



LA TABLE RONDE
**DES AFFAIRES +
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ, ET INCLUSION AU TRAVAIL - APPRENTISSAGE INTÉGRÉ

Récits étudiants, priorités d'emploi :
Résultats Clés



**BUSINESS
+ HIGHER
EDUCATION**
ROUNDTABLE

In this series we spoke to Equity, Diversity and Inclusion (EDI) leaders and students from equity-deserving communities about barriers and needs for more equitable WIL opportunities and inclusive COVID recovery.

Learn more at bher.ca

APERÇU

La COVID-19 a transformé radicalement la nature du travail, y compris celle de l'apprentissage intégré au travail (AIT), et ses impacts sur la population étudiante issue de communautés en quête d'équité demeurent disproportionnés, en particulier lors de la transition entre les études et le marché du travail¹. Mais la pandémie a également déclenché une impulsion de changement – notamment dans la volonté des établissements postsecondaires et des employeurs à adopter des modèles d'AIT innovants –, et elle a fait ressortir la valeur d'un écosystème d'AIT inclusif pour les employeurs à la recherche de talents².

-
1. Barata, Cukier, and Parkin, "Young Adults Have Been Hit Hard by the Pandemic. The Recovery Must Not Leave Them Behind"; Block, "Racialized and Indigenous Workers Are Bearing the Brunt of Pandemic Job Loss"; Block, Galabuzi, and Tranjan, "Canada's Colour Coded Income Inequality"; Fairlie, Couch, and Xu, "The Impacts of COVID-19 on Minority Unemployment: First Evidence from April 2020 CPS Microdata"; Gatto et al., "Students with Disabilities: Relationship between Participation Rates and Perceptions of Work-Integrated Learning by Disability Type"; Wall, "Gendered Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Proportion of Youth Neither in Employment nor Education at the Start of the School Year"
 2. Kay, Ferns, Russell, and Smith, "The Emerging Future: Innovative Models of Work-Integrated Learning."

LE MOMENT EST VENU DE PROFITER DE CETTE IMPULSION..

L'AIT est un moyen de combler les écarts d'emploi qui affligent les communautés en quête d'équité et d'assurer une reconstruction équitable. L'AIT pave la voie à la mise en valeur des talents de la population étudiante en lui offrant des expériences de travail qui l'aide dans sa transition vers la vie professionnelle. Il aide aussi les employeurs à offrir un milieu de travail et des perspectives de carrière favorisant le recrutement et la rétention des talents nécessaires à leur rétablissement et à leur croissance³.

Nous devons cependant rendre l'AIT plus accessible aux communautés en quête d'équité et améliorer leur représentation dans ces programmes. Nous devons aussi trouver les meilleurs moyens d'abattre les obstacles systémiques dans l'écosystème de l'AIT et d'offrir à toute la population étudiante des expériences exemplaires et inclusives garantant de résultats équitables.

LA SOLUTION CONSISTE EN PARTIE À ÉCOUTER LA VOIX ET LES RÉCITS DE LA POPULATION ÉTUDIANTE.

C'est ce que nous avons fait. Et nous avons élaboré la présente ressource afin de refléter et d'amplifier les voix étudiantes qui passent souvent sous le radar dans l'écosystème de l'AIT.

Nous avons demandé à près de 100 personnes en quête d'équité – autant des étudiants et étudiantes que des personnes fraîchement diplômées d'un collège, d'une université ou d'une école polytechnique du Canada – de nous parler de leur admission à un programme d'AIT ainsi que de leur expérience de stage. Nous avons abordé tous les stades du cycle de vie de l'AIT (la connaissance de l'existence du programme, l'accès, le recrutement, l'accueil et l'intégration, le stage proprement dit) et sollicité des recommandations pour l'amélioration de cette expérience.

3. <https://bher.ca/wil-hub/explore-wil/employer-wil-benefits-a-glance>; <https://www.bher.ca/benefits-wil>

Nous avons aussi discuté avec des leaders d'organismes sans but lucratif qui aident la population étudiante et les jeunes en quête d'équité à réaliser leurs projets d'études et d'emploi ou qui aident les employeurs à établir des stratégies d'EDI dans leur milieu de travail. Nous avons parlé des défis et des perspectives associés à l'amélioration des parcours professionnels et de l'EDI en milieu de travail. Ces praticiens ont pour champ d'action l'espace qui relie les communautés, les établissements postsecondaires et les employeurs. Leur expertise et leurs expériences recoupent les récits de la population étudiante.

Ensemble, ces consultations brossent un portrait des expériences vécues et des points de vue de spécialistes, faisant ressortir les obstacles systémiques complexes propres à l'AIT, mais aussi les priorités des employeurs, des établissements postsecondaires et des praticiens soucieux d'instaurer un écosystème d'AIT plus équitable et plus inclusif à l'issue de la pandémie de COVID-19.

CE QU'ON NOUS A DIT

Bon nombre des obstacles affrontés par la population étudiante en quête d'équité viennent du fait que le système n'a pas été construit pour elle⁴.

- **Le manque de connaissances :** Bon nombre de personnes étudiantes ne sont pas au courant des possibilités qui s'offrent à elles ou ne connaissent pas la valeur professionnelle de ces perspectives. Dans les programmes où l'AIT n'est pas obligatoire, des idées fausses circulent au sujet de la nature même de l'AIT. Notamment, les diverses formes d'AIT (dont les projets industriels interdisciplinaires) sont souvent inconnues de la population étudiante. Celle-ci croit alors que les stages coopératifs et les autres stages structurés sont les seuls types d'AIT offerts, et elle ignore donc ce qu'elle doit rechercher.
- **Les obstacles à l'engagement et au recrutement :** Quant aux personnes étudiantes qui sont informées des

4. Cukier, Campbell, and McNamara, "Ensuring Equitable Access to Work-Integrated Learning in Ontario"

perspectives, elles ne sentent pas toujours qu'elles ont un lien avec l'AIT ou que ces programmes sont faits pour elles. Beaucoup d'entre elles ont vécu de la discrimination en milieu scolaire et professionnel. Cela les amène à douter de leurs aptitudes et de leurs compétences ou à manquer de motivation dans la recherche d'autres possibilités d'AIT, sans parler des obstacles entravant l'accès à un stage de qualité dans un programme où l'AIT est obligatoire pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

- **Les responsabilités et la réalité vécue :** Dans les programmes où l'AIT n'est pas obligatoire, bon nombre d'étudiantes et d'étudiants n'arrivent pas à intégrer l'AIT à leur vie. Des barrières socioéconomiques tendent à empêcher les gens à faible revenu, ou ceux ayant des personnes à charge ou d'autres responsabilités financières, de profiter des stages d'AIT, surtout s'ils sont non rémunérés, à temps plein ou impossibles à concilier avec un emploi rémunéré.
- **Les obstacles structurels :** Dans une plus large perspective, des obstacles liés à l'appartenance et à l'inclusion persistent dans les campus et les lieux de travail, y compris en ce qui concerne le racisme, la discrimination, le traitement biaisé, le manque de représentation aux postes de supervision et de mentorat, ainsi que l'absence d'appuis intégrés ou respectueux des spécificités culturelles qui reconnaîtraient la réalité vécue par les communautés en quête d'équité.

LA PANDÉMIE A AMPLIFIÉ LES OBSTACLES STRUCTURELS.

La conversion au télétravail a réduit le nombre de stages d'AIT et entravé l'accès à ceux encore offerts⁵. L'achèvement des programmes comportant un stage d'AIT obligatoire en a également souffert. Bien des personnes aux études ont eu l'impression qu'on les laissait « se débrouiller toutes seules ». Cette expérience d'isolement se conjugue à l'impact de ces défis sur les finances, la santé mentale et le rendement scolaire et professionnel.

5. Government of Canada, "Work-Integrated Learning in the Context of the COVID-19 Pandemic"; Wall, "COVID-19 Pandemic: Impacts on the Work Placements of Post Secondary Students."

- **Les responsabilités et la réalité vécue :** La perturbation des services de garde, des services d'accessibilité et des services intégrés (ex. santé mentale) a compliqué encore davantage la participation aux programmes d'AIT en temps de pandémie. En outre, les membres de communautés en quête d'équité courent davantage le risque d'être exposés à la précarité du logement, à l'insécurité financière, à la discrimination, au racisme et à la violence. Cette réalité vécue tend à prendre le pas sur la recherche et l'achèvement d'un stage d'AIT.
- **La fracture numérique :** La conversion au télétravail fait ressortir de plus en plus les problèmes de fiabilité ou d'accès liés à Internet et aux outils et infrastructures numériques, particulièrement dans les collectivités rurales, éloignées et nordiques et dans les milieux à faible revenu. Cette situation entrave souvent la participation à un stage d'AIT virtuel, et le personnel de supervision qui connaît mal les problèmes associés à cette fracture (ex. réunions manquées à cause d'une connexion Internet trop instable) finit par avoir des attentes déraisonnables et des perceptions biaisées en matière de professionnalisme et de rendement.
- **Le capital social :** La population étudiante internationale et immigrante de première génération tend à souffrir d'un manque de « capital social » ou de conditions préalables informelles, comme le fait de connaître les bonnes personnes ou les meilleurs moyens de « mettre le pied dans la porte », ce qui facilite inévitablement l'accès à l'AIT. De son côté, la COVID-19 a souvent forcé l'annulation ou compromis la qualité des activités et initiatives de recrutement pouvant aider cette population à consolider ce capital.
- **L'accessibilité universelle :** Le télétravail a facilité l'accès physique et financier à l'AIT pour bon nombre de personnes handicapées. Mais ces expériences ne sont pas uniformes : pour certains, le télétravail se traduit par la perte de services de soutien nécessaires (comme l'accès aux centres

qui offrent et prônent des accommodements facilitant l'accessibilité) ou par le manque de technologies et d'infrastructures indispensables à un télétravail efficace.

ET MAINTENANT?

Les perturbations causées par la COVID-19 et l'exposition à tant d'obstacles à l'équité ouvrent aussi de nouvelles perspectives de solutions significatives à ces obstacles.

Nos consultations ont également porté sur les récits de réussite – les expériences positives associées au télétravail, aux mesures de soutien des établissements postsecondaires, ainsi qu'au personnel de supervision et de mentorat. Cela nous a permis de mieux savoir de quoi la population étudiante a besoin de la part des employeurs, des établissements d'enseignement et des praticiens de l'AIT pour mieux intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans les programmes.

- **Un engagement inclusif** : Il est nécessaire de mettre en place des stratégies de sensibilisation, de marketing et d'appariement des stages dans l'ensemble des canaux de communication des campus; ces stratégies doivent être à la fois volontaires, ciblées et centrées sur la communauté. L'établissement de relations authentiques avec les groupes étudiants et communautaires, par les praticiens de l'AIT comme par les employeurs, est une avenue essentielle à l'intégration de toute la population étudiante.
- **L'élimination des biais de recrutement et d'accueil** : Les employeurs qui participent aux programmes d'AIT se doivent d'éliminer les biais et les obstacles éventuels des pratiques de recrutement conventionnelles telles que les entrevues et le filtrage des curriculum vitae. Ils doivent aussi adopter des stratégies d'accueil et d'intégration plus inclusives, qui rejoignent la personne là où elle se trouve.

6. De Smet and Mihir, "Reimagining the Post Pandemic Workforce"; Samuel and Robertson, "Don't Let Hybrid Work Set Back Your DEI Efforts."

- **Le travail virtuel et hybride :** Les progrès du télétravail ont aplani plusieurs obstacles qui existaient avant la pandémie, qu'il s'agisse des coûts du transport et d'un logement temporaire ou de l'accès au milieu de travail même. Les étudiantes et les étudiants avec qui nous avons discuté favorisent le maintien des options d'accessibilité lorsqu'elles sont logiques. Mais le personnel de supervision de l'AIT doit avoir une attitude proactive, c'est-à-dire tenir compte des besoins qui varient d'un individu à l'autre et être à l'affût des conséquences imprévues du travail hybride sur l'équité et l'inclusion⁶. Il peut s'agir, par exemple, de mettre en place des stratégies permettant d'éviter que les stagiaires qui font surtout du télétravail ratent des occasions informelles de mentorat ou de développement.
- **Les nouvelles approches d'AIT :** Les caractéristiques de conception des modèles d'AIT innovants (tels que les microstages et les projets industriels) ont le potentiel de rejoindre la population étudiante en quête d'équité, notamment par une souplesse accrue et une co-conception avec les stagiaires. Sans garantir l'accès à tout coup, les modèles d'AIT innovants sont mieux à même de tenir compte de la réalité vécue dès le stade de la conception, puis d'offrir des modes de participation plus souples. Les modèles d'AIT innovants peuvent aussi aider les personnes sans expérience de travail à se sentir mieux préparées à participer à un stage conventionnel.
- **Un AIT entièrement axé sur l'EDI :** L'équité, la diversité et l'inclusion doivent faire partie intégrante du mode de conception et de prestation de l'AIT. Il s'agit notamment d'offrir des appuis intégrés et continus, des services intégrés à toutes les étapes (du campus au lieu de stage), une co-conception des programmes avec la population étudiante, ainsi qu'une rémunération aussi juste et concurrentielle que possible. Cette stratégie exige également un mentorat étudiant inclusif et représentatif ainsi qu'un personnel de supervision qui dirige l'AIT avec un souci d'empathie, de compréhension et de réaction proactive face à la réalité vécue et aux besoins des stagiaires. C'est dans ces conditions qu'on peut véritablement assurer le développement et la rétention des talents.

CONNECTIVITY & COLLABORATION WILL BE CENTRAL FOR MAKING THESE PRIORITIES A REALITY.

Pour réaliser des progrès, il est indispensable que les programmes d'enseignement postsecondaire, les praticiens de l'AIT et les employeurs travaillent de concert à centrer tout le cycle de vie de l'AIT sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Ce faisant, les employeurs – en particulier les PME en voie de renforcer leurs capacités en AIT et en EDI – trouveront plus facilement les ressources qu'ils recherchent, tandis que les établissements d'enseignement pourront multiplier le nombre de stages de qualité accessibles aux communautés en quête d'équité. La TRAES s'efforce de consolider les outils, ressources et initiatives centrés sur l'EDI qui aideront ces groupes à atteindre cet objectif.

Une approche d'AIT intégrée qui reflète les besoins des communautés en quête d'équité nous aidera tous et toutes à nous rétablir de la pandémie.



LA TABLE RONDE
**DES AFFAIRES +
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

© 2023