombre d'emplois précaires; les preuves empiriques concernant la qualité des expériences d'AIT en Ontario; et des leçons comparatives sur le rôle du droit dans la réglementation et la gestion de l'AIT.

3.1 Qu'est-ce que l'AIT?

L'AIT regroupe « une variété d'expériences appliquées et de travail qui permettent à la fois aux étudiants de contextualiser leur apprentissage et d'acquérir une expérience professionnelle pertinente » (PhillipsKPA, 2014). Des approches qui lient l'apprentissage théorique ou en salle de classe et les formes expérientielles d'acquisition de connaissances ont une longue histoire qui remonte aux systèmes d'apprentissage du Moyen-âge (Frenette, 2015). Plus récemment, les programmes d'apprentissage et de stages, ainsi que les stratégies connexes d'intégration des formes expérientielles d'apprentissage ont été regroupés sous l'AIT — un terme générique pour intégrer la théorie et la pratique sous l'égide des EEPS (Patrick et al., 2008).

Les placements et les expériences au titre de l'AIT peuvent différer quant à la compensation pécuniaire offerte aux étudiants participants (certaines formes d'AIT sont des emplois rémunérés, d'autres non), ainsi que de la durée du placement – qui peut s'échelonner sur plusieurs sessions ou sur quelques jours ou heures (Kramer et Usher, 2011). Pour permettre une discussion claire entre les groupes d'intervenants, Sattler (2011) a proposé une typologie composée de sept formes distinctes d'AIT :

- **Apprentissage** – « La formation en apprentissage combine la formation en milieu scolaire menant à un emploi dans un métier ou un emploi spécialisé avec une formation en emploi durant toute la durée du programme de formation en apprentissage. La formation en milieu de travail représente environ 90 pour 100 du programme et est offerte sous la supervision et la direction d'ouvriers qualifiés ou certifiés. Le volet de formation en milieu scolaire procure une instruction théorique et pratique, habituellement dispensée dans un collège communautaire. La durée de la formation en apprentissage varie d'un métier à l'autre, mais se situe la plupart du temps entre deux et cinq ans (ou niveaux). »
- **Expérience sur le terrain** – L'expérience sur le terrain comprend « des placements et autres expériences de travail qui préparent les étudiants à exercer un métier ou à occuper un emploi mais qui ne sont pas requis pour l'obtention du permis d'exercer. Elle englobe à la fois les stages pratiques/placements professionnels et les activités en milieu réel selon les définitions du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle ».
- **Pratique professionnelle obligatoire** – La pratique professionnelle obligatoire comprend « tous les types de pratique professionnelle requise pour obtenir l'agrément ou le permis d'exercer. Les

étudiants effectuent un travail rémunéré ou non, généralement dans un des milieux de travail qu'ils pourraient être appelés à intégrer après l'obtention du diplôme. La pratique professionnelle obligatoire inclut des stages cliniques, que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle qualifie "d'heures prévues d'activités dont le but est de fournir aux étudiants une expérience pratique en milieu hospitalier ou de soins de santé". Ces activités constituent un élément central du programme d'études, que les étudiants doivent effectuer pour réussir le programme, et sont supervisées étroitement par le personnel de l'établissement ou des personnes agissant pour le compte de l'établissement ».

- **Programme d'enseignement coopératif** – Avalisée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle, la définition de l'Association canadienne de l'enseignement coopératif établit les critères suivants de l'enseignement coopératif : « Un programme d'enseignement coopératif est un programme qui intègre officiellement des études scolaires et une expérience de travail. Habituellement, les étudiants effectuent en alternance des périodes d'études et des périodes de travail dans un domaine approprié, en fonction des critères suivants – l'établissement d'enseignement coopératif approuve chaque situation de travail en tant que situation d'apprentissage valable; l'étudiant effectue un travail utile et n'est pas confiné à un simple rôle d'observateur; l'étudiant est rémunéré pour le travail accompli; l'établissement d'enseignement coopératif assure le suivi des progrès de l'étudiant; l'employeur participant supervise le travail de l'étudiant et évalue son rendement; le temps consacré aux stages de travail représente au moins 30 % du temps consacré aux études ».
- **Stages** – « Les stages en entreprise sont des expériences de travail qui durent souvent un an ou plus et ont lieu à la fin ou vers la fin du programme d'études. Offerts dans des secteurs professionnels, les stages en entreprise sont supervisés par des personnes qui sont également appelées à offrir du soutien par le mentorat. Les étudiants participent à une expérience de travail valable, qui peut aussi inclure du jumelage en emploi. »
- **Projets de recherche appliquée** – « L'apprentissage par projet est très courant dans les domaines des sciences humaines, des sciences sociales et des sciences. Son utilisation est basée sur des recherches selon lesquelles les projets menés en contexte de monde réel peuvent aider sur le plan pédagogique à améliorer l'expérience étudiante. Les projets axés sur le travail reposent sur la théorie de l'apprentissage contextualisé, qui qualifie les projets de contextes d'apprentissage permettant aux étudiants de participer à des pratiques authentiques et de mettre en application des compétences nécessaires dans la vraie vie (Helle et coll., 2006). Les deux caractéristiques principales de l'apprentissage par projet sont la présence d'un problème à l'origine des activités d'apprentissage et l'intégration des résultats à un produit final (Helle et coll., 2006). »
- **Apprentissage par le service** – « Les programmes d'apprentissage par le service ont pour but de procurer des avantages équivalents aux fournisseurs de services (les étudiants) et aux bénéficiaires du service (la collectivité), tout en accordant un niveau d'attention égal au service offert et à l'apprentissage effectué. L'apprentissage par le service vise principalement l'atteinte de résultats positifs sur le plan communautaire et scolaire (Parker-Gwin et Mabry, 1998). Les activités d'apprentissage par le service ne constituent pas des compléments au programme scolaire, mais

une composante de celui-ci (Furco, 1996). Elles doivent inclure des services de haute qualité conçus pour satisfaire les objectifs définis par la collectivité à laquelle ils sont fournis. »

Comme le démontre cette étude, si l'on ne fait pas une distinction nette entre ces différentes formes d'AIT, il y a souvent risque de confusion, y compris de confusion au sujet des responsabilités et des droits juridiques.

3.2 Bien-fondé de l'AIT : le point de vue du capital humain

Les bénéfices possibles de l'AIT sont souvent énoncés en termes de développement du capital humain. L'AIT est défini comme un moyen de consolider les capacités de la main-d'œuvre ainsi que les compétences et perspectives individuelles des étudiants en tant que membres de la population active (ACEN, 2015).

Sattler (2011) a cerné les avantages perçus de l'AIT qui motivent la participation de différents groupes d'intervenants en Ontario :

- **Étudiants** – Les avantages pour les étudiants comprennent des possibilités de cheminement de carrière et une employabilité accrue; la possibilité d'appliquer la théorie à la pratique; l'acquisition de compétences et le perfectionnement; l'amélioration de la confiance en soi, l'épanouissement personnel et la participation citoyenne; des avantages financiers; et l'accès à des expériences de travail de qualité.
- **Employeurs et partenaires communautaires** – Des partenaires de l'industrie ou de la collectivité qui offrent des possibilités d'AIT ont défini les avantages suivants : une productivité et une prestation de services améliorées; une forme additionnelle et hâtive de recrutement, de tri et de formation; la créativité et la motivation que les étudiants contribuent au milieu de travail; les économies de coûts réalisées en faisant contrepoids aux frais de main-d'œuvre et grâce à d'autres mesures; le développement des ressources humaines; les associations et les liens avec les établissements postsecondaires; et les avantages liés à l'engagement à l'égard de la collectivité ou de la profession.
- **Établissements postsecondaires** – Les représentants des établissements postsecondaires ont indiqué que les principaux avantages étaient la création et le renforcement de partenariats avec la collectivité et l'industrie; la réputation des établissements; la différenciation en termes de recrutement d'étudiants et de marketing; les relations avec les étudiants diplômés et le développement; et la possibilité d'améliorer les programmes et cursus grâce aux échanges de connaissances avec l'extérieur.

D'autres ont fait la promotion de l'AIT comme un moyen de préparer des travailleurs hautement qualifiés qui peuvent s'adapter à des technologies et milieux de travail évoluant rapidement, dans une économie fondée sur le savoir (Jackson 2013; Organisation de coopération et de développement économiques [OCDE]), 1996; Business/Higher Education Roundtable, 2016b). L'AIT est également jugé utile pour le perfectionnement des « compétences génériques, telles que la communication et la collaboration » que les employeurs apprécient (OCDE, 2014), et pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre et à la disparité des

compétences, en particulier dans les métiers (Rajotte, 2014). L'AIT a également été associé à l'augmentation des taux d'achèvement des études et de la compétitivité économique (Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada, 2013).

La politique provinciale cherche à encourager l'AIT pour toutes ces raisons. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) s'est doté d'une vision pour s'assurer que « l'Ontario disposera de la main-d'œuvre la plus qualifiée et de la population la plus instruite du monde afin de renforcer l'atout compétitif et la qualité de vie de la province » (MESFP, 2015) et « élargir la gamme des modalités d'apprentissage, telles que les stages d'éducation coopérative et l'apprentissage intégré au travail, afin que les futurs étudiants ontariens soient plus que jamais prêts à détenir des emplois et à faire carrière » (MESFP, 2012). De façon similaire, la publication de 2013 du gouvernement de l'Ontario, *Créer un impact - Stratégie ontarienne d'emploi pour les jeunes*, a souligné comme souhaitables et cruciaux pour les étudiants ontariens de nombreux aspects de l'AIT, dont les programmes d'enseignement coopératif et de stages ainsi que les programmes d'apprentissage avec des partenaires de l'industrie et du secteur sans but lucratif.

Cette vision correspond aux tentatives internationales qui misent sur l'éducation postsecondaire et la formation pour renforcer le capital humain des étudiants alors qu'ils font la transition vers le marché du travail. Des chercheurs australiens ont précisé plusieurs conditions importantes pour veiller à ce que l'AIT permette de perfectionner les capacités des étudiants et leur capital humain de manière à ce qu'ils puissent contribuer aux économies nationales (ACEN, 2015). Parmi ces conditions : clarifier les politiques et règlements du gouvernement et des établissements afin d'appuyer l'AIT; créer des possibilités de collaboration au sein des groupes d'intervenants et entre eux; veiller à ce que les investissements dans l'AIT ciblent des expériences de placement durables et de grande qualité, et assurent la participation d'un nombre croissant d'intervenants; s'attaquer aux questions d'équité et d'accès de sorte que les étudiants de collectivités marginalisées ne soient pas exclus de l'AIT; et augmenter les possibilités d'AIT pour les étudiants étrangers ainsi que pour les étudiants canadiens à l'étranger (*ibid.*). Ces thèmes se retrouvent dans nos constatations, comme il en sera question plus loin.

3.3 Réserves à propos de l'AIT : emplois précaires et perspective de l'égalité

Les chercheurs qui ont étudié l'AIT ne sont pas tous également convaincus de ses avantages, du moins sous sa forme actuelle. La perspective du capital humain résumée précédemment s'oppose à un courant d'analyse plus critique qui associe l'AIT à l'augmentation du nombre d'emplois précaires et aux inégalités du marché du travail général.

3.3.1 Qu'est-ce que l'emploi précaire?

Au cours des deux dernières décennies, le nombre de travailleurs occupant un emploi atypique a augmenté en Ontario. Depuis 1997, les formes d'emploi atypique ou précaire ont augmenté deux fois plus vite que les emplois traditionnels (ministère du Travail de l'Ontario, 2015a; Noack et Vosko, 2011). La province a reconnu que cette tendance était problématique et a mis sur pied un groupe d'experts pour étudier les interventions possibles. *L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail* (ministère du Travail de l'Ontario, 2015b) souligne que le travail précaire inclut le travail à temps partiel non souhaité, le travail sur appel, le travail temporaire et le travail autonome sans employés rémunérés (voir également le ministère du

Travail de l'Ontario, juillet 2016). Deux catégories de travailleurs sont plus susceptibles d'avoir un emploi atypique : les jeunes de moins de 25 ans et les personnes âgées de plus de 65 ans (ministère du Travail de l'Ontario, 2015a).

Un récent rapport du groupe de recherche *Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario* (PEPSO) résume les répercussions de l'emploi précaire (PEPSO, 2013) :

- (1) Les travailleurs précaires gagnent environ 46 % de moins que ceux qui sont employés à temps plein sur une base régulière et par conséquent le revenu de leur ménage est inférieur de 34 %;
 - (2) Ils font face à la variabilité de leur salaire;
 - (3) La plupart ne perçoivent pas d'avantages liés à l'emploi;
 - (4) Leurs chances d'obtenir une promotion sont limitées;
 - (5) Ils restent souvent des semaines sans revenu;
 - (6) Il est possible qu'ils ne tiennent pas compte de problèmes liés à la santé et à la sécurité par peur de perdre leur emploi;
 - (7) Ils sont surveillés davantage par leur employeur;
 - (8) Ils cumulent fréquemment de multiples emplois;
 - (9) Ils font fréquemment du travail sur appel;
 - (10) La formation ne fait souvent pas partie de leur contrat de travail; au contraire, ils doivent souvent payer pour leur propre formation en milieu de travail.
- (Voir également ministère du Travail, 2015b; Vosko, 2010; Nichols, 2016; Noack et Vosko, 2011)

D'autres travaux de recherche décrivent le travail précaire en termes d'absence de sécurité d'emploi, de polarisation croissante des revenus et d'environnements de travail plus compliqués où les travailleurs à faible revenu doivent souvent avoir deux emplois au bas de l'échelle (Mikkonen et Raphael, 2010). L'OCDE a constaté que le Canada avait des mesures de protection et des avantages sociaux relativement médiocres pour les travailleurs temporaires – se classant 32^e rang des 34 pays membres (OCDE, 2013).

3.3.2 L'AIT dans la perspective de l'emploi précaire

Selon les études sur l'emploi précaire, l'augmentation du nombre de stages non rémunérés ou peu rémunérés est vue comme une autre forme d'emploi atypique et une facette des changements plus généraux qui affectent les conditions de notre marché du travail. Certaines caractérisent les placements au titre de l'AIT comme s'inscrivant dans cette tendance et répondant à une demande de main-d'œuvre moins expérimentée et plus flexible de la part du marché (Frenette, 2015; Langille, 2013). Les étudiants qui font des placements d'AIT « sont perçus comme des nouveaux venus dans l'armée des travailleurs précaires » (Chong, 2015). Ainsi, dans un livre extrêmement populaire sur la soi-disant économie interne, Ross Perlin soutient que les collèges et universités américains ne conçoivent pas correctement leurs programmes d'AIT et « choisissent la solution plus facile et économique de promouvoir un travail non rémunéré et de peu de substance hors campus » (Perlin, 2011).

Les critiques affirment que les placements d'AIT possèdent les mêmes caractéristiques que l'emploi précaire (Salamon, 2015). Plus particulièrement, ils n'offrent souvent aucune garantie de futur travail et peuvent conditionner les étudiants à s'attendre à un bas salaire et à la précarité d'emploi dans le futur (Rodino-

Colocino et Beberick, 2015). Les étudiants font l'expérience de l'insécurité face à l'emploi aussi bien que de leurs droits en tant qu'employé (Webb, 2015). L'économiste du développement Guy Standing a fait valoir que même dans le cadre d'un placement d'AIT rémunéré, les étudiants peuvent exécuter « un travail de main-d'œuvre bon marché ne menant à rien » (Standing, 2011), qui contribue à limiter les possibilités disponibles pour d'autres à la recherche d'un emploi et favorise la stagnation des salaires (Standing, 2011; Cohen et de Peuter, 2015). De Peuter et al. (2015) affirment que des industries culturellement intéressantes, comme les médias et les entreprises technologiques, embauchent des jeunes au titre de placements d'AIT non rémunérés plutôt que de recruter des employés au niveau d'entrée qui doivent être formés et encadrés, et envers lesquels un engagement d'emploi à long terme doit être pris. Par conséquent, l'augmentation du nombre de stages non rémunérés est perçue comme l'un des facteurs qui contribuent à l'érosion des postes de premier échelon (Langille, 2015). Le gouvernement fédéral a également commencé à remettre en question le recours à des stagiaires non rémunérés dans les ministères fédéraux (Beeby, 2016). Le manque de données fiables quant au nombre de placements d'AIT non rémunérés au pays et dans la province rend difficile l'analyse de la portée et de l'ampleur de la question (Langille, 2015).

3.3.3 Questions d'équité et AIT

On craint également que les possibilités d'AIT puissent ne pas être distribuées également parmi les étudiants, reflétant et renforçant ainsi les inégalités qui existent sur le marché du travail général. D'après les critiques, les femmes et les immigrants racialisés ainsi que les étudiants à faible revenu peuvent se heurter à des obstacles lorsqu'ils essaient d'accéder à un placement d'AIT, participant à la féminisation et à la racialisation de la pauvreté (Shade et Jacobson, 2015; Attfield et Couture, 2014; Boulton, 2015). Les étudiants à faible revenu peuvent ne pas disposer du soutien financier nécessaire pour accepter un placement d'AIT non rémunéré et se sentir obligés de conserver un emploi rémunéré qui n'est pas lié à leurs études. Des données empiriques indiquent que les femmes ont tendance à se voir reléguer à des placements non rémunérés dans des domaines traditionnellement « féminins », tels les soins infirmiers, l'enseignement et l'éducation de la petite enfance, tandis que les hommes sont plus susceptibles d'obtenir un placement rémunéré en génie ou dans les industries de technologie (Canadian Intern Association, 2015; Langille, 2015). D'autres personnes affirment que les étudiants handicapés font face à des obstacles dans le cadre de programmes d'AIT analogues à ceux qu'ils doivent surmonter sur le marché du travail général, y compris des options de placement limitées, des attitudes imbues de préjugés qui rendent les employeurs réticents à les sélectionner, des hypothèses négatives quant à leurs capacités et des expériences de piètre qualité en raison de l'adaptation inadéquate du lieu du placement (Pardo et Tomlinson, n.d.). Selon ces études, des stratégies sont nécessaires pour promouvoir l'accès équitable à l'AIT, plus particulièrement alors que les EEPS s'efforcent d'intéresser et de recruter des étudiants de groupes historiquement sous-représentés, y compris des étudiants autochtones, des étudiants à faible revenu et des étudiants handicapés.

3.4 Données empiriques sur les résultats de l'AIT

Une recherche récente du COQES soutient, dans une certaine mesure, les perspectives du capital humain et de l'emploi précaire/équité sur l'AIT. Cette étude comprend des enquêtes empiriques auprès d'étudiants de niveau postsecondaire (Sattler et Peters, 2013), d'employeurs participant à l'AIT (Sattler et Peters, 2012) et de membres du corps professoral (Peters et Academia Group Inc., 2012).

Sattler et Peters (2013) ont réalisé une enquête sur l'apprentissage et le travail auprès de finissants de 14 établissements de l'Ontario dans le but de recueillir de l'information sur l'expérience des étudiants dans le cadre des programmes d'AIT. La majorité des étudiants des collèges et universités visés par l'enquête n'ont pas déclaré avoir eu à relever de défis dans ce contexte. Cependant, une minorité importante de répondants ont mentionné de petits et de grands défis. Les répondants collégiaux ont mentionné des défis mineurs et majeurs. Les finissants de collèges ont parlé de défis financiers, comme de ne pas avoir reçu l'indemnisation promise et d'avoir dû assumer des coûts inattendus. Ils ont également parlé de problèmes de gestion du temps, soulignant avoir eu de la difficulté à équilibrer leurs responsabilités liées à l'AIT et leurs responsabilités familiales. Les finissants des universités ont également mentionné des défis liés à la compensation financière, mais dans une moindre mesure. Certains ont souligné le manque de clarté quant au rôle et aux responsabilités de leur université dans la prestation du programme d'AIT ainsi qu'une préparation préalable insuffisante, et ont remis en question l'applicabilité du travail fait en classe et de la théorie dans le milieu de travail. Les répondants des collèges et ceux des universités qui n'avaient pas participé à un programme d'AIT durant leurs études ont indiqué que le souci de ne pas retarder le moment de l'obtention de leur diplôme avait influencé leur décision. Ces étudiants ont également mentionné l'incertitude ressentie face au temps et aux engagements financiers requis par l'AIT, ainsi que leurs préoccupations quant au conflit possible avec d'autres exigences scolaires comme des facteurs ayant motivé leur décision.

Une étude similaire de Sattler et Peters (2012) a mis l'accent sur les expériences d'employeurs de l'Ontario dans le cadre de programmes d'AIT. Les auteurs ont constaté que « la participation d'un employeur à l'AIT est influencée par des considérations d'ordre économique. Cependant, le type de travail disponible, le temps requis de la part du personnel, le manque de sensibilisation aux programmes d'AIT et la perception des étudiants comme n'ayant pas les compétences nécessaires sont des facteurs plus significatifs. Ces fardeaux perçus au chapitre de l'administration et de la formation s'ajoutent aux préoccupations des employeurs qui craignent de ne pas exercer suffisamment d'influence sur les programmes d'AIT pour répondre à leurs propres besoins. Le manque de participation des employeurs à la conception et à la mise en œuvre de programmes d'AIT a été décrite comme « l'un des obstacles les plus importants à l'amélioration des transitions après l'école des jeunes gens » (Lehmann, 2012). Toutefois, à l'instar des résultats de l'enquête auprès des diplômés, Sattler et Peters (2012) ont constaté que la majorité des employeurs offrant un placement d'AIT n'avaient pas eu à relever de défi.

Le manque d'information ou de soutien concernant la participation aux activités d'AIT a été désigné comme une autre difficulté par les participants. Ces obstacles institutionnels nuisent aux tentatives des EEPS pour faciliter le réseautage et les possibilités pour les étudiants, les partenaires de l'industrie et de la collectivité ainsi que les membres du corps professoral. Éloquemment, à l'Université de Waterloo, dont la structure d'AIT est vaste et bien établie, les enseignants étaient moins susceptibles que leurs pairs d'autres universités d'éprouver des difficultés lorsqu'ils adoptaient des programmes ou composantes d'AIT (DeClou et al., 2013). Les étudiants et employeurs associés à l'Université de Waterloo s'opposaient également aux autres répondants de la province en décrivant la majorité des défis comme « mineurs ». Les étudiants se préoccupaient surtout de la qualité du travail effectué durant leurs placements et les employeurs ont dit que les compétences génériques et techniques ne répondaient pas à leurs attentes. Bien que ces réflexions ne se prêtent que de façon limitée à la généralisation, lorsque comparées aux réponses des participants de

l'ensemble de la province, les réponses associées à l'Université de Waterloo portent à croire que davantage de soutien et de communications institutionnels atténue certains des problèmes liés à la participation à l'AIT.

D'autres études empiriques sont nécessaires pour évaluer les différentes formes d'AIT ainsi que les caractéristiques de la conception et les pratiques de gouvernance qui contribuent à des résultats positifs.

3.5 Documentation sur la réglementation juridique de l'AIT

Peu d'études canadiennes ont analysé la manière dont l'AIT et différentes dispositions juridiques s'intersectent dans le milieu de travail. Les travaux du spécialiste en droit du travail Andrew Langille (2015) font exception. Il a analysé les lois provinciales visant le milieu de travail s'appliquant à l'AIT et à d'autres formes de travail non rémunéré qui prévalent chez les jeunes. Ses travaux sont étroitement liés au problème de la précarité d'emploi discuté précédemment et mettent l'accent sur le caractère inadéquat des mesures de protection juridiques de fond et l'application peu rigoureuse des mesures de protection existantes. Par exemple, il a commenté l'exclusion des étudiants en AIT de la protection des normes d'emploi en Ontario, soutenant que cela a une incidence négative sur les jeunes qui manquent déjà de stabilité en début de carrière et qui sont vulnérables à l'exploitation (Langille, 2015). De façon similaire, Peuter et al. (2015) affirment que « les établissements d'enseignement supérieur dont la participation formelle à un stage est fréquemment assujettie à la loi, profitent économiquement lorsque des droits de scolarité sont imposés à un étudiant qui travail sans rémunération pour obtenir des crédits de cours; que le statut d'emploi vague des stagiaires les exclut de certains droits et protections en matière de santé et de sécurité; et que les organisme gouvernementaux de réglementation ne surveillent pas adéquatement les stages ».

Ce dernier point porte sur les questions d'application de la loi. Vosko (2013) fait remarquer que de nombreux travailleurs ont des droits, mais ne disposent pas « de possibilités réelles de corriger les torts subis » (voir également Noack, Vosko et Grundy, 2015; Banks, 2016). L'accès des travailleurs ontariens à la protection prévue par les normes du travail dépend de la capacité du ministère du Travail d'encadrer les pratiques réelles en matière d'emploi. Dans le cas des travailleurs visés par la loi, les agents des normes d'emploi peuvent exécuter une ordonnance de paiement, imposer des amendes, émettre des ordonnances exécutoires et entreprendre des poursuites. Cependant, ils ne disposent d'aucune politique prescrite pour le règlement des litiges; ils disposent plutôt d'une certaine marge de manœuvre déterminée par les pratiques et politiques des unités individuelles de normes du travail (Vosko, 2013; Vosko, Tucker, Gellatly et Thomas, 2011). Parmi les autres problèmes relevés relativement au régime d'application de la loi, mentionnons un arriéré de cas non résolus, un processus de plainte réactif qui impose aux travailleurs le fardeau de lancer le processus sans en protéger la confidentialité et un manque de financement de l'aide juridique aux plaintes.

La Canadian Intern Association a publié un guide afin d'aider les stagiaires, dont les étudiants en AIT, à comprendre leurs droits en vertu des normes d'emploi fédérales et provinciales, ainsi que des lois sur la santé et de sécurité et des droits de la personne. Cependant, compte tenu de son objectif – de fournir de

l'information en langage simple et clair – ce guide ne contient que des détails limités sur la manière dont différents étudiants en AIT peuvent être touchés par ces lois ou d'autres.

Les EEPS et les employeurs doivent également examiner les lois concernant l'AIT, mais il y a encore moins de recherches canadiennes sur ces questions qui adoptent leurs perspectives. Les études internationales sont instructives car elles font ressortir des problèmes juridiques clés. Un sondage australien auprès de conseillers juridiques a constaté qu'ils fournissaient à leurs établissements des conseils sur différentes questions liées aux programmes d'AIT, dont :

...le but du placement; les responsabilités de l'université, de l'étudiant et de l'organisation d'accueil; l'indemnisation et la couverture de l'assurance; la non-discrimination; les modalités des ententes; le statut des étudiants (employés ou non-employés); l'évaluation des étudiants; la propriété intellectuelle; la confidentialité; la cessation du placement; et la supervision (Cameron et Klopper, 2015).

De plus, Cameron et Klopper ont résumé d'autres études réalisées aux États-Unis indiquant que les administrateurs de programmes d'AIT avaient demandé des avis et des conseils juridiques dans les domaines suivants (cité dans Cameron et Klopper, 2015) :

- Cessation du programme d'AIT d'étudiants (Cole et Lewis, 1993);
- Couverture d'assurance et ententes d'indemnisation (Goldstein, 1981);
- Poursuites possibles pour négligence contre une université et un étudiant en raison d'inconduite de la part de l'étudiant (Gordon, McBride et Hage, 2004);
- Politiques d'admission et de maintien d'étudiants ayant un casier judiciaire (Farnsworth et Springer, 2006);
- Protection de la vie privée des étudiants, en particulier la divulgation de renseignements aux employeurs (Goldstein, 1981);
- Traitement d'étudiants problématiques (Rothstein, 2009; Vacha-Haase et al., 2004);
- Présélection des étudiants comme élément d'une fonction de garde-barrière d'une discipline (Gibbs, 1994; Jones Jr, Glynn et Francis, 2012);
- Responsabilité de l'université, des administrateurs de l'AIT et de l'employeur relativement à un préjudice subi durant un placement (Munger, 2006);
- Élaboration de politiques sur le harcèlement sexuel (Valentine, Gandy, Burry et Ginsberg, 1994).

Notre recherche a confirmé la pertinence de plusieurs de ces questions, entre autres, pour les administrateurs de l'AIT en Ontario.

4. Questions de recherche et méthodologie

Notre étude posait deux principales questions de recherche : (1) Quelle est l'incidence actuelle des questions juridiques sur les programmes d'AIT en Ontario? (2) Quelles mesures pourraient être mises en œuvre pour favoriser une harmonisation plus étroite entre les processus et les cadres juridiques d'une part, et l'objectif d'accroître la disponibilité de programmes et de possibilités d'AIT de qualité d'autre part?

Ces questions soulèvent un certain nombre de questions de recherche secondaires :

- Quelles sont les mesures législatives fédérales et provinciales qui ont les répercussions les plus importantes pour les intervenants de l'AIT et comment les organismes de réglementation et les tribunaux les appliquent-elles?
- Quels lacunes, risques et possibilités liés à la réglementation doivent être pris en compte par les personnes qui élaborent les programmes d'AIT ou y participent qu'il s'agisse d'étudiants, du personnel des établissements d'enseignement ou d'employeurs?
- Quelles politiques ou pratiques les EEPS de l'Ontario ont-ils mis en place pour faciliter la navigation dans le paysage juridique et profiter de mesures de facilitation susceptibles d'appuyer la participation à l'AIT?
- Les incitatifs fiscaux, tel le crédit d'impôt pour l'enseignement coopératif de l'Ontario, ont-ils été efficaces pour promouvoir l'AIT?
- Que peuvent apprendre l'Ontario et les EEPS de l'expérience juridique d'autres administrations?

4.1 Portée de l'étude

Cette étude a mis l'accent sur les possibilités d'AIT offertes hors campus aux étudiants dans le cadre d'un programme d'une université ou d'un collège d'arts appliqués et de sciences en Ontario. Les expériences d'autres administrations ne sont mentionnées qu'à des fins de comparaison. L'étude n'a pas porté sur les bourses de recherche postdoctorales ou le processus de délivrance de permis professionnels comportant une exigence de travail après les études supérieures. Les programmes d'apprentissage échappaient également à la portée de notre étude et ne sont mentionnés qu'à des fins de comparaison. À part quelques exemples spécifiques, nous n'avons pas non plus examiné les programmes d'AIT offerts par les collèges privés ou d'enseignement professionnel. Ajoutons que l'offre de possibilités d'AIT sur le campus est assortie de questions qui ne sont pas examinées ici – s'il s'agit là d'importantes formes d'AIT ou de formation professionnelle qui ne s'inscrivent pas dans notre propos.

4.2 Méthodologie

La présente étude a agencé des interviews qualitatives en profondeur avec des spécialistes de l'AIT dans des rôles juridiques et non juridiques, et l'examen des lois et règlements provinciaux et fédéraux pertinents ainsi que des affaires juridiques remontant aussi loin que les années 1990. Nous avons également analysé des documents secondaires sur l'AIT au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie. De plus, nous avons analysé les dépenses fiscales canadiennes appuyant l'AIT afin d'évaluer l'importance, la portée et l'incidence des investissements fiscaux dans ces programmes.

Notre recherche comprend l'interview de 19 participants, dont deux conseillers juridiques d'EEPS ontariens, trois conseillers en poste dans des services universitaires d'aide juridique aux étudiants, sept gestionnaires de programmes d'AIT, six membres du personnel des services juridiques ou d'élaboration de politiques d'organisations non gouvernementales participant à la promotion ou à la prestation de programmes d'AIT et un chercheur indépendant possédant une expertise en AIT. Nous n'avons pas interviewé d'employeurs. Les entrevues ont été menées en personne ou par téléphone et ont duré de 20 à 30 minutes chacune. Au moins

deux des trois membres de l'équipe de recherche ont réalisé chaque entrevue. Il s'agissait d'entrevues en profondeur semi-structurées afin de permettre l'émergence d'intérêts et de points de discussion communs (Reinharz et Davidman, 1992).

Les personnes interviewées n'avaient pas de lien antérieur avec le projet ou l'équipe de recherche et pas d'intérêt dans ses résultats, sauf en tant que parties intéressées participant à la création ou à la gestion de programmes d'AIT ou fournissant dans ce contexte des conseils juridiques. Elles ont été recrutées par échantillonnage de commodité et échantillonnage en boule de neige (Bryman et al., 2012), car elles étaient facilement accessibles par l'intermédiaire de sites Web ou d'autres renseignements publics sur différents services d'aide juridique, établissements et organisations; nous avons également recruté des participants grâce aux suggestions d'anciens participants. Nous avons communiqué avec ces personnes par courriel, par téléphone, en personne ou en agençant ces différentes méthodes, et elles ont été assurées de l'anonymat et de la confidentialité de leurs réponses. Elles ont répondu à un ensemble normalisé de questions, lesquelles ont aidé à définir les cadres juridiques clés ainsi que les sujets de préoccupation en vue de futures recherches, analyses et discussions. Cette étude a été menée en conformité avec l'Énoncé de politique (2004) des trois conseils en matière d'éthique. Un formulaire de consentement a été expliqué et signé avant le début des interviews.

5. Cadres juridiques clés

Notre recherche a défini sept cadres juridiques ayant des répercussions directes sur les participants aux programmes d'AIT et qui devraient être examinés de près par les décideurs qui cherchent à maximiser les possibilités et à atténuer les risques liés à la généralisation de l'AIT en Ontario. Ce sont les normes d'emploi, la santé et la sécurité, les droits de la personne, la propriété intellectuelle, l'assurance-emploi, le droit de l'immigration et les mesures fiscales utilisées pour financer l'AIT à même les fonds publics. Chacun de ces cadres est analysé et discuté ci-après.

Il convient toutefois de préciser que l'étude suivante des cadres et des risques juridiques n'est ni détaillée ni exhaustive, mais qu'elle met plutôt l'accent sur les questions qui se sont imposées le plus souvent comme des domaines de préoccupation dans le cadre de notre recherche. Qui plus est, le présent rapport ne résume de l'information d'ordre juridique qu'aux fins d'analyse de la politique et ne doit pas être traité comme une source de conseils juridiques sur un cas ou une situation spécifique. Des détails et des nuances sont souvent omis par manque d'espace.

5.1 Normes d'emploi

La *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) de l'Ontario régit les conditions les plus élémentaires du milieu de travail pour les employés de la province (autres que les travailleurs des industries réglementées par le gouvernement fédéral telles que les banques et le transport). La LNE prescrit notamment le salaire minimum, les jours fériés, les indemnités de congés payés, le nombre maximal d'heures de travail, les pauses et les périodes de repas régulières, le droit à des congés médicaux, de compassion et d'urgence non rémunérés et les droits liés à la fin d'emploi. Les étudiants qui font un placement d'AIT ne sont généralement pas visés par la LNE, en raison de certaines ambiguïtés discutées plus loin.

L'exclusion des étudiants en AIT de l'application des normes d'emploi soulève deux grandes questions dans le contexte de cette étude. La première découle simplement d'un manque de compréhension. Même les personnes qui connaissent bien l'apprentissage expérientiel ne savent pas toujours si la LNE s'applique ou non à un étudiant qui fait un placement d'AIT. La deuxième question a trait à la perception répandue selon laquelle la LNE doit être revue et probablement modifiée en réponse à la croissance des programmes d'AIT. L'étude définit certaines options pour clarifier le statut juridique et des conditions minimales de travail des étudiants qui complètent une partie de leur programme dans un milieu de travail. Nous élaborons sur chacune de ces questions ci-dessous.

5.1.1 Manque de compréhension

La LNE exclut de son champ d'application les étudiants qui font un placement en milieu de travail dans le cadre de leur programme d'études postsecondaire, en raison des dispositions suivantes :

Art. 3(5) La présente loi ne s'applique pas aux particuliers suivants ni aux personnes pour lesquelles ils exécutent un travail ou desquelles ils touchent une rémunération...

2. Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie ou par une université. [souligné par nous]

Ce libellé semble exclure tous les placements professionnels, rémunérés ou non, qui sont mentionnés dans le plan de cours ou d'autres documents officiels d'un établissement décrivant les composantes d'un programme d'études ou pour lesquelles un étudiant obtiendra des crédits. Cette exclusion est « totalisante » car elle exclut complètement les étudiants et les employeurs participant à l'AIT de l'application de tous les droits et obligations prévus par la LNE et pas juste de la disposition relative au salaire minimum (Langille, 2015).

L'Ontario n'est pas seule à cet égard. Les lois sur les normes d'emploi de la plupart des provinces canadiennes contiennent une exemption similaire pour le travail exécuté dans le cadre d'un programme d'études. Les provinces atlantiques et le *Code canadien du travail* (partie III) sont des exceptions : ces provinces ainsi que le code fédéral n'exclut pas d'emblée les étudiants en AIT, mais la couverture n'est pas claire, surtout en ce qui concerne les placements non rémunérés. Le Parlement a adopté en 2015 une modification au *Code canadien du travail* (*Loi sur le plan d'action économique de 2015*) excluant expressément les étudiants effectuant un placement d'AIT dans des industries réglementées par le fédéral de la couverture des normes d'emploi fondamentales. Toutefois, au moment de rédiger ce rapport, la modification n'était pas encore en vigueur.

Il existe cependant des limites, bien que larges, à la portée de l'exclusion prévue à l'alinéa 3(5)2 de la LNE. Elle ne s'applique pas aux personnes qui étudient dans des collèges privés ou professionnels qui ne sont ni des collèges d'arts appliqués ou de technologie ou des universités. En outre, la Commission des relations de travail de l'Ontario a soutenu que l'exclusion ne s'appliquait pas aux apprentis, qui sont visés par la LNE même s'ils sont simultanément inscrits dans un collège d'arts appliqués et de technologie (voir *Cosimo's Garage Ltd. c. Theodore Smith et le Directeur des normes d'emploi*). Dans l'affaire *Cosimo's Garage*, la question dont a été saisie la Commission a été soulevée par un programme de technicien automobile du Collège Mohawk qui exigeait comme condition d'inscription que les étudiants soient également inscrits comme apprentis. Malgré le lien au programme collégial, le raisonnement de la Commission a été que « les

programmes d'apprentissage sont administrés par le ministère de l'Éducation et non par les établissements d'enseignement individuels... ». Le Collège n'avait « aucun lien contractuel ou autre » avec l'employeur et les heures d'apprentissage requises pouvaient être effectuées auprès de tout mécanicien breveté. Soulignant que les exemptions aux normes de base devraient être interprétées restrictivement en faveur des travailleurs, la Commission a conclu que le paragraphe 3(5) de la LNE « ne crée pas d'exception à l'application de la Loi pour les apprentis inscrits et leurs employeurs ».

Le principe d'interprétation cité dans l'affaire *Cosimo's Garage*, selon lequel les exemptions à la LNE doivent être interprétées de façon étroite, pourrait éventuellement être appliqué à d'autres scénarios. Prenons, par exemple, le cas d'un stage organisé avec l'aide d'un service universitaire en tant que possibilité facultative ne donnant pas droit à des crédits. On ne saurait établir avec certitude qu'un tel placement serait considéré comme faisant partie d'un « programme approuvé par » l'établissement. Alors que les programmes d'AIT prolifèrent et adoptent de nouvelles formes dans l'ensemble du secteur, une interprétation étroite de l'alinéa 3(5)2 de la LNE pourrait faire en sorte que certains placements soient visés et d'autres pas.

Les interviews menées pour cette étude ont révélé deux malentendus fréquents quant à la nature et à la portée de l'exemption des étudiants ontariens que : 1) le champ d'application de la LNE varie selon que le placement est rémunéré ou non; 2) les dispositions de la LNE relatives à la personne en « formation » visent les étudiants en AIT.

- *Premier malentendu : Le champ d'application de la LNE varie selon que le placement est rémunéré ou non.*

Bien que notre intention n'ait pas été d'évaluer la connaissance de la loi par les personnes interviewées, l'absence d'une compréhension claire est parfois apparue au cours de la discussion. Lors de trois interviews distinctes avec des répondants n'œuvrant pas dans le domaine juridique, ceux-ci ont affirmé de façon erronée que l'application de la loi dépendait de ce que le placement était rémunéré ou non. Ces personnes croyaient que les étudiants payés étaient entièrement visés par la LNE ou, à tout le moins, avaient partiellement droit aux congés fériés et à la paie de vacance. En fait, comme nous l'avons vu précédemment, les placements d'AIT rémunérés et non rémunérés échappent à l'application de la LNE s'ils font partie d'un programme universitaire ou collégial approuvé. Cette situation est renforcée par le libellé de l'alinéa 3(5)2, lequel exclut clairement même les étudiants qui « touchent une rémunération ». Une répondante responsable de la gestion de programmes d'AIT comprenait l'exclusion de la LNE, mais a déclaré que fréquemment les employeurs ne la comprennent pas. Elle a observé que les employeurs supposent généralement que les étudiants rémunérés des programmes d'enseignement coopératif ont le même statut légal que n'importe quel autre employé.

Compte tenu de la confusion entourant cette question, il vaut la peine de répéter que même les placements rémunérés opèrent entièrement à l'extérieur du régime des normes d'emploi. Ainsi, l'employeur n'est nullement tenu de payer le salaire minimum, de payer toutes les heures de travail d'un étudiant, de lui verser la rémunération pour heures de travail supplémentaires ou de lui accorder des congés ou des jours fériés. Un répondant a souligné que les étudiants des programmes d'enseignement coopératif, rémunérés ou non, peuvent voir leur emploi se terminer avant le temps, sans préavis ou indemnité en tenant lieu. En plus d'occasionner des difficultés financières, cette situation peut retarder l'achèvement des programmes

par les étudiants visés si un autre placement ne peut pas être trouvé rapidement. Les étudiants en AIT n'ont par ailleurs pas droit au congé parental, familial ou médical non rémunéré.

Laissons de côté pour l'instant la question de savoir si l'exemption des étudiants est justifiable, ce qu'il faut retenir ici c'est que certains participants aux programmes d'AIT ont faussement l'impression que leurs placements sont réglementés, en tout ou en partie, par les normes minimales de la LNE. Cela crée des risques surtout pour les étudiants, mais également pour les établissements et les organismes d'accueil qui, n'établissant pas d'attentes claires dès le départ, constatent qu'ils opèrent dans un vide juridique lorsqu'un problème survient. Le problème inverse existe également pour les nouvelles formes d'AIT qui ne se qualifient peut-être pas pour une exemption à la LNE. Ainsi, les programmes sans crédit élaborés par une unité administrative centrale peuvent-ils être considérés comme « approuvés par l'établissement »? À la lumière du principe voulant que les exemptions doivent être interprétées restrictivement en faveur des travailleurs, selon l'affaire *Cosimo's Garage*, la réponse n'est pas claire. Ces enjeux doivent être au centre des préoccupations de toutes les personnes qui élaborent de nouvelles structures et de nouveaux programmes pour répondre à la demande croissante de possibilités d'AIT.

- *Deuxième malentendu : les dispositions concernant les « personnes en formation » de la LNE, parfois nommés stagiaires, s'appliquent aux étudiants en AIT.*

Le statut des placements d'AIT est unique aux fins des normes d'emploi. Ils sont complètement différents des postes de formation extérieurs à un programme postsecondaire, qui sont visés par des règles spéciales dans la LNE. De la confusion découle souvent du fait qu'ils peuvent être tous les deux désignés comme des « stages ». Le débat public entourant plus généralement les expériences des stagiaires a souvent brouillé cette distinction et rendu difficile de savoir quelle règle s'applique.

À l'extérieur des programmes d'AIT, la LNE s'applique intégralement aux personnes en formation ou stagiaires, à moins que le poste ne respecte *toutes* les conditions suivantes :

- 1) La formation est semblable à celle assurée dans une école de formation professionnelle.
2. La formation bénéficie au particulier.
3. La personne qui offre la formation ne bénéficie guère de l'activité du particulier pendant sa formation.
4. Le particulier ne supprime pas d'employé de la personne qui offre la formation.
5. La formation ne donne pas au particulier le droit de devenir un employé de la personne qui l'offre.
6. Le particulier est informé qu'il ne touchera aucune rémunération pendant sa formation.

Lorsqu'une seule de ces conditions n'est pas respectée, une personne en formation ou stagiaire a légalement le droit au salaire minimum et à toutes les autres protections prévues par la LNE (ministère du Travail de l'Ontario, 2016).

Certains de nos répondants (encore une fois, autres que des avocats) ont à l'occasion laissé entendre que les conditions susmentionnées visaient également les étudiants en AIT, fournissant une certaine assurance que, du moins en principe, les étudiants doivent retirer les bénéfices de la formation réelle ou alors être payés pour leur travail. Cela est inexact. Les étudiants qui effectuent un travail dans le cadre d'un programme

d'études approuvé échappent entièrement à l'application de la LNE, peu importe la terminologie utilisée pour décrire le placement (stages, enseignement coopératif, formation pratique ou autre). L'exclusion, au titre de l'alinéa 3(5)2, des étudiants travaillant dans le cadre d'un programme d'études approuvé est distincte et l'emporte sur les dispositions touchant les personnes en « formation ».

Dans le cas des stages qui ne font pas partie d'un programme d'AIT, la Commission des relations de travail de l'Ontario a confirmé que les employés devaient être rémunérés si le poste ne satisfait pas aux six conditions visant les « stagiaires ». Ainsi, dans l'affaire *Girex Bancorp Inc. c. Lynette Hsieh, David-Paul Sip et le Directeur des normes d'emploi*, la Commission a ordonné qu'un salaire et une paye de vacances soient versés à M^{me} Hsieh et à M. Sip pour le travail de développement de logiciels effectué dans le cadre du « Girex Internship Program », censé établir une « entente volontaire de formation ». La Commission a conclu que le stage ne satisfaisait pas aux conditions du paragraphe 1(2), en partie parce que les demandeurs en retiraient peu, voire, aucun bénéfice du point de vue de la formation. Notamment, M^{me} Hsieh et M. Sip étaient inscrits en tant qu'étudiants à l'Institute for Computer Studies au moment où ils effectuaient leur travail. Toutefois, l'exemption des étudiants prévue par l'alinéa 3(5)2 n'a pas été mentionnée dans les motifs de la Commission — probablement parce que l'Institut n'est ni une université ni un collège d'arts appliqués et de technologie. À notre connaissance, les exigences visant les stagiaires n'ont jamais été appliquées à un étudiant d'un programme d'AIT dont la situation satisfait aux critères d'exemption de l'alinéa 3(5)2.

Le ministère du Travail a mené des campagnes pour promouvoir le respect des exigences concernant les stagiaires. Cependant, en raison de l'alinéa 3(5)2, les agents responsables de l'application de la loi ne disposent d'aucun fondement juridique pour agir dans le cas de plaintes d'étudiants en AIT, même lorsqu'ils font enquête sur des stages possiblement illégaux dans un milieu de travail.

En l'absence d'un règlement sur les normes d'emploi, il incombe aux EEPS, à leurs partenaires dans le contexte de l'AIT et, à l'occasion, aux étudiants individuels de négocier des conditions de travail décentes et de veiller à ce qu'un placement fournisse des avantages d'un point de vue éducatif et formatif. Certains répondants des EEPS nous ont fait part de stratégies utiles à cette fin, en voici des exemples :

- énoncer les objectifs d'apprentissage des placements;
- exiger des employeurs qu'ils affichent des descriptions de poste;
- surveiller les placements en faisant des appels de vérification;
- donner aux étudiants et aux employeurs accès au personnel du programme tout au long du placement;
- intervenir au besoin pour régler les problèmes;
- réaliser des sondages sur la satisfaction des étudiants afin d'évaluer la qualité des placements.

Le COQES a également publié un guide sur les pratiques exemplaires afin de garantir la qualité des programmes d'AIT (COQES, 2016). L'uniformité de telles pratiques à l'échelle du secteur n'est cependant pas évidente. La surveillance nécessite des ressources et nos entrevues ont révélé que certains programmes adoptent une approche plus passive, qui aide à trouver des placements mais laisse les étudiants établir les modalités et les attentes avec les employeurs. Encore une fois, les lois relatives aux normes d'emploi

n'offrent aucune protection de fond en ce qui a trait aux conditions de travail et aucune assurance quant aux bénéfices de ces emplois du point de vue de la formation.

Il est intéressant de souligner que la législation fiscale fournit un incitatif par le biais du crédit d'impôt pour l'éducation coopérative à l'intention des employeurs, afin qu'ils offrent des placements d'AIT permettant aux étudiants d'effectuer un « travail productif » et qui sont supervisés à la fois par les employeurs et l'école (point discuté en détails à la section 5.7). Il est difficile de comprendre pourquoi de telles exigences de base en matière de qualité se limiteraient aux placements pour lesquels l'employeur est admissible au crédit d'impôt et le réclame.

5.1.2 Plaidoyer en faveur d'une révision de l'exemption des étudiants postsecondaires

Selon notre recherche, un examen de la portée de l'exclusion des étudiants de niveau postsecondaire prévue à l'alinéa 3(5)2 de la LNE semble très souhaitable. Si les points de vue sur la question sont divergents, nos entrevues révèlent la possibilité de convergences.

L'*Examen portant sur l'évolution des milieux de travail* de l'Ontario a donné récemment aux parties intéressées la possibilité de faire des présentations sur la question (ministère du Travail, 2015b). Le *Rapport intérimaire des conseillers spéciaux* a expressément refusé de commenter l'exclusion de l'alinéa 3(5)2, bien qu'il ait recommandé un processus d'examen de certaines autres exemptions prévues par la LNE. De notre point de vue, il serait utile d'examiner également l'alinéa 3(5)2 et de se demander s'il demeure approprié dans le contexte de l'expansion rapide de l'AIT. Plusieurs options pour une réforme sont décrites plus loin.

Les aspects positifs et négatifs perçus d'une réforme de l'exemption sont illustrés par deux perspectives opposées ressortant des entrevues et qui sont résumées ci-dessous. Cependant, il convient de noter que la plupart des répondants ont reconnu un certain mérite à l'une et l'autre perspective ainsi que la nécessité de trouver un juste milieu.

Critiques de l'exclusion actuelle au titre de la LNE. Ces critiques ont tendance à faire écho aux points soulevés dans les ouvrages sur l'emploi précaire discutés précédemment. Certaines personnes interviewées (y compris des gestionnaires de programmes d'AIT et des conseillers juridiques) ont exprimé leur consternation face au fait que dans certains domaines, même de grandes entreprises rentables ont persisté à ne pas payer les étudiants. Les étudiants étaient décrits comme vulnérables et réticents à se plaindre de leurs problèmes parce qu'ils craignaient ne pas réussir leur placement ou le perdre, parce qu'ils ne voulaient pas compromettre leurs chances d'obtenir leur diplôme ou parce qu'ils craignaient d'aliéner un employeur susceptible de leur donner des références ou de leur offrir éventuellement un emploi. Certains répondants (conseillers juridiques et autres) ont fait remarquer que l'accès à des placements dépend en partie de la situation socioéconomique, du sexe, de la présence d'un handicap et d'autres facteurs sociaux. Ainsi, ils ont souligné la prévalence de placements non rémunérés dans les domaines comptant habituellement un nombre supérieur d'étudiantes, comme le travail social, les soins infirmiers, les services de garde, l'éducation et la diététique, tandis que les placements dans des domaines regroupant un grand nombre d'étudiants, comme l'ingénierie ou les métiers d'apprentissage, tendaient à être rémunérés. Un répondant a décrit l'AIT comme un système à deux niveaux selon lequel seuls les étudiants de familles aisées peuvent se permettre des placements non rémunérés. Pour les personnes s'identifiant le plus à ce côté du débat, les

EEPS étaient généralement perçus comme ne possédant ni la capacité ni la motivation nécessaires pour surveiller les expériences des étudiants dans le milieu de travail ou pour intervenir efficacement en leur faveur.

Arguments à l'appui de l'exemption prévue par la LNE : Les répondants, assumant un rôle juridique ou non juridique, craignaient que d'exiger que tous les placements soient rémunérés rende plus difficile d'augmenter ou de maintenir le nombre de possibilités d'AIT, surtout auprès de petites entreprises et d'organisations à but non lucratif (voir également le Conseil des universités de l'Ontario, 2015). Un autre thème commun était que les placements non rémunérés sont équitables s'ils permettent un apprentissage véritable. Certains ont mentionné que les employeurs contribuent déjà financièrement en payant le personnel qui consacre du temps à la supervision et à la formation des étudiants. Les obstacles rencontrés par les étudiants à faible revenu sont vus comme une préoccupation valable, mais à laquelle des programmes d'aide financière directe et ciblée répondraient mieux. Certains ont formulé une mise en garde plus fondamentale, pour eux, le fait de traiter les étudiants comme des travailleurs ordinaires pourrait éloigner les placements de leur vocation d'apprentissage pour répondre aux besoins de main-d'œuvre immédiats de l'employeur. On craignait également qu'une définition légale faisant des étudiants des travailleurs pourrait occasionner un fardeau administratif additionnel pour les établissements d'enseignement ou les employeurs; le droit du travail et les questions liées aux conventions collectives en place dans les EEPS étaient vus comme nuisant à l'orientation pédagogique des programmes d'AIT¹. Les personnes qui se souciaient le plus de préserver les dispositions d'exclusion de la LNE ont souvent suggéré des politiques et des pratiques que les EEPS peuvent adopter pour réduire les risques de traitement injuste et promouvoir des placements de bonne qualité.

Le débat peut sembler polarisé, mais on s'entendait en fait essentiellement sur la nécessité de protéger les étudiants de conditions de travail pénibles et de l'exploitation, et sur la nécessité que les placements d'AIT fournissent des occasions d'apprentissage pertinent.

5.1.3 Options pour la réforme de la LNE

Dans l'ensemble, nous n'avons constaté que peu de soutien pour l'élimination de l'exclusion. Le plus souvent, les répondants ont suggéré d'en réduire la portée d'une façon qui protégerait les étudiants dans une certaine mesure, tout en continuant de reconnaître la nature et les objectifs uniques de l'AIT, l'incapacité de certains organisations de rémunérer les étudiants en formation et les coûts assumés par les employeurs pour la supervision des étudiants. De nombreuses options pour ce type de réformes ont été mises de l'avant dans le cadre des interviews ou dans les écrits recensés :

- a) Déterminer le nombre d'heures pouvant être traitées comme purement éducatives et non réglementées par des normes d'emploi en vertu de la LNE. Ce scénario était vu comme un moyen possible de prévenir l'exploitation des étudiants qui effectuent des placements plus longs ou de

¹ Pour un exemple de grief d'un syndicat concernant un travail assigné par l'employeur à des étudiants faisant un placement d'AIT non rémunéré, voir *Winnipeg Free Press c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier du Canada, section locale 191* (2011).

multiples placements qui leur permettent de contribuer une valeur significative à l'entreprise de l'employeur.

b) Désagréger les normes minimales de manière à ce que même si un placement d'AIT n'est pas rémunéré, les étudiants puissent tout de même être visés par d'autres normes d'emploi non monétaires (par exemple, les normes concernant les heures de travail, les congés familiaux ou d'urgence et les avis de cessation d'emploi) (Canadian Intern Association, 2015). L'exemple d'une telle approche nous est fourni par la loi manitobaine relativement aux étudiants en formation aux fins de l'agrément professionnel, auxquels il n'est pas nécessaire de verser un salaire minimum mais qui ont droit à certaines mesures de protection : vacances, congés pour raisons familiales ou médicales, délai de préavis de cessation d'emploi, etc. Un autre exemple nous est donné par un projet de loi d'initiative parlementaire de 2015 de la députée ontarienne Peggy Sattler, du NPD, qui a proposé d'étendre les mesures de protection non monétaires aux étudiants en AIT (projet de loi 64 de 2015, *Loi sur la protection des stagiaires et la création d'une économie d'apprentissage*).

c) Faire des avantages réels sur le plan de l'éducation une condition des placements non rémunérés. Une version de cette proposition serait d'appliquer les six conditions du « particulier qui reçoit de la formation » du paragraphe 1(2) de la LNE actuelle de l'Ontario aux étudiants qui effectuent un placement dans le cadre d'un programme d'AIT (Canadian Intern Association, 2015; et Ontario Undergraduate Students Alliance, n.d.). L'exigence selon laquelle la formation doit avantager la personne en formation avant l'employeur semble bien convenir aux objectifs de l'AIT et peut renforcer la capacité des établissements d'enseignement d'insister pour que les étudiants se voient confier un travail utile. Comme nous en avons déjà discuté, certains de nos répondants ne provenant pas du milieu juridique supposent, incorrectement, que ces six conditions s'appliquent déjà aux étudiants en AIT. Une exigence similaire concernant les bénéficiaires éducatifs a été intégrée à un projet de loi fédéral d'initiative parlementaire proposant des changements au *Code canadien du travail* (projet de loi 636, *Loi sur la protection des stagiaires*).

Individuellement ou ensemble les options qui précèdent peuvent appuyer les efforts déployés de bonne foi par les EEPS pour obtenir des placements offrant des conditions de travail raisonnables et une valeur éducative. Des réformes pourraient également aider les employeurs en précisant leurs obligations envers un étudiant en AIT. D'autres travaux seraient requis pour analyser en détail l'incidence possible de toute réforme.

Pour être pertinentes, des réformes juridiques devraient être accompagnées d'un plan bien financé pour communiquer et confirmer tout nouveau droit et toute nouvelle obligation. Comme nous en avons discuté précédemment, les ouvrages sur l'emploi précaire font état d'une application insuffisante de la loi comme source importante de vulnérabilité pour les travailleurs.

5.1.4 Recommandations touchant les normes d'emploi

- *L'Ontario devrait revoir les dispositions d'exclusion de la LNE pour les étudiants qui exécutent un travail dans le cadre d'un programme postsecondaire approuvé, compte tenu de la croissance et de la diversification des programmes d'AIT dans la province. L'examen devrait*

tenir compte du point de vue des étudiants, des établissements postsecondaires et des employeurs.

- *Les modalités et l'information de nature juridique doivent être plus claires afin d'améliorer la compréhension des normes d'emploi relativement aux placements d'AIT, y compris la portée de l'exclusion actuelle au titre de l'alinéa 3(5)2.*
- *Les EEPS devraient passer en revue leurs pratiques afin de s'assurer que les programmes d'AIT sont conçus et gérés de manière à favoriser la qualité de l'enseignement et des conditions de travail raisonnables, et que des processus clairs sont établis pour repérer les problèmes et aider à leur résolution.*

5.2 Santé et sécurité

De tous les enjeux abordés dans cette étude, les droits des étudiants des programmes d'AIT en matière de santé et de sécurité ont reçu le plus d'attention de la part du public. Un certain nombre d'incidents tragiques ont occasionné des réformes législatives visant à préciser les droits des étudiants à ce chapitre. Néanmoins, notre étude a relevé deux sources actuelles d'incertitude et de risque qui ont des répercussions pour les étudiants, les établissements et les employeurs. La première a trait au besoin d'une formation adéquate en matière de santé et de sécurité pour les étudiants en placement. La deuxième est liée à la couverture d'assurance des étudiants blessés durant leur placement.

5.2.1 Formation sur la santé et la sécurité

L'Ontario a adopté en 2014 une loi précisant que les étudiants effectuant un placement non rémunéré sont visés par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST). Le projet de loi 18, la *Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte* a modifié la définition de « travailleur » de la LSST afin d'inclure « la personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université ou un autre établissement postsecondaire ». De même, la législation fédérale sur la santé et la sécurité au travail a été modifiée en 2015 pour viser les personnes qui ne sont pas des employées mais qui exercent des « *activités qui visent principalement à permettre à la personne d'acquérir des connaissances ou de l'expérience* ». Ces réformes donnaient suite à des situations telles que celle d'Aaron Murray, étudiant d'un collège de l'Ontario, mort dans un accident d'auto en 2014 après avoir effectué, dans le cadre de son placement non rémunéré, un quart de nuit alors qu'il avait travaillé durant la journée à son emploi rémunéré (McKnight, 2014; voir également Tomlinson, 2013, concernant Andy Ferguson, un étudiant du Collège Alberta).

En termes généraux, la LSST octroie aux travailleurs le droit à un lieu de travail sécuritaire, d'être informés de dangers possibles dans le milieu de travail et de refuser un travail dangereux. Elle exige également des employeurs qu'ils fournissent à tous leurs employés une formation sur la santé et la sécurité. Le ministère du Travail est responsable de l'application de la LSST.

Aucun des répondants de notre étude ne remettait en question la nécessité que les étudiants participant à un programme d'AIT soient visés par la LSST. Cependant, tant ceux du domaine juridique que les autres ont décrit les défis de la mise en œuvre de la formation sur la santé et la sécurité durant des placements, souvent de courte durée, dans le cadre desquels les étudiants, en tant qu'apprenants, peuvent assumer des fonctions limitées. Bien que les employeurs aient la responsabilité légale en vertu de la LSST de veiller à ce que les travailleurs reçoivent une formation appropriée en santé et sécurité, nous avons entendu que dans la pratique, les EEPS assument une partie de cette tâche. Les employeurs peuvent poser comme condition à l'accueil d'étudiants que l'école fournisse en leur nom la formation en matière de santé et de sécurité. Plus généralement, les écoles ne veulent pas imposer un trop lourd fardeau aux employeurs sur lesquels ils comptent pour offrir des possibilités de placement. Il n'est pas facile de déterminer si les EEPS peuvent s'exposer à de nouveaux risques juridiques en raison de leur rôle de plus en plus important relativement à la formation en santé et sécurité. Les répondants se préoccupaient principalement de la complexité de la définition des exigences et des responsabilités liées à la formation pour nombre d'industries et d'employeurs différents, ainsi que du temps nécessaire pour le faire.

Les administrateurs de programmes d'AIT et d'autres experts du domaine ont décrit un paysage complexe dans lequel chaque employeur peut avoir son propre point de vue sur la formation en santé et sécurité nécessaire pour essentiellement le même type de placement. Dans le secteur des soins de santé, par exemple, les exigences peuvent être différentes d'un hôpital à l'autre pour des étudiants exécutant des travaux similaires, rendant nécessaires de multiples programmes de formation et le recyclage d'étudiants qui font plus d'un placement. On nous a dit que les membres du personnel administratif consacrent des ressources importantes à la négociation des exigences de formation spécifiques à l'employeur et au partage des responsabilités liées à la formation entre les établissements postsecondaires et chacun des employeurs.

La formation en santé et sécurité est l'un des nombreux aspects de l'AIT au sujet desquels les répondants ont laissé entendre qu'une meilleure coordination au sein du gouvernement provincial pourrait aider les établissements à gérer le nombre croissant de programmes d'AIT. Ainsi, alors que selon la LSST et le ministère du Travail la responsabilité de la formation incombe aux employeurs, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP) a déclaré qu'il incombait aux EEPS de s'assurer que les étudiants faisant un placement non rémunéré reçoivent de la formation en matière de sécurité dans le cadre de leur programme d'études, et que l'on s'attendait à ce que les établissements évaluent les pratiques en matière de sécurité d'employeurs potentiels au titre des placements (MESFP, 2014). Selon un répondant, le ministère du Travail pourrait faire davantage pour favoriser la conformité, comme par exemple examiner les programmes de formation proposés afin de confirmer qu'ils sont adéquats. Les intervenants ont l'impression que les ministères n'en font pas assez pour prévoir les répercussions du projet de loi 18 dans le contexte des programmes d'AIT et en tenir compte, et qu'une certaine coordination entre les deux est requise pour simplifier la mise en œuvre.

5.2.2 Assurance santé et sécurité

L'assurance pour les étudiants qui sont blessés au travail durant leur placement est une source de préoccupation maintes fois mentionnée durant les interviews. Nous avons constaté que les lois et les politiques sur la question sont complexes et pas très bien comprises. Des répondants de tous les types ont décrit le statu quo comme favorisant la confusion et le processus permettant de faire le point sur le

traitement de différents étudiants dans une diversité de placements comme exigeant beaucoup de temps. Qui plus est, les lignes directrices interprétatives du MESFP sont vues comme ajoutant aux préoccupations parce qu'elles créent des possibilités de lacunes dans la protection ainsi que de nouveaux coûts d'assurance pour les établissements. Les répondants ont exprimé le besoin de communications internes plus dynamiques au sein du gouvernement et une approche axée davantage sur la collaboration entre le gouvernement et les EEPS, afin de s'assurer que tous les étudiants disposent d'une couverture d'assurance adéquate dans le milieu de travail, tout en réduisant les coûts généraux d'administration des programmes d'AIT.

Une analyse exhaustive de la loi dans ce domaine dépasse l'étendue de la présente étude. Essentiellement, les recours juridiques disponibles aux étudiants blessés dans le cadre d'un placement dépendent d'un agencement de facteurs :

- L'entreprise d'accueil est-elle un employeur visé par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT)?
- Le placement est-il rémunéré ou non rémunéré?
- Le placement est-il une composante obligatoire du programme de l'étudiant?
- Quelles ententes sont survenues entre les parties?

a) La LSPAAT et l'assurance privée

La *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents* constitue un régime administré publiquement et en vertu duquel les travailleurs blessés peuvent réclamer une gamme d'avantages : prestations de soins de santé, remplacement du revenu, recyclage, prestations de déficience permanente et de décès, etc. Les demandes sont administrées par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).

De façon générale, peut présenter une demande de prestations auprès de la CSPAAT un « travailleur » employé par un employeur visé par la LSPAAT qui « subit une lésion corporelle accidentelle survenant du fait et au cours de son emploi ». Le terme « travailleur » est défini de façon large afin d'inclure les étudiants qui travaillent dans le cadre d'un placement autorisé par leur établissement d'enseignement, contre rémunération ou non. Par conséquent, un étudiant a droit de réclamer des prestations d'assurance par l'intermédiaire de la CSPAAT, s'il effectue un placement chez un employeur visé par la LSPAAT.

Les industries ne sont toutefois pas toutes assujetties à la LSPAAT. Dans le cas des étudiants placés auprès d'employeurs non visés par la LSPAAT, toute protection d'assurance contre les dommages légaux découlant d'une blessure subie au travail doit être obtenue sur le marché de l'assurance privée. Selon les circonstances, la souscription à une assurance privée pour couvrir de tels risques peut être la responsabilité de l'EEPS ou du gouvernement provincial.

b) Assurance : placements rémunérés contre placements non rémunérés et placements requis contre placements facultatifs

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le droit d'un étudiant de demander des prestations au titre de la LSPAAT ne dépend pas de ce que le placement soit rémunéré ou non. Cela ne dépend pas non plus du caractère obligatoire ou facultatif du placement dans le cadre du programme d'études. Bien que ces facteurs n'aient pas d'impact sur le droit aux prestations, ils peuvent déterminer qui est responsable des coûts de toute réclamation fructueuse et du processus de réclamation de prestations.

En règle générale, les employeurs sont responsables du financement de toutes les prestations prévues par la LSPAAT par l'intermédiaire d'un système de primes d'assurance et, dans certains cas, en payant les prestations directement aux travailleurs. Il existe une exception pour certains étudiants des programmes d'AIT. Le MESFP a comme politique de rembourser à la CSPAAT le coût de prestations versées au titre de la LSPAAT lorsque la demande survient dans le cadre d'un placement non rémunéré exigé par le programme d'études (MESFP, 2014). Le Ministère a également contracté une assurance privée pour protéger les étudiants qui font un placement obligatoire auprès d'un employeur non assujéti à la LSPAAT. Des formulaires spéciaux doivent être utilisés pour soumettre des demandes à la CSPAAT dans ces catégories (voir sur le site du MAESD, *Demande d'indemnisation contre les accidents du travail pour les étudiants postsecondaires qui prennent part à un placement non rémunéré*). L'objectif de cette politique est d'« encourager les employeurs à offrir aux étudiants des stages non rémunérés ... exigés par les programmes de formation des établissements postsecondaires subventionnés de l'Ontario » (MESFP, 2014).

Une préoccupation importante de nombreux informateurs portait sur la décision prise en 2013 ou 2014 (nous avons eu de l'information conflictuelle) par le MESFP de limiter son engagement de payer des prestations aux étudiants dont les placements sont requis par leur programme d'études, alors qu'il assumait auparavant les coûts des placements obligatoires et facultatifs. Bien qu'en principe, cela ne devrait pas influencer sur le droit d'un étudiant de demander des prestations à la CSPAAT, nous avons entendu que dans la pratique la restriction est très complexe à administrer. Ces problèmes peuvent gagner en importance alors que les établissements lancent de nouveaux programmes expérimentaux en réponse à l'orientation du gouvernement au sujet de ses priorités pour le secteur.

La signification d'un placement « exigé » à cet égard n'est pas entièrement claire. Les lignes directrices indiquent que ne sont pas admissibles les étudiants « effectuant un stage non rémunéré qui n'est pas exigé par leur programme et qu'ils ont planifié ou organisé eux-mêmes » (MESFP, 2014). Cependant, dans un document distinct (Questions et réponses), le Ministère interprète de façon plus générale le terme « exigence » qui pourrait exclure les placements « optionnels » organisés, approuvés et appuyés par l'école :

Q.9 : Dans le cadre de notre programme de gestion, le stage est optionnel. Les étudiants qui effectuent ce stage sont-ils admissibles à la couverture du Ministère

Non, étant donné qu'il s'agit d'un stage optionnel et non d'une exigence du programme, les étudiants ne sont pas admissibles à la couverture du Ministère. Afin d'être admissible, le stage doit être exigé par le programme.

Il convient cependant de souligner qu'une fois qu'un étudiant est inscrit au cours décrit précédemment, le stage est probablement requis pour que le cours et peut-être le programme soit considéré réussi, à moins que l'étudiant n'obtienne de crédits supplémentaires. Sous cet angle, on peut le définir comme étant « exigé ». En outre, un répondant a fait remarquer qu'un seul cours peut contenir à la fois des placements obligatoires et optionnels, ce qui signifie que les étudiants d'une même classe peuvent être traités différemment en vertu des lignes directrices du MESFP. Abstraction faite de l'ambiguïté et de la complexité des lignes directrices, il est difficile de comprendre pourquoi le gouvernement provincial voudrait encourager la participation des employeurs à certains cours comportant un volet ATI, mais pas à d'autres, ou comment cela facilitera l'augmentation souhaitée des possibilités d'AIT.

La décision de cesser de couvrir les placements facultatifs a obligé les établissements à fournir de nouveaux conseils compliqués aux employeurs et à acheter leurs propres assurances pour protéger les étudiants qui ne sont plus couverts par le MESFP. De l'avis d'une personne interviewée, ce changement de politique a non seulement réaffecté les coûts mais les a également haussés dans l'ensemble, car les primes d'assurance privée payées par les établissements sont supérieures au montant des réclamations payées précédemment par le Ministère.

L'objet de la présente étude ne permet pas de déterminer les raisons de la position du MESFP telle qu'elle transparaît dans ses lignes directrice de 2014 ou encore le coût, ou le caractère adéquat, de l'assurance privée qui a remplacé la couverture du MESFP pour les placements facultatifs. Cependant, notre recherche documentaire a étayé les inquiétudes des informateurs au sujet de la complexité administrative que cela représente pour les étudiants, les employeurs et les établissements d'enseignement. Une fois nos entrevues terminées, nous avons reçu de l'information à l'effet que le MESFP pourrait revoir son interprétation de ce qui constitue un placement « exigé » en réponse aux préoccupations concernant les lacunes dans la protection. C'est un signe positif, mais au moment de la rédaction de ce rapport, aucune précision n'avait été diffusée publiquement.

c) Ententes privées

Le cadre législatif décrit précédemment est complété par des ententes privées qui régissent les placements d'AIT ou partenariats. Par exemple, les répondants du domaine juridique et les autres nous ont dit que les employeurs qui doivent en vertu de la LSPAAT payer des primes ou des prestations d'assurance dans le cadre de placements d'étudiants peuvent négocier des ententes avec les établissements d'enseignements pour qu'ils assument en leur nom ces responsabilités comme condition de l'offre de possibilités de placement. On nous a également parlé de cas, et cela est encore plus inquiétant, d'employeurs demandant aux étudiants de signer un formulaire de décharge de responsabilité avant d'entreprendre leur placement. Il est difficile de déterminer l'efficacité juridique de tels documents, Cependant l'existence d'une décharge de responsabilité signée pourrait à tout le moins décourager ou compliquer les efforts d'un étudiant pour se prévaloir d'un recours à la suite d'un accident du travail. À cet égard, les étudiants auraient sûrement avantage à recevoir plus de renseignements juridiques et de conseils sur leurs droits en cas d'accident en milieu de travail.

5.2.3 Recommandations portant sur la santé et la sécurité

- *Le ministère du Travail et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle devraient unir leurs efforts pour concevoir un processus ou des mesures de soutien plus simples pour répondre aux exigences en matière de santé et de sécurité de manière à ce qu'elles soient gérables pour les EEPS et les employeurs, et ne fassent pas obstacles à l'expansion des programmes d'AIT.*
- *Les participants à l'AIT devraient indiquer clairement qui assument la responsabilité de la formation relative à la santé et à la sécurité avant le début d'un partenariat ou d'un placement.*
- *Le MESFP devrait examiner ses Lignes directrices concernant l'assurance contre les accidents du travail de juin 2014 en consultation avec les intervenants dans le but d'éliminer les lacunes dans la protection et de réduire les coûts administratifs et d'assurance généraux liés à l'offre de programmes d'AIT.*

5.3 Droits de la personne

Dans la province de l'Ontario, les droits de la personne sont protégés par le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (CDPO) et dans le cas des personnes travaillant dans des industries sous réglementation fédérale, par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Les étudiants qui effectuent un placement d'AIT rémunéré ou non sont visés par le CDPO, soit en tant que bénéficiaires de services éducatifs, soit comme employés, ou les deux.

En ce qui concerne les services, le CDPO précise que :

Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

L'enseignement postsecondaire est considéré comme un « service », ce qui signifie que les dispositions du CDPO visent les étudiants inscrits dans les EEPS de la province, même lorsqu'ils font un placement d'AIT. Les étudiants en AIT qui entrent dans une relation d'emploi avec une organisation d'accueil ont également le droit

...d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'orientation sexuelle, l'identité

sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

En outre, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario a été modifiée en 2009 pour exiger des employeurs qu'ils mettent en œuvre des politiques afin d'éliminer le harcèlement et la violence en milieu de travail.

La jurisprudence a établi une définition vague d'« emploi » dans le contexte de la loi sur les droits de la personne. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a déclaré « toutes les relations d'emploi, syndiquées ou non syndiquées, à long terme ou de courte durée, pour une période déterminée ou indéterminée, résultant d'une entente verbale ou écrite, occasionnelle ou formelle, sont visées par le CDPO, y compris les postes de bénévoles ou le travail non rémunéré effectué dans l'espoir d'obtenir un emploi rémunéré (*Rocha c. Pardons*, 2012). À la différence de la loi sur les normes d'emploi, aucune disposition n'exclut les étudiants qui travaillent dans le cadre d'un programme postsecondaire approuvé.

Le CDPO inclut dans sa définition de « handicap » l'incapacité mentale, les difficultés d'apprentissage et la déficience développementale. Une personne handicapée a le droit à un accommodement afin d'exercer ses droits

à moins [que le tribunal administratif ou judiciaire ne soit] convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Cette section porte sur quatre domaines où la loi sur les droits de la personne peut interagir avec les programmes d'AIT à différentes étapes du processus d'obtention et d'exécution d'un placement par un étudiant :

- vérification du casier judiciaire en vue de l'admission à un programme ou placement d'AIT;
- équité du processus de sélection des étudiants en vue de placements;
- accommodement lié à un handicap dans le cadre d'un placement;
- conduite discriminatoire en milieu de travail.

5.3.1 Vérifications de casier judiciaire

Un des problèmes les plus souvent soulevés par nos répondants est celui du temps consacré à l'obtention des vérifications de casier judiciaire requises par les organisations d'accueil et la possibilité que l'information obtenue de la sorte soit utilisée de façons non raisonnables et discriminatoires. En particulier, les étudiants peuvent être disqualifiés d'un placement en raison de l'incertitude entourant un dossier « positif » – même dans les cas où aucune action en justice n'a été intentée.

Cette préoccupation a été décrite comme particulièrement grave pour les programmes travaillant avec des « secteurs dits vulnérables », y compris le travail social, les soins infirmiers, l'enseignement et l'éducation de la petite enfance. La *Loi sur le casier judiciaire* définit comme suit une personne vulnérable :

...une personne qui, en raison de son âge, d'une déficience ou d'autres circonstances temporaires ou permanentes, a) soit est en position de dépendance par rapport à d'autres personnes; b) soit court un risque d'abus ou d'agression plus élevé que la population en général de la part d'une personne en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'elle.

Bien que la loi n'exige habituellement pas des organisations qu'elles obtiennent des vérifications de casier judiciaire, l'Association canadienne des libertés civiles (ACLCL) a documenté une augmentation marquée du nombre de telles demandes par des employeurs éventuels, organisations de bénévoles, programmes d'enseignement et organisations professionnelles (ACLCL, 2014). Cette tendance n'est pas limitée aux secteurs désignés vulnérables; l'ACLCL a établi un certain nombre de raisons expliquant l'augmentation du nombre de vérifications de casier judiciaire, dont la sensibilisation accrue aux risques de responsabilité juridique liés au harcèlement sexuel et une perception erronée selon laquelle de telles vérifications sont nécessaires pour se conformer aux lois provinciales sur le harcèlement sexuel et la violence (ACLCL, 2014).

Alors que de plus en plus de vérifications sont requises, les répondants ont décrit leur frustration par rapport à la grande variété de procédures utilisées par les services de police et aux délais de plus en plus longs qui peuvent compromettre la capacité d'un étudiant de commencer à temps son placement. Il s'ensuit que certains programmes demandent maintenant comme condition d'admission aux étudiants de soumettre dès le départ un rapport de vérification (une pratique également observée par l'ACLCL, 2014). On peut également demander aux étudiants de mettre à jour leur vérification de casier judiciaire et de payer les coûts additionnels si l'organisation accueillant le placement en demande une récente. À tout le moins, le fardeau financier et administratif de ce processus pour les étudiants et les EEPs pourrait devenir un obstacle à l'augmentation des possibilités d'AIT en particulier, mais non seulement, pour les secteurs vulnérables.

Une préoccupation plus grave a trait à la possibilité de violation des droits de la personne en raison de l'utilisation ou de la mauvaise utilisation de l'information provenant des vérifications de casier judiciaire. La police dispose d'un large pouvoir discrétionnaire et peut révéler des renseignements n'ayant aucune pertinence compte tenu du travail qu'un étudiant effectuera durant son placement. Plus particulièrement, un dossier peut révéler des arrestations effectuées en vertu de l'article 17 de la *Loi sur la santé mentale*, qui permet à la police d'arrêter une personne pour la faire évaluer par un psychiatre lorsqu'il y a des raisons de croire qu'il existe un risque que la personne s'inflige des blessures ou en inflige à d'autres personnes. Le dossier peut également faire état d'appels antérieurs au 911, d'interruptions de la circulation ou d'autres interactions n'ayant occasionné aucune accusation criminelle ou condamnation.

Selon notre recherche, il ne s'agit pas ici d'une question purement hypothétique. Une série d'articles publiés en 2014 dans le *Toronto Star* a mis en lumière des cas tels que celui de Gordon Sinclair, qui a été incapable d'obtenir un placement pour terminer son programme collégial en sciences infirmières en raison d'une accusation criminelle abandonnée plus de dix ans plus tôt (Cribb, 2014). Sinclair ne savait pas qu'il y avait un dossier de l'accusation jusqu'à ce que le placement lui soit refusé, l'amenant à abandonner le

programme et à tenter une poursuite contre le collège afin d'obtenir remboursement de ses droits de scolarité.

Plus récemment, George « Knia » Singh a déposé une plainte au titre des droits de la personne « alléguant avoir été victime de discrimination de la part de la police en raison de sa race et de sa couleur, de son origine ancestrale et ethnique, ainsi que de représailles ou de menaces de représailles » (Rankin, 2016). Singh, un étudiant primé de l'Osgoode Hall Law School et ancien bénévole travaillant avec des jeunes gens des « quartiers à risque de la ville », s'est vu refuser la possibilité de participer à des patrouilles des services de police de Toronto dans le cadre de son programme en droit criminel. Le *Toronto Star* déclare que :

Selon sa requête au titre des droits de la personne, un officier supérieur a dit à Singh que des vérifications de son casier judiciaire avaient révélé qu'il s'était « associé » avec des personnes ayant des « casiers judiciaires chargés ». Cette information provenait vraisemblablement des cartes de contact remplies par des agents lors de rencontres de nature non criminelles documentant que Singh était en compagnie de personnes ayant des casiers judiciaires (Rankin, 2016).

L'utilisation de la vérification d'un casier judiciaire pour empêcher l'exécution de la composante expérientielle d'un cours, même lorsqu'aucune accusation n'a été portée et qu'aucune déclaration de culpabilité n'a été enregistrée, peut avoir des ramifications juridiques non seulement pour les organisations d'accueil mais également potentiellement pour les EEPS s'ils rejettent des étudiants sur la base des vérifications policières soumises avec la demande d'admission d'un étudiant. Des répondants du domaine juridique et autres interviewés pour cette étude ont souligné les répercussions néfastes que ces vérifications policières peuvent avoir sur les possibilités de formation des étudiants et leur potentiel de création d'un effet d'intimidation incitant les étudiants à abandonner d'eux-mêmes le programme parce qu'ils craignent la divulgation d'incidents passés de santé mentale ou de conflits familiaux durant lesquels on a fait appel à la police.

L'Association des chefs de police de l'Ontario (ACPO) a reconnu la surutilisation et la mauvaise utilisation des vérifications policières comme constituant un problème, soulignant que

les employeurs, coordinateurs de bénévoles, enseignants et autres qui reçoivent des renseignements sur une non-condamnation consignée et prennent des décisions sur cette base ne comprennent fréquemment pas ce qu'est un contact avec la police ou une non-condamnation et reçoivent peu ou pas d'orientation quant à la manière dont cette information devrait être prise en compte dans le processus décisionnel. Par conséquent, de nombreuses organisations adoptent la position minimisant le risque le plus possible, disqualifiant automatiquement un vaste éventail de personnes uniquement sur la base de ces dossiers.

À la suite de consultations avec l'ACLC, la Commission ontarienne des droits de la personne et d'autres organisations, l'ACPO a publié des lignes directrices à l'intention des services de police indiquant que les dossiers de non-condamnation ne devraient être divulgués que dans des « cas exceptionnels », lorsqu'il existe une préoccupation concrète et convaincante relative à la sécurité de personnes vulnérables (ACPO, 2014). Selon les lignes directrices, il revient aux organisations qui demandent des vérifications (pas à la

police) de garder à l'esprit leurs obligations en vertu de la loi sur les droits de la personne et d'être certaines avant de demander une vérification de casier judiciaire qu'il s'agit là d'une exigence d'emploi véritable. Les lignes directrices signalent l'effet discriminatoire potentiel que la divulgation de renseignements peut avoir sur des personnes souffrant d'une maladie mentale ou de dépendances qui viennent en contact avec des policiers.

Les lignes directrices de l'ACPO ne sont pas contraignantes et, selon notre étude, n'ont pas diminué de façon significative les défis auxquels sont confrontés les étudiants ou les EEPS. Chaque service de police continue d'établir ses propres procédures, formulaires et frais. Notons que l'ACPO a également demandé qu'une nouvelle loi provinciale soit adoptée afin que des règles uniformes soient élaborées sur la manière de procéder à la vérification des casiers judiciaires et une procédure centralisée fondée sur les preuves pour déterminer à quel moment des renseignements sur des cas de non culpabilité peuvent être divulgués. L'ACLC a formulé des recommandations similaires, donnant pour modèle la *Criminal Records Review Act* de la Colombie-Britannique, ainsi que des recommandations pour la modification des mesures législatives sur les droits de la personne afin d'interdire la discrimination sur la base de casiers judiciaires sans condamnation (ACLC, 2014).

La Commission ontarienne des droits de la personne a publié des pratiques exemplaires à l'intention des employeurs sur la question, expliquant que la vérification des dossiers de la police « peut être préjudiciable aux personnes racialisées ou aux personnes atteintes de maladies mentales, qui ont peut-être eu un nombre disproportionné de contacts avec la police à cause de la discrimination ou du profilage racial ». La Commission recommande qu'une vérification ne soit demandée que lorsqu'elle répond à une exigence professionnelle réelle et à la dernière étape seulement après qu'une offre (conditionnelle) d'emploi ait été faite, de préférence par écrit (Commission ontarienne des droits de la personne, 2008). Bien que ces suggestions aient sans doute été élaborées dans la perspective du marché du travail régulier, elles sont tout aussi pertinentes du point de vue des placements d'AIT.

5.3.1.1 Recommandations concernant la vérification des casiers judiciaires

- *La province devrait examiner le régime de vérification des casiers judiciaires et déterminer si des mécanismes de coordination pourraient être adoptés afin de simplifier le processus pour les étudiants qui font des placements à court terme dans le cadre de leur programme d'études.*
- *La province devrait également se demander si les réformes législatives proposées, notamment par l'ACLC, établiraient un meilleur équilibre entre la protection des personnes vulnérables et les droits des étudiants qui souhaitent se prévaloir de possibilités d'expériences pratiques.*
- *Les services de police devraient mettre les lignes directrices de l'ACPO en application dans leurs pratiques et procédures locales.*
- *Les étudiants devraient avoir accès à de l'information et de l'aide juridiques si la poursuite de leur programme d'études devait être compromise par une vérification « positive » du casier judiciaire.*

- *Les EEPS devraient énoncer clairement lors de négociations de partenariat que l'on s'attend à ce que les employeurs qui accueillent des étudiants pour un placement se conforment aux lignes directrices sur les pratiques exemplaires de la Commission ontarienne des droits de la personne relatives à la vérification des dossiers de police.*

5.3.2 Équité dans la sélection des étudiants en vue de placements

Les gestionnaires des programmes d'AIT ont fait état de cas occasionnels où les demandes faites par les employeurs aux établissements sont potentiellement discriminatoires (p. ex. de ne recevoir que des demandes présentées par des étudiants de sexe masculin ou possédant certaines origines raciales). Lorsque ces questions ont été abordées ouvertement, les répondants ont dit qu'ils étaient parfois capables de les régler en discutant avec les employeurs. Dans de rares occasions, ils ont décliné d'afficher des postes parce qu'ils craignaient des attitudes racistes. Les EEPS qui sont attentifs à ces problèmes peuvent parfois protéger les étudiants contre des pratiques d'embauche discriminatoires ou sensibiliser les employeurs accueillant des placements à leurs obligations en matière de droits de la personne. Le défi le plus important est posé par les préjugés systémiques qui opèrent de manière plus subtile et souvent inconsciente. Ainsi, certains informateurs étaient troublés d'apprendre que les étudiants semblaient avoir plus souvent accès à des placements rémunérés que les étudiantes.

5.3.2.1 Recommandations concernant l'équité dans la sélection d'étudiants en vue de placements

- *Les EEPS devraient énoncer clairement dans leurs communications aux employeurs et aux étudiants que les protections des droits de la personne contre la discrimination s'appliquent au recrutement d'étudiants pour des placements d'AIT de la même manière qu'aux employés réguliers.*
- *Les EEPS devraient se demander si leurs politiques générales en matière d'égalité et de non-discrimination sont mises en œuvre de la meilleure façon possible dans le contexte des programmes d'AIT.*

5.3.3 Adaptation du milieu de travail en vue de placements

Un autre thème récurrent de nos entrevues a été le besoin urgent de stratégies pour veiller à ce que les besoins des étudiants handicapés soient pris en compte non seulement dans le contexte traditionnel de la salle de classe, mais également dans le cadre des placements d'AIT. Parmi les défis communs mentionnés par les répondants du domaine juridique et autres :

- Une réticence accrue des étudiants à divulguer un handicap peut-être parce qu'ils craignent ne pas obtenir un placement ou que cette information soit plus largement diffusée dans le milieu de travail

qu'ils ne le souhaitent (plus spécialement dans le cas des handicaps « invisibles » comme la maladie mentale et les troubles psychiatriques ou d'apprentissage);

- Le manque de capacité des bureaux de counseling aux personnes handicapées des EEPS, dont l'expertise a trait à l'adaptation des salles de classes, de déterminer les besoins des étudiants dans une grande variété de milieux de travail externes;
- Le manque de communications et de coordination internes entre les gestionnaires des programmes d'AIT et les services de counseling aux étudiants handicapés.
- Le besoin de communications plus proactives afin d'encourager les étudiants à s'auto-identifier tôt de manière à recevoir du soutien pour trouver un placement qui leur convienne et à ce que des mesures d'adaptation puissent être organisées avec l'employeur;
- Le besoin de clarifier que l'adaptation est une responsabilité partagée par l'école et l'employeur, et que les coûts doivent être partagés entre les deux.

La décision dans l'affaire *Hickey c. Everest Colleges Canada* offre un avertissement sur les coûts pouvant découler de l'absence d'efforts raisonnables pour tenir compte des besoins d'un étudiant dans le contexte d'un placement. Dans cette affaire, à la suite d'un accident d'automobile, une étudiante souffrait d'un handicap physique limitant le temps qu'elle pouvait rester assise ou debout ainsi que sa capacité d'exécuter des tâches statiques et répétitives. Elle avait fourni des documents médicaux et informé le collège qu'elle avait besoin de mesures d'adaptation pour mener à bien son stage en soins dentaires. La Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a conclu ce qui suit :

Rien n'indique que les défendeurs se soient informés des mesures d'adaptation nécessaires ou aient tenté de travailler avec la requérante pour déterminer quelles mesures étaient nécessaires dans le cadre de son stage. Les défendeurs n'ont pas contesté qu'ils n'avaient pas communiqué avec l'organisme accueillant le placement pour discuter de la possibilité d'un quart de travail plus court. Ils n'ont pas non plus eu de discussions plus poussées avec la requérante sur la possibilité d'un quart de quatre heures.

L'étudiante a éprouvé des complications physiques et commencé à refuser d'exécuter des tâches compliquées par ses blessures et à s'absenter du travail. L'employeur a par la suite omis de l'aider et a mis fin à son stage.

Le collège a soutenu qu'il incombait à l'étudiante de négocier un horaire de travail avec l'employeur. Toutefois, le tribunal a déterminé que « même si la requérante convenait qu'on lui avait demandé de discuter des détails de son horaire avec son employeur même, cela ne dispensait pas les intimés de suivre le plan du cours ou du devoir général d'explorer les possibilités d'adaptation ».

Les EEPS ont un intérêt évident à éviter des litiges qui peuvent nuire à leur réputation et utiliser énormément de ressources humaines, peu importe la décision finale sur le fond (voir également *Gamache c.*

York University, 2012). Un répondant a souligné l'ironie de la situation consistant d'une part à appuyer les étudiants pour qu'ils satisfassent aux exigences scolaires sans d'autre part s'assurer qu'ils réussissent également le volet pratique requis, aggravant ainsi le conflit puisque les étudiants font face à un échec possible après avoir investi beaucoup de temps et d'argent dans leurs études. Néanmoins, certaines personnes interviewées ont fait remarquer qu'il est tentant pour les programmes d'AIT d'adopter une approche de laisser-faire avec les employeurs plutôt que de leur communiquer proactivement les besoins d'adaptation des étudiants handicapés. En raison de cette approche, des invalidités ont parfois été divulguées tardivement, alors que les étudiants éprouvaient déjà des difficultés dans le cadre de leur placement, ce qui a augmenté le risque d'échecs et de litiges. Les répondants ont également fait état d'un coût plus insidieux – les étudiants handicapés décidant d'eux-mêmes de ne pas participer aux programmes plutôt que d'être confrontés à un environnement non accueillant et incertain. La nécessité d'éliminer de tels obstacles semble impérieuse puisque les étudiants handicapés sont souvent confrontés à une transition de l'école au travail plus difficile que les autres et qu'une justification importante de l'AIT est précisément de faciliter cette transition (Buhai, 1999).

D'un point de vue positif, nous avons appris que des travaux sont en cours dans un certain nombre d'établissements afin de renforcer les politiques et les pratiques dans ce domaine. Les gestionnaires de programmes d'AIT ont parlé de cas de coopération positive avec les employeurs, en particulier de grandes organisations, dont certaines deviennent plus sensibles à la nécessité de rendre le milieu de travail accessible. D'autres ont mis sur pied des comités chargés de faire des recherches sur les pratiques exemplaires et renvoient leurs communications destinées aux étudiants et aux employeurs afin d'exprimer leur engagement envers l'inclusivité et de fournir tôt et souvent de l'information sur les protocoles d'adaptation. D'autres ont élaboré ou élaborent des ressources pédagogiques pour les coordonnateurs de programmes et les instructeurs cliniques concernant les obstacles fréquemment rencontrés durant les placements, des exemples de pratiques en matière de conception universelle qui peuvent rendre le milieu de travail accessible à tous et le processus de négociation d'aménagements spécifiques. Enfin, certains se sont engagés à partager les commentaires des étudiants sur leur expérience des mesures d'adaptation en milieu de placement avec d'autres étudiants afin d'éclairer le choix de placement dans le futur (Université Wilfrid Laurier p. ex.).

5.3.3.1 Recommandations visant les adaptations liées à un handicap dans le cadre de placements

- *La promotion de la diffusion des politiques sur les mesures d'adaptation et les pratiques exemplaires par les EEPS qui les ont élaborées dans le contexte de l'AIT, de façon à ce que les autres puissent apprendre de leur travail (par exemple dans le cadre d'une conférence ou d'ateliers, ou sur d'un site Web sur la question).*
- *L'examen par les EEPS de leurs services, procédures et communications actuels liés aux mesures d'adaptation afin d'évaluer si des changements sont nécessaires pour permettre l'élaboration de programmes d'AIT inclusifs.*

5.3.4 Conduite discriminatoire en milieu de travail

Les gestionnaires de programmes d'AIT interviewés pour cette étude n'ont mentionné que de rares cas d'étudiants se plaignant de conduite discriminatoire durant un placement – harcèlement, intimidation ou commentaires sexistes ou racistes. Ils ont déclaré certains cas de médiation fructueuse de telles plaintes avec l'aide du personnel des ressources humaines des organisations employeuses. Ces répondants ont souligné qu'il est important que les coordinateurs de programme procèdent à des appels ou à des visites de vérification afin de surveiller le déroulement des placements et soient disponibles pour que les étudiants puissent les contacter si un problème survenait durant leur placement. D'autres répondants ont manifesté moins d'optimisme, soulignant que le déséquilibre de pouvoir par rapport à l'employeur fait souvent en sorte que les étudiants sont réticents à se plaindre. Sachant que le placement est de durée limitée et qu'ils doivent le réussir pour terminer leur cours ou leur programme, les étudiants peuvent décider qu'ils n'ont pas intérêt à essayer d'agir face à une conduite discriminatoire.

Voilà un bon exemple d'un domaine où les droits et responsabilités juridiques sont clairs et où les défis sont plutôt une question de mise en œuvre et d'exécution. Les EEPS peuvent jouer un rôle positif en communiquant proactivement leurs attentes aux employeurs et en veillant à ce que les étudiants aient accès à des conseils et à de l'aide lorsque des problèmes surgissent.

5.3.4.1 Recommandations relatives à la conduite discriminatoire en milieu de travail

- *L'application des droits de la personne aux étudiants qui font un placement devrait être mentionnée dans les communications sur les programmes d'AIT ainsi que dans les ententes entre les EEPS et les organisations partenaires.*
- *La surveillance des placements par le personnel des EEPS et par le biais d'enquêtes après le placement devrait comprendre des questions sur l'ambiance et l'équité dans le milieu de travail.*
- *Les étudiants devraient avoir un accès continu aux conseillers de leur EEPS durant leur placement.*
- *Les EEPS ne devraient pas annoncer les placements offerts par une organisation s'ils ne sont pas certains de l'engagement de celle-ci à un milieu de travail exempt de conduite discriminatoire.*

5.4 Propriété intellectuelle

La mobilisation d'investissements publics dans le secteur de l'éducation postsecondaire afin de favoriser la croissance sociale et économique préoccupe de plus en plus le gouvernement fédéral et celui de l'Ontario. Plus particulièrement, les placements d'AIT sont encouragés comme moyen pour les étudiants d'acquérir des « compétences générales » et de développer leur capital humain en contribuant à leur propre éducation

et à la productivité des partenaires d'accueil. Le droit et les ententes touchant la propriété intellectuelle (PI) constituent un nouveau motif de préoccupation pour les participants à l'AIT.

Le capital humain des étudiants participants peut être miné si les ententes de PI entre étudiants et organisations ne sont pas adéquatement définies. Cela est particulièrement le cas des secteurs de haute technologie. Le droit de la PI a des répercussions culturelles, sociales et politiques qui dépassent les bénéfices économiques souvent discutés, associés avec la propriété du savoir et des inventions (Coombe et Turcotte, 2012). Des ententes restrictives en matière de PI risquent « d'immobiliser » les connaissances que les étudiants acquièrent et génèrent durant leur placement. Inversement, les organisations peuvent craindre la perte de données confidentielles, exclusives et précieuses.

La vérificatrice générale de l'Ontario déclare que les ministères s'efforcent d'encourager les investissements publics dans le secteur postsecondaire dans le but de faire avancer le programme d'innovation de la province et l'objectif consistant « à atteindre un niveau élevé et durable de prospérité et à disposer de collectivités saines qui fournissent des emplois de haute qualité et une vie meilleure aux résidentes et résidents de l'Ontario ». La vérificatrice générale constate cependant que le gouvernement de l'Ontario, en général, et le ministère de la Recherche, de l'Innovation et des Sciences en particulier « ne coordonne ni ne contrôle les investissements de la province en matière de recherche et d'innovation » et que « sans connaître les retombées des avantages pour la société ou l'économie qui découlent des activités de commercialisation, il est difficile pour le gouvernement de déterminer s'il optimise ses investissements considérables dans la recherche universitaire ». (Vérificateur général de l'Ontario, 2015). Alors que le gouvernement de l'Ontario et les EEPS s'efforcent d'encourager les placements au titre de l'AIT et de fournir des fonds à cet égard, les retombées sociales et économiques de ces investissements pour les intervenants de l'AIT et la province doivent être pris en compte. La PI créée dans le cadre d'un placement d'AIT ainsi que les compétences générales acquises et le capital humain développé par les étudiants comportent à la fois des risques et des possibilités du point de vue de l'évaluation du rôle de l'AIT dans le programme d'innovation de l'Ontario.

Selon l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI), la PI « désigne les œuvres de l'esprit : inventions; œuvres littéraires et artistiques; dessins et modèles; et emblèmes, noms et images utilisés dans le commerce ». L'Office canadien de la propriété intellectuelle (OCPI) décrit comment les droits au chapitre de la propriété intellectuelle sont liés aux expressions concrètes du savoir et de l'information, dont les inventions; œuvres littéraires et artistiques; dessins et modèles; et emblèmes, noms et images utilisés dans le commerce ». Les contrats de travail contiennent habituellement des dispositions portant sur la PI ainsi que sur les secrets commerciaux : des renseignements confidentiels ou pratiques commerciales qui fournissent des avantages économiques en raison de leur confidentialité. Le droit canadien sur la PI est régi par six mesures législatives fédérales : 1) la *Loi sur les brevets*, 2) la *Loi sur les marques de commerce*, 3) la *Loi sur le droit d'auteur*, 4) la *Loi sur les dessins industriels*, 5) la *Loi sur les topographies de circuits intégrés*, et 6) la *Loi sur la protection des obtentions végétales*. Le Canada est également signataire de traités internationaux et d'accords commerciaux qui créent des responsabilités et des attentes au titre de ces lois.

Nos répondants du domaine juridique ainsi que les gestionnaires de programmes d'AIT ont souligné les questions de PI comme de plus en plus préoccupantes, une observation qui est confirmée par les documents de recherche internationaux. Selon une étude australienne, les avocats des universités consacrent 66 % de

leur temps à des questions liées à l'AIT et portant sur la PI, et la PI se définit comme constituant un domaine de risque de plus en plus important (Cameron et Klopper, 2015). Parallèlement à la question de la non-divulgateion, aux clauses de non-concurrence et aux ententes de confidentialité, les ententes concernant la PI conclues par les étudiants et les organisations partenaires doivent être conçues de manière à équilibrer les besoins, intérêts et préoccupations de tous les intervenants. Les répondants ont manifesté une compréhension croissante mais limitée de l'importance de ce type d'ententes. Ils ont indiqué que leurs programmes d'AIT ne sont pas au courant des contrats conclus entre les étudiants et les organisations d'accueil. Ces répondants se sentaient limités par un manque de connaissances sur le sujet et ont dit que lorsque, le cas échéant, des étudiants soulevaient des problèmes liés à la PI, ils essayaient de les aider sans nécessairement leur fournir de conseils juridiques. Compte tenu de la nature technique et spécialisée des contrats de PI, les étudiants et les administrateurs de programmes d'AIT peuvent être mal préparés pour traiter cette information sensible et les procédures juridiques.

La propriété légale de la PI créée dans le cadre d'un emploi est régie de différentes façons selon le type de PI en jeu. La *Loi sur les brevets* n'attribue pas spécifiquement la propriété dans le contexte de l'emploi à part les inventions créées par les employés de la Couronne relativement aux instruments et munitions de guerre. Dans la plupart des cas, la *Loi sur le droit d'auteur* attribue la propriété initiale aux employeurs dans le cas des travaux créés dans le cadre d'un emploi :

Lorsque l'auteur est employé par une autre personne en vertu d'un contrat de louage de service ou d'apprentissage, et que l'œuvre est exécutée dans l'exercice de cet emploi, l'employeur est, à moins de stipulation contraire, le premier titulaire du droit d'auteur; mais lorsque l'œuvre est un article ou une autre contribution, à un journal, à une revue ou à un périodique du même genre, l'auteur, en l'absence de convention contraire, est réputé posséder le droit d'interdire la publication de cette œuvre ailleurs que dans un journal, une revue ou un périodique semblable.

La complexité du droit sur la PI en situation d'emploi est habituellement prise en compte par des dispositions spécifiques des contrats de travail. En ce qui concerne les placements d'AIT, les étudiants peuvent ne pas être tout à fait au courant de leurs droits et responsabilités à ce chapitre. Ils peuvent également se sentir obligés de signer leur contrat de travail sans en comprendre les modalités s'appliquant à la PI en raison de leur désir de travailler auprès de l'organisation qui les accueille et de la nécessité de mener à bien le placement pour terminer leur programme, ce qui peut influencer sur le caractère exécutoire du contrat en cas de différend.

Les problèmes liés au droit de la PI et aux contrats de travail peuvent prendre différentes formes, y compris les suivantes : 1) un étudiant accède à des renseignements de nature délicate ou à des secrets commerciaux de l'entreprise et les utilise illégalement; ou 2) un étudiant crée une nouvelle technologie ou pratique opérationnelle pendant son placement. L'incertitude entourant les modalités de l'entente sur la PI peut compliquer le processus de règlement des désaccords.

Pour paraphraser un répondant, les établissements et le gouvernement ne devraient pas se mêler du transfert de la PI hors des EEPS ou des mains des étudiants; ils devraient contribuer à de nouvelles PI, recherches et compétences. En même temps, les partenaires doivent être rassurés que la participation des

étudiants à la création de PI et leur accès à d'importants objets de PI ne nuira pas à leurs intérêts commerciaux. Les établissements, les étudiants, les partenaires et le gouvernement doivent devenir plus actifs dans ce dossier. Les étudiants doivent être libres de perfectionner leurs compétences, tandis que les partenaires doivent avoir l'assurance que leurs précieuses ressources ne seront pas exploitées.

Différentes universités de l'Ontario ont mis en œuvre des politiques de PI qui ont trait aux placements d'AIT. Entre-autres, l'Université d'Ottawa précise clairement les conditions de PI touchant les étudiants diplômés participant aux programmes de stages Mitacs. Selon ces ententes, l'organisation d'accueil est titulaire des droits de PI résultant de projets, sauf :

(1) toute propriété intellectuelle ou autre objet visé par une ou plusieurs ententes distinctes auxquelles sont parties actives l'Université d'Ottawa et l'organisation d'accueil pendant la durée du projet; 2) tout outil appartenant à une tierce partie utilisée dans l'exécution du projet et 3) les droits d'auteur du matériel produit par le stagiaire ou le superviseur universitaire en raison du projet tel que décrit plus particulièrement dans la section sur les publications et le droit d'auteur des présentes modalités (Mitacs et Université d'Ottawa, 2015).

En outre, l'université, les étudiants et les conseillers scolaires doivent se voir octroyer « une licence libre de droits, non exclusive, perpétuelle et irrévocable visant l'utilisation des résultats aux fins d'exécution du projet et de recherches, de publications savantes, ainsi qu'à des fins éducatives ou autres non commerciales. ». Une telle précision aide à comprendre quelles connaissances et quelles informations peuvent être utilisées durant un placement d'AIT et dans d'autres contextes.

5.4.1 Recommandations relatives à la propriété intellectuelle

- *Les participants à l'AIT doivent jouer un rôle plus actif pour préciser et communiquer les droits et responsabilités liés aux ententes sur la PI dans le cadre de placements d'AIT. Les étudiants devraient être libres de perfectionner leurs compétences tandis que les partenaires ont besoin de recevoir l'assurance que leurs précieuses ressources ne seront pas exploitées. Plus particulièrement, les EEPS devraient fournir de l'information aux étudiants en AIT concernant leurs droits et responsabilités en vertu de la loi sur la PI.*

5.5 Assurance-emploi

L'objet de la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) est de fournir un remplacement partiel du revenu durant des périodes de chômage temporaire involontaire. C'est également le principal mécanisme utilisé pour verser les prestations de congé parental et de congé de compassion au Canada. Un placement d'AIT peut avoir une incidence sur l'accès des étudiants à l'assurance-emploi de deux façons importantes qui peuvent ne pas être prévues. D'abord, l'abandon d'un emploi rémunéré pour un placement d'AIT est considéré comme un départ volontaire et ne « justifie pas » l'abandon d'un emploi, ce qui signifie que les heures travaillées précédemment ne contribueront pas à rendre une personne admissible à l'AE. Ensuite, le travail effectué dans le cadre d'un placement peut ne pas être considéré comme un « emploi assurable » aux fins de l'AE, même si rémunéré. Chacune de ces questions est discutée ci-dessous.

5.5.1 Quitter un emploi rémunéré pour un placement au titre de l'AIT

Une personne qui « quitte volontairement son emploi sans justification » est officiellement exclue du bénéfice des prestations d'AE pour les heures travaillées dans le cadre de cet emploi ou d'un emploi précédent. En fait, une personne qui quitte un emploi sans motif valable perd toutes les heures d'emploi assurable accumulées et doit recommencer dans un nouvel emploi à accumuler les heures requises pour être admissible à l'AE dans le futur. On juge que le demandeur a une justification « si son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas... ». La loi énumère différentes circonstances dont il faut tenir compte pour établir qu'un départ est fondé, y compris le harcèlement, la discrimination, des conditions de travail dangereuses ou « l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat ». La liste n'est pas exhaustive et les décisionnaires peuvent tenir compte de toute circonstance pertinente. Cependant, pour mettre en application ces dispositions, la Cour d'appel fédérale a déterminé que le fait de quitter un emploi pour faire un placement d'AIT en vue d'obtenir des crédits scolaires ne constitue pas une « justification » au sens de la *Loi sur l'AE*.

Un exemple nous est fourni par l'affaire *Canada c. Beaulieu*. La requérante a quitté son emploi à temps partiel dans une épicerie afin de faire un stage de trois semaines exigé pour l'obtention de son diplôme dans une école de secrétariat du Québec. Le tribunal a souligné que M^{me} Beaulieu avait demandé à son employeur de changer ses heures de travail afin de faire son stage, mais que l'employeur avait refusé parce qu'elle demandait des congés durant une période très occupée. M^{me} Beaulieu a quitté son emploi, fait son stage, puis a demandé des prestations d'AE alors que quelques mois plus tard elle ne pouvait pas trouver d'emploi. Lorsque sa demande d'AE a été refusée, elle a interjeté appel auprès du Conseil arbitral qui lui a accordé les prestations faisant valoir qu'elle devait faire le stage pour obtenir son diplôme, que son emploi était un emploi d'étudiant et qu'elle avait essayé d'organiser ses heures de travail autour de son stage obligatoire en négociant avec son employeur, mais que ce dernier avait été inflexible, ne lui laissant pas d'autre choix que de quitter son emploi. Cette décision a été confirmée au palier suivant par l'arbitre, mais finalement rejetée par la Cour d'appel fédérale, qui a cité le passage suivant d'une décision précédente :

L'employé qui quitte volontairement son emploi aux fins de suivre un cours de formation qui n'est pas autorisé par la Commission a certes, sur le plan personnel, un excellent motif pour agir. Mais il nous paraît contraire aux principes mêmes qui sont à la base du système d'assurance-chômage que cet employé puisse faire supporter par les contribuables à la caisse le poids économique de sa décision.

Un problème similaire s'est posé dans l'affaire *Canada c. Greey*. Un pilote breveté s'est vu refuser des prestations d'AE après qu'il ait quitté ses emplois dans un café et une épicerie à Terre-Neuve et déménagé en Ontario pour accepter un emploi non rémunéré de pilote dans une entreprise de parachutisme sportif. Cet emploi lui permettait de s'acquitter des heures de vol requises pour pouvoir postuler un emploi de pilote professionnel. Contrairement à Beaulieu, il a soutenu que l'emploi non rémunéré devrait être considéré comme un « emploi » et que, par conséquent, il avait un motif valable de quitter ses emplois rémunérés parce qu'il avait « l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat » au sens de l'article 29 de la *Loi sur l'AE*. Le tribunal a vu les choses autrement, soutenant qu'un « emploi » doit être rémunéré financièrement ou procurer un autre avantage matériel immédiat. Bien que l'enregistrement d'heures de vol ait été généralement avantageux pour Greey en le mettant dans une bonne position pour

gagner un salaire dans le futur, l'emploi non rémunéré se définissait néanmoins comme du bénévolat. Le juge Trudel écrivant les motifs du tribunal était d'accord avec l'argument de la Couronne selon lequel :

L'objet de la loi n'est pas de subventionner la poursuite de l'objectif louable du perfectionnement professionnel. On ne peut pas compter sur le régime d'AE lorsque l'on quitte un emploi rémunéré à temps plein pour faire du bénévolat. La qualification de telles activités comme un « emploi » pourrait élargir le régime d'AE en un programme de subvention de mécanismes informels de formation par l'intermédiaire du bénévolat.

Alors que la province tente de faire de l'AIT un élément plus important, voire obligatoire, de l'enseignement supérieur, les répercussions au chapitre de l'AE pourraient être importantes pour certains étudiants. Qui plus est, une interprétation stricte de « justification » par les tribunaux peut prendre par surprise de nombreux étudiants et gestionnaires de programme. Les étudiants doivent certainement être mis en garde contre les répercussions possibles de l'abandon d'un emploi rémunéré dans le but de faire un placement d'AIT. Ils doivent également savoir qu'il peut être possible d'éviter de perdre toutes les heures d'emploi assurable accumulées en concluant avec leur employeur une entente de congé temporaire. Les employeurs ne seront pas tous évidemment prêts à accorder un tel congé, comme en témoigne l'affaire *Beaulieu*.

La province devrait également envisager s'adresser au gouvernement fédéral pour demander avec d'autres provinces des changements aux règles de l'AE afin d'encourager et d'appuyer la participation des étudiants à des programmes d'AIT, et de s'assurer que les étudiants qui éprouvent des difficultés financières ne sont pas confrontés à des obstacles insurmontables pour accéder à l'AIT. Cela pourrait notamment être possible par l'adoption d'un règlement puisque la *Loi sur l'AE* permet au gouvernement fédéral de prescrire les circonstances justifiant que l'on quitte un emploi.

5.5.2 Quand un placement compte-t-il comme emploi un assurable?

Les heures de travail non rémunérées ne peuvent pas justifier une demande d'AE, en partie parce que les prestations sont calculées en tant que pourcentage des gains. De plus, l'affaire *Greay* établit clairement que le travail non rémunéré n'est pas considéré comme un « emploi » aux fins de l'AE, même si le travailleur obtient des avantages sous forme de crédits vers un titre professionnel. Les crédits scolaires ne sont pas considérés en eux-mêmes comme un substitut à la rémunération en argent. De plus, l'emploi assurable est défini dans la *Loi sur l'AE* comme un « emploi exercé...aux termes d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou tacite, écrit ou verbal, que l'employé reçoive sa rémunération de l'employeur ou d'une autre personne... ». Cette définition suppose que l'emploi assurable est rémunéré.

Il est plus surprenant de constater que les étudiants peuvent également rencontrer des difficultés pour établir qu'un placement rémunéré dans le cadre d'une programme d'AIT correspond à un emploi assurable. La question est de savoir si le paiement est un salaire pour des services rendus ou plutôt une forme de soutien financier à l'éducation, comme une bourse d'études ou une subvention à la recherche. La

jurisprudence suggère que la réponse sera différente selon le contexte et la relation entre les parties au placement d'AIT.

Dans un cas, on a jugé que des étudiants en pharmacologie qui avaient effectué un stage rémunéré de huit mois dans des sociétés pharmaceutiques n'occupaient pas un emploi assurable, même s'ils avaient reçu des paiements mensuels de 1 470 \$ de la part des sociétés les accueillant (*Université de Montréal c. Canada*). Les étudiants ont souligné qu'en vertu du *Règlement sur l'AE*, l'emploi assurable inclut « l'emploi exercé par une personne à titre d'apprenti ou de stagiaire, même si aucun service n'est fourni à l'employeur ». Toutefois, la Cour canadienne de l'impôt a soutenu que « cet article ne s'applique pas automatiquement dans toutes les situations de stagiaires ». Cet article exige pour son application une « relation d'employeur et employé ». La juge Lamarre Proulx a conclu que les stages correspondaient davantage à de la formation qu'à un emploi et que les paiements correspondaient davantage à des bourses d'études qu'à des salaires. Le jugement reconnaît cependant que « bien rarement, une bourse peut-elle être considérée comme un salaire » mentionnant l'existence d'un contrat d'emploi signé et d'un lien de subordination comme des facteurs pertinents devant être pris en compte.

En revanche, dans une décision ultérieure sur l'affaire *Charron c. Canada*, la Cour canadienne de l'impôt a conclu qu'une étudiante diplômée rémunérée pour la recherche faite dans le laboratoire d'un professeur occupait un emploi assurable en tant « qu'apprentie ». Bien que le paiement ait été décrit par écrit comme une « subvention » et que l'étudiante recevait également des crédits universitaires pour son travail, la Cour a conclu que la relation de travail dans ce cas se caractérisait comme un emploi. Plus particulièrement, M^{me} Charron devait suivre les instructions du professeur, n'était pas libre de choisir ses projets de recherche et ses expériences, et n'avaient aucun droit de propriété sur les résultats de la recherche.

Les étudiants de même que les concepteurs et administrateurs de programmes d'AIT auraient intérêt à savoir à l'avance de quelle façon un placement sera défini aux fins de l'AE ou la meilleure façon de concevoir un placement pour que son traitement dans la perspective de l'AE soit clair, quel qu'il soit. Les intérêts des étudiants, des organisations d'accueil de placements et des EEPS peuvent diverger lorsqu'il s'agit de déterminer quelle caractérisation est préférable. Pour les établissements et les organisations d'accueil, le fait d'avoir un employé requiert de l'employeur de retenir et de verser non seulement des cotisations d'AE mais également des cotisations au Régime de pensions du Canada et de procéder à des retenues à la source au titre de l'impôt. Pour les étudiants, une bourse peut être exempte d'impôt, mais ne crée pas de droit à l'AE ou à une pension du Canada. Des lignes directrices claires sur la façon dont l'Agence du revenu du Canada établit cette distinction pourrait faciliter la planification et prévenir les différends.

5.5.3 Recommandations relatives à l'assurance-emploi

- *Les étudiants et les conseillers des programmes d'études devraient disposer de renseignements clairs sur ce que signifie pour l'AE le fait de quitter un emploi pour un placement d'AIT, de sorte que les étudiants puissent en tenir compte pour décider du meilleur choix et de la meilleure façon de mener à bien leur programme d'études. Compte tenu des répercussions financières, les étudiants doivent savoir que même s'ils ont déjà accumulé suffisamment d'heures au titre de l'AE dans un emploi rémunéré, ils perdraient leur admissibilité s'ils quittaient leur emploi rémunéré pour un placement. On doit également*

les informer qu'il est possible d'éviter de perdre leur droit à l'AE en négociant une absence temporaire avec leur employeur.

- *La province devrait envisager demander au gouvernement fédéral de prescrire par réglementation qu'il est justifié de quitter un emploi pour faire un placement, lorsque l'employeur n'est pas en mesure ou n'accepte pas d'accorder un congé.*
- *La province devrait obtenir de l'Agence du revenu du Canada des précisions et des lignes directrices établissant les circonstances dans lesquelles un placement payé sera considéré comme un emploi assurable et quand il sera considéré comme une entente de formation donnant droit à une bourse d'études ou à une subvention.*

5.6 Droit de l'immigration

Les collèges et université de l'Ontario attirent un nombre grandissant d'étudiants étrangers qui représentent maintenant 10 % de la population des étudiants de niveau postsecondaire de la province (Statistique Canada, 2015). À l'instar des étudiants canadiens, bon nombre sont intéressés par les programmes d'AIT. Cependant, la participation à ces programmes peut soulever des problèmes dans la perspective des lois sur l'immigration en raison de la restriction concernant le travail que comporte le permis d'études émis par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Cette section résume les lois fédérales qui régissent de quelle manière et à quel moment les étudiants possédant un visa peuvent travailler au Canada et comment les exigences de la loi se traduisent en défis concrets pour les étudiants et les programmes d'AIT.

5.6.1 Qu'est-ce qui constitue un « travail » pour les étudiants étrangers?

Le terme « travail » est défini comme suit par la réglementation canadienne sur l'immigration : « Activité qui donne lieu au paiement d'un salaire ou d'une commission, ou qui est en concurrence directe avec les activités des citoyens canadiens ou des résidents permanents sur le marché du travail au Canada ». Cette définition pourrait clairement inclure un placement d'AIT rémunéré, mais il est difficile de dire qu'un placement non rémunéré serait également inclus comme faisant partie du « marché du travail canadien ».

5.6.2 Travail sur le campus

Les ressortissants étrangers peuvent travailler sur le campus d'une université ou d'un collège pour lequel ils détiennent un permis d'études, à la condition d'être étudiants à temps plein. Bien que notre projet mette l'accent sur les placements d'AIT hors campus, il importe de souligner que les placements sur campus peuvent revêtir une valeur et une importance particulières pour les étudiants étrangers puisqu'ils constituent le moyen le moins limité de s'engager dans une activité professionnelle sans un permis de travail distinct.

5.6.3 Travail hors campus

Les possibilités d'emploi hors campus se sont élargies depuis le 1^{er} juin 2014 pour certains étudiants ayant un visa, lorsque le règlement a été modifié pour permettre jusqu'à 20 heures de travail par semaine hors

campus pendant la session universitaire et un travail à temps plein pendant les congés prévus au calendrier scolaire comme la période des fêtes, les semaines de lecture et l'été. Pour être admissible, un étudiant doit suivre à temps plein « une formation générale, théorique ou professionnelle de niveau postsecondaire d'une durée d'au moins six mois menant à un diplôme ou à un certificat. » Le nouveau règlement augmente les possibilités de travail pour de nombreux étudiants étrangers, mais il ne vise pas les programmes d'enseignement coopératif ou les autres placements d'AIT qui prévoient un travail à temps plein durant une session universitaire. Soulignons que l'été représente dans ce contexte une session (ce qui limite le travail hors campus à 20 heures semaine) si l'étudiant est inscrit aux études à temps plein entre mai et août (site Web de Immigration, Réfugiés et Citoyenneté). Par conséquent, pour participer à un placement à temps plein faisant partie de leur programme d'études, les étudiants étrangers doivent normalement obtenir un permis de travail spécial pour programme coopératif.

5.6.4 Permis de travail dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif

Dans le cas de placements nécessitant plus de 20 heures de travail par semaine, un étudiant étranger doit obtenir un permis de travail distinct de son permis d'études. Même lorsqu'il s'agit d'étudiants qui satisfont aux exigences de la loi pour un tel permis, les gestionnaires de programmes et les conseillers juridiques consultés pour notre étude ont indiqué que les retards sont monnaie courante et peuvent rendre difficile pour les étudiants de satisfaire aux exigences d'un programme d'AIT ou de l'achever selon le calendrier normal.

Pour obtenir un permis d'études afin de s'inscrire à un programme d'études postsecondaire canadien, un étudiant étranger doit avoir une lettre d'acceptation d'un établissement d'enseignement. Cette lettre doit indiquer si le programme intéressant l'étudiant comportera un « stage ou une expérience de travail pratique » et, le cas échéant, la durée de celui-ci ainsi que le domaine de travail.

Une personne qui a obtenu un permis d'études doit alors également obtenir un permis de travail dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif (programme coop) avant de commencer son placement (si le placement requiert plus des 20 heures semaine autorisées sans permis). La définition de « travail » n'est pas tout à fait claire dans ce règlement, et on pourrait l'interpréter comme exigeant un permis de travail dans le cadre d'un programme coop, même pour un placement non rémunéré.

Une condition d'obtention du permis de travail dans le cadre d'un programme coop est que l'emploi en question soit une partie essentielle du programme de formation générale, théorique ou professionnelle de l'étudiant, tel que certifiée par une lettre originale de son établissement d'enseignement. En outre, l'emploi de l'étudiant dans le cadre du programme coop ou de son stage ne peut représenter plus de 50% de l'ensemble du programme d'études.

Selon les informateurs, les étudiants peuvent connaître des retards importants pour l'obtention d'un permis de travail dans le cadre d'un programme coop, retards se prolongeant parfois au-delà de la date prévue pour le début du placement. De plus, ces situations créent du travail administratif additionnel pour les gestionnaires de programmes et sans aucun doute peuvent incommoder les employeurs. D'autres changements à la réglementation fédérale sur l'immigration seront vraisemblablement requis pour accroître

les possibilités d'AIT de manière à inclure en entier la population grandissante des étudiants étrangers de l'Ontario.

5.6.5 Recommandations concernant les lois sur l'immigration

- La province devrait encourager les établissements postsecondaires à mettre au point des formes d'AIT hors campus pour les étudiants étrangers dont la capacité d'accepter des placements hors campus est restreinte.
- Les autorités fédérales de l'immigration devraient collaborer avec la province pour simplifier le processus d'obtention de permis de travail dans le cadre de programmes coop afin que les étudiants étrangers l'obtiennent en temps opportun.
- La province devrait envisager s'adresser au gouvernement fédéral afin d'assouplir encore davantage les règles qui permettent aux étudiants étrangers de participer à l'AIT sur la base de leur seul permis d'études.

5.7 Dépenses fiscales

Les lois en matière de fiscalité sont souvent utilisées pour fournir un financement indirect à l'appui de différents objectifs stratégiques du gouvernement, par le biais de mesures ciblées d'allègement comme les crédits relatifs à l'impôt payable par ailleurs. On les appelle « dépenses fiscales » parce qu'elles remplacent les dépenses gouvernementales directes. Les lois fiscales de l'Ontario et de plusieurs autres administrations canadiennes accordent actuellement des crédits d'impôt liés à l'AIT, spécifiquement dans le cadre des programmes d'enseignement coopératif et d'apprentissage. C'est pour cette raison que nous les avons inclus dans notre analyse. L'Association canadienne de l'enseignement coopératif (ACDEC) a dit souhaiter que le gouvernement canadien aille plus loin dans cette direction en créant un nouveau crédit d'impôt pour l'embauche d'étudiants en éducation coopérative (ACDEC, 2015). Cette section recense les programmes de crédits d'impôt existants et les données limitées disponibles sur leurs coûts et leur efficacité, définissant les tendances et les thèmes qui devraient intéresser les gouvernements, compte tenu du mérite des incitatifs fiscaux, par rapport aux autres instruments possibles, pour appuyer l'AIT. Afin de faciliter cette comparaison, nous examinons brièvement certaines options de financement direct.

5.7.1 Survol des crédits d'impôt provinciaux et fédéraux s'appliquant à l'AIT

L'Ontario offre actuellement aux employeurs participant à l'AIT deux crédits d'impôt sur le revenu :

- Le *crédit d'impôt pour l'éducation coopérative (CIEC)* a été introduit en 1996 et bonifié en 2009. Il est disponible aux sociétés et aux entreprises non constituées en société assujetties à l'impôt sur le revenu de l'Ontario lorsqu'elles embauchent des étudiants inscrits à un « programme d'éducation coopérative admissible » d'un collège ou d'une université. Le nom du crédit peut induire en erreur puisque certains placements décrits comme des « stages » peuvent également être admissibles. C'est un crédit d'impôt remboursable, c'est-à-dire qu'il est remboursable à un employeur qui n'a pas d'impôt sur le revenu à payer. Les employeurs peuvent réclamer 25 % de leurs dépenses admissibles

dont les salaires, les avantages imposables et les indemnités à verser aux agences de recrutement jusqu'à concurrence de 3 000 \$ par placement de quatre mois (les petites entreprises peuvent réclamer jusqu'à 30 % de leurs dépenses admissibles). Le crédit est réduit du montant de toute aide gouvernementale reçue relativement au placement. Les placements peuvent être facultatifs ou obligatoires, mais doivent être faits dans le but d'obtenir des crédits scolaires et « consignés sur le relevé de notes de l'étudiant ». Des limites minimales et maximales s'appliquent au temps passé en placement et à la valeur du crédit octroyé pour le placement par rapport aux exigences scolaires traditionnelles. En outre, le collègue ou l'université doit certifier que chaque placement a été approuvé par l'établissement comme « situation d'apprentissage convenable »; l'étudiant doit « participer à un travail productif durant le stage et ne pas simplement être un observateur »; l'employeur supervise et évalue le travail de l'étudiant pendant le stage, et l'établissement d'enseignement suit les progrès de l'étudiant pendant son stage. Comme nous l'avons mentionné à la section 5.1, ces conditions se distinguent des dispositions législatives provinciales sur les normes d'emploi provinciales qui prévoient actuellement l'exclusion généralisée des étudiants des programmes d'AIT et qui n'imposent aucune exigence de supervision, de surveillance ou d'avantages éducatifs pour les étudiants.

- Le *crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA)* a été introduit en 2003 et réduit en 2015. Il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable pour les employeurs qui embauchent des apprentis dans des métiers spécialisés admissibles, c'est-à-dire les métiers réglementés par la *Loi sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage*. Contrairement au CIEC, il n'est pas nécessaire d'être inscrit dans un collège ou une université bien que, dans la pratique, certains apprentis le soient. Les employeurs admissibles peuvent réclamer 25 % (30 % dans le cas des petites entreprises) des dépenses admissibles engagés pour les apprentis depuis le 24 avril 2015 (les taux étaient auparavant de 35 % et de 45 % respectivement). Le crédit maximal par apprenti admissible est de 5 000 \$ par année (auparavant 10 000 \$ par année) et diminue en fonction de l'autre aide financière reçue du gouvernement pour l'apprentissage. Dans le cas des apprentis ayant commencé après le 24 avril 2015, le CIFA peut être demandé pour une durée maximale de 36 mois (auparavant 48). Les dépenses admissibles au titre du CIFA sont semblables à celles du CIEC et comprennent les salaires et traitements ainsi que les avantages imposables versés à l'étudiant.
- Le *crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (CICEA)* du gouvernement du Canada a été mis en œuvre en 2006. Il permet aux employeurs de réclamer un crédit d'impôt non remboursable (c.-à-d. que le crédit est déduit de l'impôt sur le revenu autrement payable) et correspond à 10 % des salaires et traitements versés aux apprentis, jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par année, par apprenti, pour les 24 premiers mois de son contrat.

Des mesures similaires existent dans tout le Canada, notamment :

- Le crédit d'impôt pour la formation (apprentis) de la Colombie-Britannique (2007);
- Le crédit d'impôt pour la formation (employeurs) de la Colombie-Britannique (2007);
- Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail (impôts des entreprises) du Québec (1994);
- Le crédit d'impôt remboursable pour stage en milieu de travail (impôt des particuliers) du Québec

(1994) (il convient de souligner que les dépenses liées à ce crédit d'impôt ont été sous-estimées et totalisent moins de deux millions de dollars; elles sont exclues de notre analyse);

- Les crédits d'impôt pour l'expérience de travail rémunérée du Manitoba, 2015, qui intègrent les anciens crédits pour l'éducation coopérative et l'apprentissage (2003).

5.7.2 Coût des crédits d'impôt

Une critique des dépenses fiscales fréquemment formulée par les analystes de la politique fiscale est l'absence de transparence quant aux coûts en termes de revenu abandonné. Contrairement aux dépenses directes, qui figurent dans le budget annuel des dépenses du gouvernement, l'impact des dépenses fiscales tend à être noyé dans un montant inférieur correspondant au montant global des recettes. Toutefois, les gouvernements fédéral et provincial évaluent tous les deux le coût budgétaire de dépenses fiscales spécifiques. L'Ontario est tenue de le faire par la *Loi sur la transparence et la responsabilité financières* (2004). Notre étude a examiné les données sur les dépenses fiscales disponibles au public afin d'analyser les coûts relatifs de différents crédits liés à l'AIT.

La Figure 1 met l'accent sur les dépenses fiscales fédérales et provinciales ciblant les employeurs en Ontario. Les coûts du CIEC, du CIFA et du CICEA ont augmenté depuis 2006. En 2015, on a prévu que le CIFA coûterait plus de 245 millions de dollars, plus que le CICEA (environ 105 millions de dollars) et le CIEC (plus de 54 millions de dollars) combinés (Figure 1).

La Figure 2 présente le tableau national et montre que les dépenses fiscales au titre de l'AIT varient énormément d'une administration à l'autre.

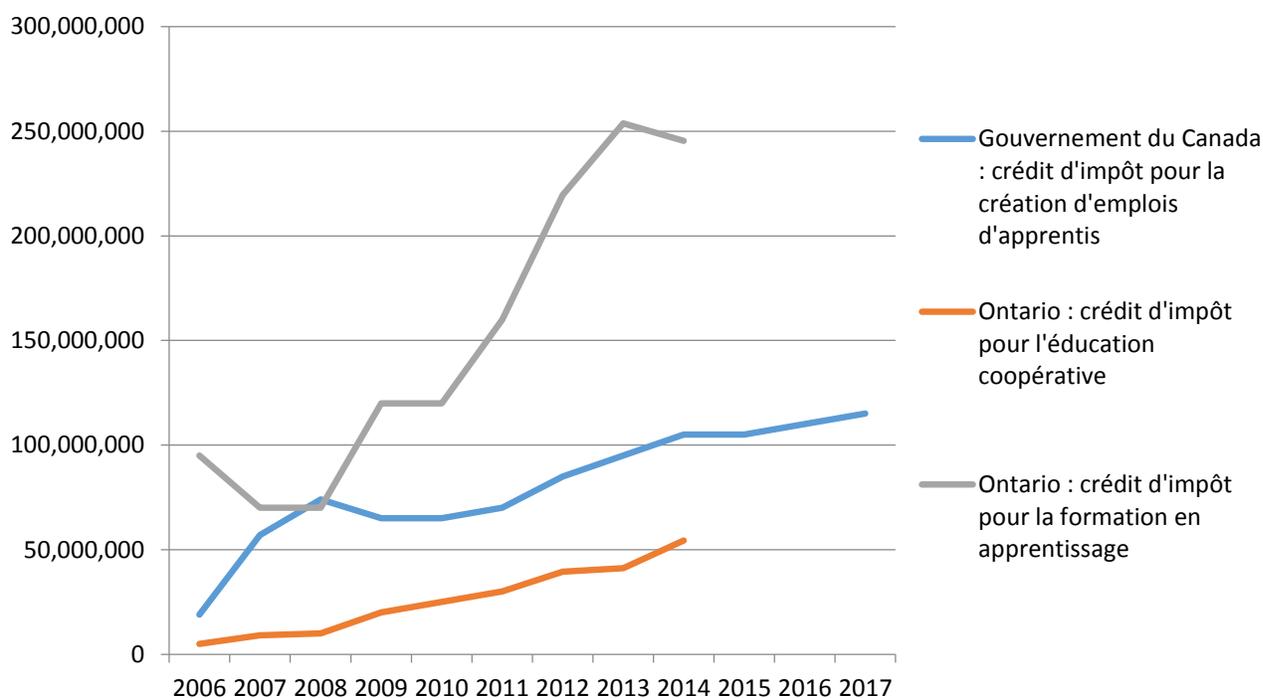
Notre analyse de ces dépenses fiscales ainsi que les données connexes sur les coûts suggèrent six tendances et observations :

- a) Pour ce qui est du revenu total abandonné, l'Ontario est de loin l'administration qui dépense le plus au Canada (tant en dollars absolus que par habitant) et ses dépenses fiscales ont augmenté de façon régulière à peu près sans interruption au cours de la dernière décennie. Le montant maximal pouvant être demandé en crédits change selon la province et les types de programmes admissibles. Cependant, l'Ontario affiche les montants de crédits d'impôt les plus généreux au pays.
- b) La plupart des dépenses fiscales liées à l'AIT sont versées à des employeurs et non aux étudiants. Le crédit d'impôt remboursable pour la formation (apprentis) de la Colombie-Britannique fait exception. Nous discutons plus loin de modèles de rechange qui octroient un soutien financier directement aux étudiants.
- c) Les programmes d'apprentissage sont beaucoup plus fortement subventionnés par le régime fiscal que toutes les autres formes d'AIT.
- d) Les provinces fournissent des crédits d'impôt remboursables tandis que le fédéral offre des crédits non remboursables. Cette distinction est importante puisque les crédits remboursables

ont tendance à coûter plus chers aux gouvernements, tandis que les crédits d'impôt non remboursable ne touchent que les clients qui ont un revenu imposable. Les petites et moyennes entreprises peuvent être moins susceptibles de profiter de crédits non remboursables.

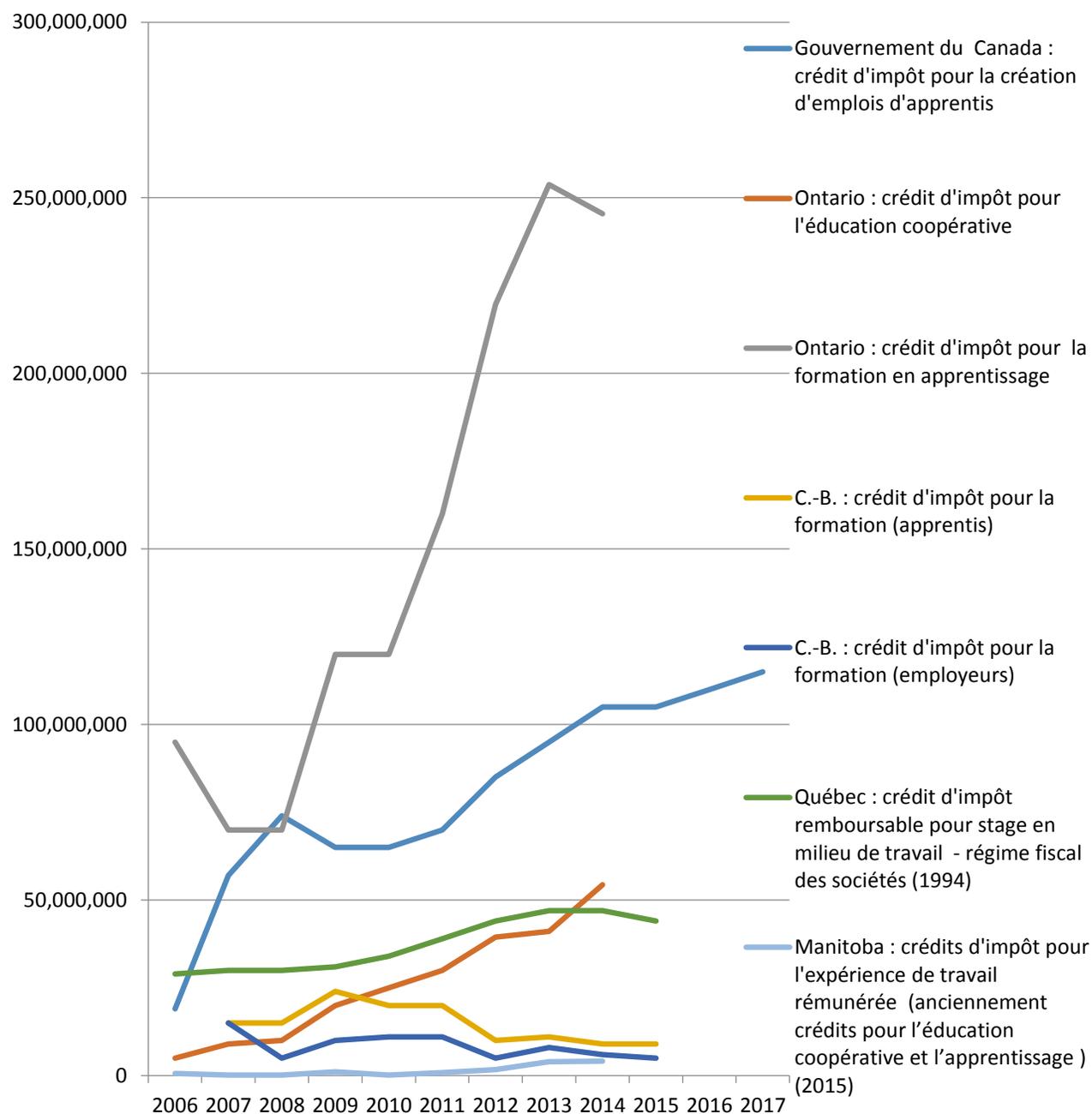
- e) Les crédits d'impôt existants n'aident qu'une certaine catégorie de placements d'AIT. Ainsi, ils ne sont pas disponibles pour les placements non rémunérés ou les placements auprès d'organisations du secteur public ou sans but lucratif.
- f) Les lois sur l'impôt réglementent indirectement l'élaboration de programmes d'AIT par l'intermédiaire des critères d'admissibilité à ces crédits. Plus particulièrement, la loi sur le CIEC de l'Ontario est la seule loi provinciale qui, selon notre analyse, impose des exigences en matière de qualité éducative des placements ou des responsabilités de supervision et de surveillance. Il vaut la peine de se demander si le régime fiscal est l'instrument le plus approprié pour l'imposition de ces exigences, alors qu'elles ne s'appliquent qu'à certains employeurs ou si un autre régime de nature juridique, telles les normes d'emploi, ne conviendrait pas mieux.

Figure 1: Comparaison des dépenses fiscales de l'Ontario et du Canada au titre de l'AIT



Analyse originale des rapports du gouvernement du Canada sur les dépenses fiscales fédérales; rapports du gouvernement de l'Ontario sur les prévisions budgétaires et budgets des dépenses

Figure 2 : Comparaison des dépenses fiscales se rapportant à l'AIT dans l'ensemble du Canada



Analyse originale des rapports du gouvernement du Canada sur les dépenses fiscales fédérales; rapports du gouvernement de l'Ontario sur les prévisions budgétaires et budgets des dépenses; rapports du gouvernement de la Colombie-Britannique sur les prévisions budgétaires et budgets des dépenses; rapports du gouvernement du Québec sur les prévisions budgétaires et budgets des dépenses; rapports du gouvernement du Manitoba sur les prévisions budgétaires et budgets des dépenses.

5.7.3 Évaluation de l'efficacité des crédits d'impôt

Il est difficile d'évaluer l'incidence des dépenses fiscales sur le comportement. Si les coûts budgétaires croissants montrent que les employeurs ontariens se prévalent de plus en plus de ces crédits, on ne sait pas vraiment combien d'étudiants ou d'apprentis auraient été embauchés en l'absence des crédits d'impôt ni de quelle manière la disponibilité des crédits a changé les décisions globales d'embauche des employeurs. La pénurie d'information sur le nombre et les différents types de placements d'AIT dans la province à différents moments rend encore plus difficile l'évaluation de l'incidence des mesures fiscales existantes ou la conception et l'estimation du coût de toute nouvelle mesure proposée. Il s'ensuit que l'efficacité et l'incidence de ces dépenses fiscales demeurent largement inconnues.

En 2013, à la suite du Rapport Drummond (Commission de réforme des services publics de l'Ontario, 2012), l'Ontario a chargé un groupe d'experts d'examiner ses programmes de soutien aux entreprises, y compris les dépenses fiscales. Les résultats des travaux de ce groupe n'ont pas encore été publiés. Cependant, dans son budget de 2014, la province a annoncé l'examen du CIEC et du CIFA :

Ensemble, le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) et le crédit d'impôt pour l'éducation coopérative (CIEC) ont fourni aux employeurs un soutien d'environ 295 millions de dollars en 2013-2014. Le taux d'augmentation annuel moyen de ces crédits d'impôt a été de 22 % depuis 2005-2006, soit le premier exercice complet où le CIFA était offert. Étant donné qu'il s'agit de crédits d'impôt remboursables, les entreprises peuvent recevoir un soutien fiscal même si elles n'ont pas à payer d'impôt sur le revenu pour l'année. Cela est différent du soutien fiscal que le gouvernement fédéral offre aux entreprises pour la formation en apprentissage, qui est une forme de crédit d'impôt non remboursable qui ne peut dépasser le montant de l'impôt exigible pour l'année. Le gouvernement examinera la structure des crédits fiscaux pour la formation offerts aux grandes entreprises dans le but de limiter ces crédits d'impôt au montant d'impôt sur le revenu que doit payer l'entreprise. En rendant ces crédits d'impôt non remboursables, on reconnaîtrait que les entreprises plus importantes ont accès à d'autres sources de financement. Les entreprises plus petites pourraient continuer à bénéficier de crédits d'impôt remboursables. Le gouvernement poursuit également l'examen des crédits d'impôt pour la formation de façon à accroître leur efficacité.

Dans ce cadre du budget de l'année suivante, le gouvernement a fait marche arrière par rapport à la proposition d'éliminer les crédits d'impôt remboursables dans le cas des grandes entreprises (Budget de l'Ontario, 2015). On a plutôt rendu le CIFA moins généreux pour tous les employeurs. Le gouvernement a expliqué qu'avec les changements, le CIFA serait rétabli à son niveau d'avant les changements de 2009, puisque les résultats du crédit amélioré étaient insuffisants. Alors que les inscriptions de nouveaux apprentis avaient connu une augmentation annuelle moyenne de 3 % depuis 2009, la croissance du crédit d'impôt s'établissait, elle, à 17 %. Qui plus est, les taux d'achèvement des stages d'apprentissage demeuraient stagnants à environ 50 %. Aucun changement n'a été apporté au CIEC, qui avait également été bonifié en 2009. Le budget ne contenait aucun commentaire sur une éventuelle évaluation du CIEC.

L'enquête menée par Sattler et Peters auprès des employeurs ontariens participant à l'AIT a constaté qu'un grand nombre d'entre eux qui étaient peut-être admissibles à des crédits d'impôt n'en profitaient pas

(2012). Bien que 53 % d'entre eux payaient leurs étudiants en AIT, la moitié seulement des employeurs d'apprentis (49 %) et le tiers des employeurs participant à des programmes d'enseignement coopératif (33 %) demandait des crédits d'impôt. Selon les auteurs :

Un inventaire récent des interventions en matière de programmes et de politiques visant les nouveaux entrants mal intégrés (NEMI) désigne les subventions salariales et les incitatifs fiscaux pour les « possibilités d'emploi de type stage » comme des « stratégies efficaces pour ouvrir la voie aux NEMI, en les aidant à acquérir une expérience précieuse et en aidant les employeurs à repérer et à recruter des travailleurs prometteurs » [citant Bell et Benes, 2012]. Cette constatation est étayée par l'appui solide des employeurs, participant ou non aux programmes d'AIT, qui voient les incitatifs financiers comme la meilleure stratégie possible pour faciliter leur participation à l'AIT. Pourtant, selon cette enquête, le recours des employeurs participant à l'AIT aux crédits d'impôt disponibles pour les stages d'apprentissage et l'enseignement coopératif est limité. Pour que des décisions stratégiques plus pertinentes sur l'aide financière aux employeurs soient prises, d'autres études sont nécessaires afin d'analyser les raisons des employeurs de ne pas accéder à ces crédits (p. ex. manque d'information, critères d'admissibilité, paperasserie, montant du crédit, etc.) et d'examiner les répercussions de subventions salariales comme forme de soutien financier de remplacement.

Lorsque nous avons demandé à nos répondants leurs points de vue sur l'importance des crédits d'impôt dans l'élaboration de placements, leurs réponses ont été ambivalentes. Les gestionnaires de programmes avaient l'impression que la plupart des employeurs appréciaient grandement le CIEC et déployaient des efforts concertés pour obtenir la lettre institutionnelle certifiant leur admissibilité à celui-ci. Toutefois, ces personnes ne voyaient généralement pas le crédit comme la raison initiale ou principale de la participation, mais plutôt comme un « atout » une fois que l'hôte potentiel d'un placement a déjà manifesté son intérêt à accueillir un étudiant. Dans ce sens, le crédit était perçu comme un outil utile pour encourager les employeurs à s'engager. Par contre, les répondants ont également indiqué que de nombreux employeurs tiennent à offrir des placements d'AIT qu'ils voient comme une façon de « redonner » à leur profession et à leur collectivité. Ils ont également confirmé les constatations de Sattler et de Peters selon lesquelles les employeurs ne sont pas tous au courant du crédit ou encore ne se donnent pas tous la peine de le réclamer, soulignant peut-être le besoin de plus de publicité.

Un gestionnaire de programme d'AIT a dit s'inquiéter du fait que certains EEPS de la province émettent des lettres confirmant l'admissibilité au crédit d'impôt pour des programmes qui ne répondent pas à tous les critères prescrits par la loi pour le CIEC, ce qui soulève des questions sur l'administration d'un crédit relativement complexe et nous amène à nous demander si, dans la pratique, il vise le bon marché.

Au niveau fédéral, le budget de 2016 a annoncé l'intention du gouvernement de lancer une « initiative de partenariats entre l'industrie et les établissements d'enseignement postsecondaires en matière de stages coopératifs » dans le cadre d'un plan pour « renforcer l'apprentissage intégré au travail ». Le ministre des Finances, Bill Morneau, a également annoncé l'examen prochain des dépenses fiscales fédérales (Cheadle, 2016). Ensemble, ces deux initiatives devraient idéalement nous permettre de nous demander si les dépenses fiscales sont réellement les façons les plus efficaces et économiques de promouvoir l'AIT, comparativement à d'autres moyens possibles d'offrir de l'aide et des incitatifs financiers. À cet égard, il est

remarquable que les deux paliers de gouvernement, le fédéral et le provincial, aient récemment signalé leur intention de réaligner leur soutien financier destiné aux étudiants postsecondaires en s'éloignant des crédits d'impôt personnels, qui sont souvent réclamés par un parent ou un autre proche assumant le soutien de l'étudiant, pour des bourses et des prêts directs aux étudiants (gouvernement du Canada, 2016). Le budget de 2016 a annoncé l'élimination du crédit d'impôt pour études et du crédit d'impôt pour manuels, les économies ainsi réalisées devant être utilisées pour améliorer l'aide directe aux étudiants ayant des besoins financiers. De façon similaire, le budget de 2016 de l'Ontario a annoncé que les crédits d'impôt provinciaux pour les frais de scolarité et les études seront éliminés en 2017 et que les économies réalisées seront redirigées vers la Subvention ontarienne d'études et d'autres formes de soutien direct aux étudiants. On peut lire l'explication suivante dans le budget « Les subventions constituent un moyen plus efficace que les crédits d'impôt pour acheminer sans tarder l'aide financière aux étudiantes et aux étudiants qui en ont le plus besoin » (Budget de l'Ontario, 2016). Par ailleurs, le moment semble propice pour évaluer sérieusement les mérites relatifs de crédits d'impôt destinés aux employeurs par rapport à des formes plus directes de soutien financier aux participants de l'AIT.

5.7.4 Comparaison de modèles de financement direct

Une revue complète des modèles possibles de financement pour appuyer l'AIT excède la portée de notre étude qui met l'accent sur la réglementation juridique. Cependant, notre recherche identifie un groupe de programmes de financement qui se prêtent à une comparaison utile avec les crédits d'impôt examinés précédemment.

Nous avons vu déjà que l'un des défis posés par l'AIT est le risque que les étudiants à faible revenu ne bénéficient pas dans la pratique des mêmes possibilités que les autres parce qu'ils ne peuvent pas accepter des placements non rémunérés qui sont pourtant viables pour les étudiants qui reçoivent un soutien de leur famille ou qui ont d'autres moyens indépendants. Interrogés à ce sujet, certains répondants ont parlé de la possibilité d'utiliser des programmes de bourses ciblés pour les placements d'AIT plutôt que d'exiger que tous les placements soient payés.

Il convient de souligner qu'un tel programme de bourses existe déjà dans certaines universités australiennes, qui offrent des bourses de soutien à l'apprentissage intégré au travail grâce à des fonds fournis par le Higher Education Participation and Partnership Program (Université Deakin, 2016). Ces bourses sont disponibles pour les étudiants aux prises avec des « difficultés financières » ou d'autres « difficultés démontrables ».

Les universités de l'Ontario commencent à faire l'essai de programmes pilotes qui créent des placements « travail-études » avec des partenaires externes. Dans le passé de tels postes n'ont été offerts qu'à l'interne, auprès de professeurs ou d'employeurs sur le campus. Ces placements externes subventionnés sont introduits afin d'appuyer les collectivités sous-représentées et marginalisées ainsi que les étudiants qui éprouvent des difficultés financières. Nos répondants ont indiqué que ces programmes pilotes, s'ils sont fructueux, utiliseront mieux les ressources destinées à l'aide financière puisqu'ils élargiront la base de connaissances et de compétences des étudiants tout en leur fournissant une aide financière directe.

Signalons également qu'il existe au pays un certain nombre de programmes d'aide financière directe visant les apprentis, y compris la Subvention incitative aux apprentis et la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti du fédéral et la Bourse d'études pour l'apprentissage de l'Ontario.

Les subventions salariales seraient également un modèle à prendre en compte si la province souhaitait accorder des incitatifs financiers autres fiscaux à des employeurs.

Une autre possibilité serait d'investir dans un organisme spécialisé ou le personnel spécialisé d'établissements existants qui concentrerait ses efforts sur l'élargissement et la mise en œuvre de programmes d'AIT. L'organisation Mitacs, qui offre des stages de recherche appliquée à des étudiants diplômés, constitue peut-être l'exemple le plus connu d'une telle approche. Mitacs verse aux étudiants une allocation et cette somme est égalée par les employeurs participants. De plus, l'organisation entretient un réseau d'agents de développement des affaires dans les universités partout au pays et administre un processus de demande normalisé et transparent avec l'aide du personnel ainsi que des programmes connexes pour les employeurs, les étudiants et les membres du corps professoral. Mitacs a réussi à faire élargir son bassin de programmes, de stages et d'employeurs grâce à un rayonnement actif et à la simplification du processus de participation (Mitacs, 2016). Ce type de facilitation peut être plus efficace que les subventions financières seules en réduisant pour les employeurs le fardeau administratif lié à leur participation.

5.7.5 Recommandations relatives aux dépenses fiscales

- *Le gouvernement du Canada et celui de l'Ontario devraient évaluer les crédits d'impôt existants afin de déterminer s'ils réussissent à élargir l'accès et à augmenter la participation aux programmes d'AIT. Plus particulièrement, ils devraient examiner les coûts, la complexité administrative, l'incidence sur la répartition ainsi que sur le comportement de différentes conceptions de crédit d'impôt et la meilleure manière de faire connaître les incitatifs fiscaux aux bénéficiaires ciblés. Ils devraient également comparer le rendement de l'aide fiscale à celui d'autres incitatifs ou mécanismes de financement possibles.*

6. Conclusions et recommandations générales

La présente étude a décrit les préoccupations actuelles dans sept grands domaines du droit directement liés aux efforts de l'Ontario pour maximiser les avantages de l'AIT en enseignement supérieur. L'étude visait en particulier à clarifier la manière dont les lois fédérales et provinciales réglementent les placements professionnels effectués hors campus par les étudiants de niveau postsecondaire, séparément de questions plus générales au sujet des stagiaires ou des personnes en formation dans la population active générale. Un recul par rapport aux détails juridiques spécifiques fait ressortir quatre raisons importantes et impérieuses d'améliorer la gestion de ces préoccupations :

- a) *Protection des étudiants* : Un argument convaincant en faveur de l'élargissement des programmes d'AIT est d'avantager les étudiants grâce à l'approfondissement de l'apprentissage et de l'acquisition des compétences ainsi qu'à des voies mieux claires vers le succès professionnel.

Cependant, notre étude démontre que l'AIT peut également exposer les étudiants à de nouvelles vulnérabilités, que les cadres juridiques pour les protéger de l'exploitation et de la discrimination pourraient être plus solides dans certains domaines et que la communication et l'application des droits juridiques existants pourraient être plus fermes.

- b) *Réduction du nombre de différends coûteux* : Les litiges sont coûteux en termes de budget, de ressources humaines et de réputation pour toutes les parties. Bien que le nombre de différends liés à l'AIT qui se rendent devant les tribunaux soit faible, nos interviews ont révélé que des ressources importantes sont consacrées au règlement informel de conflits et de plaintes touchant des étudiants, des employeurs et des acteurs institutionnels. Le déplacement d'étudiants du campus vers des milieux de travail multiplie les relations, pose un défi au chapitre des communications et change les besoins d'apprentissage ainsi que les attentes en matière de rendement. Les intervenants ont naturellement abordé les questions en ayant en tête leurs propres intérêts, de sorte que le but plus global de la prestation de programmes d'AIT efficaces peut être perdu de vue. Le personnel des EEPS a indiqué que la médiation de différends liés à l'AIT exige de plus en plus de leur temps. Une meilleure compréhension et une meilleure gestion des risques juridiques ainsi qu'une approche à la résolution des problèmes davantage axée sur la collaboration sont requises pour prévenir les différends et réduire les coûts de leur résolution.
- c) *Diminution du chevauchement des efforts* : Les défis discutés dans ce rapport existent à l'échelle du secteur. De nombreux membres du personnel des EEPS travaillent de bonne foi à l'élaboration de pratiques solides et de bons protocoles pour gérer ces programmes en croissance rapide. Leurs efforts sont souvent toutefois déployés isolément, en partie en raison de préoccupations liées à la réputation ou à la confidentialité, mais également en raison de l'absence de mécanismes évidents de coordination du partage des connaissances et des expériences concernant les cadres juridiques entourant l'AIT. Nous avons par conséquent observé une quantité regrettable d'efforts se chevauchant. Dans un contexte de ressources administratives limitées, il est logique de promouvoir une meilleure coordination à l'échelle sectorielle des efforts favorisant la sensibilisation et le renforcement de la capacité des établissements à cet égard.
- d) *Maximisation du rendement des investissements publics* : Les gouvernements fédéral et provincial financent déjà l'AIT par l'intermédiaire d'un éventail de mécanismes directs et indirects. D'autres investissements stratégiques seront vraisemblablement requis pour continuer d'élargir ces possibilités, qu'il s'agisse d'éliminer les obstacles financiers rencontrés par les étudiants, d'encourager la participation des employeurs ou d'appuyer l'élaboration, la prestation et l'évaluation de programmes. La complexité et l'incertitude juridiques mineront ces efforts en ajoutant des délais ainsi que des fardeaux administratifs et des risques, autant de facteurs qui découragent la participation. Surtout, des cadres appropriés de réglementation sont nécessaires afin de veiller à ce que les expériences d'AIT atteignent le niveau voulu de qualité ainsi que les résultats que les gouvernements veulent encourager par ces investissements.

Tout au long de notre examen des principaux cadres juridiques, nous avons recommandé des réponses possibles à des enjeux et à des préoccupations juridiques spécifiques. Il conviendrait certainement d'envisager la réforme de la loi dans certains domaines, mais cela ne devrait pas être l'unique but. On

pourrait s'attaquer à nombre des défis répertoriés dans le cadre de notre recherche en adoptant des stratégies en matière d'éducation et de communication ainsi qu'en mettant en œuvre et en appliquant plus efficacement les normes juridiques existantes. En fait, aucune réforme législative ne peut atteindre ses objectifs à moins d'être appuyée par ce type de stratégies.

En guide de conclusion, nous offrons trois recommandations d'ordre général pour aller de l'avant.

6.1 Utilisation d'une terminologie claire et uniforme

- *Une plus grande uniformité dans l'utilisation des termes pourrait contribuer à la clarté et à la communication des normes juridiques rattachées aux différentes formes d'AIT.*

Nous avons constaté en procédant à notre revue de la littérature et à nos interviews que des termes utilisés de manières différentes, prêtant à confusion, peuvent nuire à la communication entre les participants à l'AIT, y compris au sujet de leurs droits et responsabilités prévus par la loi. Le terme « enseignement coopératif » illustre bien cette situation. Les définitions officielles d'enseignement coopératif précisent généralement que les placements sont rémunérés. Dans la réalité par contre, plusieurs programmes comprennent des placements non rémunérés, comme le permettent les lois provinciales sur les normes d'emploi. La différence entre emploi rémunéré et non rémunéré peut avoir d'autres répercussions juridiques. Les placements non rémunérés ne sont pas admissibles au crédit d'impôt pour l'éducation coopérative, ne constituent pas un emploi assurable aux fins de l'AE et peuvent, ou non, exiger un permis de travail aux fins des lois sur l'immigration. Un autre exemple est l'utilisation du terme « stage » pour décrire les placements au niveau postsecondaire qui ont un statut juridique très différent de ceux des stages au niveau postdoctoral ou les stages pour lesquels aucun crédit scolaire n'est octroyé. L'uniformisation des définitions dans le contexte de l'AIT aiderait à préciser les attentes et, dans certains cas, les droits juridiques. Certains EEPS ont essayé de s'orienter de cette façon (p. ex. l'Université Ryerson, 2011).

6.2 Promotion de la collaboration et de la coopération entre intervenants

- *La bonne communication entre les partenaires d'un placement d'AIT – étudiant, école et employeur — peut clarifier les rôles, responsabilités et attentes ainsi que prévenir des expériences négatives et des différends.*

Le guide du Collège Seneca *Employer Handbook 2015: A Guide to Co-op Success* illustre bien comment ce principe peut être mis en pratique efficacement. Il établit clairement ce que le Collège entend par « enseignement coopératif », y compris l'attente d'une rémunération pour les étudiants; offre des lignes directrices sur ce qui constitue un salaire équitable; souligne la nécessité d'une description d'emploi précise et d'un travail utile; décrit les responsabilités de l'employeur relativement à la prestation d'une orientation en matière de santé et de sécurité et à la supervision des étudiants; explique le rôle du personnel du collège au regard du suivi des progrès et de la médiation de différends éventuels. Outre la gestion des risques

juridiques, le guide du Collège Seneca tient compte de nombreuses pratiques exemplaires qui sont selon le COQES utiles pour maximiser la qualité pédagogique de l'AIT (Stirling, 2016).

Notre recherche a également repéré d'autres stratégies prometteuses telles que des politiques et procédures écrites sur l'adaptation du lieu de placement pour les personnes handicapées; des cours obligatoires préalables au placement, afin que les étudiants sachent à quoi s'attendre; des discussions de mi-session ou des formulaires de rétroaction; des sondages après le placement. La mise en œuvre de tels protocoles peut sembler exigeante en ressources; toutefois, la gestion après coup d'expériences négatives s'avère également très coûteuse, non seulement du point de vue des ressources humaines, mais également du point de vue des expériences et de la satisfaction des étudiants, ainsi que de la réputation de l'établissement et de l'employeur. Pour citer un avocat à qui nous avons parlé « mieux vaut une liste de vérification qu'un contrat » pour établir les règles et créer de bonnes relations de travail dès le départ.

- *Les EEPS devraient créer des canaux de communications pour partager leurs expériences, politiques et ressources en matière de gestion des risques dans le but d'améliorer les résultats de l'AIT.*

Nos répondants nous ont dit qu'ils tiraient d'importants avantages de différents regroupements institutionnels spéciaux de gestionnaires de programmes d'enseignement coopératif ou d'avocats représentant les universités. Les stratégies de gestion des risques juridiques et autres sont souvent mises en commun par ces regroupements. Cependant, on souhaite clairement davantage d'information liée à l'AIT et de possibilités de discuter des nouveaux enjeux et des pratiques exemplaires avec des collègues, tant au sein des établissements que dans la collectivité plus vaste de l'enseignement supérieur. Le Conseil des universités de l'Ontario, l'Association de l'éducation coopérative de l'Ontario ou une autre entité du secteur devrait envisager organiser une série de conférences, un service d'actualités juridiques ou un réseau à but spécial pour réunir conseillers juridiques, gestionnaires de programmes d'AIT, conseillers en matière d'invalidité et autres personnes intéressées par la gestion plus efficace de ces dossiers.

Pour appuyer le travail fait au niveau des établissements, une plus grande accessibilité publique de l'information sur les cadres juridiques de l'AIT est également nécessaire. À l'exception du guide de la Canadian Intern Association, ce type de ressources n'existe pas encore sous forme de documents accessibles publiquement. Ils pourraient être particulièrement utiles aux petits employeurs et organisations qui n'ont pas leur propre conseiller juridique ou en ressources humaines. Les EEPS peuvent ne pas avoir individuellement la capacité et les motivations nécessaires pour créer ces ressources d'information juridique générale sur l'AIT. Les associations industrielles et les organismes du secteur de l'enseignement supérieur pourraient éventuellement jouer un rôle utile pour combler cette lacune avec l'apport de leurs membres possédant une expérience directe de la gestion des programmes d'AIT.

Les EEPS devraient également envisager la possibilité de partager leur savoir avec les groupes d'employeurs, les syndicats et les associations étudiantes. Les réseaux existants sur lesquels on pourrait miser dans ce but comprennent l'Industry-College Coalition de Collèges et instituts Canada, qui réunit des syndicats et l'industrie dans le but de trouver des moyens de surmonter les défis actuels en matière de compétences au Canada (Collèges et instituts Canada, 2014). De même, la Business/Higher Education Roundtable est une coalition de leaders du monde de l'enseignement supérieur et du secteur privé qui a fait la promotion de

l'élargissement de l'AIT et qui pourrait aider à la mise en œuvre de cette vision en diffusant les connaissances de nature juridique et les pratiques exemplaires de ses membres pour connaître le succès (Business/ Higher Education Roundtable, 2016).

- *La province devrait assumer un rôle de chef de file dans la promotion de la collaboration au sein du gouvernement et entre gouvernements et autres partenaires de l'AIT afin de s'attaquer aux enjeux juridiques et stratégiques plus complexes discutés dans la présente étude.*

Certaines des recommandations spécifiques formulées ci-dessus — en ce qui concerne les normes d'emploi, les droits de la personne, la santé et la sécurité et les dépenses fiscales par exemple — requièrent une analyse plus approfondie et la création d'un consensus entre différents ministères provinciaux et parmi les intervenants ayant des perspectives différentes de l'AIT. Nos interviews nous ont laissé l'impression qu'un trop grand nombre d'acteurs travaillent en isolement. Une thématique récurrente a été la nécessité d'une plus grande collaboration pour rédiger de nouvelles lois et politiques dans des domaines où elles sont nécessaires et abolir les obstacles difficiles de la réglementation qui nuisent actuellement à la mise en œuvre de l'AIT.

Le MESFP est le principal champion de l'AIT au sein du gouvernement et il occupe une position unique pour obtenir la coopération d'autres ministères afin de dénouer les impasses et de faire avancer un programme commun, par exemple dans les domaines des normes d'emploi, des droits de la personne ainsi que de la santé et de la sécurité. Le MESFP devrait également utiliser sa capacité de convocation pour promouvoir la collaboration entre les différents groupes touchés par la réglementation sur l'AIT, les encourageant à trouver des points communs. Le projet de loi 43, *Loi sur l'apprentissage par l'expérience en milieu de travail*, a proposé une entité consultative formelle comme modèle pour la concrétisation de ce type d'approche collaborative, il n'est toutefois pas évident que de légiférer la composition d'une telle entité soit nécessaire ou utile. Une autre modèle est celui de la Table de planification et de concertation recommandée par le Comité d'experts de la Première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée dans son rapport de juin 2016.

6.3 Amélioration des données sur le nombre de placements, leurs types et leurs résultats

- *De l'information publiquement accessible sur le nombre de placements, leurs types et leurs résultats en Ontario ainsi que sur les données démographiques des étudiants en AIT devrait être créée pour aider aux études et aux analyses portant sur le système d'AIT.*

Les paramètres du ministère ontarien de l'Enseignement supérieur et de la formation professionnelle incluent le nombre d'étudiants inscrits dans un programme d'enseignement coopératif comme indicateur de la force ou des progrès de l'établissement (MESFP, 2013). La définition d'enseignement coopératif utilisée à

cette fin est très similaire aux critères d'admissibilité au crédit d'impôt pour l'éducation coopérative (discuté précédemment) :

- l'établissement d'enseignement coopératif approuve chaque situation de travail en tant que situation d'apprentissage valable;
- l'étudiant coopératif effectue un travail utile et n'est pas confiné à un simple rôle d'observateur;
- l'étudiant coopératif est rémunéré pour le travail qu'il accomplit;
- l'établissement d'enseignement coopératif assure le suivi des progrès de l'étudiant coopératif;
- l'employeur coopératif supervise le travail de l'étudiant et évalue son rendement;
- le temps consacré en stages de travail représente au moins 30 % du temps consacré aux études.

Cette définition ne correspond qu'à un certain groupe de programmes et non à l'éventail complet des formes et expériences d'AIT mises en œuvre dans la province. Ces données ne fournissent pas non plus de renseignements sur les personnes qui s'inscrivent aux programmes d'AIT ou l'incidence du point de vue de la qualité de l'expérience étudiante, des taux d'emploi, des choix de carrière, etc., sur différents groupes démographiques. Pour élaborer des politiques et des programmes fondés sur des données probantes et promouvoir l'élaboration de tels politiques et programmes, nous devons disposer de meilleures données sur le nombre de placements d'AIT, leurs types et leurs résultats.

7. Bibliographie

7.1 Lois et cas de jurisprudence cités

Canada (Procureure générale) c. Beaulieu (2008 C.A.F. 133).

Canada (Procureure générale) c. Greey (2009 C.A.F. 296).

Canada (Procureure générale) c. Martel, [1994] A.C.F. n° 1458 (C.A.F.) (QL), A-1691-92.

Charron c. M.N.R. (1994 A.C.I. n° 47).

Code canadien du travail (L.R.C. (1985) ch. L-2). Source :

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/>

Code des droits de la personne (L.R.O. 1990, chap. H.19). Source :

<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>.

Code des normes d'emploi (CPLM c E110). Source :

<https://releve.canlii.org/fr/mb/legis/lois/cplm-c-e110/derniere/cplm-c-e110.html>.

Cosimo's Garage Ltd. c. Theodore Smith et Directeur des normes d'emploi 2005 CanLII 25323.

Criminal Records Review Act (R.S.B.C. 1996, c.86)

Girex Bancorp Inc. c. Lynette Hsieh, David-Paul Sip et Directeur des normes d'emploi (2004 CanLII 24679).

Hickey c. Everest Colleges Canada, 2009 HRTO 796.

Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte (Projet de loi 18, 2014)

Source :

http://www.ontla.on.ca/web/bills/bills_detail.do?locale=fr&BillID=3010.

Loi sur l'assurance emploi (L.C. 1996, ch. 23). Source :

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.6/>.

Loi sur les brevets (L.R.C. (1985) ch. P-4). Source :

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-4/>.

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985) ch. H-6). Source :

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>.

Loi sur le casier judiciaire (L.R.C. (1985) ch. C-47) Source :

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-47/>.

Loi sur les dessins industriels (L.R.C. (1985) ch. I-9). Source :
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/i-9/index.html>.

Loi sur le droit d'auteur (L.R.C. (1985) ch. C-42). Source :
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-42/>.

Loi de l'impôt sur le revenu (LRC 1985, c.1 (5^e suppl.).

Loi de 2007 sur les impôts (L.O. 2007, chap.11, annexe A.

Loi sur les marques de commerce (L.R.C (1985) ch. T-13). Source :
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/t-13/>.

Loi de 200 sur les normes d'emploi (L.O. 2000, ch. 41). Source :
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/00e41>.

Loi n° 1 sur le plan d'action économique de 2015 (L. C. 2015, ch.36, art. 89). Source :
<http://www.laws.justice.gc.ca/fra/lois/E-0.9/>.

Loi sur la protection des obtentions végétales (L.C 1990, ch. 20). Source :
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-14.6/>.

Loi sur la santé mentale (L.R.O. 1990, chap. M.7). Source :
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90m07>.

Loi sur la santé et la sécurité au travail (L.R.O 1990, chap. O.1.) Source :
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01>.

Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (L.O. 1997, chap. 16, annexe A). Source :
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/97w16>.

Loi de 2004 sur la transparence et la responsabilité financières (L.O. 2004, ch. 27). Source :
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/04f27>.

Loi sur les topographies de circuits intégrés (L.C. 1990, ch. 37). Source :
<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-14.6/>.

Projet de loi 64 : Loi sur la protection des stagiaires et la création d'une économie d'apprentissage (2015), deuxième lecture le 19 février 2015, 41^e législature, 1^{re} session. Source :
http://www.ontla.on.ca/web/bills/bills_detail.do?locale=fr&Intranet=&BillID=3113.

Projet de loi 636, Loi sur la protection des stagiaires (2015), deuxième lecture le 22 avril 2015, 41^e législature, 2^e session. Source :
<http://www.parl.gc.ca/legisinfo/BillDetails.aspx?Mode=1&billId=6784961&Language=F>.

Rocha c. Pardons and Waivers of Canada, 2012 HRTO 2234. Source :
<http://www.canlii.org/en/on/onhrt/doc/2012/2012hrto2234/2012hrto2234.html>.

Université de Montréal c. MNR, 2005 TCC 499.

Winnipeg Free Press c. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 191 (WFP-029-09 Grievance), [2011] MGAD n^o 8.

7.2 Documents

ACEC (2015) *Recommendations for the creation of a Federal Co-operative Education Hiring Tax Credit for the 2015 Budget*, mémoire présenté au Comité permanent des Finances de la Chambre des communes. Source :
http://www.parl.gc.ca/Content/HOC/Committee/412/FINA/WebDoc/WD6615327/412_FINA_PBC2014_Briefs%5CCanadianAssociationForCooperativeEducation-e.pdf

ACEN (2015). *National Strategy on Work Integrated Learning*, Springvale South, Australia, Australian Collaborative Education Network Limited.

Association des chefs de police de l'Ontario (2014). *Guideline for Police Record Checks*.

Attfield, J. et Couture, I. (2014). *An Investigation into the Status and Implications of Unpaid Internships in Ontario*, Université de Victoria, Colombie-Britannique.

Banks, K. (2016). *Employment Standards Complaint Resolution, Compliance and Enforcement: A Review of Literature on Access and Effectiveness*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario.

Beeby, D. (19 août 2016). « Liberals probe unpaid internships in federal government », *CBC News*. Source :
<http://www.cbc.ca/beta/news/politics/interns-unpaid-liberal-co-op-cbc-canada-labour-code-canadian-intern-association-1.3726696>.

Billet, S. (2009). « Realising the educational worth of integrating work experience in higher education », *Studies of Higher Education*, vol. 34, n^o 7., p. 827-843.

Boulton, C. (2015). « Under the Cloak of Whiteness: A Circuit of Culture Analysis of Opportunity Hoarding and Colour-blind Racism Inside US Advertising Internship Programs », *TripleC*, vol. 13, n^o 2, p. 390-403.

Bryman, A., Bell, E. et Teevan, J. J. (2012). *Social Research Methods: Third Canadian Edition*, Don Mills, Ontario, Oxford University Press.

Buhai, Sande L. (1999). « Practice Makes Perfect: Reasonable Accommodation of Law Students with Disabilities in Clinical Placements », *San Diego Law Review*, vol. 36, p. 137-194.

Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario (2015). *Rapport annuel 2015 – Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Source : http://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr15/2015AR_fr_final.pdf.

Business / Higher Education Roundtable. (2016a). *About Us*. Source : <http://bher.ca/about>

Business/Higher Education Roundtable (2016b). *Every college and university student should have access to work-integrated learning, business and postsecondary leaders say*. Source : <http://bher.ca/news>.

Cameron, C. et Klopper, C. (2015). « University Lawyers: A Study of Legal Risk, Risk Management and Role in Work Integrated Learning Programmes », *Journal of Higher Education Policy and Management*, vol. 37, n° 3, p. 344-360.

Canadian Intern Association (2015). *Submission to the Special Advisors for the Changing Workplaces Review*. Source : <http://internassociation.ca/tempcia/wp-content/uploads/2015/05/Canadian-Intern-Association-Submissions-to-the-Changing-Workplaces-Review.pdf>

Canadian Intern Association (n.d.). *Canadian Intern Rights Guide*. Source : <http://internassociation.ca/guide/>

CBC News (13 septembre 2013). *Province to review practicum programs after intern's death*. Source : <http://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/province-to-review-practicum-programs-following-intern-s-death-1.1705950>.

Chambre de commerce du Canada (2014). *Un combat que nous n'avons pas les moyens de perdre : préparer les jeunes canadiens à passer des études à l'emploi*. Source : <http://www.chamber.ca/fr/medias/blogue/141014-un-combat-que-nous-navons-pas-les-moyens-de-perdre-preparer-les-jeunes-canadiens-a-passer/>

Charmaz, K. (2004). « Grounded Theory », dans S. N. Hesse-Biber et P. Leavy (éd.), *Approaches to Qualitative Research: A Reader on Theory and Practice*, p. 496-521, New York, Oxford University Press.

Citoyenneté, Réfugiés et Immigration Canada (n.d.). *Permis d'études : Travail hors campus (nombre maximal d'heures permises)*. Source : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/outils/temp/etudiants/travail-hors-campus.asp> (le 29 juin 2016)

Citoyenneté, Réfugiés et Immigration Canada (n.d.). *Lettre d'acceptation*. Source : <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/lettre.pdf> le 29 juin 2016

Cohen, N. et de Peuter, G. (2015). « Challenging intern nation: A roundtable with intern labour activists in Canada », *TripleC*, vol. 13, n° 2, p. 587–598.

Cole, B. S. et Lewis, R. G. (1993). « Gatekeeping through termination of unsuitable social work students: Legal issues and guidelines », *Journal of Social Work Education*, vol. 29, p. 150–159.

Collèges et instituts Canada (30 janvier 2014). *Des associations industrielles nationales se joignent aux collèges du Canada pour relever les défis de l'emploi et de l'innovation*. Source : <http://www.collegesinstitutes.ca/fr/centre-des-nouvelles/communique-de-presse/cp-20140130/>

Comité d'experts de la Première ministre pour le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée (2016). *Former la main-d'œuvre de demain : Une responsabilité partagée*, Rapport du Comité, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Source : https://files.ontario.ca/highly_skilled_workforce_report_fr.pdf.

Commission ontarienne des droits de la personne (2008). *Les droits de la personne au travail 2008, Troisième édition*. Source : <http://www.ohrc.on.ca/en/human-rights-work-2008-third-edition>.

Coombe, R.J. et Turcotte, J.F. (2012). « Cultural, Political, and Social Implications of Intellectual Property Law in an Informational Economy », dans UNESCO-EOLSS Joint Committee (éd.), *Encyclopédie sur le développement durable (EOLSS)* (n.p.), Oxford, R.-U., EOLSS Publishers. Source : <http://www.eolss.net>.

Council on Higher Education (2011). « Work Integrated Learning: Good Practice Guide », *Council on Higher Education HE Monitor*, n° 12, août.

Council of Ontario Universities (2015). *Submission to Special Advisors for Changing Workplaces Review*. Source : <https://cirhr.library.utoronto.ca>.

Cribb, Robert (17 mai 2014). « No charges, no trial, but presumed guilty », *Toronto Star*. Source : https://www.thestar.com/news/canada/2014/05/17/no_charges_no_trial_but_presumed_guilty.html

CSTI (2013). « Développement et déploiement des talents », *L'état des lieux en 2012 –Le système des sciences, de la technologie et de l'innovation au Canada – Aspirer au Leadership mondial*, p. 77-100, Ottawa, Secrétariat du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation.

DeClou, L., Sattler, P., et Peters, J. (2013). *L'Université de Waterloo et l'apprentissage intégré au travail : trois perspectives*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

de Peuter, G., Cohen, N., et Brophy, E. (2015). « Interrogating Internships: Unpaid Work, Creative Industries, and Higher Education », *TripleC*, vol. 13, n° 2, p. 329-335.

Dion, N. (2015). *Perspective internationale sur l'apprentissage : Comparaison avec l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

- Farnsworth, J. et Springer, P. J. (2006). « Background checks for nursing students: What are schools doing? » *Nursing Education Perspectives*, vol. 27, p. 148–153.
- Frenette, A. (2015). « From Apprenticeship to Internship: The Social and Legal Antecedents of the Intern Economy », *TripleC*, vol. 13, n° 2, p. 351-360.
- Furco, A. (1996). « Service-Learning: A balanced approach to experiential education », dans B. Taylor (éd.), *Expanding Boundaries: Service and Learning*, p. 2-6). Washington, DC, Corporation for National Service.
- Gibbs, P. (1994). « Screening mechanisms in BSW programs », *Journal of Social Work Education*, vol. 30, p. 63–74.
- Goldstein, M. B. (1981). *Legal issues in experiential education (Panel Resource Paper #3)*. Raleigh, C.N., National Society for Internships and Experiential Education.
- Gomez, R. (2015). *Employee Voice and Representation in the New World of Work: Issues and Options for Ontario*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario.
- Gordon, G. R., McBride, B., et Hage, H. H. (2004). *Criminal justice internships: Theory into practice (5^e éd.)*, Newark, N.J., Lexis Nexis.
- Gouvernement du Canada. (2016). *Assurer la croissance de la classe moyenne – Le budget de 2016*, Ottawa, ministère des Finances du Canada.
- Gouvernement de l'Ontario (2013). *Créer un impact : stratégie ontarienne pour l'emploi des jeunes*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.
- Gouvernement de l'Ontario (n.d.) *Saisir les créneaux mondiaux : Programme d'innovation de l'Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Source : <https://www.ontario.ca/fr/page/saisir-les-creneaux-mondiaux-programme-dinnovation-de-lontario>.
- Helle, L., Tynjälä, P., et Olkinuora, E. (2006). « Project-based learning in postsecondary education: theory, practice and rubber sling shots », *Higher Education*, vol. 51, p. 287-314.
- Hope, S. et Figiel, J. (2015). « Interning and Investing: Rethinking Unpaid Work, Social Capital, and the “Human Capital Regime” », *TripleC*, vol. 13, n° 2, p. 361-374.
- Humber (28 octobre 2014). *Workplace Safety and Insurance Coverage for Students on Unpaid Work Placements Procedure*. Source : <http://www.humber.ca/policies/procedures/workplace-safety-and-insurance-coverage-students-unpaid-work-placements-procedure>.

- Jackson, A. (2013). « The contribution of work-integrated learning to undergraduate employability skill outcomes », *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, vol. 14, n° 2, p. 99-115.
- Jones Jr, R. L., Glynn, G. F., et Francis, J. J. (2012). « When things go wrong in the clinic: How to prevent and respond to serious student misconduct », *University of Baltimore Law Review*, vol. 41, p. 441–522.
- Kramer, M. et Usher, A. (2011). *Work-Integrated Learning and Career-Ready Students: Examining the Evidence*, Toronto, Higher Education Strategy Associates.
- Langille, A. (12 octobre 2013). « The future is unwritten: Precarity, cultural apartheid, and unpaid internships », *Youth and Work*. Source : <http://www.youthandwork.ca/2013/01/the-future-is-unwritten-precarity.html>.
- Langille, A. (2015). « Lost in transition: The regulation of unpaid labour during the school-to-labour market transition in Ontario », *E-journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 4, n° 1, p. 1-24.
- Lehmann, W. (2012). « Making the transition to post-school Life: The Canadian situation », dans S. Billett, G. Johnson, S. Thomas, C. Sim, S. Hay, et J. Ryan (éd.), *Experience of school transitions: Policies, practice and participants*, p. 107-122), Dordrecht, Springer.
- McKnight, Z. (10 avril 2014). « College student dies after Hwy. 7 crash near Peterborough », *Toronto Star*. Source : https://www.thestar.com/news/gta/2014/04/10/college_student_dies_after_hwy_7_crash_near_trenton.html
- Mikkonen, J. et Raphael, D. (2010). *Social determinants of health: The Canadian facts*, Toronto, York University School of Health Policy and Management. Source : http://www.thecanadianfacts.org/The_Canadian_Facts.pdf.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (2012a). *Renforcer les centres de créativité, d'innovation et de savoir en Ontario*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (2012b) *Demande d'indemnisation contre les accidents du travail pour les étudiants pour les étudiants postsecondaires qui prennent part à un placement non rémunéré*. Source : <http://www.forms.ssb.gov.on.ca/mbs/ssb/forms/ssbforms.nsf/FormDetail?OpenForm&ACT=RDR&TAB=PROFILE&SRCH=&ENV=WWF&TIT=placement+non+r%E9mun%E9r%E9&NO=022-13-1352F>
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (2013). *Cadre stratégique de l'Ontario pour la différenciation du système d'éducation postsecondaire*, 2013, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.
- Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (juin 2014). *Lignes directrices concernant l'assurance contre les accidents du travail pour les étudiants fréquentant des*

établissements postsecondaires subventionnés par l'État et effectuant des stages non rémunérés.

Source : http://www.tcu.gov.on.ca/epep/publications/UnpaidWork_PlacementsGuideFr.pdf

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (2015). *Document d'information sur le budget des dépenses 2015-2016 – Partie I : Plan publié 2015-2016*, ministère de la Formation et des Collèges et Universités, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (n.d.). Source :

<http://www.tcu.gov.on.ca/epep/publications/questions.html>.

Ministère des Finances Canada. (2016). *Rapport sur les dépenses fiscales fédérales – Concepts, estimations et évaluations, 2016*. Source :

<http://www.fin.gc.ca/taxexp-depfisc/2016/taxexp-depfisc16-fra.pdf>.

Ministère des Finances de l'Ontario (1996). *Projet de loi 70 : Loi créant des crédits d'impôt pour l'éducation coopérative et l'industrie cinématographique, favorisant la croissance économique, mettant en oeuvre d'autres mesures mentionnées dans le budget de 1996 et modifiant des lois dont l'application relève du ministre des Finances*. Source :

http://www.ontla.on.ca/web/bills/bills_detail.do?locale=fr&BillID=1389&ParlSessionID=36:1&isCurrent=false

Ministère des Finances de l'Ontario (2015) *Transparence fiscale, 2015*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Source :

<http://www.fin.gov.on.ca/fr/budget/fallstatement/2015/transparency.html>.

Ministère du Travail de l'Ontario (2015a). *Examen portant sur l'évolution des milieux de travail – Guide des consultations*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.

Ministère du Travail de l'Ontario (février 2015b). *Cadre de référence – Examen portant sur l'évolution des milieux de travail*. Source : <https://www.labour.gov.on.ca/french/about/workplace/terms.php>

Ministère du Travail de l'Ontario (2015a). *Outils relatifs aux normes d'emploi*. Source :

<https://www.labour.gov.on.ca/french/es/tools/index.php>

Ministère du Travail de l'Ontario (janvier 2016). *Les stages non rémunérés sont-ils légaux en Ontario?*

Source : <https://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/internships.php>

Ministère du Travail de l'Ontario (29 avril 2016). *Résultats des inspections éclairés*. Source :

https://www.labour.gov.on.ca/french/es/inspections/blitzresults_intern2016.php

Ministère du Travail de l'Ontario (juillet 2016). *Examen portant sur l'évolution des milieux de travail – Rapport intérimaire des conseillers spéciaux*.

- Mitacs et uOttawa. (2015). *University of Ottawa (uOttawa) Terms & Non-Disclosure Agreement for Mitacs Accelerate Internships and Mitacs Elevate Postdoctoral Fellowships*. Source : https://www.mitacs.ca/sites/default/files/uploads/page/mitacs_university_of_ottawa_ip_terms_aug_2015.pdf.
- Mitacs (2016). *Rapport annuel de Mitacs pour Innovation, Sciences et Développement économique Canada*, Ottawa. Source : <http://www.mitacs.ca/fr>.
- Munger, R. (2006). « Participating in a technical communication internship », *Technical Communication*, vol. 53, p. 326–338.
- Nichols, L. J. (2016). « Lived Experiences of Unemployed Women in Toronto and Halifax, Canada, Who Were Previously Precariously Employed », *Alternate Routes*, vol. 27, p. 162–186.
- Noack, A. et Vosko, L. (2011). *Precarious Jobs in Ontario: Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers' Social Location and Context*, Toronto, Commission du droit de l'Ontario.
- Noack, A. Vosko, L. et Grundy J. (2015). « Measuring Employment Standards Violations, Evasion and Erosion—Using a Telephone Survey », *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, vol. 70, n° 1, p. 86-109.
- OCDE (1996). *L'économie fondée sur le savoir*, Paris, Éditions OCDE.
- OCDE (2013). *Perspectives de l'emploi 2013*, Paris, Éditions OCDE.
- OCDE (2014). *Étude économique du Canada 2014*, Paris, Éditions OCDE.
- OMPI. (n.d.) *Qu'est-ce que la propriété intellectuelle?* Genève, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle Source : <http://www.wipo.int/about-ip/fr/index.html>.
- Ontario Undergraduate Student Alliance (n.d.). *Submission to Special Advisors for Changing Workplaces Review*. Source : <https://cirhr.library.utoronto.ca>.
- Ontario Undergraduate Student Alliance (2015a). *Our Annual Priorities, 1.5: Experiential and Work-Integrated Learning*. Source : <http://www.ousa.ca/2015/09/15/our-annual-priorities-15-experiential-and-work-integrated-learning/>
- Ontario Undergraduate Student Alliance (2015b, 30 novembre). *Press Release: University Students Ask Queen's Park for "Modernized" Education Reform*. Source : <http://www.ousa.ca/2015/11/30/press-release-university-students-ask-queens-park-for-modernized-education-reform/>
- OPIIC (n.d). *Comprendre les notions de base*, Ottawa, gouvernement du Canada. Source :

<http://www.ic.gc.ca/eic/site/cipointernet-internetopic.nsf/fra/wr03585.html>.

Pardo, P. et Tomlinson, D. (n.d.). *Implementing Academic Accommodations in Field/Practicum Settings*. Source : http://www.mtroyal.ca/cs/groups/public/documents/pdf/implementing_accommodations.pdf

Parker-Gwin, R. et Mabry, J. B. (1998). « Service learning as pedagogy and civic education: Comparing outcomes for three models », *Teaching Sociology*, vol. 26, n° 4, p. 276-291.

Patrick, C. J., Peach, D., Pocknee, C., Webb, F., Fletcher, M., et Preto, G. (2008). *The WIL [Work Integrated Learning] report: A national scoping study [Australian Learning and Teaching Council (ALTC) Final report]*, Brisbane, Queensland University of Technology.

PEPSO. (2013). *It's more than poverty: Employment precarity and household well-being*, Toronto, United Way of Toronto. Source : <http://www.unitedwaytyr.com/document.doc?id=91>

Perlin, R. (2011). *Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy*, London & New York, Verso.

Peters, J., et Academica Group Inc. (2012). *Expériences et perceptions du corps professoral à l'égard de l'apprentissage intégré au travail (AIT) dans les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Peters, J., Sattler, P., et Kelland, J. (2014). *L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le cheminement de récents diplômés des collèges et universités*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

PhillipsKPA (2014). *Engaging Employers in Work Integrated Learning: Current State and Future Priorities*, rapport au ministère de l'Industrie (Australie), septembre. Source : <http://www.phillipskpa.com.au/case-studies/higher-education/engaging-employers-in-work-integrated-learning-current-state-and-future-priorities>

Rajotte, J. (juin 2014). *L'emploi chez les jeunes au Canada : Défis et solutions potentielles*, Rapport du comité permanent des Finances. Source : <http://www.parl.gc.ca/content/hoc/Committee/412/FINA/Reports/RP6658485/finarp06/finarp06-f.pdf>.

Rankin, J. (28 juin 2016). « Award-winning law student denied cop ride-along — despite no criminal record », *Toronto Star*. Source : <https://www.thestar.com/news/gta/2016/06/28/lawyer-activist-denied-cop-ride-along-launches-dual-complaints.html>.

Refling, E. et Dion, N. (2015). « L'apprentissage en Ontario : Une analyse exploratoire », *Rapports en question n° 20*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

- Reinharz, S. et Davidson, L. (1992). *Feminist Methods in Social Research*, New York, N.Y., Oxford University Press.
- Rodino-Colocino, M., et Beberick, S. N. (2015). « You kind of have to bite the bullet and do bitch work: How internships teach students to unthink exploitation in public relations », *TripleC*, vol. 13, no 2, p. 486-500.
- ROEJ (n.d.). *En résumé : Droit des contrats (document de l'élève)*, Réseau ontarien d'éducation juridique.
Source :
http://ojen.ca/sites/ojen.ca/files/resources/En%20resume_ELEVE_Droit%20des%20contrats.pdf
- Rothstein, L. (2009). « Disability law issues for high risk students: Addressing violence and disruption », *Journal of College and University Law*, vol. 35, p. 691–720.
- Salamon, E. (2015). « (De)valuing intern labour: Journalism internship pay rates and collective representation in Canada », *TripleC*, vol. 13, n° 2, p. 438–458.
- Sattler, P. (2011). *L'apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Sattler, P. et Peters, J. (2012). *L'apprentissage intégré au travail et les diplômés du niveau postsecondaire : Le point de vue des employeurs de l'Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Sattler, P. et Peters, J. (2013). *Apprentissage intégré au travail dans le secteur postsecondaire de l'Ontario : le point de vue des finissants*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
- Shade, L.R. et Jacobson, J. 2015. « Hungry for the Job: Gender, Unpaid Internships and the Creative Economy », *The Sociological Review*, vol. 63, n° (S1), p. 188-205.
- SRSA (juin 2015). Examen de la combinaison d'attestations d'études postsecondaires liées au marché du travail de l'Ontario – Rapport final, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle. Source : <http://www.tcu.gov.on.ca/epep/srdc/index.html>.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*, New York, N.Y., Bloomsbury Academic.
- Statistique Canada (2005). CANSIM Tableau 477-0019 : PEffectifs postsecondaires, selon le régime d'études, Classification pancanadienne type de l'éducation (CPCTE), Classification des programmes d'enseignement, regroupement principal (CPE_RP), sexe et statut de l'étudiant.
- Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., Bandealy, A., et Battaglia, A. (2014). *Qu'est-ce qu'un stage? Répertoire et analyse des possibilités de stage offertes aux étudiants postsecondaire en Ontario*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Stirling, A., Kerr, G., Banwell, J., MacPherson, E., et Heron, A. (2016). *Guide pratique sur l'apprentissage intégré au travail : Pratiques efficaces pour améliorer la qualité éducative des expériences de travail structurées offertes par les collèges et universités*, Toronto, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Tomlinson, K. (9 septembre 2013). « Intern's death after overnight shift sparks outcry », *CBC News*. Source : <http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/intern-s-death-after-overnight-shift-sparks-outcry-1.1704532>

Université Deakin (2016). *WIL Financial Support Scheme*. Source : <https://www.deakin.edu.au/study-at-deakin/study-options-and-pathways/work-experience/AIT-support-bursaries/guidelines>

Université de Guelph (n.d.). *Students in Unpaid Work Placements*. Source : <https://www.uoguelph.ca/hr/students-unpaid-work-placements>.

Université Wilfred Laurier (n.d.). *Practicum Policy and Protocols for MSW Students with Disabilities*. Source : https://legacy.wlu.ca/documents/53386/Practicum_Policy_and_Protocols_for_MSW_Students_with_Disabilities.pdf

Vacha-Haase, T., Davenport, D. S., et Kerewsky, S. D. (2004). « Problematic students: Gatekeeping practices of academic professional psychology programs », *Professional Psychology: Research and Practice*, vol. 35, p. 115–122.

Valentine, D., Gandy, J., Burry, C., et Ginsberg, L. (1994). « Sexual harassment in field placements » dans M. Weil, M. Hughes, et H. Nancy (éd.), *Sexual harassment and schools of social work: Issues, costs, and strategic responses*, p. 39–53, Alexandria, VA, Council on Social Work Education.

Vosko, L. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment*, New York, Oxford University Press.

Vosko, L.F. (2013). « 'Rights without remedies': Enforcing employment standards in Ontario by maximizing voice among workers in precarious jobs », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 50, n° 4, p. 845-873.

Vosko, L.F., Tucker, E., Gellatly, M., et Thomas, M.P. (2011). *New approaches to enforcement and compliance with labour regulatory standards: The case of Ontario, Canada*, Toronto, Commission du droit de l'Ontario.

Webb, W. (2015). « Ontario interns fight back: Modes of resistance against unpaid internships », *TripleC*, vol. 13, no 2, p. 579–586.

