

Sommaire du Rapport de l'analyse de besoins

LA VALORISATION GENRÉE DES STAGES ÉTUDIANTS PAR DE MEILLEURES CONDITIONS !



Fédération des femmes
du Québec
Égalité pour toutes, égalité entre toutes



DROITS D'AUTEUR ET REMERCIEMENTS

Le présent rapport d'évaluation des besoins a été réalisé par la Fédération des femmes du Québec, dans le cadre du projet *La valorisation genrée des stages étudiants par de meilleures conditions!*, grâce au soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

RECHERCHE, ANALYSE, RÉDACTION :

- * Pascale Bilodeau

SOUTIEN À L'ANALYSE ET À LA RÉDACTION :

- * Clara Belzile
- * Aude Caffin
- * Janic Galibois
- * Isabelle Rodrigue
- * Maria Laura Tambasco



Le projet *La valorisation genrée des stages étudiants par de meilleures conditions!* compte sur la précieuse collaboration de plusieurs partenaires. Nous souhaitons remercier les représentant·es des organisations suivantes pour leur participation aux concertations et pour y avoir apporté leur expertise, contribuant ainsi à la réalisation du projet :

- Association des Étudiant·es Sages-Femmes du Québec (AÉSFQ)
- Bureau de l'inclusion et de la réussite étudiante (BIRÉ) de l'UQAM
- Coalition de résistance pour l'unité étudiante syndicale (CRUES)
- Comité consultatif Femmes (CCF)
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (VSSMES)
- Département de psychoéducation et de travail social de l'UQTR
- École de travail social de l'UQAM
- Place aux jeunes en région
- Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM)
- Table intersectorielle des violences à caractère sexuel en milieu collégial (TIVCSC)

Nous souhaitons également remercier Noémie de Toldi, stagiaire à la Fédération des femmes du Québec (FFQ), ainsi que Victoria Vieira, étudiante à la maîtrise en Travail social à l'Université de Sherbrooke, pour leur participation aux concertations.

Nous tenons à remercier toutes les répondantes et tous les répondants qui ont contribué à alimenter ce rapport par le partage de leurs besoins, expériences et points de vue au sujet des conditions de stage selon une perspective genrée.

Merci également à toute l'équipe de la Fédération des femmes du Québec et ses militantes qui ont, de part et d'autre, soutenu le projet.

LA FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC

La Fédération des femmes du Québec (FFQ) est une organisation féministe autonome qui travaille à la transformation des rapports sociaux entre les genres et à l'élimination des rapports de domination dans toutes les sphères de la vie. Ultimement, la FFQ vise le développement de la pleine autonomie de toutes les femmes et la reconnaissance véritable de l'ensemble de leur contribution à la société.

La FFQ est un organisme non partisan de défense collective des droits des femmes, d'éducation et d'action politique. Elle offre aux féministes un espace démocratique de militantisme et d'action, d'analyse et de réflexion, de débat, de formation, de concertation en solidarité avec les femmes au Québec, au Canada et à travers le monde, qui crée des alternatives aux systèmes d'oppression les affectant.

LE TRAVAIL DE LA FFQ EST GUIDÉ PAR QUATRE CHAMPS D'ACTION :

- 1 **Féminisme, solidarité et intersectionnalité**
- 2 **Féminisme, bien-vivre, écologie et économie**
- 3 **Féminisme, démocratie, citoyenneté et prise de parole**
- 4 **Féminisme, corps, image, genre et violences**

Les bureaux de la FFQ sont situés sur un territoire autochtone qui n'a jamais été cédé. La FFQ reconnaît la nation Kanien'kehá : ka comme gardienne des terres et des eaux sur lesquelles nous nous trouvons aujourd'hui. C'est dans le respect de la Terre et de l'environnement, de ce que nous sommes toutes, avec notre passé, notre présent et notre avenir, nos valeurs, notre spiritualité, notre besoin d'apprendre et de partager que nous effectuons notre travail. Nous sommes reconnaissantes de vivre et de travailler sur ce territoire et nous nous engageons à respecter notre protocole de solidarité avec Femmes autochtones du Québec.

POUR NOUS JOINDRE

469, rue Jean-Talon Ouest, bureau 319
Montréal QC
H3N 1R4

Téléphone : 514-876-0166
Courriel : info@ffq.qc.ca
www.ffq.qc.ca



RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Dans le système postsecondaire québécois, les stages représentent une étape clé de formation, mais leur structure et leur reconnaissance varient fortement selon les secteurs. Les programmes menant à des professions majoritairement féminines, par exemple l'éducation à la petite enfance, l'enseignement, les soins infirmiers, ou le travail social, illustrent particulièrement les inégalités associées aux stages. Dans ces domaines, les stagiaires effectuent un travail intensif, non rémunéré et souvent invisible, tout en devant concilier études, responsabilités familiales et obligations personnelles.

Cette situation reproduit et amplifie des désavantages structurels et une division genrée du travail : précarité économique, charge disproportionnée, apprentissage limité, manque de protection et exposition à des rapports de pouvoir inégaux. Les femmes aux réalités intersectionnelles, par exemple, les mères, personnes en situation de handicap, étudiantes immigrantes ou issues de milieux défavorisés, rencontrent des obstacles encore plus prononcés. La variabilité des conventions, de la supervision et des mesures de protection accentue l'injustice, montrant que ces stages, tels qu'ils sont conçus, reflètent la faible valorisation sociale et économique des professions à prédominance féminine.

C'est pour répondre à ces enjeux spécifiques que le projet *La valorisation genrée des stages étudiants par de meilleures conditions!* a été développé : il vise à accompagner les établissements d'enseignement et les milieux de stage dans la transformation des expériences des stagiaires. Il repose sur une démarche collaborative qui rassemble les acteur·rices institutionnel·les, les milieux d'accueil et les étudiantes elles-mêmes, afin de coconstruire des conditions de stage plus équitables, sécurisées et formatrices. D'abord, il était primordial d'identifier les obstacles systémiques et les leviers d'action qui influencent l'apprentissage, la sécurité, le bien-être et la réussite scolaire des stagiaires.

Cette analyse de besoins permet de mettre en lumière les obstacles systémiques rencontrés par les stagiaires : la charge et le rythme des stages sont difficiles à concilier avec les études, le travail rémunéré et la vie familiale ; la flexibilité des horaires et la clarté des placements sont limitées ; la supervision et l'accompagnement sont inégaux ; la non-rémunération et l'absence de mesures de protection accentuent la précarité ; et les expériences de discrimination ou de biais liés à la diversité des réalités des stagiaires sont fréquentes.



De cette analyse ressortent des recommandations qui seront utiles pour les prochaines phases du projet. Pour améliorer les conditions de stage, les recommandations se concentrent sur plusieurs axes :

- Offrir une plus grande flexibilité et adaptabilité des stages, en tenant compte des réalités personnelles et intersectionnelles des stagiaires.
- Renforcer la préparation et l'accompagnement, afin que les stagiaires disposent des outils, du soutien et des ressources nécessaires pour vivre une expérience formatrice et sécurisée.
- Optimiser l'organisation et la supervision, en structurant les rôles et responsabilités, en harmonisant les pratiques pédagogiques et en soutenant les superviseur-es pour garantir un encadrement de qualité.
- Améliorer le choix et le placement des stagiaires, en élargissant les possibilités de sélection et en s'assurant que les milieux proposés répondent aux besoins et aux caractéristiques des stagiaires.
- Adapter l'évaluation et les séminaires, en favorisant des formats inclusifs, flexibles et centrés sur le développement des compétences professionnelles et du savoir-être.
- Promouvoir l'inclusion et la diversité, par la représentation, la formation liée à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et des mesures proactives pour accueillir la diversité culturelle et intersectionnelle.
- Renforcer la protection et la sécurité, en clarifiant les droits, en formalisant les protocoles d'intervention et en assurant des mesures préventives pour le bien-être physique et psychologique des stagiaires.

Ces recommandations constituent une feuille de route concrète pour les établissements postsecondaires et les milieux de stage, permettant de transformer les constats identifiés en actions durables et adaptées aux réalités des stagiaires. Elles serviront de base pour les prochaines étapes du projet, qui consistent à accompagner certains milieux dans l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action, afin de traduire ces orientations en pratiques effectives, sécurisées et équitables.



CONSTATS





CONSTATS RELATIFS AUX MODALITÉS TEMPORELLES DES STAGES

- * Les stagiaires consacrent en moyenne 24 à 28 heures par semaine à leur stage, mais ce chiffre peut varier de 6 à 50 heures selon le programme, l'établissement et la situation individuelle.
- * La durée totale des stages varie, mais elle est généralement élevée, allant de quelques centaines à plus de 1 000 heures selon la formation, ce qui peut rendre difficile la conciliation avec les études, le travail rémunéré et la vie personnelle.
- * Les modalités temporelles (jours et horaires de stage) sont souvent jugées inadaptées, particulièrement pour les stagiaires parentes ou proches aidantes, accentuant la surcharge et le stress.
- * Les longues journées et semaines de stage, combinées aux obligations académiques, sociales et familiales, limitent le temps libre, la socialisation et les loisirs des stagiaires.



CONSTATS RELATIFS AUX TÂCHES ET AUX APPRENTISSAGES

- * Les types de tâches réalisées par les stagiaires varient fortement : observation, co-intervention, intégration, mise en œuvre des compétences, etc. Le rôle dépend du programme, du milieu et des besoins opérationnels, parfois au détriment des objectifs pédagogiques.
- * La concordance entre stage et formation est variable : certains stages permettent de mettre en pratique les apprentissages théoriques, tandis que d'autres ne fournissent pas suffisamment d'expérience pratique ou de préparation technique pour la future profession.
- * La durée des stages est parfois jugée insuffisante pour apprendre pleinement la profession, accentuant le décalage entre les formations théorique et pratique et limitant l'autonomie et la confiance des stagiaires.
- * Les stagiaires ont des expériences contrastées concernant le rythme d'apprentissage : certains avancent progressivement, d'autres doivent s'intégrer rapidement, parfois sous pression, ce qui peut nuire à l'acquisition des compétences.
- * La surcharge de travail est fréquente, liée au volume de dossiers, à la pénurie de main-d'œuvre dans certains milieux et aux tâches supplémentaires non prévues, ce qui augmente stress et épuisement.
- * L'expérience des stagiaires est influencée par l'équité et les rapports de pouvoir : certaines personnes racisées ou immigrantes ressentent une pression à prouver leur valeur et doivent souvent assumer des tâches additionnelles.



CONSTATS RELATIFS AU PLACEMENT, À L'ARRIMAGE ET À L'INTÉGRATION

- * La majorité des stagiaires peuvent indiquer leurs milieux de préférence, mais le nombre de choix est limité et certains placements sont faits automatiquement par l'établissement d'enseignement.
- * La description des stages est parfois insuffisamment claire, ce qui empêche un choix pleinement éclairé et peut générer des attentes mal alignées avec la réalité du milieu de stage.
- * Les réalités personnelles et identités des stagiaires (situation de handicap, origine culturelle, âge, expérience, proche aidance) influencent l'accès aux stages, tant comme des obstacles que comme des leviers.
- * Les processus de sélection (CV, entretiens) sont parfois assimilables à un recrutement et reflètent les besoins du milieu de stage face à la pénurie de main-d'œuvre.
- * Des activités préparatoires aux stages sont souhaitées pour réduire le stress et mieux préparer les stagiaires aux exigences et particularités du milieu de stage.



CONSTATS RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION ET AUX COMPENSATIONS FINANCIÈRES

- * La majorité des stagiaires ne sont pas rémunérées ; seules quelques-unes reçoivent de petites compensations ou bourses, souvent insuffisantes pour couvrir leurs dépenses.
- * Les justifications de la non-rémunération sont multiples : manque de moyens financiers dans certains milieux, discrétion laissée aux milieux, arguments liés au statut étudiant (« à l'école pour étudier ») ou à la crainte d'une confusion de rôles, ainsi que l'existence d'interdits ou de pratiques institutionnelles limitant la possibilité de rémunération des stages.
- * Les stagiaires doivent souvent assumer elles-mêmes des frais liés au stage (transport, matériel, logement), ce qui accroît la précarité financière, surtout pour celles vivant en région ou ayant des responsabilités familiales.
- * La non-rémunération génère du stress financier et psychologique, complique la conciliation stage-emploi-famille et peut limiter l'accès aux stages pour les personnes en situation de vulnérabilité économique.
- * Les stagiaires perçoivent un manque de reconnaissance pour leur travail, ressentent une dévalorisation professionnelle et constatent des inégalités par rapport aux secteurs à prédominance masculine où les stages sont plus souvent rémunérés.
- * Dans l'ensemble, l'absence de rémunération contribue à la normalisation de la précarité économique dans les professions féminisées et accentue les inégalités entre stagiaires selon leur situation financière et leur identité.



CONSTATS RELATIFS À LA SUPERVISION ET À L'ENCADREMENT

- * La majorité des superviseur·es encadrent un nombre de stagiaires jugé satisfaisant, en moyenne sept par année, avec une variation importante selon le milieu (de 1 à 80 stagiaires).
- * Les stagiaires bénéficient en moyenne de 13 heures de supervision par semaine, sur des périodes de trois à huit mois, mais la durée est parfois jugée insuffisante pour un accompagnement optimal.
- * La sélection des superviseur·es repose sur la volonté, l'expérience et l'expertise, tandis que les milieux s'assurent de la capacité d'encadrement par l'évaluation des besoins, la disponibilité et des réunions préalables.
- * La qualité de la supervision est perçue de manière variable par les stagiaires : certaines apprécient l'accompagnement et la rétroaction, d'autres dénoncent un manque de suivi, de rétroaction, ou des expériences d'abus et de harcèlement.
- * La collaboration et la communication entre les établissements d'enseignement et les milieux de stage sont parfois limitées, ce qui nuit à la clarté des attentes, à la cohérence de l'accompagnement et peut placer les stagiaires dans un rôle d'intermédiaire.
- * Les superviseur·es se disent majoritairement satisfait·es et outillé·es, mais identifient des besoins d'amélioration, notamment plus de temps, de reconnaissance, de formation et de partage de bonnes pratiques.



CONSTATS RELATIFS À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

- * Les stagiaires en situation de handicap rencontrent des difficultés à divulguer leur situation et à obtenir des adaptations concrètes, par crainte de stigmatisation ou de représailles, ce qui limite l'accès à des conditions de stage véritablement inclusives.
- * Les stagiaires racisées et/ou issues de l'immigration font face à des microagressions, des biais culturels, des pressions financières et un rôle implicite d'éducatrice ou de représentante de leur communauté, entraînant une charge émotionnelle et identitaire accrue.
- * Certaines stagiaires 2SLGBTQIA+ choisissent de taire leur orientation sexuelle ou identité de genre dans le milieu de stage pour éviter de la discrimination et/ou de la queerphobie.
- * Les contraintes familiales ou de proche aidance compliquent la conciliation stage-études-travail-famille, et la non-flexibilité des horaires accentue le stress et la fatigue, particulièrement chez les stagiaires mères ou proches aidantes.
- * Les mesures d'inclusion offertes par les établissements d'enseignement apparaissent limitées, souvent informelles, inégales et dépendantes de la bonne volonté des personnes; l'accès aux accommodements peut être peu clair ou difficile. Ce faisant, les stagiaires doivent mobiliser elles-mêmes stratégies et adaptations pour être intégrées et reconnues dans leur stage.
- * Dans l'ensemble, la faible formalisation des politiques d'inclusion, la formation limitée à l'EDI et le fait que l'adaptation repose largement sur les stagiaires renforcent les obstacles structurels et accentuent les inégalités selon l'identité et la situation personnelle.



CONSTATS RELATIFS AUX CONTRATS, LOIS, POLITIQUES ET PROTECTIONS

- * La *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* s'applique à toutes les stagiaires, rémunérées ou non, et prévoit notamment le droit à un milieu de stage exempt de harcèlement, des droits d'absence pour raisons de santé ou familiales et des recours auprès de la CNESST.
- * La *Loi sur les normes du travail* (LNT) protège uniquement les stagiaires qui sont salarié·es; la majorité des stagiaires, particulièrement dans les programmes à prédominance féminine où les stages sont rarement rémunérés, ne sont pas couvert·es. La LNT offre des protections globalement supérieures à celles prévues par la loi sur les stagiaires, notamment en matière de congés et de rémunération.
- * La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) protège l'ensemble des stagiaires en cas de blessure ou de maladie liée au stage ; les stagiaires rémunéré·es y sont considéré·es comme travailleur·euses de l'entreprise.
- * Les politiques des milieux de stage et des établissements d'enseignement sont souvent incomplètes ou méconnues : certaines mentionnent la LNT ou la loi sur les stagiaires, mais l'application est inégale et dépend beaucoup de la bonne volonté des superviseur·es et de la direction.
- * Les stagiaires rapportent un sentiment limité de protection, surtout face à des situations de harcèlement ou d'abus ; elles hésitent à dénoncer des difficultés par crainte de représailles, de biais dans l'évaluation ou de conflits avec des personnes en position de pouvoir.
- * La perception du bien-être et de la sécurité varie selon l'encadrement et l'inclusion dans le milieu : une supervision bienveillante et respectueuse favorise la sécurité, tandis que les microagressions, le manque de flexibilité ou l'exclusion culturelle réduisent le sentiment de protection.



RECOMMENDATIONS





RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX MODALITÉS TEMPORELLES DES STAGES

1. Intégration, par les établissements postsecondaires, de clauses de flexibilité d'horaire dans les conventions de stage, les rendant modulables via des ententes tripartites.
2. Priorisation, par les milieux de stage, d'aménagements d'horaires pour les stagiaires parentes, proches aidantes ou en situation de handicap afin de mieux répondre aux réalités genrées et intersectionnelles.
3. Organisation, par les établissements postsecondaires, de consultations régulières avec les stagiaires afin d'ajuster les modalités temporelles.
4. Possibilité offerte, par les établissements postsecondaires, d'effectuer un premier stage plus tôt dans le parcours de formation, avec une charge adaptée, afin de soutenir une progression graduelle des exigences de stage.
5. Mise en place, par les établissements postsecondaires, d'un dispositif de repérage précoce des étudiantes en difficulté pendant les stages, assorti d'un accompagnement renforcé et de mesures de soutien.
6. Ajustement, par les établissements postsecondaires, des horaires de stage, de cours et de séminaires, par des mesures de flexibilité, et ce, en tenant compte des réalités étudiantes et de la charge de travail du personnel enseignant et superviseur.



RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX TÂCHES ET AUX APPRENTISSAGES

7. Réduction, par les milieux de stage, du nombre de tâches administratives à accomplir de façon à concentrer l'essentiel sur des interventions directes liées à la formation et à la profession.
8. Coconstruction, par les établissements post-secondaires et les milieux de stage, de grilles standardisées de tâches par programme.
9. Formalisation d'une entente entre l'établissement postsecondaire, le milieu de stage et la personne étudiante sur les tâches à réaliser durant le stage et signature d'un contrat à cet effet.
10. Évaluation, par les établissements scolaires, à certains moments durant le stage, auprès des personnes étudiantes, de la quantité et de la nature des tâches, afin de vérifier la concordance avec la formation et les besoins pédagogiques, et d'ajuster au besoin.



RECOMMANDATIONS RELATIVES AU PLACEMENT, À L'ARRIMAGE ET À L'INTÉGRATION

1. Offre par les bureaux de stage d'un éventail élargi de milieux de stage et mise à disposition par ceux-ci de fiches détaillées précisant notamment les tâches, la clientèle, les attentes, le fonctionnement du milieu et les mesures équité, diversité et inclusion (EDI).
2. Possibilité, offerte par les bureaux de stage, pour les étudiantes de choisir elles-mêmes leur milieu de stage, avec une validation sub-séquente par l'établissement d'enseignement.
3. Mise en place, par les établissements, d'activités préparatoires, incluant des observations immersives pré-stage (par exemple : durée d'une journée) et des mécanismes de mentorat par d'anciennes stagiaires.
4. Désignation, par les établissements, de coordonnateur·rices dédié·es par programme pour soutenir l'arrimage, en tenant compte des préférences, identités et situations des stagiaires dès le processus de placement, et en facilitant la prise en compte des réalités personnelles.
5. Offre, par les établissements, d'une documentation et d'un guide préparatoire précisant les étapes du placement, les attentes et les ressources disponibles, afin de soutenir une préparation plus uniforme et réduire l'imprévisibilité.
6. Jumelage entre chaque stagiaire, par les milieux de stage, et une personne clé responsable de l'intégration dans l'équipe et du suivi quotidien, afin d'améliorer l'accueil, la clarification des attentes et l'accompagnement en cours de stage.
7. Organisation, par les établissements et les milieux, d'activités de type journée kiosque/ journée campus permettant une présentation mutuelle (milieux, attentes, disciplines, modalités de stage) et une clarification du processus, afin d'améliorer l'arrimage et d'appuyer un choix plus éclairé.



RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION ET AUX COMPENSATIONS FINANCIÈRES

8. Intégration, par les établissements, d'une reconnaissance explicite de la valeur du travail réalisé en stage et de la contribution des stagiaires, dans les politiques et documents institutionnels encadrant les stages.
9. Révision, par les établissements, des règlements et pratiques administratives afin de lever les interdictions explicites de rémunération des stages et de clarifier les règles applicables, de façon à éviter les incohérences et les obstacles au recours à une rémunération lorsqu'elle est possible.
10. Clarification, dans les politiques de stage, de la distinction entre rémunération (salaire versé en échange d'un travail) et compensation financière (bourses, indemnités, remboursement de frais liés au stage), ainsi que l'encadrement des compensations afin qu'elles ne soient pas utilisées comme substitut à un salaire.
11. Collaboration entre les établissements et les organisations syndicales afin de soutenir la reconnaissance des heures de stage dans les conventions collectives (ancienneté, reconnaissance de l'expérience, etc.).
12. Promotion, par les établissements, des programmes d'alternance travail-études en tant que forme structurée de reconnaissance de l'expérience de travail en contexte de formation.
13. Émission, par les milieux de stage, d'attestations ou de lettres décrivant les tâches et responsabilités exercées par les stagiaires, afin de reconnaître l'expérience acquise et d'appuyer la transition vers l'emploi.
14. Mobilisation concertée des établissements, milieux de stage, ordres professionnels et de l'ensemble des entités concernées afin de faire des stages rémunérés la norme dans les domaines à prédominance féminine, en cohérence avec des objectifs d'égalité et de justice.



RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA SUPERVISION ET À L'ENCADREMENT

1. Intégration, par les établissements et les milieux, dans les conventions de stage, de balises claires sur un temps minimum structuré de supervision, incluant des rétroactions régulières, afin de soutenir un accompagnement régulier et formateur.
2. Offre, par les milieux et les établissements, de formations et d'outils de soutien à la supervision portant notamment sur les bonnes pratiques pédagogiques, les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines, la rétroaction, la gestion de relations difficiles, l'EDI, la santé et la sécurité et l'évaluation formative.
3. Mise en place, par les milieux et les établissements, d'une politique encadrant le rôle de superviseur·e, ainsi que de pratiques permettant d'évaluer et d'ajuster la capacité d'encadrement des superviseur·es (disponibilités, organisation du travail, répartition des tâches de supervision, temps libéré pour accompagner).
4. Limitation, par les milieux, du nombre de stagiaires simultanément supervisé·es à un maximum raisonnable et sélection des superviseur·es selon des critères rigoureux de capacité, d'expérience et de formation via évaluation préalable.
5. Mise en place, par les milieux de stage, de mesures de valorisation du rôle de superviseur·e (reconnaisances formelles, primes, formations certifiantes ¹) et d'espaces d'échange entre superviseur·es pour partager les pratiques et soutenir l'amélioration continue.
6. Harmonisation, par les établissements, à l'échelle des programmes, des outils d'évaluation afin de réduire leur variabilité, notamment par des échanges interétablissements lorsque pertinents, des échanges entre pair·es, des ateliers et groupes de discussion.
7. Renforcement de la communication et de la collaboration entre les établissements postsecondaires et les milieux de stage, notamment par des rencontres ou échanges réguliers.
8. Clarification, par les établissements, des responsabilités respectives en matière d'accompagnement et d'évaluation, et amélioration de la coordination avec les milieux pour éviter les exigences divergentes et le rôle d'intermédiaire assumé par la stagiaire.

¹ Si une prime est offerte à la personne superviseuse, il faudra être équitable envers la personne stagiaire en la rémunérant.

9. Ajustement, par les établissements, des séminaires de stage de façon à aller au-delà des simples travaux académiques et à soutenir davantage la supervision (espaces de réflexion sur les situations vécues, savoir-être, posture professionnelle, rétro-action), avec une combinaison adaptée de supervision de groupe et, lorsque pertinent, de supervision individuelle; des modalités en ligne ou hybrides peuvent aussi être utilisées lorsque cela facilite la participation.
10. Réduction, par les établissements, du nombre de travaux académiques exigés pendant les stages.
11. Offre, par les établissements, de modalités alternatives de réalisation et d'évaluation des travaux (vidéos, présentation narrée ou orale) afin de mieux prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap ou ayant des difficultés à l'écrit, lorsque ces formats sont pertinents au regard des objectifs pédagogiques.
12. Mise en place et/ou renforcement, par les établissements, de la diffusion et de l'accessibilité des mécanismes de signalement et de traitement des situations problématiques (propos inappropriés, conflits, harcèlement, abus), ainsi que des mesures de prévention, afin de soutenir la sécurité physique et psychologique et l'éthique pédagogique.



RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

1. Renforcement, dans les programmes et dans les milieux de stage, de la représentation de la diversité (personnel, équipes, supervision) et des pratiques de recrutement favorisant une plus grande diversité de profils, afin de réduire l'isolement et le fardeau de représentation.
2. Déploiement d'activités de formation EDI et de sensibilisation, au sein des établissements et des milieux, portant notamment sur les microagressions, les biais (dont biais raciaux), le capacitisme, la stigmatisation, les réalités 2SLGBTQIA+, l'âgisme, le sexisme, ainsi que la charge émotionnelle et le fardeau de représentation, afin de soutenir un climat de stage plus inclusif.
3. Mise à disposition, par les établissements, d'informations et de canaux d'accès plus visibles et accessibles aux mesures d'inclusion (portail, formulaires volontaires sensibles, rencontres confidentielles, mesures proactives), afin de favoriser la formulation de demandes par les stagiaires.
4. Clarification et consolidation, par les établissements et les milieux, des mesures d'inclusion applicables en stage (flexibilité ponctuelle, personne référente autre que la supervision, suivis réguliers), afin de réduire les écarts entre « acceptation de principe » et adaptations en pratique.
5. Intégration systématique, par les établissements, d'une définition inclusive et opérationnelle de la proche aide ancrée dans la réalité vécue des personnes, indépendamment de critères médicaux, ainsi que des réalités intersectionnelles multiples (diversité sexuelle/de genre, âgisme, sexisme, immigration, identité culturelle), dans l'ensemble des processus relevant des établissements (placement, évaluation, soutien et formation), avec des mesures adaptées en amont.
6. Reconnaissance en milieu de stage de la proche aide, sur la base d'une définition inclusive ancrée dans la réalité vécue des personnes, sans exigence systématique de critères médicaux stricts, afin de faciliter la mise en place d'aménagements pertinents pendant le stage.
7. Amélioration, par les établissements, de l'accès aux programmes d'études aux personnes racisées, en situation de handicap, parentes ou autres réalités intersectionnelles, via des aménagements proactifs et des critères d'admission flexibles.
8. Mobilisation des personnes ressources/ spécialistes en EDI (au sein des établissements) pour accompagner les milieux de stage dans la mise en place de mesures inclusives concrètes durant le stage (sensibilisation, soutien aux équipes, adaptation des pratiques d'accueil et de suivi).



RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX CONTRATS, LOIS, POLITIQUES ET PROTECTIONS

9. Mise en œuvre cohérente, par les établissements d'enseignement et les milieux de stage, du devoir d'informer les stagiaires sur les droits prévus par la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail.
10. Intégration systématique, par les établissements et les milieux, aux contrats de stage, d'un guide numérique clé en main présentant de façon claire et accessible : les lois et protections applicables, les politiques pertinentes (dont harcèlement), ainsi que les démarches de signalement et de plainte, afin de réduire la méconnaissance et la confusion de toutes les parties prenantes.
11. Adoption, par les établissements d'enseignement et les milieux de stage, de protocoles d'intervention formalisés en cas de conflit, d'abus ou de harcèlement, précisant le canal de signalement, les responsabilités, les étapes de traitement et le suivi, afin de limiter l'absence d'action ou de rétroaction après une dénonciation.
12. Adoption, par les milieux de stage, de politiques relatives à la protection des droits des stagiaires, et à la santé et à la sécurité.
13. Instauration, par les milieux de stage, d'une banque de congés prévus dans le contrat de stage en cas de maladie ou de responsabilités familiales.
14. Clarification conjointe, par les établissements d'enseignement et les milieux de stage, du partage des responsabilités en matière de sécurité et de protection des stagiaires.



Pour en savoir plus, rendez-vous à:
<https://ffq.qc.ca/valorisation-genree-des-stages/>

