

# CUTE MAGAZINE

Revue d'organisation des  
Comités Unitaires sur le Travail Etudiant

Numéro 3

Hiver 2018



# TABLE DES MATIÈRES

3 Éditorial

6 Violences sexuelles dans les établissements d'enseignement

10 Capacitisme à l'école et en stage

14 Stages en soins infirmiers

16 Salaire étudiant et temps libre

18 Stages en région

20 Endettement étudiant

23 Critique de l'évaluation des stages

27 Stages et racisme dans le système de santé

29 Statut flou d'étudiantes travailleuses et d'étudiants travailleurs

31 Critique de la CRAIES

36 Stages de formation professionnelle en droit

39 Stages et lois du travail

43 Appel à la mobilisation des stagiaires

## *L'équipe du CUTE Magazine*

**RÉDACTION ET RÉVISION:** Mircea Adamoiu, Guillaume Beaulieu, Sandrine Belley, Annabelle Berthiaume, Nicholas Bourdon, Alice Brassard-Chagnon, Gianluca Campofredano, Katherine Chartrand Pelletier, Kim Chauvette, Xavier Dandavino, Anthony Desbiens, Félix Dumas-Lavoie, Catherine Duval Guévin, Pierre Luc Junet, Jaouad Laaroussi, Valérie Lafrance-Moreau, Ariane Lanctôt, Louis-Thomas Leguerrier, Laurent Paradis-Charette, Valérie Simard, Kaëlla Stapels, Claudia Thibault

**CORRECTION:** Jeanne Bilodeau, Sandrine Boisjoli, Fred Burill, Isabelle Cheng, Bernard Cooper, Stéphanie Gilbert, Samuel Cossette, Sofia Karabatsos-Tsakalaki, Jean-Michel Laforce, Camille Marcoux, Sarina Motta, Kevin O'Meara, Antoine Pigeon, Amélie Poirier, Eva-Loan Ponton-Pham, Sonia Roy, Etienne Simard, Rachèle Thibault, Camille Tremblay-Fournier, Geneviève Vaillancourt, Emily Zajko

**TRADUCTION:** Jessy Anglehart-Nunes, Toon Huiskes, Anika L'Heureux, Paolo Miriello, Ronny Nou-Khlot

**PHOTOGRAPHIE:** Corinne Lachance, Laurence Meunier, Martin Ouellet

**COUVERTURE :** Thomas Camirand-Chapleau

**ISSN 2560-6565 (imprimé)**

**MISE EN PAGE:** Mathilde Laforge, Adam Pétrin, Katherine Ruault

**ISSN 2560-6557 (en ligne)**

**DISTRIBUTION:** On fait notre possible!

## DIVISER POUR MOINS PAYER

Le 10 novembre dernier, près de vingt mille étudiant.es en travail social, en éducation, en enseignement des arts, en soins infirmiers, en commercialisation de la mode, en éducation spécialisée ont répondu à l'appel des CUTE<sup>1</sup> et ont débrayé de leurs cours et leur stage dans le cadre de la journée internationale des stagiaires. Les actions étaient multiples: manifestations, drapeaux de bannière, ateliers d'éducation populaire, visibilité dans la ville...

### LES STAGES RÉMUNÉRÉS, C'EST BON POUR TOUT LE MONDE !

Ce faisant, les étudiant.es de Sherbrooke, Gatineau, Rimouski, Montréal et Moncton au Nouveau-Brunswick ont joint leur voix aux stagiaires de Bruxelles, Madrid, Paris, Belgrade, Genève et de plusieurs villes du Maroc. Le même jour, près de soixante-dix organisations signataires au Mexique, aux États-Unis et au Canada ont lancé la déclaration « Assez de l'exploitation des stagiaires! » pour témoigner de leur appui à la campagne pour la rémunération de tous les stages<sup>2</sup>. Il n'en fallu pas plus pour que même la ministre de l'Enseignement supérieur, Hélène David, revienne sur ses

propos du printemps dernier : alors qu'en mai dernier elle s'opposait catégoriquement à la rémunération des stages<sup>3</sup>, trois jours après la grève du 10 novembre, elle annonce qu'elle allait « regarder la question »<sup>4</sup>. En réponse à quoi, des étudiant.es de Sherbrooke, Trois-Rivières, Montréal et Gatineau ont bien fait de lui rappeler - ainsi qu'à tous les autres partis politiques qui songent à ne compenser qu'un seul stage en éducation : si un jour de grève suffit à faire changer d'idée la ministre, nous n'hésiterons pas à en faire d'autres<sup>5</sup>.

Les stagiaires en éducation ne sont pas les seuls à avoir de nombreuses heures de stages non rémunérées. Plusieurs autres programmes en font tout autant à l'université comme au collégial. Par exemple, au Cégep du Vieux-Montréal, les stagiaires en technique de travail social ont pour 800 heures de stage :

*On est du cheap labor!! On nous épuise et nous fragilise au "burn out" avant même qu'on ait quitté les bancs d'école. Les mesures d'austérité qui affectent les services et les milieux du care ont un impact direct sur les travailleuses et travailleurs, mais aussi sur les stagiaires.*<sup>6</sup>

1. Les comités unitaires sur le travail étudiant, dont vous tenez présentement la revue.

2. Depuis, d'autres organisations ont signé la déclaration. Il n'est pas trop tard pour inviter votre groupe, syndicat ou association étudiante à rejoindre le mouvement : <http://www.globalinternsday.org/fr/la-declaration/> Vous pouvez également la lire à la dernière page du présent numéro du CUTE magazine.

3. Cloutier, Patricia. (4 mai 2017). « David ferme la porte aux stages rémunérés », Le Soleil, <https://www.lesoleil.com/actualite/education/david-ferme-la-porte-aux-stages-remuneres-416aa7b-1c44878f152313d16a-31fabbe>

4. Bellerose, Patrick. (14 novembre 2017). « Futurs enseignants: Québec étudie la possibilité de stages rémunérés », Journal de Québec, <http://www.journaldequebec.com/2017/11/14/futurs-enseignants-quebec-etudie-la-possibilite-de-stages-remuneres>

5. Texte collectif. (16 novembre 2017). « L'effet d'un jour de grève des stagiaires », Huff Post Québec, <http://quebec.huffingtonpost.ca/mircea-ada-moiu/leffet-dun-jour-de-greve-des-stagiaires-a-23279892/>

6. Discours de Kim Chauvette, étudiante et stagiaire en techniques de travail social, lors du rassemblement pour la rémunération des stages à Montréal, dans le cadre de la journée internationale des stagiaires.



En soins infirmiers au Collège de Maisonneuve, les six stages totalisent 1035 heures de travail bénévole :

*On me demande d'être responsable des soins que je donne, on me dit que je suis responsable de mes patients, légalement responsable, au même titre qu'une infirmière. On me dit également que je dois faire ça par vocation, que je dois être bénévole, parce que je ne suis pas infirmière, je suis étudiante...<sup>7</sup>*

7. Discours de Kaëlla Stapels, étudiante et stagiaire en techniques de soins infirmiers, lors du rassemblement pour la rémunération des stages à Montréal, dans le cadre de la journée internationale des stagiaires.

En même temps, bien des stages obligatoires dans des programmes collégiaux et universitaires traditionnellement masculins sont payés, et ils sont nombreux à dépasser les 15\$ de l'heure. Personne ne doit être laissé de côté !

8. Gouvernement du Canada (14 décembre 2017). En route vers le Sommet du G7 de 2018 dans Charlevoix : <http://www.international.gc.ca/g7/index.aspx?lang=fra>

### **POUR Y ARRIVER, IL FAUT S'ORGANISER !**

La lutte des stagiaires va bon train. Lors de la dernière session, des coalitions régionales regroupant des associations étudiantes, groupes politiques, comités locaux et syndicats, en faveur de la rémunération de tous les stages se sont rencontrées à Sherbrooke et à Montréal. Des activités dans d'autres régions sont déjà annoncées pour la session d'hiver 2018. Les coalitions travailleront notamment pour visibiliser l'enjeu de la rémunération des stages le mardi 20 février prochain à l'occasion de la Global Intern Strike, un appel mondial à la mobilisation des stagiaires. Contactez votre coalition régionale ou votre CUTE local pour plus d'infos !

Pour les CUTE, la rémunération de tous les stages représente une première victoire pour la reconnaissance et la pleine rémunération du travail étudiant. En effet, les stages sont la partie la plus visible du travail étudiant, mais il reste encore beaucoup à faire pour s'assurer que l'ensemble des étudiant.es soient rémunéré.es et obtienne des conditions d'études convenables.

\* \* \*

## **QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES « EMPLOIS D'AVENIR »?**

Les 8 et 9 juin prochains, les villes de Québec et de La Malbaie seront les hôtes d'une rencontre importante entre les dirigeant.es de sept des plus grandes puissances économiques. Les chefs d'État des États-Unis, du Japon, de l'Allemagne, de la France, du Royaume-Uni, de l'Italie et du Canada se réuniront pour discuter de leurs préoccupations en matière d'économie et de «sécurité». Parmi les cinq thèmes annoncés, l'un d'eux cible directement les revendications des CUTE: « Se préparer aux emplois de l'avenir »<sup>8</sup>, emplois qui n'ont rien de reluisant. Nous nous retrouvons devant un marché du travail qui s'est flexibilisé, précarisé, mondialisé et où la quantité de travail gratuit ne fait qu'augmenter. Et les pays du G7 en sont responsables : ils ont activement structuré la libéralisation des marchés dans les années 1990, ce qui a eu pour effet de mettre en compétition les travailleuse.s d'ici avec celles et ceux du Mexique et de l'Asie. Cette mise en compétition a permis aux grandes entreprises d'enregistrer des profits records en délocalisant une partie de leur production ou en utilisant des sous-traitants situés dans des pays où les normes du travail et les normes environnementales sont moins rigoureuses et où les salaires moins élevés.

Lorsque les emplois se font rares, les gens retournent plus fréquemment à l'école, dans l'espoir d'améliorer leurs conditions. Par exemple, la crise de 2007 a permis à l'Université de Montréal d'augmenter ses inscriptions de près de 10% entre l'automne 2006 et l'automne 2009. Et pour le gouvernement, les stages non rémunérés sont devenus un moyen de réduire en partie les dépenses en éducation en obtenant une main d'oeuvre de remplacement dans les institutions publiques. Mais encore, en ajoutant des stages dans un cursus scolaire établi, comme c'est le cas avec les programmes coop (alternance études-travail), il devient désormais possible de structurer le chômage endémique. On sépare alors les chômeur.euses en sous-catégories : stagiaire non

rémunéré.e, personne à la recherche d'un emploi, personne sur l'aide financière de dernier recours, cachant les sans-emplois dans des programmes de formation allongés et banalisant les formes de travail atypique.

Les impacts de cette mise en compétition internationale des travailleur.euses a eu des conséquences bien plus grandes pour les pays du Sud: guerres, pillages des ressources, extractivisme, esclavage et mise en place de régimes autoritaires. Ainsi, des femmes et des hommes, espérant obtenir une sécurité et des revenus suffisants pour vivre migrent vers les pays du Nord, de plus en plus à travers des programmes formels de l'État de travail temporaire: travailleuses domestiques, travailleur.euses agricoles, travailleur.euses de chaînes de restauration rapide dans les régions éloignées des grands centres urbains. Elles et ils sont alors plusieurs à occuper des emplois particulièrement précaires - et à vivre au quotidien l'expérience du racisme et de la discrimination dans la recherche d'un emploi, d'un logement, d'un centre de la petite enfance, etc. D'ailleurs, plusieurs accepteront finalement des emplois nécessitant moins de qualifications que ce qu'ils ou elles ont obtenus dans leur pays d'origine ou encore retourneront sur les bancs d'école, dans l'attente de faire reconnaître leurs compétences ou dans l'espoir d'acquérir des compétences nouvelles dans le cadre d'une formation. C'est le cas de plusieurs femmes, notamment, dans les programmes techniques et professionnels comportant des stages obligatoires non rémunérés,

tels que les soins de santé ou l'éducation à l'enfance.<sup>9</sup>

### À L'ASSAUT DU G7!

L'explosion du travail non rémunéré est une conséquence moins visible, mais tout aussi directe des politiques de compétitivité économique. Même si les gouvernements ont eux-mêmes mis en place les traités de libre-échange facilitant les investissements étrangers, ils utilisent désormais le discours de compétitivité économique à l'échelle internationale pour justifier d'importantes mesures d'aides aux entreprises. Au Québec, ceci se traduit notamment par la mise en oeuvre de politiques pour « garder les emplois ici »: main-d'oeuvre qualifiée à bon marché, subventions publiques, stages non rémunérés et formations adaptées à des emplois spécifiques. Et ce n'est pas seulement les pays, mais les provinces, villes, écoles et arrondissements qui s'y soumettent en offrant toujours plus pour les employeurs.

Ainsi, sous prétexte de manque de budget dans les institutions publiques, comme la santé ou l'éducation, ou de diminution des coûts de production dans le secteur privé, de nombreuses personnes sont contraintes d'accepter de travailler gratuitement ou à faible salaire afin d'accumuler l'expérience nécessaire pour espérer être embauchées ou pour grimper les échelons. Mais, ces offres, comme les stages, conduisent rarement à des emplois bien payés. Elles sont plutôt devenues une forme de travail atypique, de plus en plus répandue.

La résistance contre le sommet du G7 est

9. Belley, Bourdon et Simard. «L'école qui te remet à ta place», CUTE Magazine, no.2 (automne 2017) : <https://dissident.es/lecole-qui-te-remet-a-ta-place/>

Tous les textes du CUTE Magazine seront mis en ligne dans  
les prochaines semaines sur la plateforme Web réflexive étudiante

# DISSIDENT.ES

une opportunité à saisir pour protester contre la croissance des inégalités, ici comme ailleurs, et de se faire entendre dans le monde entier. Les discussions qui s'y tiendront entre élites économiques auront des conséquences à long terme. Que l'on soit étudiant.e en stage à l'école ou travailleur.euse salarié.e, on essaie de nous convaincre que chaque contrat est une « opportunité » d'investir sur soi-même, au grand bénéfice de nos professeurs, employeurs et des administrations pour lesquelles on travaille. Les luttes du mouvement étudiant comme celles des groupes de femmes, syndicats et groupes populaires ont tout intérêt à s'attaquer aux structures qui reproduisent

la discrimination et l'exclusion sociale, qui fournissent aux employeurs de tout acabit de la main-d'oeuvre bon marché et facile à exploiter.. C'est pourquoi il semble essentiel de prendre du recul pour constater le rôle que l'on a comme individu dans l'ordre économique mondial. Sautons sur ce tremplin pour établir de nouvelles solidarités et prendre conscience des étapes de lutte à venir ! Profitons du G7 pour appeler à une grève mondiale des stagiaires.

VIOLENCES SEXUELLES

## LE CAS D'ÉCOLE DE PERSONNE

PAR KATHERINE C-P

Toutes les informations qui pourraient mener à l'identification des protagonistes de ce récit ont été modifiées parce que, même si ce récit relate l'histoire de personne, il semblerait qu'il ne faut surtout pas atteindre à la réputation de quelqu'un.

### PARLOIR ET PROCÉDURES

Un bureau.  
Des tas de cartables et des filières.  
Deux femmes.

*« Vous savez que les accusations que vous portez sont très graves et que nous ne pourrions enclencher de procédures que si vous êtes en mesure de prouver la véracité de vos allégations. »*

Celle que nous appellerons Mélanie serre les mains sur l'enveloppe orange qui contient toutes les informations dont elle avait cru devoir s'armer pour cette rencontre. On peut deviner aux bords amochés qu'elle s'y accroche depuis un moment déjà. Elle sue, mais n'enlève pas son manteau. La conseillère pédagogique qui siège de l'autre côté du bureau s'agite affairée tandis qu'elle prononce ces mots. Elle ordonne des feuilles qu'elle pose soigneusement sur une pile de dossiers et finit par lentement croiser les doigts en regardant la jeune femme de vingt-deux ans.

La sympathie évidente qu'entretenait Marlène à son égard ne semble maintenant plus tenir. Le "vous" tranchant qu'elle lui avait servi en guise du tutoiement habituel avait rapidement établi le caractère singulier de cette rencontre. Mélanie ose tout de même parler de Berthe et Haryana. Celles qui avaient, elles aussi, abandonné l'année d'avant.

- « Vous savez que je ne peux fournir d'informations personnelles sur le dossier d'autres étudiantes » la coupe Marlène  
- « Mais... » tente Mélanie.  
- « Si vous souhaitez mobiliser les autres femmes qui “vous dites” auraient été victimes de harcèlement à témoigner dans votre dossier, ce sera à vous de voir avec elles. Dans le cas où vous décidez de poursuivre cette plainte que vous déposez aujourd'hui, vous devrez commencer par rencontrer le directeur général et M. Bachand pour clarifier la situation. Je vais vous fournir une liste de ressources pour vous aider dans vos démarches.  
- Ensuite... »

## ET QUE DURE LE SILENCE

« No fucking way que j'allais le rencontrer! Et avec le directeur en plus! » s'exclame la jeune femme tandis qu'elle empoigne le *black Russian* qu'elle vient de se faire servir au bar de l'hôtel du centre-ville où elle est actuellement cuisinière. Celle qui vient de terminer son quart de travail, la chemise cerclée de deux larges auréoles, un amas de cheveux et de filets enserrant son crâne à moitié rasé ne serait pas la première à avoir abandonné sa plainte devant les difficultés à suivre les procédures de dénonciations des canaux institutionnels. Une étude datant de 1995 rapportée par l'Institut national de la santé publique du Québec (INSPQ) indique qu'entre seulement 10 % et 20 % des victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail dénoncent ce qui leur est arrivé à un.e superviseur.e ou à une personne en position d'autorité.<sup>1</sup>

Plus récemment, l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU) menée en 2016 par Manon Bergeron, professeure au Département de sexologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et Sandrine Ricci, cochercheuse et chargée de cours à l'Institut de recherche et d'études féministes (IREF) constate que la culture du silence qui entoure le harcèlement sexuel en milieu scolaire demeure encore et toujours en sourdine. En effet, seulement 9.6% des répondant.es ayant vécu des violences à caractères sexuels ont porté plainte contre leur agresseur auprès des instances universitaires.<sup>2</sup>

## AU-DELÀ D'UNE DÉFINITION COMMUNE, UNE COMPRÉHENSION MUTUELLE

La notion de harcèlement sexuel a évolué depuis une cinquantaine d'années. Aujourd'hui, le phénomène est reconnu juridiquement et sa définition est beaucoup plus précise qu'elle ne l'était à l'époque. Selon le code 81.18 de la loi sur les normes du travail le harcèlement psychologique, physique ou sexuel consiste en « une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes » qui répondent aux quatre critères suivants : non-désirés, portant atteinte à la dignité et/ou l'intégrité psychologique ou physique et nuisent ultimement à la qualité de vie dans le milieu de travail ou à l'occurrence, le milieu d'étude ou de stage.<sup>3</sup>

1. Fitzgerald, L. et Swan, S. (1995). Why didn't she just report him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment. *Journal of Social Issues*, 51 (1), 117-138

2. Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennett-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G. et S. Parent (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec: Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal. Université du Québec à Montréal.

3. CNESST, Guide interprétation et jurisprudence: <https://goo.gl/TzbV9q>. Il faut noter ici – et j'y reviendrai – que les institutions scolaires s'inspirent de cette définition du code du travail mais, n'y sont pas soumises. Chaque établissement possède donc ses propres procédures et canaux de dénonciation.



Malgré tout cela, la principale raison invoquée par les participant.es de l'enquête ESSIMU pour expliquer leur silence se révèle être que, lors du dépôt de la plainte, elles ne perçoivent pas toujours toute la nature ou la gravité des gestes qui ont été perpétrés.

*«Il m'a demandé de venir dans son bureau pour discuter d'une absence non motivée. Je me suis bien rendu compte qu'il y avait quelque chose qui clochait. Sur le coup, j'étais pas certaine. Tu sais, des fois c'est juste que les gens ont pas la même bulle que toi... C'est normal pour eux d'être à deux pouces de ta face.»*

De plus, avec la réforme scolaire de 2005 qui retirait du cursus les cours de formation personnelle et sociale, les institutions scolaires se sont tranquillement départies de leurs rôles et responsabilités dans l'éducation sexuelle des jeunes. Jusqu'à tout récemment<sup>4</sup>, il a donc fallu se contenter en guise de remplacement du guide à l'intention des professeur.es : *Le harcèlement sexuel en milieu scolaire — Implantation d'une politique — Voir, prévenir, contrer*<sup>5</sup>.

4. "L'éducation sexuelle obligatoire à l'école dès septembre", Radio-Canada, 13 décembre 2017 : <https://goo.gl/XWSNBo>

5. Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec. Le harcèlement sexuel en milieu scolaire : implantation d'une politique : voir, prévenir, contrer : <https://goo.gl/az8GTU>

6. Au total, un peu plus du quart des répondant.es (25,7%) a été témoin ou le/la confidente d'au moins une situation de violence à caractère sexuel en milieu universitaire.

7. Commission des normes du travail, Le harcèlement sexuel au travail : <https://goo.gl/Pkx9dp>

Est-il donc surprenant d'entendre de jeunes femmes comme Mélanie minimiser d'elles-mêmes les violences subies ?

## **MUETS, LES YEUX GRANDS OUVERTS**

Les cas récents de dénonciations de harcèlements dans les milieux culturels québécois, notamment ceux de Gilbert Rozon et d'Éric Salvail, illustrent la rapidité avec laquelle les institutions envoient leurs employé.es à l'échafaud une fois le silence brisé. Ébranlé.es de notre surprise, on témoigne, on barbouille la place publique de notre empathie pour les victimes tout en dénonçant haut et fort, non moins ébranlé.es, le silence qui les emprisonne.

Cette hypocrisie, Mélanie la dénonce aussi.

*“This asshole has been doing that for years!” me dit-elle*

Elle plonge son regard sur le cerne noir au fond de son verre qu'elle remue pour y faire jouer la glace Berthe et Haryana racontaient déjà comment Anaïs avait lâché le cours petit à petit, pour ne plus y revenir du tout.

Parler des violences sexuelles en milieu scolaire, c'est aussi poser la question des rapports de pouvoir qui structurent les relations de travail à l'intérieur des institutions d'enseignement. Une portion importante, soit près du tiers (30.3%) de ces situations, se produit dans le cadre d'un rapport hiérarchique, fait qui n'est probablement pas indifférent aux murmures étouffés qui les couvrent<sup>6</sup>. De même, il apparaît que les individu.es identifié.es femmes, issu.es des minorités de genres, ayant un handicap ou les étudiant.es étrangè.res sont les plus touché.es par les violences sexuelles, tandis que du côté des agresseur.es, les hommes prédominent. Il nous est donc impossible de même songer faire l'économie d'une perspective féministe et d'un cadre d'analyse intersectionnel si nous souhaitons réellement nous attaquer à cette culture de la violence dans laquelle baignent les étudiant.es et qui continuellement banalise, renforce et maintient les rapports de pouvoir préexistants, notamment celui qui lie les professeur.es et les étudiant.es.

## **MAIS POURQUOI TU N'AS RIEN DIT?**

Ce que déplore le plus Mélanie reste pourtant le fardeau de la preuve. Le poids d'éclairer une violence qui ne lui appartient pas. Il est écrit que «dans tous les cas, la victime aura le fardeau de démontrer l'atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychologique ou physique.<sup>7</sup>»

Mélanie est donc, devant la loi, responsable de la violence qu'elle subit.

*«Alors, t'as abandonné le programme?» que je lui demande, stupidement.*

Elle tire sur sa clope, hésite. La lumière d'une vieille ampoule joue sur son visage tandis qu'elle trempe le bout de son pied dans une

flaque d'eau devant l'entrée anonyme d'un building du Vieux-Port.

*«Les filles, elles sont toutes prêtes à m'en parler à moi, mais pas à aller en cour... Je sais que je devrais» me dit-elle, un peu coupable.*

Eh bien que loin de vouloir ajouter à la responsabilité qui lui pèse déjà, elle n'a pas tout à fait tort. L'ampleur des récentes dénonciations du mouvement #moiaussi a poussé le gouvernement du Québec à débloquer un million \$ de plus aux

organismes qui viennent en aide aux victimes d'agression et de harcèlement sexuel<sup>8</sup>.

*«However, j'ai quand même une bonne job, je fais de l'argent... J'ai pas envie de rentrer là-dedans.»*

Mélanie, elle fait partie de ce 29.8% des personnes ayant subi des violences sexuelles dans le cadre de sa formation et qui, silencieuses, désirent ne plus y penser et passer à autre chose.

8. Victimes d'inconduites sexuelles : Québec débloque 1 million pour affronter l'"ouragan social", La Presse+, 20 octobre 2017 : <https://goo.gl/3fFbfJ>

Au total, 3430 des 9284 répondant.es de l'enquête ESSIMU, soit 36.9 % ont rapporté avoir vécu une forme de violence sexuelle. Qu'elles soient aux prises avec un directeur de thèse insistant, un enseignant aux mains longues ou un superviseur de stage pesant d'attention, les étudiant.es se retrouvent fragilisés.es et isolés.es devant l'Institution et les mécanismes de gestion des violences sexuelles qu'elle propose. Puisqu'elles ne sont pas reconnues en tant que travailleur.ses, elles ne peuvent s'appuyer sur les mêmes leviers juridiques ou économiques que ces dernières<sup>9</sup>. De son côté, le corps professoral, lui peut compter sur l'appui du syndicat pour défendre sa position dans l'institution. Alors que l'université est en quelque sorte un milieu de vie pour les deux groupes, l'importance de protéger un emploi semble peser, de toute évidence, plus lourd dans la balance que d'assurer la poursuite des études. En stage, la situation est tout aussi problématique. La hiérarchie et le caractère flou du statut de stagiaire accentuent grandement la vulnérabilité au harcèlement<sup>10</sup>. Souvent, le ou la stagiaire répond à une seule personne dans l'organisation, laquelle a pour rôle de superviser la formation et d'en sanctionner la réussite. L'étudiant.e se retrouve par conséquent en position de dépendance vis-à-vis de cette personne, à qui il ne faudrait surtout pas déplaire au risque de compromettre son cheminement scolaire.

Tant que persistera une différence entre le pouvoir relié aux statuts de travailleur.se et d'étudiant.e, les mécanismes de plaintes et tables de concertation mis en place dans les institutions scolaires resteront insuffisants et inefficaces. Les étudiant.es auraient plus d'emprise sur leurs conditions d'études en tant que collègues œuvrant dans le cadre d'un travail reconnu comme tel.

C'est dans cette perspective que nous revendiquons le salaire étudiant, en tant que stratégie politique qui contribuerait à modifier les rapports de pouvoir au sein de l'institution scolaire en assurant aux étudiant.es non seulement une emprise sur leurs conditions de travail, mais également un levier légal à partir duquel se mobiliser et s'organiser collectivement contre les agressions sexuelles.

Contre les violences sexuelles dans la formation, organisons-nous en tant que travailleuses!

9. En France, le code du travail a été modifié en 2013 afin d'offrir les mêmes protections aux stagiaires qu'aux personnes en emploi.

10. Voir à ce sujet : Paroles de stagiaires, les victimes les plus fragiles du harcèlement sexuel au travail, Huffpost France, 10 novembre 2017 : <https://goo.gl/yC6une>

# LA CRÈME DE LA CRÈME A TOURNÉ

PAR SANDRINE BELLEY, ALICE BRASSARD ET ARIANE LANCTÔT

Quand on demande aux professeurs et aux directions de programmes avec stages pourquoi ceux-ci sont si exigeants en termes de temps et d'énergie, on se fait bien souvent répondre que c'est parce que les professions qui s'y rattachent ne demandent rien de moins que la crème de crème. Ce sont à peu près les mêmes arguments qu'on nous sert pour justifier l'exigence de faire ces programmes à temps plein.

Ces discours, effrontément élitistes, ne sont que la pointe de l'iceberg de la méritocratie qui règne en stage et à l'école. En effet, qui est-elle cette crème de la crème dont on vante les mérites? On s'en sera douté, elle est jeune et sans enfant, elle bénéficie du soutien financier de ses parents ce qui lui permet de consacrer la majorité de son temps aux études sans avoir à occuper en plus un emploi, elle est aussi majoritairement blanche. Finalement, elle est neurotypique, en pleine santé et fonctionnelle dans toutes les sphères de sa vie. Qu'en est-il des chances de réussite académique et professionnelle de tous ceux et toutes celles qui ne se conforment pas à ces critères limitants? La méritocratie qui règne en stage et à l'école baigne donc aussi dans un système académique capacitiste où toutes n'ont pas la même chance d'obtenir un diplôme, du moins pas au même prix.

## QU'EST-CE QUE LE CAPACITISME?

Le capacitisme est un système dont l'organisation sociale exclut les personnes ayant des différences fonctionnelles et corporelles<sup>1</sup>. Selon cette perspective, les personnes sans handicap, dites *capables* (*abled-bodied*), sont considérées comme la norme sociale. Ce sont donc les personnes en situation de handicap qui doivent s'adapter aux contraintes imposées par la société. Dans cette construction, le handicap est donc soit

vu comme une tragédie menant à une vie insatisfaisante (voire ne valant carrément pas la peine d'être vécue), soit comme une difficulté à outrepasser soi-même.

## CAPACITISME, CAPITALISME ET PRODUCTION

Les discours capacitistes qu'on retrouve à l'école, en stage et dans les milieux de travail sont intrinsèquement liés aux exigences de productivité imposées par le système capitaliste. En effet, sous le capitalisme, la valeur des individus est déterminée par leur capacité à produire. Les personnes en situation de handicap doivent elles aussi se soumettre à ces exigences si elles veulent se tailler une place dans le monde académique et professionnel. Elles se trouvent contraintes à accepter les nombreux obstacles rencontrés quotidiennement.

Pour plusieurs, cependant, il ne sera pas possible de poursuivre, car la charge mentale ou physique est trop grande. Ainsi, les personnes qui persistent entreprennent une grande part de travail invisible afin de rendre leur force de travail utilisable et de lui donner une valeur sur le marché du travail. Ce travail, invisible, consiste à suivre des thérapies, à prendre des médicaments dont plusieurs ont des effets secondaires et à consacrer son temps libre, lorsqu'il en reste, à se reposer afin d'être fonctionnelles durant les heures de travail, payées ou non.

Malgré ces efforts, plusieurs n'arrivent jamais à satisfaire aux exigences des employeurs. Pensons, entre autres, à ceux et celles qui passeront leur vie à faire des stages non-rémunérés ou sous-payés, d'intégration au marché du travail, pour cause de problème de santé mentale ou de déficience intellectuelle par exemple, sans jamais intégrer ce marché de l'emploi. Dans ce cas de figure, on voit bien que le capacitisme sert à justifier l'exploitation des personnes vivant avec un handicap, sous prétexte qu'elles ne peuvent pas répondre aux standards de productivité imposés.

Le fait d'être rémunéré ou non n'est pas le seul déterminant de ces standards de

1. Fougeryollas avance que le handicap est une réalité produite socialement. En effet, il existerait une diversité au plan physique et mental, mais ce serait l'interaction entre l'environnement et les facteurs individuels qui produirait le handicap, le tout étant transformation constante. Fougeryollas, Patrick & Roy, Kathia (1996). «Regard sur la notion de rôles sociaux. Réflexion conceptuelle sur les rôles en lien avec la problématique du processus de production du handicap». *Service social*, 45(3), <https://www.erudit.org/en/journals/ss/1996-45-n3-ss3523/706736ar.pdf>



productivité. En effet, l'ensemble du travail étudiant, bien que non rémunéré, est soumis aux mêmes exigences que l'ensemble du marché de l'emploi en termes de productivité. En effet, la charge de travail et les *deadlines* à l'école ne font souvent pas bon ménage avec les situations de handicap. Si certains accommodements sont possibles, reste qu'il s'agit d'un processus exigeant où le fardeau de la preuve retombe souvent sur la personne en situation de handicap.

#### **LA RECONNAISSANCE DANS TOUS LES MILIEUX (ÉCOLES, STAGES, TRAVAIL)**

Le processus de reconnaissance d'un handicap est épuisant et complexe. Et malheureusement, le résultat s'avère, dans la majorité des cas, injuste ou du moins insatisfaisant. La première étape est toujours d'obtenir le diagnostic d'un.e professionnel. le reconnu.e. C'est un passage entre les mains d'une panoplie de personnes, dites qualifiées, qui jugeront de la gravité des difficultés et de

la pertinence d'établir un rapport certifié. Le système de santé québécois est tout un casse-tête ; il est lent et complexe ce qui empêche l'obtention d'un diagnostic pour plusieurs. Pour les étudiant.es, le processus est très difficile mentalement et physiquement et implique d'ajouter de multiples rendez-vous à leur charge de travail déjà importante. À aucun moment, le jugement de l'étudiant.e quant à ses propres limitations et besoins n'est pris en compte.

Si le problème est considéré comme non handicapant, toutes les chances d'avoir de l'aide tombent à l'eau. Plusieurs se retrouvent donc dans une position où il n'est plus possible de poursuivre les études, ou même de travailler. C'est quoi la suite alors?

Les troubles de santé physique ou mentale ne sont pas comme une grosse grippe qui passe après quelques jours de sommeil,

quatre *tylenol* et beaucoup d'eau : ils sont permanents et handicapants. Lorsque l'on refuse de le reconnaître et de mettre en place les conditions pour y remédier, on encourage un système capacitiste dirigé par une hégémonie capitaliste qui marginalise ces individus.

Et même lorsqu'on offre certains aménagements, ceux-ci sont souvent insuffisants. En milieux scolaires, on autorise les étudiant.es ayant obtenu un diagnostic à maintenir un statut d'étudiant.e à temps plein tout en diminuant la charge des cours, en plus d'établir un plan d'intervention lors des examens et de l'aide à la prise de notes en classe. À première vue, tout semble parfait une fois cet encadrement offert. Or, c'est tout le contraire. Même si l'étudiant.e peut avoir les avantages liés à un statut à temps plein, soit les prêts et bourses ainsi que les réductions étudiantes, l'établissement scolaire en tant que tel ne considère pas l'étudiant ou l'étudiante comme étant inscrit.e à temps complet, ce qui réduit les possibilités d'études, car plusieurs programmes ne sont pas accessibles aux personnes voulant faire un parcours à temps partiel. Encore une fois, on nous sert le discours élitiste de « la crème de la crème ». Donc pas toi, l'étudiant.e, qui présentent des différences corporelles ou fonctionnelles, parce que tout le monde sait que tu ne seras pas capable de remplir les tâches et de produire assez, que tu vas coûter cher à la société à cause de tes congés liés à ton trouble et surtout que tu n'as pas ta place dans plusieurs domaines, parce que toi tu n'es pas de la crème fraîche. En diminuant le nombre de cours par session, on prolonge le parcours scolaire sur plus de sessions et on allonge le délai avant d'entrer sur le marché du travail, ce qui engendre plus de dépenses. Les prêts et bourses ne sont pas des cadeaux, déjà qu'ils sont peu accessibles : les dettes s'accroissent de façon exponentielle.

*Je suis une jeune étudiante avec un trouble anxieux et un trouble panique. Je ne peux pas avoir de session complète ce qui allonge mon parcours. Présentement, j'ai*

*une dette, due aux prêts et bourses, qui s'élève au-dessus de 13 000 \$. Mon parcours n'est pas grand, j'ai un diplôme d'études collégiales en sciences humaines ainsi qu'une session à l'Université comme étudiante libre.*

Les accommodements durement acquis à l'école ne s'appliquent pas systématiquement aux milieux de stages. Ceux-ci sont en effet indépendants des écoles. Les stages ont lieu dans des milieux de travail où les étudiant.es doivent suivre une planification qui ne peut être modifiée, en termes de cours co-requis par exemple et d'heures de stage à effectuer dans une même session. Les choix de formations sont donc encore une fois limités pour les personnes en situation de handicap à cause du manque de reconnaissance et de flexibilité des programmes et des milieux de stage.

Finalement, une fois arrivé.es sur le marché du travail, c'est beaucoup plus difficile de trouver un boulot qui offre un horaire flexible dans le domaine désiré. L'accès aux espaces de travail est aussi un grand problème pour les individus ayant un handicap physique. Le fardeau est encore une fois sur les épaules de la personne ayant des différences fonctionnelles qui doit sans cesse expliquer son état de santé (s'il n'est pas apparent). Souvent, elle se fera répondre que quelqu'un.e de plus apte fera le travail, et que malheureusement elle ne correspond pas à la candidature recherchée. Ce manque d'ouverture et de reconnaissance perpétue l'isolement des personnes présentant des différences fonctionnelles et les empêchent d'intégrer pleinement au marché du travail.

#### **POURQUOI ÊTRE RECONNU.ES COMME TRAVAILLEUR.EUSES ?**

Tout comme sur le marché du travail, il est essentiel que l'on adapte les milieux de stages aux diverses réalités des étudiant.es. Pour ce faire, les stages doivent être légalement considérés comme du travail à part entière afin de permettre aux stagiaires de bénéficier des mêmes protections que celles offertes

aux travailleur.ses rémunéré.es lorsque ces dernier.ères sont en situation d'handicap.

La Charte des droits et libertés de la personne stipule qu'un.e employeur a l'obligation d'accommoder les conditions de travail d'un.e employé.e ayant un handicap, sauf exception de « contrainte excessive »<sup>2</sup>. Il est, par contre, important de mentionner que la notion de « handicap » n'est pas définie dans la Charte. Ce faisant, le concept peut être sujet à interprétations<sup>3</sup>. Les accommodements pouvant être offerts aux employé.es comprennent des retours progressifs, l'assignation à un nouveau poste, des libérations pour des rendez-vous médicaux, etc. En principe, l'employeur a l'obligation d'analyser la situation de son employé.e sous peine de condamnation à payer des dommages et à accommoder la personne handicapée.

Bien qu'il semble nécessaire que les stages soient considérés comme du travail à part entière et qu'ils soient légiféré comme tel, le milieu du travail est un endroit comportant aussi des zones grises en matière de protection des travailleur.euses. Par exemple, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ne traite pas spécifiquement du capacitisme ou de la discrimination en fonction d'un handicap. Le modèle capitaliste participe grandement à ce que le monde du travail ne soit pas égalitaire : il contribue à l'exploitation de bon nombre de travailleur.se, aux écarts de revenus entre les riches et les pauvres ou au fait que l'équité salariale ne soit toujours pas atteinte. C'est pourquoi nous devons réfléchir à une conception du travail plus inclusive, équitable et où l'on reconnaît le travail invisible.

Pour ce qui est de la Charte des droits et libertés de la personne, il demeure que porter plainte aux droits de la personne est un processus long et exigeant qui est strictement individuel. On remet donc encore une fois le poids de faire valoir ses droits sur les épaules de la personne en situation de handicap. Pour plusieurs, il s'agit d'un processus trop lourd

à gérer quand le quotidien est déjà ponctué d'obstacles à surmonter pour survivre. Ainsi, plusieurs se retrouvent sans réelle emprise sur leurs conditions de vie.

Au final, adapter les milieux de stages aux situations des stagiaires ayant des limitations fonctionnelles ou des troubles de santé mentale se doit de passer d'abord par la reconnaissance de leurs efforts comme un travail et par une reconnaissance du travail invisible qu'ils et elles font quotidiennement afin de rendre leur force de travail utilisable pour les milieux.

### METTRE FIN À LA COMPÉTITION

Nous sommes conscientes que la Loi sur les normes du travail ne protège pas entièrement les travailleur.euses en situation d'handicap. En effet, les contraintes excessives sont bien souvent plaidées pour garder en dehors du marché de l'emploi plusieurs personnes handicapées. Toutefois, nous considérons que ces protections constituent une avenue intéressante afin de lutter pour faire reconnaître les droits des étudiant.es en situation de handicap.

Le capacitisme, de l'école aux stages, s'inscrit clairement dans un continuum selon lequel nous devons toujours autant performer avec moins de moyens. Est-ce que l'échec détermine l'incompatibilité avec un domaine? Ou, est-ce plutôt irréaliste de demander des exigences aussi élevées à quelqu'un qui part plusieurs kilomètres en arrière des autres avec un poids en plus? Dans une société où le travail est à ce point valorisé, peut-on cesser cette discrimination capacitiste envers les travailleur.euses (étudiant.es, stagiaires et professionnel.les)? Si l'on reconnaît qu'il existe une diversité corporelle et fonctionnelle qui est souhaitable, il est essentiel d'adapter l'école et le travail à cette diversité afin de briser l'organisation capacitiste de la société. Arrêtons de demander à ces individus de mettre en péril leur santé physique et mentale pour répondre à des exigences toujours plus axées sur la production capitaliste, adaptons plutôt les milieux de travail à leurs réalités!

2. Leduc, D. (2005). L'obligation d'accommodement en milieu de travail, [En ligne], [http://www.portailrh.org/votre\\_emploi/fiche\\_lapresse.aspx?f=24670](http://www.portailrh.org/votre_emploi/fiche_lapresse.aspx?f=24670), (consulté le 27 décembre 2017).

3. Les « contraintes excessives » comprennent, par exemple, les coût encourus par les accommodements. Ces dernières peuvent être balisées à partir des conventions collectives des syndicats des travailleur.ses.

## LES SOINS C'EST POUR LES AUTRES

PAR KAËLLA STAPELS

J'aspire à faire un des métiers les plus gratifiants qui soient, un métier où je prends soin des gens dans toutes les sphères de leur vie et où je m'assure qu'ils et elles puissent vivre de la meilleure façon possible. J'ai choisi un métier, pas une vocation. J'ai choisi d'aider les autres, mais pas à mes dépens. J'étudie en soins infirmiers et je travaille pour étudier, parce que je n'ai pas droit aux prêts et bourses et que mes parents ne peuvent pas contribuer financièrement à mes études. Non seulement je travaille pour étudier, mais je m'endette pour étudier, parce que la conciliation travail-étude est difficile, mes horaires de stages et d'école ne me permettent pas de travailler autant qu'il le faudrait. Je n'arrête jamais. Le concept de la fin de semaine n'existe pas pour moi. Les jours de semaine, je vais à l'école, j'ai mes stages. Le soir, j'étudie, je fais mes travaux, mes préparations de cours et de stages. La fin de semaine je travaille de nuit, de jour, de soir, en rotation et toujours en fonction des besoins de l'hôpital. Après mon quart de travail, j'étudie encore, je prépare encore mes cours et je recommence, sans fin.

Dans cet horaire qui n'en finit plus, je dois trouver le temps de faire mes tâches quotidiennes, comme tout le monde faire le ménage, le lavage, les commissions, puis les lunchs, la vaisselle, les problèmes avec le propriétaire, appeler la banque, les assurances, tout en calculant le budget au centime près. À ces semaines interminables s'additionnent : déficit de sommeil, malnutrition et stress. Stress, parce que mon budget est plus que serré et que je vois la facture de frais de scolarité qui arrive, les factures d'électricité des mois d'hiver, la pile de manuels qui va me coûter trois mois de loyer et ma carte opus pour la session. Stress, parce que je dois prendre la décision de ce que je ne payerai pas ce mois-ci :

l'Internet, la carte de crédit, le permis de conduire ? Mes stages représentent plus de 1000 heures de travail non rémunérées et obligatoires à ma formation. Plus de 1000 heures où je n'étudie pas, je travaille. Je travaille, mais je ne suis pas payée. Je travaille parce que j'effectue les mêmes tâches que le personnel infirmier. Je suis aussi légalement responsable de mes patients et des soins que je donne, et ce, au même titre qu'un infirmier ou qu'une infirmière parce que je suis une professionnelle. Je suis présente plus de 8 heures par jour, je dois être : souriante, compréhensive, efficace, précise, impeccable. Je me dois d'être en tout point l'égale du personnel régulier. Mais je ne suis pas infirmière, je suis étudiante. Je ne suis pas protégée par les normes du travail. Je n'ai droit à aucune considération du fait que je travaille pour aller à l'école, que je vis sous le seuil de la pauvreté et que je cumule un déficit financier et de sommeil qui prennent de l'ampleur de jour en jour. On me dit que je dois m'y faire, que mes stages ne sont en fait qu'une préparation, que mes conditions de travail ne seront pas différentes de mes conditions actuelles. On me dit que manque de sommeil, surcharge psychologique et de travail m'attendent.

En stage, tout comme au travail nous devons arriver 30 minutes avant et repartir 30 minutes après notre quart, qui est déjà de 8h, et ce, pour s'assurer de la continuité des soins de nos patients. Une heure de plus par jour. Tout le monde est sous pression. Si une erreur survient, je suis aussi responsable qu'un.e infirmier.ère. Je peux être radiée, même si je suis étudiante. Je peux être poursuivie, même si je suis en apprentissage. On me traite comme une infirmière, sur le plan légal, on me demande d'être comme une infirmière sur le plan professionnel. On me demande d'être irréprochable, et ce, même

si je suis en apprentissage. Je fais les mêmes tâches que le personnel hospitalier, les signes vitaux, les soins d'hygiène, les médicaments, les suivis, l'enseignement aux bénéficiaires et plus encore. J'utilise les mêmes ressources insuffisantes, le même environnement dysfonctionnel où les chambres à un patient sont transformées en chambre à deux, où chaque soin requiert un déménagement complet du matériel. Un environnement où tout le monde fait des pieds et des mains pour faire plus avec moins. On me fait subir les mêmes conditions, les mêmes coupures et l'on me dit que ce n'est que la pointe de l'iceberg. On essaie de faire entrer les étudiant.e.s dans un moule défectueux au lieu de le changer.

La solution ne réside pourtant pas dans les compressions budgétaires d'un système qui étouffe déjà à force de se serrer la ceinture. Je travaille et j'étudie dans des milieux qui crient au secours, habitués à voir leur budget amputé année après année. Dans ces milieux on prend souvent sur soi. On se dit que les bénéficiaires n'ont pas à payer, à souffrir de ces réductions budgétaires, alors

on encaisse encore et encore. En tant que femme, étudiante, travailleuse, dispenseuse et receveuse de soins, en tant que citoyenne, je m'insurge et m'oppose à cette oppression. Je m'oppose à cette austérité sans fin. Je milite pour toutes les femmes de tous les milieux, pour les parents-étudiant.es, pour celles et ceux qui s'endettent, pour les gens qui retournent aux études pour un avenir meilleur, pour toutes les personnes qui cumulent deux emplois en plus des études pour simplement y arriver.

On me demande souvent pourquoi j'avance, pourquoi je milite, pourquoi j'ai choisi le métier d'infirmière. J'ai choisi de discuter des enjeux, des problèmes, des solutions, de m'impliquer et de faire la grève. J'ai choisi de refuser le travail gratuit, de refuser de travailler sans davantage de droits et de meilleures conditions. Je fais tout cela pour faire une différence, que ce soit pour un.e bénéficiaire, des étudiant.e.s, des travailleurs.es, des parents et je crois qu'en choisissant la rémunération des stagiaires on peut tous et toutes faire une différence.





**L**a revendication d'un salaire pour les études rencontre une opposition ferme du côté d'une certaine gauche étudiante et enseignante, pour qui une telle rémunération aggraverait la marchandisation du savoir et des institutions scolaires. La critique devient cependant beaucoup plus évasive du moment qu'on demande pourquoi, dans ce cas, le corps professoral ne renonce-t-il pas à son salaire. Qui peut se permettre de travailler sans être payé? Et si la non-reconnaissance de la valeur du travail étudiant contribuait plutôt à renforcer le rapport hiérarchique maître-élève en perpétuant l'exploitation des étudiant.es, au détriment des moins privilégié.es?

du travail gratuit permet de libérer des heures de travail déjà salariées, à savoir la job avant, après et même parfois pendant l'école, et par le fait même de diminuer les relations interpersonnelles soumises à la dépendance financière. Plus encore, la salarisation du travail gratuit diminue l'endettement bancaire des femmes et des personnes racisées, toujours plus nombreuses à effectuer du travail gratuitement, et pour qui le remboursement de la dette sera d'autant plus long, vu les types d'emplois qui leur sont offerts à la sortie de l'école<sup>2</sup>.

Ce n'est certainement pas le seul choix d'une discipline académique qui permet de se positionner comme être libéré des rapports marchandisés. Que l'on étudie Foucault et Marx ou que l'on apprenne à soigner des patient.es, ce n'est pas tant le domaine d'études et les connaissances qui y sont transmises qui ont un potentiel émancipateur, mais ce qu'on fait de ces connaissances et quelle position on adopte en rapport aux doctrines idéologiques transmises par l'école. Il ne suffit pas d'assister à ses cours ni même d'exceller pour apprendre : l'essentiel du travail tout comme le fardeau de l'émancipation

1. Une version longue de ce texte sera publiée en 2018 aux Éditions Remue-ménage dans l'ouvrage collectif intitulé *Travail invisible des femmes au Québec : un état de la situation*, sous la direction de Louise Toupin et Camille Robert.

2. L'écart salarial entre les hommes et les femmes était de plus de 20% en 2016, et encore plus grand dans le cas des travailleuses racisées, selon l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) : <http://iris-recherche.qc.ca/publications/egalite-salariale>

revient à l'étudiant.e. Ainsi, en présentant l'école comme un lieu émancipateur, on adhère au discours (néo)libéral qui prône l'épanouissement personnel, l'ambition et l'accomplissement, un discours qui méprise le simple assouvissement des besoins. C'est une erreur de servir de tels arguments pour défendre l'institution scolaire et, du même coup, les rapports d'exploitation qui y ont cours.

Or, comme le mouvement féministe à l'international au cours des années 1970, qui a choisi de concentrer la lutte pour l'émancipation des femmes autour de l'accès au marché du travail plutôt qu'autour de la reconnaissance de la valeur du travail domestique, un choix s'est opéré au sein du mouvement étudiant québécois. Ce dernier s'est concentré exclusivement sur un discours contre la marchandisation de l'éducation par l'imposition de frais de scolarité en mettant de côté la critique du rôle de reproduction de la main-d'œuvre des établissements scolaires. Ce choix a contribué à renforcer, à travers les revendications pour la gratuité, une idéalisation de l'institution scolaire, réduisant les luttes étudiantes récentes à la résistance contre la dernière réforme néolibérale. En refusant de lutter en faveur des stages rémunérés et, plus largement, du salaire étudiant, le mouvement étudiant, comme le personnel enseignant, fait porter le fardeau de la lutte contre la marchandisation de l'éducation sur le dos de celles et ceux qui ont le moins de poids : les étudiant.es.

Il n'y a aucun intérêt pour nous - mais beaucoup d'intérêt pour les employeurs et les administrations scolaires - à préserver l'éducation dans sa forme actuelle. Au contraire, il est nécessaire d'exiger de réduire le temps de travail gratuit, et ce dans toutes les sphères. Car s'il y a bien « quelque chose d'irrépressible dans le désir qui fait qu'il va toujours déborder les structures dans lesquelles on veut l'enfermer »<sup>3</sup>, le plaisir, inhérent au désir d'apprendre, est étouffé

par les conditions de travail de la population étudiante qui tue dans l'œuf toute possibilité d'émancipation. Ce n'est qu'en considérant la condition étudiante telle qu'elle est, c'est-à-dire parsemée de misère, que l'on peut commencer à s'organiser pour transformer l'éducation, et l'ordre actuel de la société<sup>4</sup>. La revendication d'un salaire pour les études devient, en quelque sorte, l'expression d'un désir radical, exposant une portée totalisante qu'on ne peut réduire à une stricte revendication réformatrice.

Les conditions de travail actuelles des salariées dans les domaines traditionnellement féminins laissent présager que l'obtention d'un salaire ne sera pas suffisante pour reconnaître l'ensemble du travail gratuit qui est effectué dans le cadre des études, ni pour mettre fin aux rapports de domination et à la violence qui y est inhérente, tout comme il ne permettra pas de renverser le processus de marchandisation de l'éducation. Néanmoins, il constitue un premier pas, symbolique et matériel, dans la bonne direction pour valoriser le travail produit, permettant ainsi d'organiser les luttes nécessaires à l'amélioration des conditions des étudiant.es et vers l'abolition du travail gratuit.

Du point de vue pratique, la campagne sur le travail étudiant des CUTE offre l'opportunité, considérable, de développer et de diffuser une grille d'analyse sur l'appropriation et la dévalorisation du travail de reproduction des étudiant.es, stagiaires ou non, transférable ensuite dans toutes les sphères de leur vie. C'est donc une prémisse complètement différente de celle des grèves étudiantes précédentes, une grève initiée par les femmes et les personnes invisibilisé.es du mouvement étudiant. Une grève reposant sur une analyse féministe qui permet de lier la condition des étudiant.es à celle de toutes les travailleuses invisibles. La prochaine grève sera une grève des femmes ou ne sera pas. Et la prochaine grève des femmes sera une grève des stages !

3. Morgane Merteuil. Pour un féminisme de la totalité, 17 juin 2017, disponible en ligne : <http://inter-zones.org/article/pour-un-feminisme-de-la-totalite>

4. Nous nous inspirons largement des réflexions de Morgane Merteuil qui aborde cette opposition entre désir et aliénation pour penser l'émancipation des travailleuses du sexe. C.f. Merteuil, M. Pour un féminisme de la totalité, 17 juin 2017, <http://inter-zones.org/article/pour-un-feminisme-de-la-totalite>

## DES STAGES LONGUE DISTANCE

PAR CATHERINE DUVAL GUÉVIN

Les campagnes en cours pour la rémunération dépeignent, la plupart du temps, des portraits de stagiaires plutôt homogènes ayant une réalité propre aux grands centres. Il existe cependant dans certaines régions des dimensions au problème qui s'ajoutent ou qui diffèrent de l'idéal type présenté. Cet article abordera la réalité des stages en enseignement à l'Université du Québec à Rimouski (UQAR). Étant moi-même en stage, je n'ai pas eu le loisir d'aller sonder les stagiaires d'autres universités en région, mais les défis occasionnés par la distance à parcourir et la taille des cohortes se ressemblent à coups sûrs.

### UN VOYAGEMENT NON RÉMUNÉRÉ

À l'UQAR, les étudiant.es en enseignement primaire et préscolaire viennent surtout du Bas-Saint-Laurent, de la Côte-Nord, de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine. Une grande proportion des étudiant.es au baccalauréat souhaitent ainsi faire leurs deux derniers stages, plus longs et qui impliquent une importante prise en charge, à l'extérieur de Rimouski, pour augmenter les chances, après leurs études, d'obtenir un emploi dans la commission scolaire de leur patelin. Ils et elles se déplacent donc énormément en voiture dans le cadre de leur stage, pour assister aux cinq séminaires qui sont donnés à l'UQAR autant que pour se rendre à leur milieu de stage depuis leur domicile.

La demande pour un soutien financier est énorme en regard du peu de bourses octroyées par le programme pour payer les déplacements des étudiant.es de l'Université. Cette année, un déplacement de 70 km aller-retour entre le lieu de stage et la résidence n'a pas permis à une étudiante d'avoir accès à la bourse ni le 50 km aller-retour d'une autre étudiante de ma cohorte. Seulement six personnes y auront droit cette année pour un déplacement totalisant 80 km et plus par jour. Ces bourses de 500 \$ couvriront de

peine et de misère les frais de transport de ces stagiaires pour la période qui s'échelonne de septembre à décembre.

Puisque le stage IV dure dix-sept semaines et que la charge rend presque impossible d'effectuer des heures de travail rémunéré, l'on comprend sans étonnement pourquoi plusieurs étudiant.es décident de s'endetter pour réussir ce long trimestre. Tout un prix à payer pour pouvoir faire son stage en région.

### LES ENDROITS OÙ L'ON ENLÈVE LES STAGES

À l'UQAR, il est désormais impossible de faire son stage aux Îles de Madeleine, si nous ne trouvons pas au minimum cinq autres étudiant.es de notre cohorte pour nous accompagner. Cette année est aussi la dernière où la ville de Fermont pourra accueillir des stagiaires. La Côte-Nord risque, elle aussi, de se voir retirée de la liste des destinations de stage, puisque l'Université considère que ce sont des endroits trop dispendieux et éloignés et qu'il n'y a pas assez de demandes. Je l'accorde, nous sommes maintenant de petites cohortes à l'UQAR, environ une trentaine d'étudiant.es par année. Bien que je comprenne qu'en astreignant les stagiaires à certaines régions l'on cherche à économiser, il m'est impossible de ne pas constater de quelle manière ces restrictions briment les étudiant.es de même que les milieux scolaires plus éloignés.

Mes collègues et moi-même sommes unanimes sur ce point : nous adorons les petites écoles des régions plus éloignées. D'abord parce qu'elles permettent de se faire connaître rapidement par les directions d'écoles et ainsi se faire une place de choix sur les listes de remplacements et de contrats. Mais aussi parce qu'il est possible de s'intégrer rapidement et pleinement à une équipe souvent peu nombreuse, mais ô combien unie.

Dans une autre perspective, la venue des futur.es enseignant.es en formation dans ces écoles bien souvent isolées permet de faire le pont entre les nouvelles recherches universitaires et l'application des méthodes d'enseignements sur le terrain, la pratique. Ces stages longs permettent donc un vent de fraîcheur, une aide nouvelle à ces écoles beaucoup trop souvent isolées.

Finalement, le gouvernement veut promouvoir les régions, les rendre plus attrayantes et amener la jeunesse à s'y établir. Étant moi-même nouvellement arrivée dans le Bas-Saint-Laurent, je crois que c'est en vivant ici, et c'est en y effectuant mes stages que j'ai eu la piqure pour cette belle région.

L'un des premiers pas serait, à mon sens, de viser particulièrement la population étudiante à envisager de s'y installer et d'y parfaire leurs apprentissages. Alors, pourquoi dans ce cas ne pas favoriser cela

en fournissant les capacités financières aux étudiant.es, soit un système de bourses pour les stages en milieux éloignés, qui s'ajouterait au salaire de base pour les stages.

### UN COMBAT SIMILAIRE

Après tout, le combat des stagiaires reste sensiblement le même un peu partout au Québec, à savoir, l'accès à des stages rémunérés. On demande aux stagiaires d'occuper des postes à temps plein tout en étant étudiant.es, de ne pas avoir d'emploi et, surtout, de payer les frais de scolarité. Bien que les dépenses liées aux déplacements s'appliquent principalement en région, un.e stagiaire peut être loin de son école de stage tout en habitant en centre urbain. Je crois toutefois que si l'on souhaite valoriser et faire vivre les belles régions du Québec, les rendre attrayantes pour des futur.es travailleur.euses, cela passe, encore une fois, par l'éducation.



# LES BONS COMPTES FONT-ILS TOUJOURS DE BONS AMIS ?

PAR PIERRE LUC JUNET ET FÉLIX DUMAS-LAVOIE

Depuis plusieurs années, l'endettement est devenu un nouveau signifiant commun. L'État est endetté; les travailleur.euses le sont tout autant. L'usage du mot « dette », tel un métronome médiatique, rythme le tempo des discussions sur l'avenir des contribuables : la dette est si massive qu'on ne parviendrait jamais à la rembourser. De quoi se questionner sur la valeur du travail effectué et à qui il profite. La vie économique est régulée sur du crédit emprunté aux banques et aux institutions financières internationales. Les étudiant.es n'y font pas exception et c'est encore une manière de les préparer au travail reconnu comme tel que de les familiariser avec l'endettement systématique. La critique de l'endettement étudiant est le pôle complémentaire de la revendication pour un salaire aux études faite par les CUTE : on ne peut réclamer l'un sans exiger l'abolition de l'autre. Revendiquer le salaire étudiant est une première étape pour reconsidérer de fond en comble l'ordre économique et l'organisation sociale qui en découlent, en amenant la critique sur la distinction qui est socialement faite entre travail productif et reproductif<sup>1</sup>.

## PSYCHOLOGIE DE L'ENDETTEMENT

La dette est un concept presque aussi vieux que le monde<sup>2</sup>. La guerre étant le moteur de la civilisation, les créancier.ères financent de tous âges les entreprises guerrières tout comme les anciens systèmes de justice religieux s'articulent autour de la capacité ou non d'honorer une dette. L'endetté.e est un être immoral, mais ce caractère de moralité est indissociable du lien de soumission qui unit l'individu aux autorités. Qui détient les cordons de la bourse s'assure du contrôle social du moment où s'érige un système de valeurs et de croyances qui vient justifier la

domination. Si la logique d'endettement est historiquement un instrument de discipline, par laquelle les institutions sociales semblent être des piliers figés dans l'éternité, sa massification est symptomatique d'une extension du contrôle social. L'individu n'est plus enfermé dans les écoles-prisons qui, comme le soulignait Foucault, ressemblaient à s'y méprendre aux casernes, usines et hôpitaux. Nous vivons à l'ère de l'endettement généralisé, dans lequel nous sommes des « figures chiffrées, déformables et transformables »<sup>3</sup>.

L'endettement pèse comme un fardeau tant sur les consciences des étudiant.es que sur celles des travailleur.euses. Il limite leur capacité à s'épanouir à travers des choix qui seraient motivés non par leurs intérêts propres, mais bien ceux des créancier.ères: on « choisit » une carrière en fonction du revenu qui servira à rembourser les dettes, on vit à crédit pour payer les factures. Ce qui unit la réalité de l'étudiant.e à celle des travailleur.euses est la présence constante dans les esprits des chiffres qui s'accumulent, le souci permanent du remboursement, la honte d'être insolvable. Ce qu'on appelle la vie active, soit le travail salarié, est lié à la contrainte de gérer économiquement son temps. Même si l'on se convainc que le secteur d'emploi dans lequel on évolue est le fait de notre passion pour le métier, le critère premier de tout rapport économique dans le monde du salariat est de se vendre comme force de travail à un employeur. Sauf que dans le cas de l'étudiant.e, l'absence de salaire lui impose cette même contrainte sans la possibilité de la prendre en charge immédiatement, mais plus tard, quand le diplôme aura pour fonction de formaliser la valeur de l'étudiant.e sur le marché.

En ne rémunérant pas le travail étudiant,

1. Le travail reproductif concerne toutes les activités non-salariées qui ont pour vocation de préparer l'intégration au travail productif, soit le marché du travail.

2. Voir à ce sujet le livre *Debt: The First 5000 Years* de David Graeber, qui retrace l'histoire de la dette à travers les époques. Graeber argumente que le système de crédit précède la naissance de la monnaie et que la dette a donc toujours structuré nos systèmes économiques et nos rapports sociaux.

3. Mots extraits du texte de Gilles Deleuze *Post-scriptum sur les sociétés de contrôle*, facilement disponible sur le web.

on crée les conditions de l'endettement et le poids moral qui l'accompagne en plus de pousser les étudiant.es vers des emplois précaires qui ne font que patcher les trous. La dévaluation du travail effectué n'a pas que des impacts sur le porte-monnaie. On hypothèque l'avenir parce qu'étudier, c'est se sacrifier. La morale néolibérale individualise à l'extrême la responsabilité de l'étudiant.e face à ses choix de carrière et configure la notion de clientélisme, dans laquelle, selon la formule consacrée, l'éducation est une marchandise comme les autres. La morale qu'on lui oppose, celle d'un État fort et interventionniste, n'est pas tant éloignée des notions de sacrifice et de dévotion. Comme l'a mentionné George Caffentzis, un des auteurs du manifeste *Wages For Students* lors de la conférence du 9 novembre dernier organisée par les CUTE à l'Université Concordia, il est certes juste de s'opposer à la marchandisation de l'éducation... mais pas au prix d'effectuer du travail non payé parce que « personne ne vit en ne respirant que de l'air dans cette société »<sup>4</sup>. En effet, pourquoi faudrait-il se sacrifier et d'où vient cette logique du bien commun cristallisé dans l'État ? Dans l'idée très moderne que seul l'État-nation est à même de rassembler les classes sociales autour d'un projet de société. Mais cette vision escamote les intérêts particuliers des classes sociales en présence et renforce l'idée abstraite d'une communauté nationale<sup>5</sup>. Rien d'étonnant à ce que les nostalgiques de la sociale-démocratie fondent leur espoir d'indépendance nationale sur une telle vision politique autoritaire, sous couvert de bien commun. Il s'agit d'un mythe puissant qui trouve son origine dans l'idée d'une meilleure redistribution des richesses plutôt qu'une lutte continue entre des classes antagonistes.

### DEUX POIDS, DEUX MESURES

La problématique de l'endettement ne date pas d'hier dans le mouvement étudiant. La question est au cœur des analyses critiques de la « marchandisation de l'éducation », concept visant à mettre en lumière la tendance politique dominante qu'est le néolibéralisme depuis la crise de

l'État-providence. On concevait autrefois l'éducation comme un élément indispensable de l'apprentissage du citoyen moderne, c'est-à-dire offrir une instruction civique, publique et accessible, ayant pour tâche de pérenniser le contrat social entre l'État et l'individu. L'État garantissait l'éducation aux citoyens qui trouvaient dans ce pacte une légitimité au système démocratique représentatif. À la racine du système d'éducation américain, Thomas Jefferson, dans son *Bill for the More General Diffusion of Knowledge* défend l'idée, originale pour le 18<sup>e</sup> siècle, d'une instruction publique élémentaire gratuite. De la même manière qu'on ne paye pas pour déposer un bulletin dans un bureau de vote, on ne devrait pas payer pour devenir un.e citoyen.e à même de participer aux rudiments de la vie démocratique. L'Amérique étant l'épicentre du néolibéralisme, il est intéressant de constater comment la vision de l'éducation y a évolué tandis que s'approfondit la séparation entre l'éducation élémentaire et supérieure, cette dernière n'étant accessible traditionnellement qu'aux élites. Depuis longtemps, aux États-Unis, l'endettement est privilégié pour donner un accès à certaines universités à des couches plus pauvres de la

4. Cette conférence est accessible en ligne via notre site web [travailetudiant.org](http://travailetudiant.org) dans la section vidéos.

5. Le livre de Benedict Anderson, *L'imaginaire national: réflexions sur l'origine et l'essor du nationalisme* traite explicitement de cette abstraction qu'est le nationalisme.



société. D'un côté, on se méfie du poids de l'État et de son ingérence dans la vie sociale ; de l'autre, on substitue à cet interventionnisme celui des entreprises privées et des banques. Les politiques néolibérales ont eu pour effet d'augmenter considérablement les taux d'endettement, une conséquence directe de la crise que traversent les universités et plus globalement le système d'éducation: l'instruction sert d'abord à former de la main-d'oeuvre pour les entreprises, et non des citoyen.nes. L'endettement massif est ainsi une conséquence de la crise de la modernité, des politiques néolibérales de désinvestissement massif, couplées à la globalisation de l'économie capitaliste. La représentativité de l'État s'effrite, alors que les tensions entre ce dernier, le Capital et les groupes sociaux se font plus visibles. Au fil des reconfigurations politiques et sociales, on se demande bien aujourd'hui ce qu'est un.e citoyen.e et quel est le sens nouveau à donner au mot communauté.

Dans le mouvement étudiant, la vision progressiste traditionnelle cherche à rétablir ce pacte social entre l'État et le ou la citoyen.ne. L'idée d'un enseignement gratuit à tous les niveaux et d'une « éducation de qualité » - de laquelle on ne donne jamais trop de détails - a historiquement pour objectif de discipliner l'étudiant.e en renforçant la légitimité des institutions sociales. Dans ce monde d'harmonie entre l'État et le ou la citoyen.ne démocratique - qu'on oppose au ou à la citoyen.ne consommateur.trice du néolibéralisme contemporain -, l'État est un fournisseur de services de qualité, qui sont aussi des droits. La santé et l'éducation sont les piliers intouchables de la gratuité<sup>6</sup>. Ainsi, pas d'endettement, mais plutôt un investissement de société. L'État s'assure d'une phase de transition juste entre l'éducation et le travail : tout est bien ordonné pour que la séparation entre les différentes catégories sociales se fonde dans une totalité harmonieuse, dans un progrès continu.

### **REFUSER DE PAYER**

On pourrait rétorquer que demander un

salairer aux études est une mesure encore plus interventionniste, encore plus sociale-démocrate que la gratuité elle-même, voire qu'elle renforcerait la marchandisation de l'éducation. Cette réflexion ne prend pas en compte les transformations actuelles du système d'éducation : la frontière entre le travail et les études s'amincit constamment à mesure que les employeurs s'immiscent au cégep et à l'université, en ayant recours aux stages non rémunérés, par exemple. Au-delà de la réalité des stages, c'est la condition de l'étudiant.e dans son ensemble qu'il faut critiquer à partir de ce rapport entre endettement systématique et non-valorisation du travail effectué dans le cadre des cours. Le salariat est d'abord et avant tout une prise de conscience de la valeur du travail effectué par l'étudiant.e, qui est une manière de reconnaître son utilité sociale dans la production des connaissances. C'est aussi un moyen de critiquer le rapport disciplinaire qui persiste au sein des lieux d'apprentissage entre maître et élève. Le ou la bon.ne maître n'est plus une figure d'autorité à laquelle l'apprenti.e est soumis.e : il ou elle devient un.e patron.ne avec ses intérêts propres, développant ainsi chez l'étudiant.e une conscience du rapport économique et social qui le lie au ou à la professeur.e. Si d'un côté nous ne voulons pas être des marchandises déshumanisées, de l'autre nous refusons d'être des individus dociles qui doivent accepter en toute occasion la parole des expert.es. La condition étudiante n'est pas qu'un moment qui permet à l'État de reproduire de nouveaux et nouvelles travailleur.euses pour le marché du travail, que ce soit au service des entreprises privées ou pour le « bien commun ». Le salariat est une première étape pour reconsidérer le rapport qui lie la population étudiante à l'État et aux entreprises : en refusant le sacrifice qui est exigé de nous, soit le principe de s'endetter pour étudier, nous exposons le système d'éducation dans une société capitaliste où l'étudiant.e est historiquement soit un corps et un esprit à discipliner, soit un.e utilisateur.trice-payeur.euse.

On peut y voir un parallèle avec le

<sup>6</sup> Une gratuité relative au salariat, c'est-à-dire une somme qui est prélevée de la plus-value puis injectée dans l'impôt, faut-il préciser.

mouvement ouvrier qui, à son origine, est traversé par le débat entre émancipations politique et revendications économiques<sup>7</sup>. Bien que les CUTE se réfèrent au statut de l'étudiant.e défini dès le commencement du syndicalisme étudiant<sup>8</sup>, soit un.e travailleur.euse intellectuel.le, la critique de la non-valorisation du travail reproductif ouvre une perspective émancipatrice qui déborde de la stricte condition économique. Le salaire aux études n'est pas une finalité, mais un moyen pour critiquer la séparation effective qui persiste entre les étudiant.es et les travailleur.es. En ayant une perspective plus large sur le rapport qu'entretient l'étudiant.e à la production et à la connaissance, c'est une critique de toutes les séparations qui prend forme. La question que les CUTE posent porte sur la valeur et la nature du travail effectué. En replaçant le travail au centre de nos interrogations, c'est l'ensemble de nos activités sociales qui sont concernées. Ce n'est pas tant un discours économiste, qui réduit la vie au travail et à la marchandisation, qu'un discours visant à lutter contre un système qui voit en nous des statistiques, des chiffres

malléables. C'est pourquoi lutter contre l'endettement est si complémentaire : on nous demande de rembourser des sommes qui au contraire auraient dû servir à notre rémunération. En 2012 aux États-Unis, un mouvement s'est formé pour appeler à la grève de la dette, inspiré par la grève générale illimitée ayant alors cours au Québec. Cette revendication est passée sous silence ici notamment parce que l'obsession du mouvement étudiant consistait alors au réinvestissement massif en éducation et à l'abolition de la hausse des frais de scolarité. Il s'agissait pourtant d'un exemple à suivre puisque ce que ce mouvement impliquait, c'était que le problème de l'endettement systématique est historiquement lié à la non-valorisation du travail reproductif<sup>9</sup>. Refuser l'endettement tout en revendiquant le salariat est ainsi une manière de contextualiser le rapport de confrontation qu'entretient depuis des siècles les couches exploitées de la société face à l'État, les banques et à la finance mondiale.

7. D'un côté, la liberté politique et le rejet radical de la société bourgeoise ; de l'autre, les demandes pour de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail. Ici se profile le débat historique sur le rôle du syndicalisme comme véritable acteur de transformation sociale ou a contrario d'acteur qui intègre le mouvement ouvrier dans l'économie capitaliste.

8. La Charte de Grenoble de l'Union Nationale des Étudiant.es de France, datant de 1946.

9. Voir <http://strikedebt.org/>. Bien que ce mouvement ne défendait pas explicitement le salaire aux études, plusieurs de ses membres, dont George Caffentzis et Silvia Federici, y étaient favorables et critiquaient ainsi l'endettement sous l'angle de la dévaluation du travail reproductif.

## ÉVALUATION DES STAGES

# « PIS TOI T'AS EU QUOI POUR TON STAGE ? »

PAR NICHOLAS BOURDON AVEC LA COLLABORATION DE MIRCEA ADAMOIU

Ces derniers temps, plusieurs étudiant.es se sont attardé.es à analyser le rapport qui existe entre les stagiaires et le travail accompli dans le cadre de leurs formations pratiques. Beaucoup arrivent à la conclusion qu'ils et elles vivent une situation d'exploitation due à la non-reconnaissance de la valeur de leur force de travail, ce qui accroît leur précarité. Le stage est souvent dépeint comme une simple formation menant inévitablement à un emploi rémunéré, justifiant ainsi

l'absence de salaire. Toutefois, la question de la rémunération ne reste pourtant qu'une facette du problème. L'évaluation des stages en éducation engendre elle aussi bien des conséquences notamment liées sa dimension arbitraire et injuste. Ainsi, en plus de revendiquer la rémunération des stages, il est de notre responsabilité de remettre en question le processus actuel d'évaluation dans le but de mettre en place des solutions qui permettraient d'améliorer les conditions dans lesquelles se déroulent les stages.

## UNE ÉVALUATION SUBJECTIVE

1. Ce texte est grandement inspiré par l'évaluation des stages en éducation à l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et de l'expérience personnelle de l'auteur au baccalauréat en enseignement secondaire. Il faut comprendre que la réalité peut différer d'une université à une autre même si la formule se ressemble souvent.

Comment évaluer équitablement deux étudiant.es qui accomplissent des stages dans des milieux complètement différents?<sup>1</sup> En enseignement, par exemple, il est évident qu'un stage au premier cycle dans une école privée et un autre au deuxième cycle dans un programme régulier au sein d'un quartier défavorisé ne représentent pas les mêmes défis. De plus, les personnes responsables de l'évaluation ne sont pas les mêmes pour l'ensemble des stagiaires puisque chaque étudiant.e est guidé.e par un.e enseignant.e associé.e différent.e. Cette personne a pour fonction d'accueillir le ou la stagiaire dans sa classe et de l'accompagner durant son séjour en lui fournissant une rétroaction régulière dans le but de favoriser son développement professionnel. Celui-ci ou celle-ci est souvent la seule référence pour le ou la superviseur.e de stage, représentant le lien entre l'université et le milieu de stage, puisqu'il ou elle voit le ou la stagiaire seulement pour quelques heures tout au long de l'expérience pratique. Bref, c'est le ou la superviseur.e qui est chargé.e d'émettre la note finale auprès du département d'éducation, mais c'est l'enseignant.e associé.e qui, en réalité, détient considérablement plus de poids dans l'évaluation. Ce pouvoir important influence grandement l'expérience de stage de l'étudiant.e. Par exemple, il pourrait devenir difficile, voire risqué pour le ou la stagiaire de rester intègre devant un.e enseignant.e associé.e exerçant des pratiques pédagogiques et éducatives différentes des siennes. Pourtant, le stage devrait être une occasion de mettre en application les stratégies apprises pendant la formation universitaire et de les actualiser. C'est du moins le discours que tiennent les universités lorsqu'elles présentent les stages, alors que la réalité est parfois tout autre. Ce rapport de subordination favorise l'émergence de situations d'abus rapportées par certain.es collègues. Plutôt que de s'en remettre à la bonne foi et à la gentillesse des évaluateur.trices, il faudrait mettre en place des

mécanismes qui préviennent la survenance de telles situations.

## LES RÉVISIONS DE NOTES, RÉELLEMENT EFFICACES?

Si l'étudiant.e souhaite demander une révision de notes, la situation ne fait qu'empirer, car le dénouement du processus ne semble avoir aucun impact sur les évaluations antérieures. À l'UQO, la procédure se résume à une première réévaluation par la même personne ayant accordé la note finale du stage, suivi de la formation d'un comité se penchant à nouveau sur la question si l'étudiant.e porte en appel la décision. Toutefois, ce comité ne possède pas les ressources nécessaires pour réviser justement l'évaluation du stage puisqu'il n'était pas présent durant sa réalisation. Le tout représente une charge financière de 80 \$ pour l'étudiant.e, ce qui équivaut presque à une journée de huit heures de travail au salaire minimum! De plus, compte tenu du fait que le département ne crie pas sur tous les toits l'existence du programme de révision



des notes, peu d'étudiant.es connaissent son existence et y ont recours afin de contester les jugements des évaluateurs et évaluatrices.

### LES MAUVAISES LETTRES CAUSENT DES MAUX

Des évaluations injustes et des situations de stage difficiles peuvent manifestement avoir une influence sur le développement professionnel et le bien-être des étudiant.es. En fait, selon une enquête réalisée par le CRIS-UQO<sup>2</sup>, 38,4% des répondant.es affirmaient qu'ils et elles ont eu recours ou auraient dû avoir recours à un soutien psychologique en raison de leur stage. Selon nous, le poids que représente une évaluation pourrait être l'une de ces causes. Ainsi, ces divers scénarios engendrent des répercussions néfastes sur ces dernier.ères telles que des troubles de santé mentale et physique (anxiété, dépression, perte de poids, baisse de l'estime de soi, etc.) et des remises en question sur le choix professionnel. Ainsi, en plus de représenter des barrières en ce qui a trait aux apprentissages réalisés dans le cadre du stage et à l'admission à la maîtrise,

l'évaluation peut engendrer sur l'étudiant.es des répercussions graves qui influencent son enseignement et son évaluation, engendrant ainsi un cercle vicieux lourd de conséquences.

### RÉORGANISONS L'ÉVALUATION POUR PLUS D'AUTONOMIE!

Pour remédier à ces problématiques, remplacer les notations littérales (de A+ à E), qui correspondent à des valeurs numériques utilisées pour calculer la moyenne générale, par la mention de succès et échec permettrait de s'attaquer à quelques injustices mentionnées plus haut. Cela devrait également être accompagné de commentaires constructifs qui viennent miser sur les forces et les défis de l'étudiant.e comme cela se fait présentement à l'UQO. Généralement, ces commentaires sont utiles aux étudiant.es pour consolider leurs apprentissages en milieu de stage. En articulant de cette façon les réflexions concernant les pratiques des stagiaires, l'étudiant.e serait plus facilement en mesure de prendre et de mettre de côté les critiques qu'il ou elle juge (im) pertinentes selon sa vision de l'éducation. Inclure la vision des élèves lors du processus d'évaluation serait également bénéfique considérant qu'ils et elles sont les principaux acteur.trice.s concerné.e.s par l'enseignement des stagiaires. Cela ferait en sorte qu'un plus grand nombre de personnes serait impliqué dans l'évaluation permettant, par le fait même, de limiter le pouvoir de l'enseignant.e associé.e. Ensuite, pourquoi ne pas intégrer au processus de placement des stages une discussion entre les étudiant.es et les futur.es enseignant.es associé.es de manière à ce qu'ils et elles puissent se choisir mutuellement? Ainsi, il serait possible d'éviter d'éventuels conflits idéologiques et de permettre aux stagiaires de choisir le ou la mentor.e avec lequel ils et elles souhaitent poursuivre leur développement professionnel et personnel.

2. Comité pour la rémunération des internats et des stages de l'Université du Québec en Outaouais.



Toutes ces propositions visent également à octroyer davantage d'autonomie professionnelle aux stagiaires qui sont

présentement soumis.es, d'une part, à l'autorité de l'enseignant.e associé.e, et d'autre part, à l'évaluation universitaire qui est principalement basée sur les perceptions de ce.tte premier.ère. Depuis des décennies, l'autonomie professionnelle est jugée indispensable et ardemment défendue par les syndicats et les syndiqué.e.s de l'enseignement. Alors, pourquoi les stagiaires n'y auraient-ils pas droit eux et elles aussi? Avoir la possibilité de prendre ses propres décisions constitue un acte formateur en soi. Dans le cas des stagiaires, ce pouvoir d'agir leur permettrait de se construire intellectuellement en plus d'apprendre à gérer les différentes responsabilités professionnelles qui leur reviendront et de favoriser une prise de conscience aux rapports d'exploitation auxquels ils et elles sont soumis.es.

#### **LA RÉMUNÉRATION DES STAGES POUR UN RENOUVEAU DE L'ÉVALUATION DES STAGES?**

Somme toute, l'évaluation des stages en milieu professionnel devrait sans aucun doute être réévaluée puisque sa dimension inéquitable, arbitraire et contraignante constitue un obstacle au développement personnel et professionnel des stagiaires, de même qu'à l'accès aux professions choisies. Non seulement ils et elles doivent se conformer aux attentes des évaluateur.trices, mais également aux impératifs ministériels. En effet, on impose aux enseignant.e.s et aux élèves des examens ministériels obligatoires. En théorie, le corps enseignant est libre de prodiguer l'enseignement et l'évaluation comme bon lui semble tant que les objectifs

fixés par le gouvernement soient respectés. En pratique, il conditionne plutôt ses élèves à la réussite de cesdits examens nécessaires à l'obtention du diplôme d'études secondaires. Cela nous amène donc à revendiquer un changement des pratiques actuellement en place pour l'évaluation des apprentissages dans l'ensemble du système scolaire.

Les processus évaluatifs, qui découlent de la logique marchande du système capitaliste, favorisent la compétition, l'obéissance et la stratification sociale. Ils contribuent au modèle industriel de l'école (école-usine) qui reproduit une main-d'oeuvre docile ainsi que les hiérarchies sociales existantes au sein de la société. Dans cet ordre d'idées, en rémunérant les stages et en modifiant le processus d'évaluation, on améliore les conditions matérielles et juridiques des stagiaires. Toutefois, les stages ne sont que la partie la plus apparente du travail gratuit qui est réalisé par les étudiant.es. En exigeant la reconnaissance du travail et des compétences des étudiant.es, on reconnaît qu'étudier est un travail intellectuel qui mérite autre chose que le mépris, la misère et le remboursement de ses emprunts. Le salaire étudiant constituerait un moyen de lutter contre les rapports d'exploitation qui régissent actuellement l'ordre scolaire et qui traverse également l'ensemble des institutions sociales. C'est pourquoi lutter pour une rémunération des études est une étape primordiale afin de combattre la précarité étudiante et les rapports sociaux de pouvoir pour tenter de les rendre plus égalitaires.



**La lutte pour la pleine reconnaissance du travail étudiant t'intéresse?**

**Facile de rester au courant!**

**f CUTE Campagne sur le travail étudiant**

**TRAVAILETUDIANT.ORG**

# STAGES, RACISME ET SYSTÈME DE SANTÉ: SOUBRESAITS HISTORIQUES

PAR JAOUAD LAAROUSSI ET CLAUDIA THIBAUT

Le 18 juin dernier, la vidéo<sup>1</sup> d'une femme ontarienne refusant que son fils se fasse soigner par une personne de couleur devenait virale sur les réseaux sociaux. Cette scène nous rappelait que le racisme existe toujours en dévoilant la forme particulière qu'il prend dans le système de santé lorsque des patient.es refusent le contact avec des soignant.es racisé.es. Cette vidéo illustre le rôle particulier que le soin et l'intimité corporelle peuvent jouer dans l'expression des représentations racistes des individus et de l'imaginaire raciste propre à la société canadienne contemporaine.

Cette vulnérabilité du corps malade et l'intimité de l'acte de soins ont été dans les différentes périodes de l'histoire québécoise et canadienne un espace d'expression des imaginaires racistes agitant alors la société. Nous reviendrons dans ce texte sur trois moments d'expression du racisme dans les hôpitaux montréalais afin de réfléchir aux implications contemporaines de la peur de l'« Autre » sur le racisme structurel dans le système de santé québécois. Nous nous pencherons plus spécifiquement sur le cas d'étudiants en médecine qui, en raison de leur origine, réelle ou non, ont été exclus de leurs stages pratiques, bloquant de ce fait leur accession à la profession médicale.

## L'« AUTRE » IRLANDAIS (1852)

Entre 1816 et 1860, le Canada connaît une importante vague migratoire d'Irlandaises et d'Irlandais fuyant alors la misère et les famines. L'arrivée de ce groupe au Québec a entraîné des tensions interethniques qui se sont répercutées dans le système de santé. En 1852, un événement aux allures anecdotiques nous semble pourtant emblématique du racisme présent dans la société canadienne à l'égard de la communauté irlandaise et de ses

répercussions spécifique dans les cliniques et hôpitaux. Dans une plainte écrite à l'évêque de Montréal Mgr. Ignace Bourget, un étudiant irlandais nommé Mckeon, qui effectuait alors un stage pratique chez les hospitalières de Saint-Joseph, se plaignait qu'on lui interdise, en raison de ses origines irlandaises, de soigner les femmes canadiennes-françaises<sup>2</sup>. Cette plainte individuelle ne fait pas système, mais rend néanmoins compte de la représentation négative des Irlandais dans la société québécoise et de l'implication de ces représentations sur l'exclusion des Irlandais de la profession médicale.

## SÉGRÉGATION RACIALE AU MONTREAL MATERNITY HOSPITAL (1917)

Ce ne sont pas seulement les étudiants irlandais qui connaîtront une forme de discrimination dans le système de santé, les « étudiants de couleur » aussi se sont vus refuser le droit d'accomplir leurs stages dans certaines institutions. Un article paru en 1917 dans le *Montreal Herald*<sup>3</sup> est, à ce titre, révélateur du racisme présente dans le système de santé. Cet article nous apprend que le *Montreal Maternity Hospital* fermera ses portes à tous les étudiants de couleurs. Le médecin W. Chipman, responsable des stages au *Montreal Maternity Hospital*, déclarait au journal que:

« *We are not debarring the colored students from any assistance that we can give them, but the number of colored patients is very small, and of course the white patients object to receiving treatment from them.* »

La franchise avec laquelle Chipman affirme que les patients blancs refusent « bien sûr » d'être traités par des personnes de couleur, met en lumière le biais raciste de la société

1. <https://youtu.be/ZI5JK-DlIsbU>

2. Mc Mckeon; Montréal, Plainte d'un étudiant contre les Srs pour racisme, Dossier des Hospitalières de Saint-Joseph, Archives de la Chancellerie, No. 525.102, 852-39, 1852-10-13.

3. « Le Maternity Hospital ferme ses portes à tous les étudiants de couleur », *Montreal Herald* (1917-04-30).

canadienne du début du XXe siècle.. Les étudiants refusés au *Maternity Hospital* sont donc contraints de compléter leur stage en maternité à New-York, où les hôpitaux, contrairement aux institutions montréalaises, acceptent les étudiants de couleur. La logique ségrégationniste, où les blancs soignent les blancs et où les personnes de couleurs soignent les personnes de couleur, explique ainsi le transfert de ces étudiants dans un hôpital new-yorkais, où la population afro-descendante est beaucoup plus nombreuse qu'à Montréal.

### **GRÈVE DES STAGES ET ANTISÉMITISME À L'HÔPITAL NOTRE-DAME (1934)**

Au cours des années 1930, un antisémitisme virulent afflige, sous plusieurs aspects, les sociétés québécoise et canadienne. Un des cas les plus emblématiques de ce climat s'est déroulée en 1934 lorsqu'une grève des stages a été déclenchée à l'hôpital Notre-Dame. Cette grève des stagiaires en médecine, la première au Canada dans le secteur médical, revendiquait que le stagiaire sénior d'origine juive récemment nommé, Sam Rabinovitch, soit démis de son poste et remplacé par un Canadien français. La trame de fonds du discours des grévistes était qu'un juif ne pouvait travailler dans un hôpital catholique. La grève des internes de l'hôpital Notre-Dame s'est étendue à quatre autres hôpitaux montréalais alors que les infirmières de ces hôpitaux menaçaient, elles aussi, de se joindre au mouvement. Après quatre jours de grève, Rabinovitch a démissionné de son poste en raison des pressions antisémites à son endroit.

À l'intersection entre les institutions universitaires et les institutions hospitalières, cette grève des stagiaires a participé à la formalisation d'un racisme systémique à l'égard des juifs dans ces institutions au cours des décennies 1930 et 1940. En effet, à la suite de la grève, l'hôpital Notre-Dame a décidé de ne plus engager de juifs. L'Université de Montréal comme l'Université McGill également mis en place durant cette même époque des mesures de sélection restreignant

l'accès des juifs à l'institution universitaire. Les quotas d'entrée à l'Université McGill étaient à ce titre révélateur du racisme systémique à l'œuvre dans l'institution universitaire. En effet, la moyenne exigée pour qu'un juif soit accepté à la Faculté des arts était de 75%, alors qu'elle était de 60% pour les autres, en plus d'un quota maximal de 10% d'étudiants juifs appliqué dans les facultés de droit et de médecine.

### **ET ÇA CONTINUE...**

Ces trois cas, qui pourrait-on croire appartiennent désormais au passé de la société québécoise, ne se révèlent pourtant pas exempts d'une continuité dans le temps jusqu'à nos jours. Le racisme à l'égard du personnel soignant, qu'il soit étudiant ou salarié, est encore extrêmement courant dans le système de santé et n'est pas sans conséquence sur la santé mentale des travailleurs.euses racisés.es<sup>4</sup>. Qu'il soit le fait de politiques étatiques, comme la défunte « Charte des valeurs québécoises » du Parti Québécois ou le résultat du biais raciste

4. Ousman Thiam, 'You don't want to be in a french hospital', *Condition critique* : <http://www.comitestat.org/2014/09/you-dont-want-to-be-in-a-french-hospital/> ; Nancy Beaulieu, *Du racisme dans les CHSLD*, *TVA Nouvelles*: <http://www.tvanouvelles.ca/2013/10/03/du-racisme-dans-les-chsld> ; Félix Dumas-Lavoie et Youri Jones Vilmy, *Exploitation des femmes et racisme dans la santé: une pilule difficile à avaler pour les stagiaires*, *CUTE magazine* no. 1: <https://dissident.es/exploitation-des-femmes-et-racisme-dans-la-sante-une-pilule-difficile-a-avalier-pour-les-stagiaires/>



des patient.es ou des employé.es, cette discrimination participe à l'exclusion des personnes racisées de la société québécoise, au sens plus large. Au cours des derniers mois, les discussions sur le racisme systémique se sont trop souvent arrêtées à la seule question de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger. L'histoire que nous avons explorée et l'expérience de plusieurs travailleur.ses et stagiaires racisé.es<sup>5</sup> nous rappellent pourtant que le biais raciste au sein de la formation contribue fortement aux difficultés d'obtention d'un diplôme chez ces

personnes et de participation plus générale dans la société. Le combat des stagiaires ne peut ainsi se limiter à réclamer un salaire : il est indissociable d'une lutte générale contre le racisme, qui contribue à dévaluer le travail des personnes immigrantes et racisées et à justifier le travail gratuit dans le réseau de la santé comme dans tous les services directs à la population.

5. Sandrine Belley, Nicholas Bourdon et Valérie Simard, L'école qui te remet à ta place, CUTE magazine no. 2 : <https://dissident.es/lecole-qui-te-remet-a-ta-place/>

ÉTUDIANTES TRAVAILLEUSES ET ÉTUDIANTS TRAVAILLEURS

## UN STATUT FLOU QUI FAIT VOIR DOUBLE

PAR VALÉRIE LA FRANCE-MOREAU ET LAURENT PARADIS-CHARETTE

**T**'es étudiant.e universitaire et t'as réussi à avoir un contrat de recherche avec un.e prof que t'admires ? Excellent ! C'est peut-être un contrat ponctuel ou encore un contrat de plusieurs milliers de dollars pour l'année entière avec un joli bureau. Tu devras cependant payer des impôts et tu devras produire à la hauteur de ce qu'on attend de toi. Les contrats les plus importants proviennent souvent d'une actuelle ou future direction de thèse ou de mémoire. Théoriquement, tes droits de travailleur.euse semblent protégés par une convention collective et le Code du travail, mais qu'en est-il dans la réalité ?

En fait, les droits des étudiant.es salarié.es sont difficiles à défendre à cause, entre autres, du flou entourant la relation direction-étudiant.e et employeur-employé.e, des délais de règlement des griefs par rapport à la durée des études, de la pression pour les étudiant.es salarié.es de continuer à produire pour remplir leur contrat et du peu de considération accordée à cette catégorie de travailleur.euses par les directions universitaires. Bref, le double statut d'étudiant.e et de travailleur.euse brouille les cartes à l'avantage de l'employeur en plus de favoriser le harcèlement et l'abus de pouvoir.

### BOURSIER.ÈRE: LE REVERS DE LA MÉDAILLE

Encore mieux, tu t'es dégoté.e une bourse ? Félicitations ! Il s'agit peut-être d'une bourse d'excellence ou de persévérance. Ce type de bourse ne permet pas d'en vivre, mais elle est généralement libre d'impôts et ne requiert pas la production d'un travail scientifique. Les bourses les plus prisées sont cependant celles qui couvrent en totalité ou en grande partie les coûts de la vie pour une année comme celles données par le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), le Fonds de recherche société et culture (FQRSC) et celles occasionnellement offertes par les chaires de recherche les mieux nanties. Pour ces bourses, les paramètres sont plus flous, parfois même illégaux. Les pratiques varient d'une chaire à l'autre et les protections légales et sociales offertes aux syndiqué.es sont absentes<sup>1</sup>. Qui plus est, certaines de ces bourses comportent une obligation de production que ça soit pour une chaire ou pour l'avancement d'un mémoire ou d'une thèse<sup>2</sup>.

1. SÉTUE UQAM. (23 mai 2016). Les fausses bourses: une pratique illégale: <http://setue.net/faussesbourses/>

2. FQRSC. (2015) Le guide du boursier. <http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/11326/512073/Guide-du-boursier/843e8201-ec77-4034-b773-da540995711f>

### **BOURSIER.ÈRE OU ÉTUDIANT.E SALARIÉ.E, UN MÊME STATUT VULNÉRABLE**

3 Laurent Paradis-Charette est étudiant à l'UQAM, boursier et militant du CUTE-UQAM. Il a été président puis secrétaire-trésorier du Syndicat des étudiantes et étudiants salarié.es de l'Université du Québec en Outaouais (SEES-UQO).

Valérie La France-Moreau est étudiante à l'UQO, boursière du CRSH et militante du CRIS-UQO. Elle est déléguée syndicale au SEES-UQO.

Explorons d'abord les différences majeures entre le statut de boursier.ère et celui d'étudiant.e salarié.e. La question des impôts est l'avantage le plus cité des bourses. Il faut cependant savoir que seulement certaines bourses sont exemptes d'impôts et que la précarité généralisée des étudiant.es fait en sorte qu'il est fréquent qu'il n'y ait déjà pas d'impôts à payer. Cette exemption d'impôts est souvent présentée par les "mécènes" comme un avantage équivalent aux droits que l'étudiant.e perd en n'étant pas travailleur.euse. Pourtant, dans certains cas, notamment celui des bourses associées à une chaire, on s'attend à ce que l'étudiant.e remplisse des tâches normalement réservées aux travailleur.euses, et ce, sans les protections que peut offrir une convention collective. L'étudiant.e se retrouve ainsi comme un.e travailleur.euse au noir : pas d'impôts, mais pas de droits en cas de litige.

Malgré ces différences au niveau théorique, les étudiant.es boursier.ères et les étudiant.es salarié.es font face à de nombreux enjeux communs, en somme liés au renforcement de la relation direction-étudiant.e, déjà inégale, par l'ajout d'une composante financière. En effet, une relation employeur-employé.e ou direction-boursier.ère renforce le pouvoir du ou de la professeur.e sur son étudiant.e. Dans le cas des étudiant.es salarié.es, il est clair que le ou la professeur.e peut rendre les conditions de travail de l'étudiant.e difficiles et éventuellement ne pas renouveler le lien d'emploi. Dans le cas des boursier.ères, c'est souvent la direction qui est responsable de communiquer avec l'organisme subventionnaire (FQRSC, CRSH, chaire de recherche) pour confirmer que les conditions d'octroi de la bourse sont toujours respectées et qu'il doit y avoir versement. Dans le cas du CRSH, il est interdit pour le ou la boursier.ère de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures. C'est à la direction du ou de la boursier.ère de surveiller les heures de travail, souvent effectuées pour elle par le ou la boursier.ère. Dans les deux

cas, la direction de recherche se trouve en position de pouvoir de mettre fin à la bourse si l'étudiant.e travaille "plus" que souhaité par l'organisme subventionnaire.

Pour les délégué.es et exécutifs syndicaux<sup>3</sup>, il n'est pas rare de recevoir des étudiant.es insatisfait.es de leurs conditions de travail ou victimes de harcèlement et d'abus de pouvoir, mais qui ne souhaitent pas faire de grief ou de vagues par peur de représailles. *"Je ne veux pas porter plainte contre mon prof, car j'ai besoin du prochain contrat de recherche pour payer mon loyer!"* *"Je ne peux pas refuser les heures de travail, car ce prof contrôle le versement de ma bourse!"* *"Je ne veux pas faire de grief contre mon prof, j'ai peur qu'il me fasse couler ma thèse."* En effet, bien que les conventions collectives et les codes de conduites universitaires semblent, en théorie, prévenir les cas d'abus de pouvoir et de harcèlement, il est très facile en réalité pour une direction de recherche d'abuser de son pouvoir en toute impunité. Le double statut (étudiant.e-boursier.ère ou étudiant.e-travailleur.euse) rend inopérants les conventions collectives, le Code du travail et les codes de discipline des universités.

Il serait également irresponsable de notre part d'oublier de mentionner que cette dynamique de vulnérabilité face à une direction de recherche et à ses abus de pouvoir est genrée, marquée par le sexisme et le déséquilibre entre hommes et femmes au sein du corps professoral par rapport à la majorité d'étudiantes dans les classes. Cette dimension genrée de la relation entre direction de recherche et étudiant.e facilite la tâche des harceleurs et des agresseurs compliquant du même coup le processus de plainte pour les victimes.

### **POUR UNE COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE MOINS HIÉRARCHIQUE ET PLUS PÉDAGOGIQUE**

Si la situation des étudiant.es actuellement salarié.es ou encore des "privilegié.es" titulaires de bourses reste aussi vulnérable aux abus de pouvoir, c'est en raison du double statut de travailleur.euse étudiant.e

et de la structure hiérarchisée des études de cycles supérieurs qui place la relation maître-disciple, direction-dirigée, au centre de l'expérience pédagogique peu importe la nature de cette relation et les conséquences qu'elle peut avoir sur les étudiant.es. Nous appelons donc à la reconnaissance du statut de travailleur.euse pour tous.tes les étudiant.es afin qu'ils et elles puissent bénéficier des

droits qui s'y rattachent ainsi qu'à la remise en cause de l'organisation hiérarchique de la communauté universitaire. Il est impératif que cette remise en cause du statu quo permette non seulement de briser les liens exclusifs entre direction et dirigé.e, mais aussi d'offrir des recours aux étudiant.es victimes d'abus.



LA CRAIES

## « TU PENSAS QU'C'TAIT ÇA QUE C'TAIT, MAIS C'TAIT PAS ÇA QUE C'TAIT »

PAR XAVIER DANDAVINO

Le 14 novembre dernier, les porte-parole de la CRAIES<sup>1</sup> participaient à une conférence de presse à l'Assemblée nationale afin d'exiger une compensation financière pour le stage final du baccalauréat en enseignement. Cette prise de parole médiatique survenait quelques jours après la tenue d'une journée de grève étudiante, regroupant plusieurs programmes d'études pour revendiquer la rémunération de

l'ensemble des stages. Les deux causes sont bien évidemment liées. Cependant, le présent texte a pour objectif d'expliquer en quoi la campagne de la CRAIES est aujourd'hui bien différente de celle imaginée au moment de sa création, mais également différente de la campagne menée par les CUTE et les coalitions régionales pour la rémunération des stages.

1. Campagne de revendication et d'actions interuniversitaires des étudiant.es en éducation en stage.

## ORIGINES

2. L'auteur a été délégué externe à la plupart des rencontres de la CRAIES de août 2014 à avril 2016.

3. Association des étudiantes et étudiants de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal.

4. Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval.

5. Fédération étudiante universitaire du Québec, aujourd'hui en processus de dissolution.

6. Association générale des étudiantes et étudiants de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke.

7. Association étudiante du module d'éducation de l'Université du Québec en Outaouais.

8. « .Qu'une mesure de compensation financière pour les étudiant-es participant à un stage en éducation soit mise en place par le gouvernement du Québec et que cette compensation reflète à la fois les éléments suivants : (1) la charge de travail exceptionnelle des stagiaires en éducation et les bénéfices que ces derniers et dernières apportent à leur établissement d'accueil, [...] ».

9. Selon des données amassées à l'époque par la CADEUL.

La CRAIES est née en août 2014 lors d'une rencontre tenue à l'UQAM<sup>2</sup>. L'invitation était à l'initiative de l'ADEESE-UQAM<sup>3</sup> et de la CADEUL<sup>4</sup>. Elle regroupait des associations représentant en partie ou en totalité des étudiant.es qui devaient réaliser des stages en éducation. Lors de cette rencontre, l'ADEESE, une des associations à l'origine de l'invitation, était encore affiliée à la FEUQ<sup>5</sup> qui avait déjà un plan d'action spécifique concernant les stages en enseignement. Cependant, les délégués de l'ADEESE et de la CADEUL s'en trouvaient insatisfait.es : la CADEUL n'étant pas membre de la FEUQ, il lui était difficile d'influencer la campagne à mener. Du côté de l'ADEESE, on constatait que trop d'étudiant.es en enseignement n'étaient pas représentés au niveau national par la FEUQ depuis que beaucoup d'associations étudiantes s'en étaient désaffiliées. Pour plusieurs, la création d'une organisation parallèle qui regrouperait l'ensemble des associations étudiantes en enseignement s'imposait. La création de la CRAIES a été motivée d'abord par une volonté de travail commun, d'une meilleure représentation. L'objectif a d'ailleurs été réalisé : une fois rassemblés autour d'une même table, les représentant.es d'associations ont commencé à mettre en commun leurs idées et leurs revendications. Mais d'une réunion à l'autre, bien que les délégations de toutes les associations semblaient toujours positives et enthousiastes à s'organiser sur le dossier de la rémunération des stages, d'importants obstacles structurels et idéologiques se dressaient contre la réalisation des objectifs de la CRAIES et minaient son efficacité. Les développements qui suivent sont le résultat des contradictions qui animaient la CRAIES, et ce, dès sa création.

### PLUS QU'UNE GUERRE DE MOTS

La première décision, qui a soulevé des tensions et freiné l'enthousiasme initial, est celle opposant la revendication d'une «rémunération » à celle d'une

«compensation» pour les stagiaires. Plusieurs associations, dont l'ADEESE-UQAM, l'AGEEFEUS<sup>6</sup>, et plus tard l'AEME-UQO<sup>7</sup>, considéraient qu'il fallait parler de « rémunération » puisque le principe de la reconnaissance du travail des stagiaires avait été adopté à l'unanimité lors de la première rencontre de la CRAIES en août 2014<sup>8</sup>. La revendication la plus cohérente semblait donc être la rémunération de cedit travail. Des délégués d'autres associations ont alors soulevé le fait que les stagiaires sont en formation et ne peuvent donc pas être



«rémunérés » : dans notre système éducatif actuel, une personne paie pour être formée, et non l'inverse. De plus, on prétendait que mettre la rémunération de l'avant nuirait aux appuis que pourraient nous donner les syndicats de l'enseignement, voyant là une intrusion dans les termes des conventions collectives. Quoi qu'il en soit, c'est la position de la compensation qui a gagné, et c'est ce qui explique que la CRAIES n'ait jamais demandé plus que 330\$ par semaine de stage. Ce montant ne serait pas versé pour un travail réalisé à l'école, mais pour compenser un revenu perdu par le ou la stagiaire incapable de maintenir son emploi durant le stage<sup>9</sup>.

## DE L'APPARTENANCE...

Nous l'avons dit, les premiers moments de la CRAIES étaient enthousiastes, notamment parce que la campagne répondait à un besoin criant : faire le pont entre les étudiant.es en éducation partout au Québec. Sans association nationale qui leur est propre, comme il en existe en génie ou en médecine, ces étudiant.es n'avaient pas de voix spécifique pour défendre leurs intérêts. Ce fut d'ailleurs l'origine de certaines frustrations



alors que le dossier était porté par la FEUQ, par des associations n'ayant que peu (ou pas) de lien avec les étudiant.es concerné.es. Pour parler et voter à la CRAIES, il fallait compter parmi ses membres des étudiant.es en éducation. À l'automne 2015, la CRAIES a décidé de cesser de revendiquer de meilleures conditions de stage pour l'ensemble des étudiant.es des programmes en éducation, et de s'en tenir aux étudiant.es en enseignement. On considérait alors plus simple de demander une compensation pour un groupe aux caractéristiques contingentes et l'on pensait que la cohésion apparente du groupe revendicateur, tous et toutes de futur.es enseignant.es, faciliterait l'articulation d'un discours pour la promouvoir. Dans les

faits, cette décision stratégique a eu pour effet d'exclure, sans trop faire de vagues, des centaines d'étudiant.es inscrit.es au programme de développement de carrière. Ces dernier.ères doivent aussi compléter des stages, mais leur réalité demeure méconnue et bien souvent omise par les étudiant.es en enseignement.

## ...À L'EXCLUSION

Remarquez que l'idée de diviser les revendications en fonction des programmes a eu de nombreux échos durant cette période. Lors des congrès de la FEUQ à l'automne 2014, le plan d'action spécifique pour les stages était divisé en deux parties. Je me souviens personnellement avoir entendu des délégué.es argumenter que la meilleure façon de rémunérer les stages dans tous les domaines était d'obtenir d'abord un gain pour les stages en éducation, pour forcer ensuite le gouvernement à la cohérence en élargissant le bassin d'étudiant.es soutenu.es par le programme gouvernemental. Cette stratégie était risquée pour deux raisons: elle mettait l'accent sur les divisions entre les programmes et elle idéalisait la bonne foi du gouvernement. De plus, durant la campagne de grève des stages par les doctorant.es en psychologie, quelques contacts ont été établis entre différent.es représentant.es de la CRAIES et de la FIDEP<sup>10</sup>. Les doctorant.es en psychologie entamaient leur campagne d'information sur le boycottage à venir tandis que la CRAIES en était à ses débuts; la FIDEP était donc une inspiration à l'époque. Lorsqu'une perche a été tendue à un représentant de la fédération quant aux possibilités d'alliances communes, la réponse donnée fut une fin de non-recevoir: les doctorant.es faisaient une grande différence entre leur stage et leur internat<sup>11</sup> et, conséquemment, elles et ils ne sauraient appuyer la campagne de la CRAIES. Il s'agit ici d'un bon exemple de corporatisme, où l'on utilise le statut de professionnel.le pour mieux se hisser au-dessus de la mêlée. D'ailleurs, la CRAIES nous sert la même sauce quand elle refuse de créer des liens politiques avec les CUTE et les coalitions

10. Fédération interuniversitaire des doctorant.es en psychologie.

11. Les doctorant.es effectuent un stage non-rémunéré de 700 heures préalablement à leur internat.

régionales pour la rémunération des stages. La CRAIES prétend que le stage 4 en enseignement représente une tâche plus importante et hiérarchisée ainsi le travail accompli par les étudiant.es des différents programmes.

### LA POINTE DE L'ICEBERG

L'autre conflit majeur qui a animé la CRAIES durant ses premières années de campagne concerne la publication d'un site internet. Bien que cette question semble à première vue anodine, elle permet de comprendre la profonde division entre les tendances au sein de la coalition. La dispute à propos du site internet était la partie visible d'une dissension plus profonde plus grande et qui n'est pas nouvelle dans le mouvement étudiant. Durant plusieurs mois, l'ADEESE-UQAM a tenté de convaincre les autres associations de la nécessité de la création d'un tel site. Après plusieurs tentatives de compromis et de réformes de contenu, le site n'existait toujours pas. Manque de contenu, nécessité de peaufiner les recherches et de raffiner l'argumentaire: les associations opposées à la mise en ligne d'un site pour la campagne martelaient sans cesse les mêmes arguments. L'intérêt d'un site internet était d'augmenter la visibilité de la campagne auprès des militant.es et des étudiant.es en éducation et de donner une base d'informations à qui voulait en connaître davantage. À ce moment-là, et jusqu'à tout récemment d'ailleurs, seule une page Facebook existait, un média insuffisant pour contenir, répertorier, archiver et rendre accessible les documents pertinents à l'ensemble des membres et non-membres. Au fur et à mesure que l'année scolaire avançait et que, de rencontre en rencontre, le site internet n'était toujours pas diffusé, il est devenu évident que les raisons invoquées

pour éviter sa mise en ligne n'étaient que des excuses et qu'il y en existait des plus profondes. Les opposants proposaient plutôt une stratégie de concertation avec les partis politiques. La CRAIES n'était donc pas prête à diffuser publiquement sa campagne par manque de contenu et de recherches, mais avait toutefois les moyens rhétoriques pour défendre la cause auprès des député.es et des ailes jeunesse des partis. Tandis que certaines associations proposaient de mettre en place un plan d'action axé sur la mobilisation, la diffusion d'informations aux membres et l'escalade des moyens de pression, méthodes historiquement associées au syndicalisme étudiant de combat, d'autres associations optaient plutôt pour des tactiques de lobbying et de représentation auprès d'élus.es, stratégie privilégiée par la défunte FEUQ. Il n'est pas surprenant, dans ces conditions, qu'après plusieurs mois de stagnation et de problèmes organisationnels, il fût proposé d'intégrer la CRAIES à l'UEQ<sup>12</sup>, groupe héritier de la FEUQ. Cette décision, répondant également à des problèmes d'ordre structurel et financier, a été prise en automne 2016 et a marqué le tournant définitif de la stratégie d'action de la CRAIES.

### À QUI LA CRAIES ?

Cette situation est aussi l'aboutissement de la dépossession des associations en éducation de leur campagne. La CRAIES était originellement fondée autour d'associations de programmes, dans le but de rapprocher le plus possible l'organisation de la campagne de la base étudiante concernée. Les seules associations de niveau facultaire venaient de l'UQAM et de l'université de Sherbrooke, et les associations de programme avaient de la difficulté à s'impliquer au niveau national. Ainsi, devant l'inconstance de la représentation, il fut décidé en décembre 2016 de ne laisser le droit de vote qu'à une association par université. Bien que cette politique ait eu pour but de rétablir l'équilibre entre centres urbains et régions, elle a néanmoins eu pour effet d'éloigner la campagne de sa base en éducation. Ainsi, ce sont maintenant pour la plupart des

12. L'Union étudiante du Québec, la nouvelle FEUQ.

**Des questions sur la campagne?  
Nous avons des réponses!  
TRAVAILETUDIANT.ORG/#MATERIEL**



associations générales qui ont le droit de vote<sup>13</sup> laissant l'ADEESE-UQAM pour seule association étudiante en enseignement ayant le droit de voter à la CRAIES. Ce processus de dépossession était déjà bien enclenché quand le choix du premier porte-parole de la CRAIES s'est fait selon les conditions de l'UEQ, c'est-à-dire par l'embauche d'un chargé de projet engagé par un conseil composé exclusivement par des membres de l'UEQ sans que les associations de la CRAIES aient un mot à dire.

#### RÉCAPITULATIF D'UNE RÉCUPÉRATION

La fondation de la CRAIES a représenté une avancée pour la cause des stagiaires en éducation. Cependant, les positions qu'elle a prises au fil des ans et son évolution posent aujourd'hui la question de sa pertinence. Demander une compensation en guise de dédommagement plutôt qu'une rémunération pour un travail réalisé ne permet pas de valoriser le travail des stagiaires. Déclarer que seul.es les étudiant.es en enseignement au stage final méritent cette compensation est problématique; cette position exclut tous les autres domaines du care et de la culture qui font face au même problème de dévalorisation accompagnant le démantèlement des services publics. Axer

toute sa stratégie sur le lobbying auprès des politicien.nes plutôt que sur l'information et la mobilisation des stagiaires et du public est probablement logique pour les associations générales qui composent maintenant la CRAIES au sein de l'UEQ, mais cette méthode fait défaut sur les plans de la représentation et de l'appropriation de la campagne par les étudiant.es. Il ne faut donc pas s'étonner des sorties publiques comme celle qu'on en a vue en novembre dernier de la part de la CRAIES. La récupération de la grève du 10 novembre par les porte-parole de la CRAIES est le résultat d'une tangente qui tire ses origines dans la fondation de la CRAIES. Aux dirigeant.es de celle-ci de se demander s'il s'agit vraiment d'une stratégie gagnante, et aux délégué.es d'associations participant à la CRAIES de se demander si ils et elles veulent cautionner cette politique qui pourrait leur aliéner plusieurs allié.es et nuire à un mouvement large pour la rémunération de l'ensemble des stages.

13. La FAECUM à l'UdeM, la CADEUL à l'Université Laval, la FEUS à l'Université de Sherbrooke, l'AGE-UQO, l'AGE-UQTR, l'AGE-UQAT sont des associations qui regroupent l'ensemble des étudiant.es de l'université et pas seulement les étudiant.es en éducation.

# REMARQUES SUR LE STAGE DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN DROIT

PAR GIANLUCA CAMPOFREDANO

« Le travail honnête n'enrichit guère. » (Proverbe russe)

Après avoir réussi ses examens de l'École du Barreau, le stage est un passage obligé pour tout.e étudiant.e désirant exercer la profession d'avocat.e. Pour devenir stagiaire, l'étudiant.e devra trouver un.e avocat.e, membre en règle du Barreau du Québec depuis au moins cinq ans, qui acceptera d'agir comme maître de stage pendant une période de six mois. Pour ma part, j'ai cumulé douze mois de stage, dont le quart au Québec, et j'ai investi environ six mois à la recherche d'un stage.

Regardons d'abord quelques données intéressantes tirées de diverses études et rapports (voir encadré).

Le montant de 543 \$ peut paraître élevé : cela dit, cette rémunération est loin d'être généralisée. On peut d'ailleurs constater que la majorité des offres de stage affichées sur le site web de l'École du Barreau est plutôt de l'ordre de 250 \$ par semaine.

Dans le même ordre d'idées, l'important déséquilibre entre le nombre annuel de finissant.es de l'École du Barreau et le faible nombre de stages offerts ainsi que l'absence de législation prévoyant une rémunération minimale obligatoire des stagiaires favorisent le cheap labor. S'ajoute à ces circonstances l'obligation de compléter le stage dans les trois années suivant la réussite des examens de l'École du Barreau. Il est ainsi

- Nombre d'avocat.es inscrit.es à l'ordre (2014) : 25 095 ;
- Nouvelles inscriptions au Barreau (2013-2014) : 949 ;
- Demandes d'inscription à l'École du Barreau (2013-2014) : 1 300 ;
- Finissant.es de l'École du Barreau (2013-2014) : 1 022 ;
- Population du Québec (au 1er avril 2014) : 8 191 946.

*Barreau-mètre 2015 – La profession en chiffres*

- Proportion des stagiaires non rémunéré.es (2016) : 1 sur 23 ;
- Salaire hebdomadaire moyen des stagiaires (2016) : 543 \$<sup>1</sup> ;
- Proportion d'avocat.es sans emploi à la fin de leur stage (2016) : 18,2 %.

*Rapport sur la situation de l'emploi chez les jeunes avocat.es du Québec*

- Augmentation de la clientèle étudiante au Barreau (entre 2005 et 2013) : 42 % ;
- Proportion d'étudiant.es entamant le stage dans les 3 mois suivant leur admissibilité (2015) : 60 % ;
- Proportion d'étudiant.es entamant le stage dans les 6 mois suivant leur admissibilité (2015) : 83 %.

*Le Journal du Barreau du Québec – Mai 2016 (Vol. 48 n° 4)*

- Proportion des stagiaires non rémunéré.es : presque 1 sur 10.

*Extrajudiciaire – Octobre 2017 (Vol. 13 n° 5)*

<sup>1</sup> Pour sa part, le Barreau parle plutôt de 614.50 \$ comme moyenne salariale, incluant les stages non-rémunérés.



compréhensible que les étudiant.es acceptent de travailler dans des conditions de travail parfois exécrables pour arriver à compléter leur formation.

Cette situation est non seulement préjudiciable à la réputation de la profession d’avocat.e, mais également avilissante pour la population étudiante à qui les universités, avec l’aide et l’encouragement des grands cabinets, font miroiter une carrière juridique prospère et pérenne.

### LA FRANCE COMME MODÈLE ?

« L’École du Barreau estime que la rémunération du stagiaire est souhaitable, en autant que possible, selon le contexte du milieu de stage »<sup>2</sup>.

Sans vouloir m’attarder sur la pusillanimité du principe susmentionné, il est grand temps que le Québec suive les pas de la France en matière de conditions de travail des stagiaires et même qu’il aille beaucoup plus loin<sup>3</sup>. Grâce à l’Union des Jeunes Avocats, le cousin français du Jeune Barreau de Montréal, les élèves avocat.es en France bénéficient d’une

gratification minimale obligatoire depuis le 1er janvier 2008<sup>4</sup>. Il est à noter que cette politique n’aurait pas vu le jour sans la mobilisation du collectif Génération précaire qui mena à l’adoption de la loi n° 2006-396 par l’entremise du gouvernement Dominique de Villepin<sup>5</sup>. Concrètement, la rémunération mensuelle minimale des stagiaires en droit varie selon l’envergure de l’employeur ou de l’employeuse du stagiaire entre 60% et 85% du SMIC (salaire minimum français<sup>6</sup>) en vertu de l’Accord de 2007<sup>7</sup>.

### APRÈS LE PRINTEMPS ÉRABLE, QUÉBEC 1789 ?

Tandis que des groupes tels qu’*Intern Aware*, en Angleterre, ou *La Repubblica degli Stagisti*, en Italie, dénoncent les conditions de travail imposées aux stagiaires et militent pour une intervention législative à des fins de rétribution minimale lors d’un stage de formation professionnelle depuis bientôt 10 ans, plusieurs initiatives du même genre prennent forme au Québec. Effectivement, un appel à la formation de comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE) a été lancé en 2016 et des coalitions régionales pour la

2. Chapitre II. Section II 6. – Énoncé de principes par le Comité de la formation professionnelle le 18 mai 2016.

3. En France, le tiers des étudiant.es doivent compléter un stage, mais moins que la moitié reçoivent une gratification. Information tirée de Séverin Graveleau, Stages étudiants : de fortes disparités selon les cursus, *Le Monde*, 27.10.2017 : [http://www.lemonde.fr/campus/article/2017/10/27/stages-etudiants-de-fortes-disparites-selon-les-cursus\\_5206784\\_4401467.html](http://www.lemonde.fr/campus/article/2017/10/27/stages-etudiants-de-fortes-disparites-selon-les-cursus_5206784_4401467.html)

4. Accord professionnel du 19 janvier 2007 relatif aux stagiaires des cabinets d’avocats – Brochure n°3078 et Avenant du 21 décembre 2007 à l’accord professionnel du 19 janvier 2007 relatif à la gratification des stagiaires.

5. Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 dite égalité des chances.

6. Environ 1 500 euros, soit 2 255 \$ (environ 563 \$ par semaine).

7. Le personnel d’entretien et de service n’est pas pris en compte dans le nombre de salariés non avocats.

rémunération des stages se mettent en branle depuis juin 2017<sup>8</sup>.

8. Le 20 février 2018, les CUTE se joignent à l'appel de la Intern Strike lancée par la Global Intern Coalition, qui regroupe des comités d'organisations des stagiaires aux États-Unis, en Europe et en Australie, et organiseront des actions un peu partout sur les campus universitaires.

9. École du Barreau. Frais de scolarité et de documentation : <https://goo.gl/R6uVwG>

10. École du Barreau. Cotisation en bref : <https://goo.gl/EMDBY2>

11. Pour en savoir plus sur les tenants et aboutissants de cette revendication : <https://dissident.es/quand-lexception-devient-la-norme-est-ce-que-la-norme-est-dexception/>.

N'étant pas au fait des tenants et aboutissants de l'accès au marché de l'emploi de l'ensemble des professions ou formations nécessitant de compléter un stage, je me limiterai à rappeler les principales obligations financières imposées aux futurs avocats et futures avocates.

En sus des frais d'inscription de l'École du Barreau du Québec qui sont en continuelle augmentation (entre 5 500 \$ et 6 400 \$<sup>9</sup>), plusieurs stagiaires devront aussi se procurer une toge pour aller en cour (450 \$ et plus) et devront payer une cotisation professionnelle ainsi qu'une prime d'assurance responsabilité au moment de leur inscription à l'Ordre (la cotisation complète est d'environ 2 600 \$<sup>10</sup>).

À cela, on pourrait aussi ajouter les dépenses professionnelles que des centaines de jeunes avocat.es devront assumer la dépense en tant que travailleur et travailleuse autonome faute d'emploi offert en fin de stage.

Dans cette perspective, le législateur québécois se doit d'encadrer les conditions de travail des futur.es avocat.es, au même

titre que celles des autres domaines d'études.

En ce sens, les coalitions montréalaise et sherbrookoise pour la rémunération des stages ont adopté cette année des revendications en faveur de l'abrogation des exceptions au Règlement et à la Loi sur les normes du travail, exceptions qui permettent la non-rémunération des stagiaires<sup>11</sup>. Ainsi, les stagiaires ne feraient plus l'objet d'un encadrement législatif particulier, mais atteindraient plutôt les protections et les droits prévus pour les autres travailleurs et travailleuses.

### LABOR DEBET ESSE RESPECTARI

L'un de mes nombreux apprentissages en tant qu'élève-avocat à Paris concerne la valeur humaine du travail. Mon maître de stage me disait : « Lorsque l'on travaille, il faut être payé, sans quoi l'on n'est pas respecté. » Cette observation reflète sans ambages l'esprit d'une réforme nécessaire au respect de la dignité humaine des futurs milliers de stagiaires qui accéderont au marché du travail au cours des prochaines décennies.

C'est pourquoi je suis convaincu que la lutte pour la reconnaissance du travail des stagiaires est conséquente avec le principe de primauté du droit soutenu par la communauté juridique et serait grandement bénéfique pour l'entièreté des futur.es avocat.es.



## DES CONDITIONS EN DEÇÀ DES NORMES

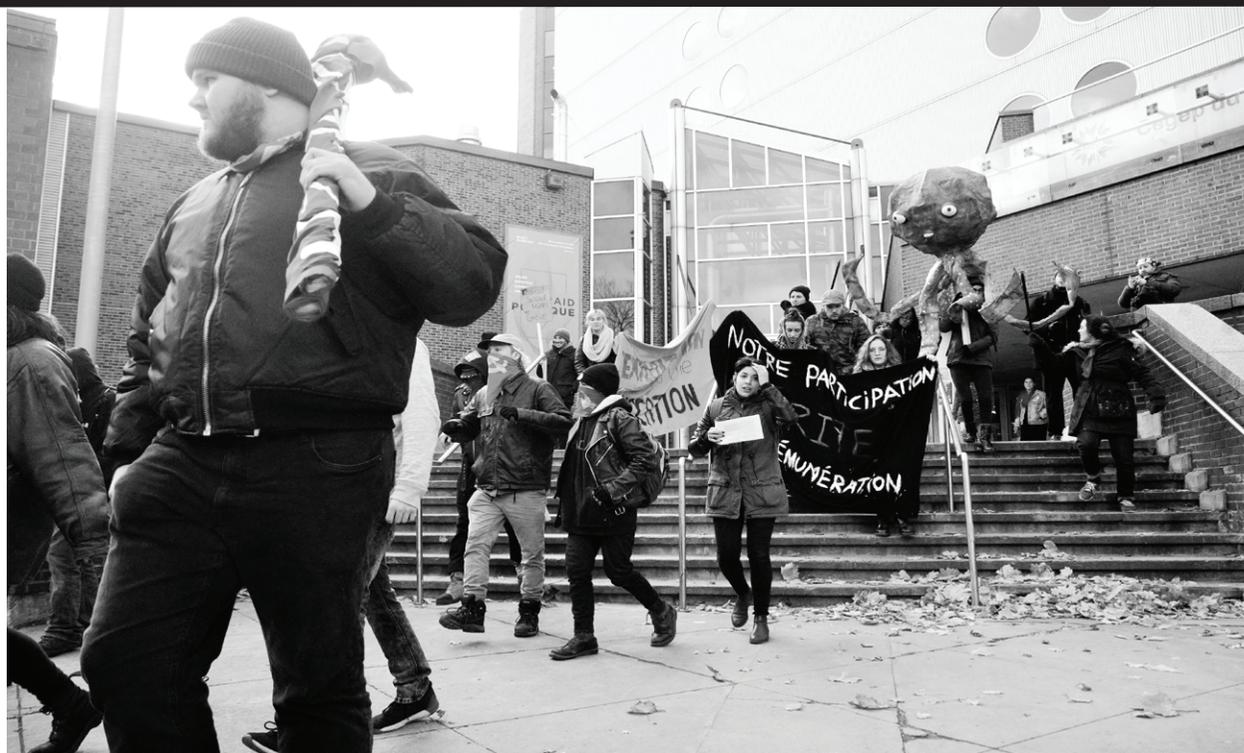
PAR KIM CHAUVETTE ET CLAUDIA THIBAUT

Même si le travail est en profonde transformation, nous passons encore presque toutes et tous plus ou moins 40 heures de notre semaine au travail salarié ou aux études. L'emploi vient souvent définir la personne de façon politique, sociale (hiérarchique) et économique. Comme nous y passons énormément de temps et y mettons beaucoup d'efforts, les conditions et le milieu de travail dans lesquels nous évoluons ont un important impact sur notre quotidien et notre rapport au travail. D'ailleurs ce rapport au travail est en constante mouvance, mais est toujours défini par les exigences du capitalisme. Nous nous pencherons, tout d'abord, sur un bref historique des conditions de travail québécoises. Puis, nous énoncerons quelques hypothèses sur nos gains et nos pertes en matière de droits du travail.

### L'HISTOIRE DE LA MISÈRE

Pendant l'ère préindustrielle, le travail était principalement concentré dans le secteur primaire, c'est-à-dire voué à l'extraction des matières premières. La journée de travail était collée aux heures canoniales sonnées par l'église et les périodes se modulaient aux saisons. Parfois, une période très chargée pouvait être suivie d'une longue période de chômage. En somme, les personnes travaillaient moins d'heures de façon annuelle et les périodes de travail et les heures étaient plus irrégulières.

À l'ère industrielle, si la plupart des gens continuaient à travailler dans le secteur primaire, de plus en plus intégraient le secteur secondaire, soit la transformation des matières premières dans les usines. Les conditions y étaient inhumaines. La grande



majorité des gens travaillaient dans des environnements les exposant, trop souvent et pendant d'innombrables heures, à des substances dangereuses qui compromettaient leur santé et qui écourtaient considérablement leur espérance de vie. En effet, les femmes, les hommes et les enfants travaillaient entre 10 et 14 heures, voire même 16 heures par jour dans des mines, des usines, des ports, des boutiques et des filatures. Les accidents de travail étaient fréquents et aucune mesure n'était mise en place pour dédommager les travailleur.euses accidenté.es ou épuisé.es.

1. On attribue généralement à Robert Owen la formulation du mot d'ordre « 8 heures de travail, 8 heures de loisir, 8 heures de sommeil », repris par la suite par le mouvement ouvrier et l'Association internationale des travailleurs.

Même si l'idée de la journée de 8 heures était lancée depuis 1817<sup>1</sup>, c'est uniquement au **XXe** siècle que cette condition est enchâssée dans la loi.

Il faut encore attendre 1976 pour que le Pacte international relatif aux droits, économiques, sociaux et culturels (PIDESC) entre en vigueur. Ce pacte est partie intégrante de la Déclaration universelle des droits de la personne et il sert entre autres de fondement pour l'élaboration législative de code du travail à travers le monde.

Au Québec, la *Loi sur les relations ouvrières* est adoptée en 1944, elle représentait alors une législation importante en matière de droit d'association puisqu'elle instaure le monopole de représentation des associations syndicales accréditées. Elle renforce aussi l'obligation de négocier de bonne foi des conventions collectives régissant les conditions de travail entre les deux parties, employeur et association syndicale accréditée. Cette loi sera remplacée par le Code du travail en 1964.

La Loi sur les normes du travail, quant à elle, est adoptée en 1979 et exige des conditions de travail minimales pour tous.tes les travailleur.euses salarié.es. Cela dit, le salaire minimum qui était prévu ne permettait pas toujours de combler les besoins de base, c'est-à-dire que le salaire minimum était insuffisant par rapport au coût de la vie, ne l'est-il toujours pas d'ailleurs. De plus, les temps de repos prescrits étaient insuffisants pour

décrocher, se reposer vraiment et remplir toutes les obligations de la vie courante. En gros, si l'on se fie simplement au minimum que les normes du travail imposent, on se rend compte que l'on permet largement aux employeur d'exploiter leurs travailleur.euses.

Les normes du travail sont donc des outils qui encadrent les pouvoirs des employeurs, mais sont surtout des outils qui contraignent les travailleur.euses à se soumettre à des



conditions de travail précaires. Le tout, évidemment, dans un souci de production massive des produits et services tant dans les secteurs public et communautaire que privé.

## **DES NORMES DÉSUËTES**

Malgré de nombreuses avancées en matière de droits du travail et une amélioration des conditions de travail pour certain.es d'entre nous, le capitalisme donne forme à nos modes de vie et à notre façon de percevoir

le travail. Les lois de l'emploi actuelles au Québec nous protègent certes ; par contre, elles soutiennent également un système qui permet l'exploitation de notre force de travail au bénéfice d'une minorité de bien nantis.

Le développement du secteur tertiaire, c'est-à-dire les services, a amené beaucoup de changements et depuis un certain temps, le monde économique parle même d'un secteur *quaternaire* du marché du



travail. Toutefois, on ne semble pas encore bien s'entendre sur ce qu'il est et ce qui le compose. Certain.es proposent que le secteur *quaternaire* soit le fruit du clivage du secteur tertiaire. Il recouperait le développement, la recherche et les services-conseils concernant les produits électroniques, informatiques ou de communication. Nous pensons que le déversement du secteur tertiaire vers un secteur *quaternaire* engendrera une modulation de la nature du travail et de ses conditions. En effet, les emplois sont de plus

en plus atypiques, tels que les travailleurs autonomes, les emplois à durée déterminée, les quarts entrecoupés dans une même journée, précaires et de moins en moins syndiqués. Les lourdes responsabilités professionnelles pesant sur les épaules des personnes salariées, la compétitivité du marché et la précarité des emplois: résultent à un épuisement professionnel plus souvent de nature émotive que physique. Il faut souligner que même après un an de service au sein d'une compagnie, au Québec, celle-ci peut licencier aisément, sans trop de raisons. La loi sur les normes du travail prévoit des possibilités de contester un licenciement après deux ans de service au sein d'une entreprise. Conséquemment, les personnes qui sont nouvellement employées, les personnes qui travaillent à durée déterminée ou qui font un travail autonome sont fragilisées. Les lois en place nous protègent, mais une personne licenciée doit passer à travers un long processus bureaucratique, remplir plusieurs formulaires comme une demande de chômage ou une demande d'aide de dernier recours et composer plusieurs lettres comme un historique des événements puis une plainte. C'est beaucoup de mobilisation pour une personne qui traverse une crise et qui doit aussi trouver les moyens de survivre.

De plus, l'application des normes prévues dans la Loi sur les normes du travail n'est pas uniforme et plusieurs des formes de travail atypiques ne sont pas visées, c'est notamment pourquoi une personne cumulant plusieurs emplois ne pourra pas compter sur la norme d'une semaine de 40 heures de travail. En effet, les semaines de ces personnes peuvent ressembler à celles des salariées de 1908, soit une semaine de 58 heures afin de subvenir à leurs besoins de base.

Il est grand temps que nous repensions notre conception du travail. Les lois qui, au lieu de nous protéger, permettent de plus en plus aux entreprises de nous exploiter doivent être revues. Les gains en droits du travail acquis pendant le XXe siècle ne sont pas adaptés aux constants changements du marché du travail et du capitalisme. La réponse ne

serait-elle pas ailleurs, dans une façon autre de penser l'économie et le travail?

### LE DROIT À L'EXPLOITATION

On se rend bien compte que les normes imposées ne sont pas réalistes par rapport à l'emploi du temps des étudiant.es et des stagiaires. Les stages demandent énormément d'implication personnelle de la part des étudiant.es stagiaires. Les milieux de stages et les établissements scolaires leur demandent d'accomplir de plus en plus de tâches durant de plus en plus d'heures pour peu ou pas un sous. Ainsi, on impose des exigences très élevées et des attentes irréalistes vis-à-vis des capacités des étudiant.es stagiaires. On leur demande de réaliser un stage, c'est-à-dire d'effectuer des tâches pour un employeur et de produire des travaux scolaires, le tout pendant 60 heures ou plus en

une seule semaine. Et c'est sans compter les heures occupées dans un emploi à côté pour réussir à payer les factures. On les habitue ainsi à accepter de travailler beaucoup plus que ce pour quoi on les paie une fois qu'ils et elles se retrouveront sur le marché du travail. Bref, déjà que les lois du travail garantissent surtout le droit à l'exploitation, les conditions de travail des stagiaires n'atteignent pas même ces médiocres standards. Tout cela n'a bien sûr rien de surprenant dans un système où la capacité de faire du profit et d'accumuler du capital repose sur le travail gratuit de milliards de personnes. Dans ce contexte, la formation nous apprend inmanquablement à accepter tout cela ou, du moins, à nous y habituer. La lutte des stagiaires gagne ainsi à se solidariser avec toutes les luttes qui visent à changer ou à remplacer ce système pour le mieux.



# ASSEZ L'EXPLOITATION DES STAGIAIRES!

**L**a croissance de l'économie mondiale repose en partie sur la hausse du travail gratuit effectué par des millions d'étudiant.e.s dans le cadre de leur formation académique. Certain.es doivent accomplir obligatoirement des centaines d'heures de travail non rémunérées dans le cadre de leur stage afin d'obtenir leur diplôme universitaire ou collégial. Le travail réalisé par les étudiant.es en situation de stage est soumis à des logiques compétitives et des exigences similaires à celles que l'on retrouve dans les emplois salariés.

Le nombre de stagiaires ne cesse de croître dans tous les milieux d'enseignement. Cette augmentation survient dans un contexte de restructuration des politiques et des institutions publiques, qui subissent régulièrement depuis des décennies l'équivalent de plusieurs millions de dollars en compressions budgétaires, ainsi que dans un contexte de sous-financement chronique du milieu communautaire, ce qui restreint grandement l'embauche de travailleur.euse.s à temps plein avec des conditions de travail décentes. On se tourne donc de plus en plus vers le travail atypique (à temps partiel, contractuel, etc.) et gratuit en recourant à l'embauche de stagiaires pour maintenir à bout de bras un système qui s'effondre. Pourtant, les stagiaires ne bénéficient généralement pas de l'ensemble des protections et avantages légaux prévus par des balises comme la *Loi sur les normes du travail* (LNT), qui s'applique aux travailleurs et travailleuses dont le travail est socialement reconnu par l'entremise d'un salaire. Les stagiaires non rémunéré.e.s sont la partie la plus visible d'une nouvelle catégorie de travailleuses et de travailleurs qui, de par leur statut social ambigu, sont rendu.es disponibles pour l'exploitation éhontée et brutale à laquelle l'économie actuelle donne une apparente nécessité.

La population des programmes avec stages a peu à voir avec la conception stéréotypée de l'étudiant.e qui est véhiculée par la droite pour justifier la dégradation de ses conditions d'étude, soit celle d'un.e *millennial* oisif.ve et geïgnard.e. Au contraire, on trouve au sein des programmes scolaires qui comportent des stages une forte concentration de personnes issues de l'immigration dont les diplômes acquis à l'international ne sont pas reconnus. On trouve également des parents étudiants, des adultes effectuant un retour aux études, des personnes vivant avec des maladies chroniques, physiques ou mentales, etc. Ces personnes n'accomplissent leurs études et leurs stages qu'au prix de sacrifices immenses.

Le dénominateur commun des programmes avec stages non rémunérés, obligatoires ou non, est sans l'ombre d'un doute le fait qu'on y retrouve une forte concentration de femmes, tant dans les domaines du *care* (l'enseignement, les soins infirmiers, le travail social, etc.) que de la culture. Des domaines où l'on assimile l'exploitation à la vocation et aux opportunités de carrière. Cette réalité paraît d'autant plus inacceptable quand on sait qu'aux États-Unis et au Canada, les stages des domaines traditionnellement masculins sont souvent bien payés, ce qui accentue la hiérarchisation entre les programmes et empêche un traitement égal pour l'ensemble des étudiantes et étudiants.

En cette Journée internationale des stagiaires, nous nous mobilisons comme des milliers d'autres stagiaires dans différentes régions de l'Amérique du Nord et du monde pour dénoncer les abus et l'exploitation. Nous appelons à une mobilisation de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, et notamment de l'ensemble des stagiaires, afin réclamer un salaire et des conditions de travail décentes.

Nos voix sont plus fortes lorsque jointes à celles des autres, notre action plus puissante lorsque collective. Afin que cesse l'extorsion continuelle du travail des stagiaires de tous les domaines, nous croyons qu'il faut lancer une commune offensive et organiser une grève générale des stages. L'interruption collective et politique des stages est la meilleure façon de faire pression sur les personnes et les pouvoirs qui profitent de notre travail gratuit afin de les forcer à nous accorder le salaire qui nous revient de droit. La grève nous permet aussi de nous mobiliser sans encourir l'épuisement et de nous organiser collectivement pour défendre à la face du monde le projet d'une société débarrassée de l'exploitation.

\* \* \*

Ce texte a été signé par près de 70 groupes au Canada, au Mexique et aux États-Unis dans le cadre de la Journée internationale des stagiaires, le 10 novembre dernier. Des manifestations et actions pour la rémunération des stages étaient organisées en Europe et en Amérique du nord pour l'occasion et près de 20 000 étudiant.es étaient en grève au Québec. Pour connaître la liste des signataires : [globalinternsday.org](http://globalinternsday.org).

EXPLOITATION  
TENTACULAIRE

STAGIAIRES

IL FAUT  
GRANDS SER...

Femmes en grève

GRÈVE DES STAGE

ISSN: 2560-6565 (imprimé)

ISSN: 2560-6557 (en ligne)