

## Résumé de l'intervenant

### L'incohérence de la législation entrave l'expansion des occasions d'apprentissage intégré au travail

Alors que les occasions de formation expérientielle et d'apprentissage intégré au travail (AIT) sont de plus en plus courantes en Ontario et ailleurs au Canada, un nouvel article publié par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) met en garde contre le manque de clarté de certaines dispositions juridiques liées à l'AIT, ce qui pose des défis de plus en plus grands pour les établissements d'enseignement.

Les auteurs de l'article intitulé *Maximiser les possibilités, atténuer les risques : harmoniser lois, politiques et pratiques afin de renforcer l'apprentissage intégré au travail en Ontario* citent sept domaines qui pourraient constituer des enjeux pour les établissements et les décideurs : 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 dépenses fiscales. L'étude révèle que bien qu'un faible nombre seulement de situations donnent lieu à des litiges, les responsables sur les campus et les conseillers juridiques doivent de plus en plus interpréter des lois et des règlements qui ne sont pas clairs, assurer la médiation de différends et négocier des ententes dans ce domaine en croissance et en pleine évolution de l'enseignement postsecondaire.

Le rapport préconise une clarté et une uniformité accrues de la terminologie afin d'améliorer la communication concernant les normes juridiques et les attentes liées à l'AIT; davantage de collaboration, de communication et de partage des connaissances entre les établissements, les étudiants, les employeurs et le gouvernement; et de meilleures données plus accessibles au public à propos de l'éventail des occasions et des expériences offertes en matière d'AIT.

### Description du projet

L'étude comprenait des interviews en profondeur avec des spécialistes de l'AIT dans des rôles juridiques et non juridiques, ainsi que l'examen des lois et règlements provinciaux et fédéraux et des affaires juridiques remontant aussi loin que les années 1990. Seules 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 ont été examinées en profondeur. Les expériences d'autres administrations ne sont citées qu'à des fins de comparaison, et les bourses de recherche postdoctorales, les processus de délivrance de permis professionnels, les programmes d'apprentissage et les autres programmes offerts par les collèges privés ou d'enseignement professionnel ne faisaient pas partie de l'étude. Les dépenses fiscales canadiennes appuyant l'AIT ont aussi été examinées.

### Constatations

Les questions explorées sont soit de compétence fédérale, soit de compétence provinciale, à l'exception des dépenses fiscales qui sont un domaine de responsabilité partagée. Sur le plan provincial, les normes

d'emploi, la santé et la sécurité et les droits de la personne sont des questions qui pourraient présenter des défis. Les questions de la propriété intellectuelle, de l'assurance-emploi et du droit de l'immigration relèvent quant à elles du gouvernement fédéral.

Les étudiants des programmes d'AIT, qu'ils soient ou non rémunérés, ne sont pas visés par les normes d'emploi de base; cela comprend les normes relatives au salaire minimum, aux jours fériés, aux congés payés, au nombre maximal d'heures de travail et aux pauses régulières. Les résultats de l'étude révèlent que même les personnes qui connaissent bien l'AIT ne savent pas toujours comment la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) s'applique à un étudiant qui fait un placement d'AIT, ni même si elle s'applique. Les auteurs recommandent que l'Ontario revoie cet aspect des lois sur les normes d'emploi et soulignent que même lorsque certains placements ne peuvent pas être rémunérés, il serait possible d'élargir certaines protections aux étudiants des programmes d'AIT.

Bien que l'Ontario ait déjà adopté une loi précisant que les étudiants effectuant un placement sont couverts par la législation sur la santé et la sécurité au travail, il demeure une certaine confusion quant à la formation sur la sécurité que les étudiants doivent recevoir et au responsable qui doit fournir cette formation. Il y a également des obstacles et fardeaux administratifs concernant l'assurance contre les accidents au travail.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario protège les étudiants des programmes d'AIT, mais des questions comme la demande croissante pour la vérification du casier judiciaire et la divulgation des problèmes de santé mentale ou des incapacités entraînent un risque de mauvaise utilisation de l'information ou de discrimination. Les mesures d'adaptation en raison d'une incapacité constituent un autre défi. Les établissements postsecondaires ont l'habitude de gérer les mesures d'adaptation spéciales, mais dans le cadre des placements, les politiques ne sont pas claires quant à la responsabilité de la prestation de telles mesures.

L'accroissement du nombre de placements dans des milieux axés sur la technologie et les affaires soulève des questions à propos de la propriété intellectuelle et de la confidentialité. Les étudiants ont-ils des droits de propriété sur les idées qu'ils pourraient avoir durant un placement, et que peuvent-ils divulguer de leur exposition à des renseignements confidentiels durant leur placement? Les auteurs estiment que des ententes claires relatives à la propriété intellectuelle doivent être en place pour protéger les intérêts de toutes les parties.

L'assurance-emploi constitue un autre défi, puisque la nécessité de faire un placement d'AIT ne « justifie pas » l'abandon d'un autre emploi ni l'obtention de prestations d'assurance-emploi, et les placements ne sont pas considérés comme des emplois assurables. Il faut préciser les incidences de la participation à un programme d'AIT sur le plan de l'assurance-emploi pour permettre aux étudiants de faire des choix éclairés; les auteurs recommandent que l'Ontario envisage de modifier son programme d'assurance-emploi afin que les étudiants à faible revenu ne soient pas désavantagés dans le cadre des programmes d'AIT.

Les étudiants étrangers qui souhaitent participer à des placements d'AIT hors campus sont confrontés à des obstacles particuliers en raison des restrictions concernant le travail que comporte le permis d'études émis par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Bien qu'il soit possible d'obtenir un permis de travail dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif, le processus est long et peut nuire à l'achèvement du programme. Les placements sur le campus sont toutefois permis; il pourrait s'agir d'une piste de solution pour offrir des placements d'AIT aux étudiants étrangers.

Enfin, le rapport analyse les dépenses fiscales visant à promouvoir les programmes d'AIT; les résultats montrent que l'Ontario est la province qui a les dépenses les plus élevées au pays, tant en termes absolus que par habitant. La majeure partie des dépenses fiscales au titre de l'AIT ciblent les employeurs afin d'augmenter le nombre de places, plutôt que le soutien aux étudiants; en outre, les crédits d'impôt existants ne soutiennent qu'une certaine catégorie de placements d'AIT. Par exemple, les placements non rémunérés et les placements auprès d'organisations du secteur public ou sans but lucratif ne sont pas admissibles à des crédits d'impôt. Les auteurs soutiennent qu'il faut plus de données pour déterminer l'efficacité de ces programmes.

Les auteurs de *Maximiser les possibilités, atténuer les risques : harmoniser lois, politiques et pratiques pour renforcer l'apprentissage intégré au travail en Ontario* sont Joseph F. Turcotte, Leslie Nichols et Lisa Philipps.