

9



FORMATION PROFESSIONNELLE

Les stages en formation professionnelle (traditionnels, en alternance travail-études et autres)

Les stages en entreprise constituent un des aspects importants de l'enseignement professionnel. Cette fiche d'information vise l'amélioration des conditions d'enseignement et d'apprentissage en formation professionnelle (FP).

Les programmes sans stage

Mentionnons dès maintenant que les programmes dont les métiers sont sous la responsabilité de la Commission de la construction du Québec (CCQ) ne comportent pas de stage durant la formation menant au diplôme d'études professionnelles (DEP). D'autres programmes, comme l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) Lancement d'une entreprise ou l'ASP Gestion d'une entreprise de la construction, n'en comportent pas non plus.

Les différents types de stages

Il existe plusieurs catégories de stages qui ont lieu dans le cadre d'un programme en FP. Parmi elles, distinguons :

- Les stages courts **d'exploration** (d'orientation ou d'observation) en début de formation ;
- Les stages **d'intégration**, les plus fréquents, qui se trouvent généralement à la fin de la formation ;
- Les stages cliniques en **santé**, sous la supervision exclusive d'une enseignante ou d'un enseignant ;
- Les séquences en **développement** (acquisition) des compétences en alternance travail-études (ATE) ;
- Les séquences de **mise en œuvre** (application) des compétences. Elles sont très rares en FP. Il y a obligation de rémunération, et les heures de stage s'ajoutent aux heures du programme.

Enfin, il faut exclure des stages les simples **visites** en entreprise ou les formations en entreprise que réalise un groupe sous la responsabilité du personnel enseignant.

La rémunération des stagiaires, la CNESST et les normes du travail

Lorsque les élèves sont dans un milieu de travail pour acquérir et développer des compétences prévues à leur programme d'études, l'entreprise n'est pas obligée de les rémunérer, puisqu'ils ne sont pas visés par la Loi sur les normes du travail (LNT) (art. 3, paragr. 5). Rien n'empêche l'entreprise de rémunérer les élèves qu'elle accueille, même si elle n'en a pas l'obligation légale.

Dans le cas d'un stage **non rémunéré**, l'élève est quand même **protégé** en cas de lésion professionnelle. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) (L.R.Q., ch. A-3.001) prévoit que l'élève est alors considéré comme une employée ou un employé de la **commission scolaire** (LATMP, art. 10). L'article 79 de cette loi lui assure le versement d'une indemnité de remplacement du revenu, laquelle varie en fonction de son âge au moment de l'événement (LATMP, art. 80).

Si, au contraire, l'élève est **rémunéré** pendant son stage, cette rémunération est comptée dans la masse salariale déclarée aux fins de cotisation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) par l'employeur auprès duquel le stage est réalisé. En cas de lésion professionnelle, la CNESST considérera le revenu tiré du stage, ainsi que tout revenu gagné au cours des douze mois précédents.

Si un élève a un accident lors d'un stage, il faut remplir les formulaires nécessaires pour déclarer l'accident. Pour valider votre démarche ou avoir plus d'information, il est possible de communiquer avec votre syndicat local.

Le stage clinique en santé

Certains programmes d'études du secteur de la santé (secteur 19) ne sont pas admissibles au Programme de soutien financier à l'alternance travail-études. Il s'agit de programmes qui comportent déjà un nombre important d'heures de stage et pour lesquels le financement tient compte des coûts liés à l'organisation de la formation et des stages cliniques dans les établissements de santé.

Un **ratio particulier de six élèves** par enseignante ou enseignant (moyenne et maximum) est prévu pour les cours de FP du profil Santé, assistance et soins infirmiers en **milieu hospitalier** (clause 13-11.02 1)).

La durée et l'organisation des stages

La **durée totale des programmes est prescriptive** et doit être offerte en totalité à chaque cohorte d'élèves, que ce soit au centre ou en stage. On ne peut planifier une réduction du nombre d'heures prévu au programme d'études ni une augmentation ou une réduction du nombre d'unités qu'il comporte. Par contre, le temps inscrit pour chacune des compétences est indicatif et peut être modifié. Dans le même ordre d'idées, **la durée des stages n'est pas non plus une composante obligatoire** des programmes.

La Loi sur l'instruction publique (LIP) donne du pouvoir aux enseignantes et enseignants sur plusieurs questions de nature pédagogique. Ainsi, l'article 110.2 (2) indique que la direction doit élaborer, avec la participation du personnel enseignant, la **mise en œuvre des programmes d'études**. Les modalités de cette participation sont choisies par les enseignantes et enseignants en assemblée. Ainsi, l'assemblée pourra décider que les **équipes-programmes soumettent leur projet** à l'organisme de participation du personnel enseignant prévu à l'article 13-2.00 de votre convention collective locale. **La proposition est ensuite discutée avec la direction, puis soumise au conseil d'établissement**, qui doit l'approuver ou la rejeter.

L'équipe-programme peut donc soumettre le nombre de stages, leur durée, le type de stage, leur ordonnancement et les compétences qui y sont associées. Ce projet doit démontrer pédagogiquement que les moyens et le temps proposés sont les plus adéquats pour mettre en œuvre le programme, et **les enseignantes et enseignants sont ceux qui ont l'expertise** pour le démontrer. Il faudra prendre en compte les obligations du programme et les règles de l'ATE, si c'est le cas. Si le programme ne prescrit pas de stage, l'enseignement peut avoir lieu en centre, tant que le contexte de réalisation permet l'atteinte de la compétence. De leur côté, la direction du centre et le conseil d'établissement s'assurent de la qualité des services offerts (LIP, art. 110.3.1 et 110.9). Si un désaccord majeur survient, adressez-vous à votre syndicat local pour connaître les options possibles.

L'obligation de réussite de compétences préalables aux stages

Les programmes en FP incluent une matrice des compétences qui influence la séquence d'enseignement. L'équipe-programme prend en considération la progression de la complexité des apprentissages, le développement de l'autonomie de l'élève et les enjeux de santé et sécurité pour établir les apprentissages ou les compétences qui sont préalables à d'autres et, donc, préalables à l'entrée d'un stage.

Le choix des préalables à l'entrée d'un stage est élaboré avec la participation du personnel enseignant et fait partie de la **mise en œuvre des programmes d'études** telle que décrite dans la section précédente. Des propositions peuvent aussi être soumises par les enseignantes et enseignants pour clarifier cet élément dans les **normes et modalités d'évaluation des apprentissages** du centre à ce sujet.

La tâche enseignante et le stage

L'Entente nationale indique que la supervision et l'évaluation des stages en milieu de travail font partie de la fonction générale des enseignantes et enseignants en FP (clause 13-10.02 5)).

La **supervision des stages** en milieu de travail est assimilée à la présentation des **cours et leçons** pour la portion du temps consacré **auprès de l'élève** dans le milieu de travail où s'effectue le stage (clause 13-10.07 B), note 1 en bas de page).

Le travail effectué pour l'organisation des stages et les déplacements doit être reconnu entièrement. Validez avec votre syndicat local ce qui est prévu à cet effet.

Le stage lors de journées de congé

Le Régime pédagogique de la formation professionnelle (article 15) prévoit des jours de congé obligatoires pour les élèves. Par contre, on y ajoute que «la personne peut toutefois être appelée à participer à des stages liés aux programmes d'études pendant ces jours de congé». Si c'est le cas, il faut prévoir, avec la direction, une répondante ou un répondant au centre.

L'ALTERNANCE TRAVAIL-ÉTUDES

L'ATE en FP est une formule éducative qui repose sur le **développement de compétences** en milieu de travail en alternance avec l'acquisition de compétences en milieu scolaire. Le programme doit être suivi à temps plein et inclure un minimum de deux séquences d'alternance qui représentent au moins 20% de la durée du programme en entreprise. La formation doit commencer et se terminer en milieu scolaire, et doit comporter de une à plusieurs visites des stagiaires par séquence en milieu de travail.

Vous trouverez des renseignements utiles portant sur l'ATE sur le site suivant: inforoutefpt.org/ate. On y présente, entre autres, la documentation officielle du Ministère sur la question, incluant un guide administratif mis à jour régulièrement. Le site de l'Association québécoise de l'alternance études-travail (aqaet.qc.ca) et le colloque annuel de cette organisation offrent aussi de l'information pertinente.

Le choix de l'ATE

L'ATE ne convient pas à toutes les situations. C'est un choix pédagogique qui doit être mis en place lorsque les conditions sont favorables (voir des exemples plus loin).

La **décision** de convertir un programme en ATE est encadrée par l'article 110.2 de la LIP. On y indique que la direction élabore, **avec la participation du personnel enseignant**, une proposition de mise en œuvre des programmes d'études qui est approuvée, ou non, par le conseil d'établissement. C'est donc le même mécanisme qui est prévu pour modifier la durée des compétences ou la durée des stages (voir section La durée et l'organisation des stages). Sans avoir de droit de veto, les enseignantes et enseignants doivent être informés, avoir un délai pour y réfléchir et enfin pouvoir influencer la décision. De leur côté, les personnes qui siègent au conseil d'établissement peuvent refuser cette proposition.

Les conditions d'implantation

Une fois que la décision de passer à l'ATE a été prise, la LIP indique à l'article 110.12 (1) que la direction approuve les propositions des enseignantes et enseignants quant aux **critères relatifs à l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques**. Les modalités de participation sont établies en assemblée par les enseignantes et enseignants (par exemple, que les enseignantes et enseignants du programme concerné fassent une proposition). Si le personnel enseignant ne décide pas des modalités, la direction peut les établir.

Voici une proposition de fonctionnement pour exercer ce pouvoir:

1. Vérifiez auprès de votre déléguée ou délégué si des personnes ont déjà été nommées pour représenter le personnel enseignant à ce sujet. La convention collective locale prévoit parfois que le comité de participation du personnel enseignant (ou comité de centre ou autre) doit jouer un rôle. Si rien n'est prévu, vous ou votre déléguée ou délégué syndical pouvez intervenir en assemblée de centre afin que votre équipe-programme puisse exercer le pouvoir prévu à l'article 110.12 (1).
2. Réunissez l'équipe enseignante concernée et élaborez une liste de critères relatifs à l'implantation de nouvelles méthodes pédagogiques des élèves.
3. Soumettez les critères à votre direction (ou à vos représentantes et représentants qui lui présenteront, s'il y a lieu). La loi prévoit un délai de réponse de 15 jours, ou de 30 jours à partir du 1^{er} juillet 2018. Tentez de convenir d'un autre délai si nécessaire.
4. La direction approuvera ou non les critères. Si elle refuse, elle doit présenter ses motifs. Dans ce cas, il faut lui transmettre une nouvelle proposition.

S'il y a des problèmes durant ce processus, demandez l'avis de votre syndicat local.

Voici quelques **exemples de critères** que l'on peut proposer:

- Avoir le temps suffisant pour effectuer la supervision des stages;
- Avoir des formations sur l'ATE;
- Avoir du temps pour s'approprier l'ATE;
- Avoir du temps pour réorganiser la formation et modifier son matériel et ses évaluations;
- Avoir du temps pour établir les partenariats avec les entreprises;
- Avoir le matériel pédagogique adapté à l'ATE;
- Avoir les équipements et l'espace adéquats.

De plus, lorsque l'on vise le développement de compétences en milieu de travail en ATE, le centre doit s'assurer que l'entreprise met à la disposition de l'élève les ressources humaines et matérielles nécessaires à son apprentissage.

N'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat local pour vous assurer que votre travail sera reconnu, que l'avis de votre équipe enseignante sera pris en compte et que vous aurez des conditions d'implantation adéquates. Par ailleurs, les sites Web de référence sur l'ATE fournissent des outils pertinents sur l'adaptation d'un programme en ATE.

Le financement de l'ATE dans les règles budgétaires

Les règles budgétaires de fonctionnement prévoient un ajustement qui **s'ajoute au financement déjà prévu** pour les cours offerts aux élèves. Ce montant annuel de base par élève équivalent temps plein (ETP) sanctionné diminue à mesure que le nombre d'ETP en ATE de la commission scolaire augmente (de 1 500 \$ pour les 5 premiers ETP de la commission scolaire jusqu'à 200 \$ chacun, une fois le seuil de 201 ETP atteint).

Par ailleurs, les **entreprises** qui accueillent des stagiaires **peuvent bénéficier de certaines mesures** (crédit d'impôt, dépenses admissibles au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), mieux connu sous le nom de «loi du 1%»). Ces subventions, qui ont été bonifiées, visent à soutenir les efforts des entreprises pour l'encadrement du stage, la production de rapports d'évaluation par la superviseuse ou le superviseur de l'entreprise et les rencontres de cette personne avec les représentantes et représentants du centre.

La Maison familiale rurale

Une formule spécifique d'ATE a été développée dans certaines régions sous la forme de Maison familiale rurale. On y offre en concomitance de la formation générale et professionnelle en plus d'offrir de l'ATE.

Pour avoir plus de détails sur les conditions de travail dans ce milieu, vous pouvez communiquer avec votre syndicat local.

Les projets de formation accrue en milieu de travail

Depuis 2015, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), par le programme de subvention du FDRCMO, offre un financement additionnel pour des **projets pilotes** sélectionnés qui visent à accroître les apprentissages en milieu de travail (anciennement associés au modèle dual allemand). Ces programmes exigent qu'au moins 40 % du temps de formation prévu au programme soit offert en entreprise. De plus, les élèves doivent être des personnes salariées embauchées par les entreprises et rémunérées.

Le FDRCMO finance des promoteurs collectifs ainsi que des entreprises individuelles qui prennent entente avec un établissement offrant des DEP, des ASP, des attestations d'études professionnelles (AEP) ou des attestations d'études collégiales (AEC) afin d'offrir des programmes adaptés aux besoins des entreprises. Ce sont 20 millions de dollars qui sont prévus en 2017-2018 pour ces programmes de **formation de courte durée privilégiant les stages**. Ces formations doivent être de moins de 720 heures et viser les professions priorisées par la CPMT.

Si un programme de votre centre est visé par ces modèles de formation, il est important d'en aviser votre syndicat local. Les exigences de la loi sur la mise en œuvre des programmes et les critères d'implantation des nouvelles méthodes pédagogiques s'appliquent (voir sections Le choix de l'ATE et Les conditions d'implantation).

L'évaluation des compétences

L'évaluation aux fins de sanction des compétences doit se faire selon les exigences prévues au programme et **sous la responsabilité exclusive des enseignantes et enseignants**. Lorsque cette évaluation aux fins de sanction doit prendre en compte des activités de formation accomplies en stage, elle doit être faite après la réalisation du stage.

La responsabilité confiée à l'entreprise se limite à l'évaluation formative. Ainsi, la superviseuse ou le superviseur en entreprise (compagne ou compagnon) peut «estimer» les apprentissages réalisés par les élèves et «**en rendre compte**» à l'enseignante ou à l'enseignant, selon les objectifs prévus du stage.

Lorsque le programme exige le développement (l'acquisition) de compétences en milieu de travail, la réussite des compétences acquises en stage est obligatoire pour l'obtention du diplôme visé. Notons qu'une fiche de la FSE-CSQ sur la FP est disponible sur l'évaluation des apprentissages.

Conclusion

La pression pour accroître la durée des stages risque d'augmenter. C'est effectivement une orientation importante du gouvernement québécois en FP. La FSE-CSQ et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) continueront à intervenir afin que les choix dans la durée des stages soient une décision de nature pédagogique visant la qualité des apprentissages et non une décision économique visant à répondre aux besoins des entreprises.

fse.lacsq.org

Cette fiche a été révisée en mars 2017. Il est toujours possible pour le gouvernement de modifier les lois, les règlements et les règles budgétaires. Vérifiez sur le site de la FSE-CSQ si cette fiche a été mise à jour: fse.lacsq.org/fp/.

RÉDACTION / Sébastien Bouchard



FÉDÉRATION
DES SYNDICATS
DE L'ENSEIGNEMENT
CSQ