

CUTE MAGAZINE

Revue d'organisation des
Comités Unitaires sur le Travail Etudiant

Numéro 1

Hiver 2017



ÉTUDIER c'est
TRavailler



Mobilisation des CUTE au rassemblement en marge du 4e Forum des idées du PLQ, septembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

Que la lutte pour la rémunération de tous les stages commence!	3
L'erreur du syndicalisme étudiant	5
Grève des stagiaires, grève des femmes	6
(Psych)analyse d'une grève	10
Rémunération des stages en enseignement: la lutte en long et en travers	12
Soins infirmiers: une pilule difficile à avaler pour les stagiaires	17
Les programmes coop, c'est pas pour tout l'monde	19
« Contre l'exploitation de notre travail 24 heures sur 24! »	21
La classe absentéiste: grève écolière de 1911 en Grande-Bretagne	23

Que la lutte pour la rémunération de tous les stages commence!

Les sessions se suivent, mais ne se ressemblent pas toujours. Ainsi la seule lutte étudiante digne de mention au cours de l'automne dernier n'est pas venue de la gauche étudiante traditionnelle, qui nous promettait d'être au centre de la campagne pour le salaire minimum à 15\$ de l'heure. Elle a plutôt été menée par des étudiantes de troisième cycle en psychologie, qui ont fait la grève de leurs stages et internats. Moyen de pression qui s'est avéré efficace, puisqu'elles ont obtenu gain de cause à l'issue d'un débrayage ayant duré du premier au dernier jour de la session universitaire.

L'onde de choc de cette grève ne tardera sans doute pas à secouer les étudiantes et étudiants de nombreux programmes professionnels et techniques dont les stages obligatoires demeurent sans salaire. L'association étudiante d'éducation à l'UQAM (ADEESE) a d'ailleurs déjà commencé à hausser le ton en adoptant, lors d'une assemblée générale en novembre dernier, une campagne en faveur de la rémunération de tous les stages, quels que soient le programme et l'ordre d'enseignement. Des étudiant.es en enseignement à l'UQO (Outaouais) et en travail social à l'UQAM (Montréal) ont, pour leur part, entrepris de mettre sur pied, dans leur région respective, des comités ouverts de mobilisation pour la rémunération de tous les stages, dans l'ensemble des programmes.

Pendant ce temps, la gauche étudiante, organisée majoritairement dans les programmes d'arts et de sciences sociales, tarde à emboîter le pas et à prendre activement part à la lutte pour la rémunération des stages, préférant applaudir de loin les quelques gains obtenus. On devine que dans ces réseaux, on se sent peu concerné.es par l'enjeu ou on n'ose pas s'en mêler, en partie dû à l'absence de stage obligatoire dans leurs cursus, en partie par désir d'une école servant à autre chose qu'à pourvoir en main-d'œuvre

le marché du travail. Or, cette posture critique de la «marchandisation» de l'éducation fait fausse route en résistant à l'effacement d'un modèle qui n'a jamais existé. Partant de cette posture, que dire alors à la très large majorité des étudiant.es qui s'inscrivent à l'école justement pour accéder à l'emploi, dont quelque 70% exigent un diplôme post-secondaire au Québec? On doit se rendre à l'évidence: la gauche étudiante a peu de réponses politiques à offrir à cette population étudiante, ce qui en fait un mouvement actuellement plutôt moribond. Le syndicalisme étudiant a déjà eu meilleure mine (voir p. 5).

Pour les militant.es des Comités unitaires sur le travail étudiant (CUTE), la grève des stages en psychologie est apparue comme une occasion en or pour donner un nouveau souffle au mouvement étudiant en mettant de l'avant la reconnaissance du travail étudiant, par un salaire et des conditions décentes, mais aussi par la valorisation de ce qu'il peut produire. C'est dans cet esprit que nous sommes allé.es un peu partout pour diffuser et discuter des différentes dimensions du problème, que ce soit pour les parents étudiants, pour l'autonomie vis-à-vis de la famille, contre l'exploitation et la vulnérabilisation des étudiant.es, en particulier des femmes qui occupent une large part des stages non rémunérés.

Cette session-ci, nous poursuivrons notre mobilisation en vue d'une reconnaissance du travail étudiant à sa juste valeur. Les 16 et 17 février, nous vous invitons à joindre la mobilisation pour la rémunération de tous les stages, en marge du Rendez-vous national de la main-d'œuvre. Organisé par le gouvernement libéral, cet événement rassemblera des représentant.es des milieux patronaux et syndicaux pour discuter des questions entourant le développement économique et le travail salarié. Depuis plusieurs mois déjà, les directions des plus grandes centra-

1. Pour plus d'information, voir
<https://goo.gl/bZDUiq> et
<https://goo.gl/04Hi77>

2. <https://goo.gl/04Hi77>

les syndicales (CSN, FTQ, CSQ, CSD), aux côtés des présidents des Manufacturiers et exportateurs du Québec, de la Fédération des chambres de commerce, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et, bien sûr, du Conseil du patronat du Québec se concertent pour établir les bases d'un «consensus» à confirmer durant cette rencontre¹. Derrière des portes closes, ils discuteront de l'arrimage, toujours avec plus d'acuité, de notre formation aux préoccupations actuelles des employeurs.

En effet, cet événement vise aussi la formation au travail salarié — l'éducation — en cherchant «des mesures pour assurer une meilleure adéquation formation-emploi²». En marge, ce sera une bonne occasion de mettre de l'avant un discours sur nos propres conditions de travail et celles d'autres précaires, tout en critiquant la collaboration des représentant.es des milieux académiques et syndicaux à la formation d'un «consensus» qui reconduit l'appauvrissement et l'exploitation. On le sait, la concertation avec l'État et le patronat n'a jamais permis aux personnes les plus marginalisées de défendre sérieusement leurs droits ni l'amélioration de leurs conditions de vie.

Sur la question des stages, seule une campagne portant sur tous les niveaux et domaines d'études peut permettre de déclo-

sonner cette lutte en ne laissant personne derrière. Les expériences passées de revendications sur cet enjeu se sont trop souvent appuyées sur des arguments corporatistes qui hiérarchisent entre eux les différents corps de travail. Or, les domaines moins bien représentés (éducation spécialisée ou à la petite enfance, animation sociale, soins infirmiers, sexologie, archivistique, etc.) méritent aussi notre attention. D'autant plus que, bien souvent, le salaire moyen lors de l'entrée sur le marché du travail dans ces domaines est beaucoup moins grand. Pour toutes ces raisons, nous ne pouvons laisser des étudiantes et étudiants s'endetter au cours de certains stages pendant que nous défendons la rémunération d'autres stages.

Dans cette optique, nous invitons tout le monde à répondre à l'appel des étudiant.es en travail social de l'UQAM (13 février à 17h) et des étudiant.es en éducation de l'UQO, qui ont entrepris de former une coalition sur la rémunération des stages dans tous les domaines d'études. Nous appelons à multiplier dans toutes les régions ce type d'initiative, où toute personne et organisation interpellées par ces enjeux et prêtes à mettre l'épaule à la roue est invitée à se joindre à l'organisation de la mobilisation. Il est grand temps que la lutte pour la rémunération de tous les stages commence! ◇

Mobilisation de la rentrée du CUTE Marie-Victorin, août 2016



L'erreur du syndicalisme étudiant

PAR DAVID JULES

Comme semble loin la Charte de Grenoble, qui a constitué l'acte de naissance du syndicalisme étudiant en 1946, cette époque de croissance économique d'après-guerre où on voulait arrimer les luttes étudiantes aux luttes ouvrières, auxquelles l'État répondait par des mesures keynésiennes pour neutraliser les élans révolutionnaires et repousser la crise à l'infini. À l'UNEF¹ (France) comme à l'UGEQ² (Québec), on affirmait le statut de « travailleur intellectuel » des étudiant.es et on réclamait le salaire aux études, qu'on nommait « allocation d'études »³ ou « pré-salaire »⁴, en s'inspirant des pays dits socialistes. Mais la crise est tout de même advenue, marquée par le choc pétrolier de 1973. Depuis ce temps, les gouvernements capitalistes n'ont fait que paupériser les conditions de vie de la population en arrachant les droits gagnés par la classe ouvrière. Au Québec, en 1976, on se rappellera également que le Parti québécois est élu avec un programme qui promet la gratuité scolaire et le pré-salaire. C'est dire combien le mouvement avait une influence au parti, le statut de travailleur et de travailleuse étudiant.e étant alors encore défendu au sein de l'ANEQ⁵. Cela n'a évidemment pas empêché le gouvernement nationaliste de briser sa promesse en n'instaurant ni la gratuité scolaire ni le salariat étudiant une fois au pouvoir, origine de la grève étudiante de 1978.

Malgré tout, le mal était fait: l'idéologie néolibérale qui justifiait le démantèlement de l'État keynésien ainsi que le nationalisme omniprésent dans les mouvements sociaux, qui étouffait les conflits avec le PQ, ont eu pour effet de tirer vers la droite même les organisations plus à gauche. Les organisations

syndicales ont éliminé la lutte des classes de leur vocabulaire et le mouvement étudiant a éliminé celui de travail étudiant. Avec l'arrivée de l'ASSÉ au début des années 2000, la revendication du salariat étudiant avait déjà complètement disparu. On se bat alors pour que la gratuité scolaire redevienne une position hégémonique au sein d'un mouvement qui considère désormais les études comme un service.

C'est ce qui est advenu avec la grève du printemps 2012. Quoique ce mouvement de masse ait eu le vent dans les voiles, il s'est éteint pour plusieurs raisons dont l'opportunisme des dirigeant.es et militant.es de partis politiques qui ont utilisé le mouvement à des fins électoralistes. Depuis cette défaite, l'organisation qui rassemblait le plus de membres (ASSÉ) tourne en rond avec des revendications et des actions qui ne dérangent pas l'hégémonie capitaliste. Cela s'est observé lors du printemps 2015 et plus récemment avec la (non-)campagne « Tanné-e-s d'être pauvres ». Ceci a eu pour conséquence de pousser des associations étudiantes à quitter l'organisation. Du coup, l'ASSÉ se retrouve disloquée, ayant perdu deux de ses associations les plus combatives (des cégeps Saint-Laurent et Marie-Victorin). C'est pour cette raison que l'idée des CUTÉ est née, ce modèle d'organisation ayant pour but de proposer, par-delà les guerres de clocher fédératives habituelles, la reconnaissance des études comme travail méritant salaire, en solidarité avec d'autres secteurs de travail (re)productif qui ne sont pas reconnus comme tels. La contribution des CUTÉ vise ainsi à réparer cette erreur historique du mouvement étudiant. ♦

1. Union nationale des étudiants de France (1907-1971, réunification en 2001)

2. Union générale des étudiants du Québec (1963-1969)

3. UNEF. *Bourses, allocation d'études: le point, 1970:*
<https://goo.gl/lscAIW>

4. Alexandre Leduc. *UGEQ: Centrale syndicale étudiante:*
<https://goo.gl/ArUrZL>

5. Association nationale des étudiants du Québec (1975-1993). *Le Québec étudiant*, vol. 1, no. 1. « Le salaire étudiant est-il souhaitable ? »:
<https://goo.gl/VHMxul>

Grève des stagiaires, grève des femmes

PAR AMÉLIE POIRIER ET CAMILLE TREMBLAY-FOURNIER¹

1. Ce texte est une version abrégée d'un texte paru dans le numéro 9 de *Françoise Stéréo*. La version intégrale est détaillée et les références sont nombreuses.

2. Pour l'Ontario, voir James Attfield et Isabelle Couture, *An Investigation into the Status and Implications of Unpaid Internships in Ontario*, 2014, p. 36. En ligne. Pour les États-Unis, voir Gardner, Phil, *The Debate Over Unpaid College Internships*, p. 6. En ligne. Nous n'avons pas trouvé de données globales pour le Québec et le Canada.

3. La gratuité du travail reproductif est souvent justifiée par la difficulté à le quantifier, puisqu'il est accompli par vocation, par dévouement, par filiation, par solidarité. Or, il n'a ni prix ni limite précisément parce qu'il n'est pas reconnu comme tel; la patience, l'écoute, la douceur, le sourire sont tous des tâches invisibilisées du travail des femmes puisqu'elles sont définies en termes de caractère, d'attitude, de qualités naturelles intrinsèques.

La grève des femmes est dans l'air du temps. En Pologne, le 2 octobre dernier, des femmes se sont mises en grève pour le droit à l'avortement. Le 19 octobre, c'est au tour des Argentines: une grève d'une heure pour dénoncer le viol et le meurtre de Lucia Perez, 16 ans, ainsi que la banalisation par les médias du crime haineux. Quelques jours plus tard, en Islande, puis en France, des femmes ont massivement quitté leur poste de travail à la minute précise à laquelle elles ont travaillé le même nombre de jours ouvrés qu'un homme à salaire égal. Ces mouvements ont tous en commun de poser le rapport direct entre l'oppression des femmes et l'exploitation de leur travail de reproduction. Partout, les femmes sont précaires parce qu'une importante partie des tâches qu'elles réalisent n'est pas payée, leurs principales fonctions n'étant pas reconnues comme du travail. De la gratuité du travail ménager à la gratuité des services sexuels, l'appropriation du corps et du temps des femmes, ainsi que la non-reconnaissance de ce qu'elles produisent les contraignent à une situation de grande vulnérabilité vis-à-vis des boss, parents, chums et professeurs.

La grève menée à l'automne 2016 par les étudiantes en psychologie pour réclamer la rémunération de leur internat n'est pas étrangère à ces mouvements. Elle confronte la compréhension du travail étudiant réalisé gratuitement, avec pour seule reconnaissance concrète des crédits académiques et des notes, compréhension qui ne permet pas de répondre à cette simple question: pourquoi y a-t-il des stages payés alors que d'autres ne le sont pas? Contre l'idée répandue selon laquelle les stages ne sont pas payés parce qu'ils constituent une formation personnelle, nous affirmons que c'est plutôt en raison de la division sexuelle du travail basée sur une séparation entre les secteurs

d'études/d'emploi considérés comme productif ou reproductif. Comment pourrait-on expliquer, sinon, que les stages en génie ou en informatique sont presque tous rémunérés, alors que ceux en enseignement ne le sont jamais? Nul doute que les stages non rémunérés ont surtout en commun de correspondre à des domaines de travail associés aux soins et à l'entretien des êtres humains, réalisés historiquement par une majorité de femmes. À titre d'exemple, en Ontario, environ 73% des postes de stagiaires payé.es sous le salaire minimum ou non rémunéré.es sont occupés par des femmes, et les chiffres montent à 77% pour les stages non rémunérés aux États-Unis². Cela n'a rien d'anodin: la gratuité du travail accompli lors de ces stages témoigne de la persistance de la hiérarchisation entre le travail productif «d'hommes», donc rémunéré, et le travail reproductif gratuit «de femmes». Encore aujourd'hui, les professions de travailleuses sociales, d'enseignantes, d'éducatrices à l'enfance, d'ergothérapeutes, de sexologues, d'infirmières et de sages-femmes, entre autres, sont associées au don de soi et à une propension, présumée naturelle, des femmes à éduquer et à soigner³. Nous partageons ici l'idée de Colette Guillaumin selon laquelle le travail du care n'est pas moins payé: il ne l'est jamais, hormis lorsque soumis au rapport salarial plutôt que patriarcal. Le stage sans salaire représente donc un entraînement capitaliste à l'exploitation totale du temps des femmes.

Mais pourquoi rémunérer des stages dans un domaine où le travail a toujours été réalisé gratuitement? Parce que ce n'est pas seulement le vol de temps de travail des stagiaires qui est en jeu, mais aussi la non-application des normes du travail, l'absence de sécurité du revenu, ainsi que l'inadmissibilité au chômage et au congé de maternité en période de stage. Tout comme les ménagères, les

populations (néo)colonisées, les personnes racisées, celles au chômage, à l'aide sociale et les personnes détenues, les étudiantes sans-salaire se retrouvent donc dans une relation de dépendance vis-à-vis des personnes salariées. Ultimement, la non-reconnaissance du travail reproductif permet de perpétuer l'exploitation des personnes les plus vulnérables et une plus faible rétribution des domaines de travail traditionnellement féminins. Il apparaît ainsi qu'à la hiérarchie des salaires correspond une hiérarchie des sexes, des races, des âges et des nations⁴.

C'EST PAS PARCE QU'ON EST PETITES QU'ON NE PEUT ÊTRE GRANDES

À partir du moment où l'on reconnaît que les stages sont impayés parce qu'ils correspondent à des secteurs d'emplois traditionnellement féminins, et non parce que les stagiaires sont en processus de formation, il est difficile de continuer à justifier la gratuité de l'ensemble du travail effectué durant les études, sur les bancs d'école et à la maison. Nous avançons l'argument selon lequel les études ne sont pas rémunérées en raison de la division du travail entre professeur.es et étudiant.es, basée également sur la distinction du travail de production et de reproduction. En ce sens, on comprend que le travail intellectuel des enseignant.es est reconnu comme du travail, puisqu'il est payé, alors que celui des étudiant.es ne l'est pas. Pourtant, les études sont un travail de reproduction sociale puisqu'elles (re)produisent la marchandise au fondement même du capitalisme: la force de travail. Suivant cette perspective, il appert que du primaire à l'université, les étudiant.es

acquièrent des connaissances, des compétences et des savoirs-faire standardisés, afin de servir au renouvellement des travailleuses et des travailleurs sur le marché du travail selon les savoirs à jour. Mais, ces acquisitions ne se font pas passivement ni à coup de baguette magique: elles requièrent du travail de la part des étudiant.es. Il est donc paradoxal qu'une large partie du temps de travail des enseignant.es, qui consiste à augmenter la valeur de la force de travail des étudiant.es, soit rémunérée, alors que le temps de travail des étudiant.es ne l'est pas. Pourtant, elles et ils accomplissent la plus grande part du travail: leur temps de travail pour apprendre est aussi du temps de travail dépensé pour faire augmenter la valeur de leur future force de travail. Les échanges entre étudiant.es, dans la réalisation d'un travail commun par exemple, de même que les échanges entre les enseignant.es et étudiant.es, participent à la production de valeur, et ce, pour les deux parties. Cette valeur produite par le travail étudiant est à la fois une valeur d'usage, comme les connaissances et les compétences, et une valeur d'échange, comme un diplôme faisant augmenter la valeur monétaire d'une personne sur le marché du travail. Le travail étudiant est le résultat d'une activité, qui peut être l'objet d'appropriation par d'autres personnes, comme les enseignant.es, les administrations et les milieux de travail.

La reconnaissance des études comme travail permet ainsi de mettre en lumière le dynamisme du processus d'apprentissage et de politiser les conditions dans lesquelles il est effectué. C'est ici que réside tout le potentiel subversif de la revendication du salariat

4. Les termes sexe, race, âge et nation ne sont bien sûr pas utilisés ici au sens biologique; ils sont construits à travers des rapports sociaux.

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

DISSIDENT.ES

5. Selon une enquête réalisée sur six campus québécois en 2016, une personne sur trois a été victime de violence sexuelle depuis son arrivée à l'université et sur le total des répondant.es, 36% des personnes disent n'en avoir jamais parlé à autrui et la grande majorité n'ont pas porté plainte. Pour en savoir plus: Nadeau, Jessica, «La violence sexuelle, un fléau à l'université», *Le Devoir*, 10 mai 2016.

étudiant: les étudiant.es ne pourraient plus être laissé.es de côté par rapport au contenu des enseignements et à la manière dont il est enseigné, aux modes d'évaluation, à la valorisation des productions étudiantes ainsi qu'à la définition des paramètres d'utilisation de celles-ci. On passerait d'un rapport «maître-élève» à un rapport entre collègues. Le salaire permettrait donc de transformer le rapport d'autorité entre enseignant.es et étudiant.es, notamment en ce qui a trait au harcèlement sexuel et psychologique.

En effet, c'est entre autres dans le rapport hiérarchique prof-élève, au cœur de la structure de l'école, que repose la reproduction des violences, véritable face cachée de l'exploitation du travail étudiant⁵. Si le temps de travail étudiant est accaparé par l'école, les stages, et que l'obtention de bourses ou de contrats repose sur le pouvoir discrétionnaire des enseignant.es, comment peut-on s'imaginer répondre politiquement et de manière efficace à l'appropriation et l'exploitation des corps étudiants? De manière générale, les abus perpétrés dans le cadre de la formation scolaire sont banalisés, ce qui laisse libre cours à des situations de racisme, de sexe, de harcèlement, de violences psychologique et sexuelle. Soutenues par l'État, les administrations scolaires, en «bon père de famille», se trouvent donc à discipliner le travail gratuit, et en cas de violence, à assurer l'impunité des agresseurs.

Si l'attribution d'un salaire pour les stages et l'ensemble du travail étudiant permet d'adresser l'enjeu des violences vécues entre les étudiant.es et le personnel salarié, elle favoriserait aussi l'organisation contre la répression politique. C'est d'abord en considérant les étudiant.es comme des travailleurs.euses qu'on peut penser réussir à se débarrasser du rapport clientéliste ou d'assistanat qui permet plus facilement à l'université d'expulser et de filtrer les individus qui paieront (trop cher) leur privilège d'y étudier. C'est entre autres, mais pas seule-

ment, l'absence de reconnaissance concrète (salaire et conditions de travail convenables) qui renforce la soumission des étudiant.es au pouvoir discrétionnaire de l'école.

ASSEZ PERDU DE TEMPS!

Dans le sillage de la grève des doctorant.es en psychologie, la campagne politique des CUTE vise d'abord à inviter les stagiaires à s'organiser en vue d'une potentielle grève générale pour la rémunération de tous les stages. Il s'agit d'un appel à une grève des femmes qui pourrait faire éclater au grand jour la valeur du travail accompli. Elles pourraient revendiquer la mise à terme du temps volé des stagiaires, la reconnaissance du travail de reproduction par un salaire et le contrôle des conditions de travail par celles qui l'exécutent. Il s'agit d'ouvrir les possibilités de politiser l'école en discutant plus largement de la reconnaissance du travail étudiant dans une perspective fondamentalement féministe.

La grève des stages, menée majoritairement par des femmes contre la réduction historique de leur travail à une activité sans valeur productive, a le potentiel de révéler les contradictions du système capitaliste et patriarcal, en permettant d'aborder de front l'impossible des stages non payés dans les emplois traditionnellement féminins. Mais ce n'est pas tout, puisque si les stages constituent la partie visible de la formation et méritent salaire, c'est l'ensemble de la formation qui devrait être rémunérée. Que le travail étudiant soit impayé ne le rend pas moins exploitable et, surtout, les relations de pouvoir entre étudiant.es, professeur.es et cadres, en cas de violence et de répression entre autres, s'en trouvent renforcées. Car être sans salaire ne signifie pas nécessairement être en dehors du rapport salarial capitaliste, mais plutôt y être soumis entièrement en n'ayant aucune prise sur les conditions dans lesquelles ce travail s'exerce. C'est lorsque le travail reproductif sort de la sphère informelle et naturalisée,



Midi-discussion sur le travail étudiant à l'Université de Montréal, octobre 2016

par un salaire, qu'il cesse d'être pris pour acquis et peut devenir l'objet de revendications d'une lutte sociale. Assurément, on continue à se vendre comme salarié.es, mais en tentant d'imposer par la lutte un contrôle non marchand sur notre propre travail, donc à dépasser une logique capitaliste.

Cette lutte constitue, en quelque sorte, le volet étudiant de la lutte pour la reconnaissance du travail de reproduction, notamment celui des ménagères, des travailleuses du sexe et des travailleurs.euses migrant.es. Les féministes étudiantes ont tout avantage à ouvrir les hostilités avec l'État sur le terrain de la reproduction, dont l'école est un lieu incontournable. Politiser le travail étudiant contribue à appréhender toute l'étendue du travail reproductif gratuit et ses implications dans l'accumulation capitaliste au sein de la division internationale du travail. ◇

Pour en savoir plus

- Pour une critique étudiante des stages en éducation: Jeanne Bilodeau, «Les limites de la tolérance: Femmes et formation en enseignement», *Minorités lisibles*, n° 1, 2016, p. 34-39.
- Sur les pouvoirs et des paradoxes de la grève des femmes: Valérie Lefebvre-Faucher, «Grève de la reproduction», *Mots et images de la résistance*, 2015.
- Sur les rôles du travail ménager, de la famille et de l'école dans le système économique capitaliste: Maria-Rosa Dalla Costa et Selma James, *Women and the Subversion of the Community*, 1971, 35 p.
- Pour une synthèse de la lutte pour le salaire au travail ménager menée dans les années 1970: Louise Toupin, «Le salaire au travail ménager, 1972-1977: retour sur un courant féministe évanoui», *Recherches féministes*, vol. 29, n° 1, 2016, p. 179-198.
- Sur l'appropriation du corps et du temps des femmes: Colette Guillaumin, *Sexe, Race et Pratique du pouvoir*. Paris, Côté-femmes, 1992, 239 p.



Rassemblement de la FIDEP pour la rémunération de l'internat en psychologie, octobre 2016

INTERNATS EN PSYCHOLOGIE

(Psych)analyse d'une grève

PAR VALÉRIE SIMARD

1. CUTE, Internat en psychologie: la grève fait ses preuves.
<https://goo.gl/gJydVh>

J'ai l'impression que cette offre est une «insulte». C'est ainsi que Raphaëlle, étudiante au doctorat en psychologie de l'Université de Sherbrooke, qualifie l'entente survenue entre le gouvernement du Québec et les doctorant.es en psychologie. Pour la doctorante qui doit effectuer son internat sur deux ans, pratique qui a cours à l'université qu'elle fréquente, la nouvelle bourse représentera une rémunération d'environ 12 500\$ par année, à peine mieux que ce qu'elle pourrait obtenir avec l'Aide financière aux études. Un soutien dont elle ne pourra d'ailleurs plus bénéficier puisque la bourse est prise en compte dans le calcul de ses revenus.

On est donc encore loin de la reconnaissance du travail accompli par l'intermédiaire d'un

salaire. Pourtant, et c'était le principal argument de la FIDEP (Fédération interuniversitaire des doctorant.es en psychologie) durant sa campagne qui s'est déroulée sur une année, les psychologues qui complètent leur internat contribuent au désengorgement du système public. Grâce aux 1600 heures de travail en clinique des internes, c'est quelque 12 000 patient.es qui sont sorti.es des listes d'attente chaque année. Une contribution si nécessaire que l'octroi de la nouvelle bourse se fera en contrepartie d'un engagement à travailler dans le secteur public pour une période de deux ans après les études. Cette condition fait elle aussi grincer les dents de certain.es internes qui y voient une extension du principe du *welfare*¹ en milieu étudiant, une logique qui, rappelons-le, n'est pas appliquée en médecine. «Nous offrons un service

qui mérite qu'on reçoive rémunération en contrepartie. Nous ne devrions pas avoir à donner autre chose en plus du service que nous offrons déjà,» souligne la future psychologue.

Or, si l'État reconnaît d'une part l'importance de la main-d'œuvre nécessaire que représentent les doctorant.es en psychologie, il tient d'autre part à s'assurer qu'on ne confonde pas la personne en formation avec la personne employée. Une mise en garde soulevée par Luc Granger dans son rapport publié en novembre²:

«Rien ne dit que si les internes deviennent des « employées » d'un organisme, il n'y aura pas de tentative de syndicalisation. Étant donné que le Code du travail au Québec n'est pas le même que dans les autres provinces canadiennes et est souvent vu comme étant plus favorable à la syndicalisation, il serait passionnant pour les juristes de débattre devant le Commissaire du travail à savoir si nous avons affaire à des étudiantes ou à des employées. Une personne peut-elle être une employée syndiquée dans un travail qui est en fait un cours universitaire pour lequel elle reçoit aussi des crédits académiques³ »

Bien entendu, en ne reconnaissant pas pleinement le statut de travailleurs et de travailleuses des internes, on se prémunit contre le potentiel d'organisation sur cette base tout en renforçant le statut passif de l'étudiant.e bénéficiaire. Par exemple, l'absence de salaire officiel permet de justifier la non-application des lois régissant le travail, situation ne leur offrant aucune protection en cas d'accident ou d'abus de la part des enseignant.es ou superviseur.es. La proposition du gouvernement assure aussi le maintien de la hiérarchisation entre les différentes disciplines. Comme son nom l'indique, la bourse est octroyée afin de soutenir les étudiant.es qui doivent accomplir de «longues études». Exit les heures de stages réalisées à la technique, au baccalauréat, même à la maîtrise: seul.es les doctorant.es s'échinent suffisamment longtemps pour pouvoir réclamer un soutien supplémentaire! La FIDEP n'a d'ailleurs jamais hésité à souligner les particularités de la formation en psychologie

pour appuyer sa revendication et convaincre le gouvernement qu'une concession faite aux doctorantes et doctorants en psychologie n'ouvrirait pas la porte à la rémunération des autres stages, en éducation notamment.

La conclusion d'une entente avec le gouvernement arrive à point nommé pour la FIDEP, les rumeurs de scission se faisaient de plus en plus persistantes en son sein. L'organisation a pu bénéficier du peu d'expérience en mobilisation des associations de psychologie et du désintérêt des associations étudiantes en sciences humaines et des associations provinciales parmi les plus militantes pour mener sa campagne sans trop de contestations. L'entente laissera toutefois un goût amer chez plusieurs, le désenchantment trop souvent vécu par la base des mouvements impuissante quant à ce qui se discute aux tables de négociation.

De la grève des internes en psychologie il faudra retenir au moins deux choses. D'abord, plus question d'exclure les stagiaires des mobilisations du mouvement étudiant. En trois mois de grève, les futur.es psychologues ont réussi à obtenir un gain réel alors que l'histoire du mouvement étudiant depuis quelques décennies est faite de "grandes victoires" autoproclamées et de blocages plus ou moins complets de mesures régressives. Ensuite, si l'on veut obtenir plus que des réformes à la pièce et la reconnaissance concrète du travail accompli en stage, il faudra arrimer les luttes des différents programmes concernés. Déjà, à l'UQAM, les stagiaires de travail social ont convoqué leurs collègues des autres départements et établissements en vue d'organiser une lutte unitaire pour la rémunération des stages. Le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre qui aura lieu en février sera l'occasion de faire connaître ces revendications et une nouvelle tendance au sein du mouvement étudiant, en rupture avec le corporatisme des associations provinciales. ◊

2. CUTE, *Un salaire sans les droits: réaction au rapport Granger*.
<https://goo.gl/PYdGHH>

3. Luc Granger, *Rapport d'expertise sur la rémunération de l'internat en psychologie*, p. 16-17.
<https://goo.gl/656ocx>

Rémunération des stages en enseignement: la lutte en long et en travers

PAR NICHOLAS BOURDON ET STÉPHANIE GILBERT

Des étudiantes et étudiants en éducation à l'Université du Québec en Outaouais s'organisent pour que progresse, au cours de la prochaine année, la lutte pour la rémunération des stages. Celle-ci risque de prendre un nouveau virage depuis la victoire, quoique partielle, de la grève des stages et internats en psychologie, qui a mené à la mise en place d'une compensation financière pour les internes. Du côté de la CRAIES (Campagne de revendications et d'actions interuniversitaires pour les étudiants et étudiantes d'éducation en stage), de récentes restructurations auront une incidence non négligeable sur les dynamiques et orientations de la campagne. Enfin, autre élément à prendre en compte: les directions scolaires en négociation quant à leurs conditions de travail ont menacé le gouvernement du Québec de n'accueillir aucun.e stagiaire dans les écoles primaires et secondaires au cours de la session d'hiver... moyen de pression qui a mené à la signature d'une entente en l'espace d'une semaine.

Nicholas Bourdon et Stéphanie Gilbert, l'un et l'autre aux études en enseignement secondaire à l'UQO, nous partagent leurs réflexions sur cette campagne et ses perspectives d'avenir.

SUR LA RÉMUNÉRATION DES STAGES

Il existe deux positions principales qui sont défendues au sein de la CRAIES, soit la compensation financière et la rémunération des stages. La première est légèrement majoritaire et adoptée par la CRAIES afin d'être défendue par sa permanence, alors que la seconde est plutôt minoritaire, mais toujours présente et importante. Nous croyons que cette différence d'approche réside principalement dans leur vision sur la façon de revendiquer auprès du gouvernement. Certain.es, adoptant la première position, croient qu'il faut adopter une stratégie plus «modérée» pour démontrer une certaine acceptabilité sociale et une volonté de négocier de bonne foi, en plus d'être plus simple sur le plan administratif et légal.

Pour notre part, nous affirmons qu'il faudrait plutôt revendiquer la rémunération, car elle permet d'avoir une meilleure marge de manœuvre lors des négociations. Nous croyons également que cette mesure serait plus profitable pour les étudiant.es en situation de stage, car elle leur permettrait d'être reconnu.es en tant que travailleur.es à part entière. Cela représente une étape de plus vers la reconnaissance que les étudiant.e.s sont bel et bien des travailleur.es qui bénéfici-

cient à la société, ce qui légitime davantage le salariat étudiant. Il s'agit aussi d'une notion d'équité dans la mesure où plusieurs stages sont déjà payés au-dessus du salaire minimum. C'est pour l'ensemble de ces raisons que nous croyons que la rémunération est une revendication plus cohérente. Somme toute, il existe de multiples tendances au sein du mouvement, mais il reste que tout le monde s'entend sur la question de fond, soit de recevoir une somme d'argent dans une situation de stage pour sortir de la précarité et arrêter d'offrir sa force de travail gratuitement au gouvernement québécois.

SUR LES MÉCANISMES DÉCISIONNELS DE LA CAMPAGNE

La CRAIES a été créée afin de regrouper l'ensemble des associations étudiantes en éducation à l'échelle provinciale pour mettre de l'avant des revendications plus uniformes et claires auprès du gouvernement québécois. Elle a également pour objectif de coordonner les activités de mobilisation entre les différents campus afin de développer un sentiment d'appartenance et de construire un rapport de force.

Au départ, nous éprouvions un malaise par rapport à la structure décisionnelle de la

CRAIES, car certaines universités avaient un plus grand nombre d'associations, donc plus d'un vote. Ce faisant, cela leur donnait un poids politique plus important. La métropole se retrouvait ainsi avec un plus grand pouvoir alors que les régions étaient désavantagées. À la base, la volonté de la CRAIES était justement de créer un mouvement provincial qui soit inclusif pour les régions, qui sont souvent mises en minorité par les initiatives centralisatrices.

En décembre dernier, la CRAIES a donc modifié sa structure décisionnelle de manière à ce qu'un vote soit accordé à «*chaque association comprenant le plus grand bassin d'accréditation représentant des membres en enseignement par établissement d'enseignement supérieur*». De plus, les propositions sont désormais admissibles seulement si deux tiers des associations présentes sont en faveur. Toutefois, un autre problème subsiste quant à la représentativité des rencontres tenues, car ce ne sont pas toutes les universités ayant un département d'éducation qui font partie de ce regroupement et parce qu'aucun quorum n'est établi pour les assemblées.

SUR L'ORGANISATION ACTUELLE DE LA LUTTE

Depuis la création de la CRAIES, il y a deux ans, il serait difficile de constater des progrès dans la lutte pour la rémunération du stage 4. La stagnation de cette campagne peut s'expliquer par la présence de désaccords quant à la revendication principale, soient la rémunération contre la compensation. La prise de décision s'en trouve ralentie en raison des nombreux retours sur des débats qui ont eu lieu antérieurement. De plus, il ne faut pas oublier que la plupart des étudiantes et étudiants qui militent sont excessivement occupé.es par leurs nombreuses responsabilités. Il y a donc eu peu de réalisations concrètes au sein de la CRAIES. L'épuisement militant est une réalité que nous ne pouvons pas laisser de côté, sans oublier que nous sommes des universitaires dans une situation de précarité avec des emplois, en plus des stages et de nos cours à temps plein.

Cependant, en discutant avec plusieurs étudiant.e.s en éducation et d'autres programmes avec stages obligatoires, on peut remarquer que pour eux et elles, il s'agit d'une campagne qui vaut la peine d'être menée. Cela représente une source de motivation pour continuer la lutte vers la rémunération des stages. La volonté est là, il suffit simplement d'aller la chercher et d'inciter les étudiantes et étudiants à passer à l'action.

SUR L'AUTONOMIE DE LA CAMPAGNE

En octobre dernier, les associations présentes au congrès de la CRAIES ont convenu de la mise en place d'un Comité de travail spécifique (CTS) qui serait chapeauté par l'Union étudiante du Québec (UEQ), qui fournit également un budget de 14 000\$ à cette fin. L'UEQ a par la suite procédé à l'embauche d'une permanence à titre de gestionnaire de projet pour la campagne de la CRAIES.

Nous croyons que cette initiative représente un risque de contrôle indirect de la CRAIES par l'UEQ. Cependant, nous pensons que le rôle de la permanence peut être pertinent pour tenter de mettre fin à la stagnation de la campagne. Si un travail militant entièrement bénévole peut être avantageux pour la motivation et les idées formulées par des militant.es, un employé d'une organisation permet un investissement à part entière sur le dossier. Toutefois, il faut s'assurer que ce dernier suit les mandats qui lui sont accordés par la constituante de la CRAIES, afin d'éviter un accaparement des revendications par un groupe fermé de gens, voire une récupération politique de la part de l'UEQ. Ce n'est pas gagné puisque cette dernière accorde un budget pour la campagne, créant un lien de dépendance financière qui risque de faire plier les membres aux exigences de cette association étudiante provinciale. Une contribution proportionnelle au budget de chacune des associations membres aurait été une meilleure option pour salarier la permanence, puisqu'elle permettrait d'offrir plus d'indépendance au regroupement.

Qui plus est, le gestionnaire de projet n'a pas été élu par l'assemblée de la CRAIES, ce qui fait en sorte qu'il n'est pas redevable à ce comité: il est d'abord un employé de l'UEQ. Nous questionnons également grandement le processus d'embauche. Bien qu'il y avait quelques candidatures, les personnes responsables des entrevues ont affirmé qu'une seule d'entre elles était valable et ont procédé rapidement à son embauche. Théoriquement, la mission de la permanence devrait être dictée par la CRAIES, qui est désormais ni plus ni moins qu'un CTS de l'UEQ. Pour

nous en assurer, nous comptons amener le point de la représentativité du prétendu porte-parole de la campagne, selon l'offre d'emploi pour le poste de gestionnaire de projet, qui n'a jamais été élu, ni n'a reçu de mandat de la CRAIES. Il serait également préférable, voire nécessaire, de s'assurer de mettre en place un mécanisme de redevabilité du gestionnaire de projet devant le CTS plutôt que devant l'UEQ, car, pour le moment, sa promesse de représenter fidèlement le CTS repose entièrement sur sa bonne foi.

Rassemblement pour la reconnaissance du travail étudiant, novembre 2016



SUR L'ORGANISATION À PRIVILÉGIER

À la lumière de ces critiques, il serait simple de dire que nous devrions travailler seulement avec des groupes tenant les mêmes discours et stratégies que les nôtres. Cependant, nous privilégions davantage l'argumentation et l'échange d'idées afin de rallier les parties. Bien que le consensus soit difficilement atteignable, il faut tout de même viser le rassemblement des forces afin d'avoir un poids plus important face à nos opposant.es. Il est donc justifiable de continuer à tenir des dis-

cours plus «radicaux» afin de faire avancer la lutte vers une conclusion victorieuse et bénéfique pour les étudiant.es. Il faut faire attention aux discours infantilisants et hautains, à l'égard des plus modérés, car cela est contradictoire avec l'horizontalité et l'ouverture d'esprit que nous défendons cœur et âme. En fait, la plupart des militant.es sont toutes et tous passé.es par une phase moins radicale. C'est pour cette raison précise qu'il faut travailler à la coopération avec ces groupes pour présenter nos thèses. Somme toute, il faudrait viser à expliquer les raisons stratégiques d'aspirer à des gains plus importants plutôt que de se réjouir de petites victoires progressives qui ne répondent pas entièrement aux besoins des étudiant.es et qui finissent justement par créer un épuisement chez les militant.es.

En Outaouais, nous avons fait circuler, au début de la session d'automne, une pétition afin de tâter le pouls des étudiant.es de l'UQO et avons distribué des t-shirts avec le logo de la CRAIES, que plusieurs portent librement et fièrement. Nous avons constaté un intérêt accru, même chez les étudiants et étudiantes des autres programmes. Cependant, les principales personnes mobilisées étaient occupées à d'autres projets, leurs stages notamment. Nous avons donc, nous aussi, stagné ces derniers temps en ce qui concerne la rémunération des stages. Nous comptons redoubler d'efforts en cette matière lors de la prochaine session en hiver 2017, étant donné que nous ne sommes plus en situation de stage épuisante et impayée.

Pour le moment, aucun comité de mobilisation n'est opérationnel à l'UQO, la dernière tentative ayant échoué. Pour la suite, notre plan consiste à contacter toutes les associations qui ont des stages non rémunérés et co-construire une structure qui répond aux besoins des personnes ayant répondu positivement à l'appel. Bien évidemment, nous visons un mode d'organisation qui soit horizontal et inclusif pour tous et toutes. Nous travaillerons à la création dudit comité au courant de la session à venir.



Par souci de solidarité, nous croyons qu'il ne faut pas être exclusifs et sectaires, mais qu'il faut plutôt rassembler nos points communs pour faire de cette campagne une lutte sociale historique. Nous pensons que le nombre fait la force et qu'inclure d'autres acteurs à la lutte serait avantageux pour combattre l'épuisement des militant.es et de la faire avancer. L'idée de collaborer entre les différents programmes de l'UQO semble d'ailleurs plaire aux personnes que nous avons consultées. Ceci étant dit, nous ne connaissons pas la réalité des stagiaires des autres programmes, alors il nous serait difficile d'organiser la mobilisation à leur place.

SUR LA GRÈVE DES STAGES

La grève est toujours un moyen intéressant pour créer un rapport de force envers la partie patronale et pour l'obliger à donner des concessions dans le but d'améliorer les conditions de travail. Donc, la grève sera probablement l'ultime recours utilisé par le mouvement afin de faire valoir les positions défendues par les stagiaires.

Mais avant la grève (et bien sûr pendant), il est possible de mettre en place plusieurs actions qui contribuent à mobiliser les personnes concernées et à la construction d'un rapport de force. Surtout, pendant la grève, il y a moyen d'utiliser le temps supplémentaire dont les étudiant.es disposent pour organiser des actions concrètes, telles que des

perturbations économiques, des créations artistiques engagées, des actions dérangeantes à l'université, des occupations de bureaux, des manifestations, des perturbations des sorties publiques de représentants gouvernementaux, des actions de sensibilisation à la cause et des sorties dans les médias. Nous ne savons pas encore si les gens sont prêts à une grève à l'UQO, car nous n'avons pas commencé une réelle escalade des moyens de pression, ni consulté les étudiant.es quant à un tel recours. Un début de mouvement dans d'autres milieux universitaires ou domaines professionnels pourrait certainement venir donner un coup de pouce à stimuler un désir de grève.

Ceci étant dit, nous savons que certain.es ont peur de l'échec, de la violence, des représailles, des confrontations que risquent d'engendrer ces actions. Nous pensons que si les stagiaires coopèrent et sentent qu'ils en retireront un gain, ils seront prêt.es à prendre de tels risques. Pour ce faire, il faut s'assurer de ne pas se retrouver avec un groupe fermé de militant.es qui s'occupe de l'ensemble de l'organisation du mouvement et plutôt encourager la prise en charge de responsabilités par toutes et tous, même ceux et celles qui n'ont pas d'expérience dans le domaine, afin de favoriser l'appropriation du mouvement par tout le monde. Nous croyons réellement en la force du nombre, sans laquelle la lutte risque toujours l'essoufflement. ◊



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

Exploitation des femmes et racisme: une pilule difficile à avaler pour les stagiaires

PAR FÉLIX DUMAS-LAVOIE ET YOURI JONES VILMAY

Pour devenir infirmière.ier, deux types de formations sont offertes: l'obtention d'un diplôme d'études collégiales du secteur technique en soins infirmiers, ou le baccalauréat en sciences infirmières à l'université. Les deux options comportent des stages d'une durée équivalente, prescrite par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), que l'étudiant.e doit compléter dans différents milieux durant sa formation. Ainsi, les stagiaires en soins infirmiers font face à des difficultés diverses tout au long de leur parcours académique, en plus de faire partie du lot des stagiaires dont le travail n'est pas rémunéré. Avec des horaires souvent atypiques et rigides¹, elles et ils doivent effectuer des stages totalisant un minimum, exigé par l'Ordre, de 1035 heures². Il s'agit d'un nombre d'heures important quand on le compare à la plupart des autres formations techniques en santé³. À partir d'expériences d'étudiant.es ayant fait la technique en soins infirmiers au CÉGEP, nous tenterons de mettre en lumière les réalités et les obstacles vécus par ceux.celles-ci.

Dans un stage typique, les stagiaires travaillent deux jours par semaine à l'hôpital la première année et jusqu'à quatre jours par semaine durant la dernière année. On les prépare au travail qu'ils et elles auront à effectuer en augmentant graduellement leurs responsabilités, et ce, rappelons-le, sans rémunération. On apprend le métier aux stagiaires en se voyant confier des tâches réelles, effectuées sous la surveillance serrée du superviseur.e de stage ou de l'infirmier.ère en charge. Une grande pression est exercée sur les stagiaires puisque la formation en soins infirmiers n'échappe pas aux hautes exigences du domaine de la santé. Mais la rigueur et la performance de la stagiaire ne garantis-

sent pas la réussite: il faut aussi bien paraître auprès des superviseur.es qui pourraient imposer leur veto afin d'attribuer une mention d'échec. En soins infirmiers comme dans les autres formations, les stagiaires n'ont aucun droit qui les protège des différents abus. Ousmane Thiam, infirmier depuis six ans ayant complété sa formation au cégep du Vieux-Montréal, affirme que «*si t'as un professeur qui t'aime pas la face, t'as moins de chance de passer ton stage*».

Une cohorte en soins infirmiers est généralement composée, d'une part, d'étudiant.es fraîchement sorti.es du secondaire et, d'autre part, de personnes âgées de plus de 30 ans, majoritairement des personnes racisées, ayant complété une formation antérieure. Ainsi, plusieurs étudiant.es ont des enfants et la conciliation famille-études s'avère difficile⁴. Maryse Brunet, étudiante de deuxième année en technique de soins infirmiers au cégep du Vieux-Montréal, constate: «*Les parents étudiants rushent, y'en a qui s'adaptent mieux que d'autres, mais y'en a qui rushent. [Certain.es] ont dû lâcher quelques cours parce que c'était trop.*» Les personnes interviewées sont unanimes sur la question: il n'y a pas d'accommodement possible pour les étudiant.es qui ont des responsabilités familiales. Ousmane relate que plusieurs personnes travaillent pendant leur stage: «*Ceux et celles qui le font souffrent énormément. Il s'agit d'une obligation, pas d'un choix.*» L'infirmier ajoute: «*[Ces personnes] vont à l'école pendant la semaine et travaillent pendant le weekend. Ça fait des semaines complètes.*» Les heures de travail salariées cumulées aux heures de travail gratuites représentent un stress de plus pour les stagiaires qui doivent performer autant que celles et ceux qui n'ont aucune personne à charge et le privilège de ne pas travailler.

1. Les infirmière.ers peuvent être appelé.es à arriver sur les milieux de stages avant et après l'heure officielle, dans le but de compléter des rapports/travaux.

2. C'est l'OIIQ qui établit les caractéristiques des stages nécessaires à l'accréditation des futures infirmières, l'exigence à ce niveau est en théorie la même pour la formation technique et universitaire:
<https://goo.gl/MSHQH5>

3. Description du programme technique en soins infirmiers au collège de Bois-de-Boulogne:
<https://goo.gl/REhqs7>

4. Pour plus de détails sur les données socio-démographiques des étudiant.es en soins infirmiers du cégep de Saint-Laurent par exemple:
<https://goo.gl/X77gGT>

5. Pour plus d'information, voir Danielle Zietsma, « Immigrants exerçant des professions réglementées », Statistique Canada, 2010. En ligne:
<https://goo.gl/F0pFt5>

6. <https://goo.gl/tKbnFQ>

7. À propos de la situation actuelle des stages dans des domaines féminins:
<https://goo.gl/ahda29>

8. Au sujet de la non-rémunération comme reconnaissance inférieure du travail des femmes, voir ce texte sur l'appropriation du corps et du temps des femmes: Colette Guillaumin, Sexe, Race et Pratique du pouvoir. Paris, Côté-femmes, 1992, 239 p.

Les stagiaires subissent donc beaucoup de pression, surtout celles et ceux qui ont tout misé sur leur technique pour obtenir rapidement du travail. Il n'existe aucun autre choix que d'endurer car « *échouer une année de stage signifie manquer une année de travail* », nous dit Ousmane. C'est souvent le cas pour de nombreuses personnes racisées et immigrantes, dont les diplômes ne sont pas reconnus au pays, et qui, par conséquent, choisissent la formation technique qui permet d'accéder à un emploi stable plus rapidement qu'une formation universitaire. Cet accès leur permet aussi de supporter leur famille, qu'elle soit au Québec ou à l'extérieur⁵. Cela explique la forte proportion de personnes racisées dans ce programme. Le racisme présent dans la société québécoise est, sans surprise, aussi vécu durant les stages. Ainsi, en plus de la pression de bien performer, les personnes racisées doivent vivre avec « *des commentaires, des regards* », nous dit Ousmane. Certain.es patient.es refusent même leurs soins sous prétexte qu'ils ou elles n'ont pas confiance, aimeraient mieux être soigné.es par une autre personne, etc. « *À cause de ça, ça crée une certaine situation de clans* », ajoute-t-il. Les infirmières et infirmiers racisé.es s'entraident pour mieux gérer la discrimination qu'ils et elles subissent.

Une des variables importantes dans le choix d'une technique est la possibilité de se trouver un travail une fois le diplôme empoché. Or, une technique en soins infirmiers garantit pratiquement un poste⁶. « *Certain.es sont prêt.es à s'endetter, car un emploi les attend après leurs études* », explique Ousmane. Le stage a le mérite de préparer les étudiant.es à la réalité qu'ils et elles vivront: « *il n'y a pas grande différence entre un.e stagiaire et un.e infirmier.ère qui débute: les deux sont au bas de l'échelle et les deux le sentent* ». « *Sur le plancher, la hiérarchie est oppressante* », continue-t-il. Comme durant la formation, tous les gestes posés sont scrutés à la loupe et la moindre erreur est rapportée aux supérieurs. « *Des fois, il y a des traîtrises et des vengeances. C'est comme une microsociété avec ses propres codes* », dénonce l'infirmier. De

plus, le racisme systémique continue de se faire sentir. Les personnes racisées ont, en règle générale, des postes moins importants et moins d'opportunités de promotions. De plus, les nouvelles infirmier.ères de couleur blanche, souvent plus jeunes d'après nos sources, reproduisent les comportements qui maintiennent ce racisme. « *Chaque clan recrute les nouvellement venu.es et leur explique comment ça se passe et ce qu'il faut faire pour garder sa place* », ajoute Ousmane.

Les soins infirmiers n'échappent pas aux exigences liées au domaine de la santé. Une grande pression est portée aux stagiaires, du fait de l'exigence de la profession elle-même. « *On prend [le] patient d'une infirmière pis on s'en occupe. C'est sur un vrai patient que notre job se fait. On fait "legit" ce que l'infirmière devrait faire, c'est sûr qu'elle passe derrière nous, mais on signe nos noms et faisons des notes aux dossiers. On devient l'infirmière étudiante du patient* », indique Maryse. Pourquoi ne considérons-nous pas cela comme un travail qui mérite une rémunération? En fait, c'est que nous avons affaire à un domaine historiquement féminin⁷, où le don de soi et la capacité de soin sont généralement associés aux qualités intrinsèques de celles qui choisissent cette profession. Camouflé sous le nom de vocation, cela contribue à l'invisibilisation du travail accompli, qui corrobore du même coup la non-rémunération des stages et des conditions de travail précaires⁸. Voilà tout l'intérêt et le défi d'une lutte pour une reconnaissance réelle du travail accompli par les stagiaires, celui de se faire payer pour un travail qui sert concrètement la société au quotidien. Même si le domaine de la santé impose un rythme effréné et subit des changements structurels impromptus, les infirmières et infirmiers en stage s'avèrent être de fort.es allié.es en vue d'une lutte pour la rémunération de tous les stages. Connaissant les difficultés inhérentes à leur profession, une lutte élargie et solidaire par tous les domaines permettra de réaffirmer la valeur du travail de tout.es les stagiaires peu importe la profession. ☈

Les programmes coop, c'est pas pour tout l'monde

PAR ALICE BRASSARD

Il y a environ deux ans, dans le cadre de consultations en vue de la restructuration de leur programme d'études, des étudiant.es en techniques de documentation du Collège de Maisonneuve ont formulé une liste de revendications, dont celle de la mise en place d'un programme à alternance entre les stages et les études. Cette demande visait, d'une part, à alléger la dernière session intensive de stages et, d'autre part, à obtenir un salaire pour les heures travaillées. S'ils et elles ont pensé en ces termes, c'est que les stages rémunérés, dans les programmes de gestion ou de génie par exemple, s'inscrivent souvent dans des programmes dits coopératifs. L'Université de Sherbrooke en fait d'ailleurs son chou gras lorsqu'on la prend en exemple au sujet des stagiaires rémunérés¹. Si la formule semble convenable à première vue, l'est-elle pour tout le monde?

Les programmes coopératifs (coop) existent tant au secondaire, au cégep, qu'à l'université. Dans le cas des études secondaires, le travail accompli dans le cadre d'un tel programme n'est pas rémunéré puisqu'il est considéré comme une expérience de travail qui permet aux étudiantes de connaître différentes professions. Dans les programmes coop de niveau postsecondaire, offerts un peu partout au Canada, tous les stages sont rémunérés. Ces programmes sont promus par le gouvernement et les administrations scolaires comme une nouvelle façon d'étudier. La formule consiste à alterner session d'études et session de stage rémunéré dans des entreprises afin d'appliquer concrètement et rapidement les apprentissages acquis, en même temps que d'explorer les réalités du marché du travail. L'objectif est d'obtenir un contact direct avec les employeurs, en plus d'acquérir une expérience de travail qui permettra de dénicher un emploi

plus facilement après les études, et de donner, en bonus, des crédits d'études. L'option semble attrayante, mais quel est le prix à payer?

D'abord, les critères d'admission sont très restrictifs². Les participant.es doivent être aux études à temps plein, avoir et maintenir une moyenne académique élevée et, pour les personnes immigrantes, détenir le statut de résident.e permanent.e³ est obligatoire. Ce type d'études demande aussi beaucoup de disponibilité, car le stage est sous forme d'emploi. Cela implique que l'étudiant.e doit trouver un lieu de travail, ce qui comprend une recherche active, une préparation, des entrevues, en plus de faire simultanément

1. C'est le cas notamment de Denis-Robert Elias, directeur général du Service des stages et placement à l'Université de Sherbrooke, à l'émission *Médium large* en 2014:
<https://goo.gl/vqypJk>

2. Les conditions peuvent varier selon les établissements scolaires.

3. Pour l'UQAM, c'est d'avoir et maintenir une moyenne cumulative supérieure à 2.5:
<https://goo.gl/w1DURC>



Intervention du CUTE UQAM à la Manif interne contre la précarité, octobre 2016

une session avec travaux et examens. Et puisqu'il y a alternance entre les stages et les études, il faut avoir la flexibilité de prendre plus de temps pour compléter ses études, le cursus s'étalant souvent sur une année de plus. Finalement, en plus des droits de scolarité, des frais supplémentaires sont facturés pour l'inscription aux programmes coop, ce qui constitue une autre barrière à l'admission.

4. Les programmes coop à l'Université de Sherbrooke sont entre autre génie, droit, médecine et sciences de la santé, sciences, sciences de l'activité physique, administration...

<https://goo.gl/NkKM94>
Pour l'UQAM, on parle de programmes comme informatique et génie logiciel, qui sont aussi majoritairement masculins.
<https://goo.gl/QVsal2>

5. Ces données ont été recueillies sur les sites des différentes universités au Québec. À l'exception du Barreau et de la résidence en médecine, les programmes sont de type coopératif. La liste des programmes n'est pas exhaustive.

6. En 2015, 9,3% des stages du Barreau n'étaient pas rémunérés.
<https://goo.gl/UqCmT0>

7. La proportion de femmes et d'hommes en stage pour le Barreau n'a pas été trouvée. Ces chiffres sont ceux des membres déjà inscrit.es au Barreau.

Toutes ces conditions réduisent considérablement le nombre de personnes admissibles à cette alternative aux études plus traditionnelles. Les parents monoparentaux, majoritairement des femmes, sont confronté.es à une dure réalité qui, pour la plupart, ne leur permet pas de débourser des frais supplémentaires, ni d'allonger leurs études. Il est déjà pratiquement impossible dans une telle situation de libérer plus de temps dans son horaire. Entre la course pour se trouver un stage dans une entreprise, une session à temps plein et les tâches qu'exige une personne à charge, c'est mission impossible. Il faut aussi prendre en compte que, dû à l'alternance entre les études et les stages, une rémunération n'est pas assurée durant la période où l'étudiant.e est à l'école à temps plein. Celui-ci ou celle-ci se retrouve alors

forcé.e à trouver un travail externe salarié qui permet d'avoir des disponibilités qui varient d'une session à l'autre. La difficulté de se libérer du temps s'applique aussi pour les personnes avec un trouble psychologique, pour qui étudier à temps plein est déjà une tâche ardue. Rappelons également que les programmes qui offrent cette alternative correspondent à des professions traditionnellement masculines. Si des femmes se sont fait une place dans quelques domaines, notamment en droit et en médecine, d'autres sont encore composés à forte majorité par des hommes (voir tableau)⁴. La question se pose donc: à qui s'adressent réellement ces programmes coop? Aux jeunes hommes sans enfant avec des dispositions financières, psychologiques et physiques leur permettant de se consacrer uniquement à leur formation. ♦

Données sur les stages rémunérés dans les programmes universitaires⁵

	Salaire moyen	Hommes	Femmes
Baccalauréats			
Administration des affaires	585-635\$ / semaine	54%	46%
Foresterie et géomatique	16\$ / heure	63%	37%
Génie (biotechnologique, chimique, civil, électronique, informatique, mécanique)	620-815\$ / semaine	83%	17%
Informatique, informatique de gestion, mathématiques	675-750\$ / semaine	83%	17%
Informatique et génie logiciel	690-795\$ / semaine	87%	13%
Cycles supérieurs			
Maîtrise en gestion de projet	18\$ / heure	60%	40%
Stage du Barreau ⁶	586\$ / semaine	51% ⁷	49%
Résidence - Médecine	1 ^e année: 43 894 \$ 7 ^e année: 68 349 \$	39%	61%

De nombreuses techniques au cégep comportent des stages rémunérés. Les plus fréquents sont ceux de domaines traditionnellement masculins, tels que comptabilité et gestion, gestion de commerce, technologies de l'informatique, mécanique du bâtiment, etc. Cependant, le salaire des stagiaires n'est pas affiché, ni les données par rapport à la proportion de femmes et d'hommes dans ces programmes.

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

« Contre l'exploitation de notre travail 24 heures sur 24! »

PAR ANNABELLE BERTHIAUME ET GENEVIÈVE VAILLANTCOURT

Pour les femmes étudiantes et ayant des enfants, le continuum d'exploitation entre les institutions familiale et scolaire se vit au quotidien comme un frein à l'éducation et à des conditions de vie décentes. Ces mères, plus nombreuses parmi les parents étudiants, doivent donc combattre à la fois la division sexuelle du travail domestique et les grands discours parlant de la maternité en termes de vocation et d'instinct maternel. Dans la plupart des écoles au Québec, il n'existe aucun mécanisme pour répertorier les parents étudiants. Cette invisibilisation nuit grandement à la mise en place de politiques de soutien adaptées à leurs besoins. Pourtant, les dernières recherches estiment leur nombre autour des 20-25% des étudiant.es universitaires¹.

« DE TOUTE FAÇON, Y DISENT QUE NOUS AUTRES ON TRAVAILLE PAS... »²

En 1975, la pièce «Môman travaille pas, a trop d'ouvrage!» du Théâtre des cuisines nous présentait justement la réalité de ces femmes travaillant au foyer. Comme dans de nombreux milieux modestes, trois femmes, Nicole, Yvette et Rita, s'insurgent contre ces tâches infinies liées à la reproduction: tâches domestiques, courses, éducation des enfants, etc. Épuisées, elles en ont marre de voir leur travail négligé, ce travail qui profite pourtant à leur mari et au patron de celui-ci. «Notre lutte n'est pas contre la coquetterie ou contre les hommes mais contre l'exploitation de notre travail 24 heures sur 24», disent-elles. Elles décident alors de faire grève de leurs activités, une grève des femmes qui alimentent toujours l'imagination de femmes d'ici et d'ailleurs. Lorsque celle-ci se déploie dans des centaines de foyers, les maris, mais aussi les employeurs et les politiciens, se retrouvent ébranlés par l'arrêt du travail qu'ils avaient réduit au point de l'invisibiliser. «Un drame

pour notre province!» s'était exclamé le Premier ministre de la pièce.

Dans le cadre d'une conférence en 2007 tenue à Montréal, la sociologue féministe française Christine Delphy s'est penchée sur le travail parental³. Sans négliger plusieurs des positions polémiques de cette auteure, celle-ci révèle combien la réalité de Nicole, Yvette ou Rita de l'époque du Théâtre des cuisines est toujours familière aux mères d'aujourd'hui. En effet, dans un couple hétérosexuel, elle démontre que si la répartition des tâches semble plus équilibrée aujourd'hui, à l'arrivée du premier enfant cependant, la distinction des rôles sexuels s'accentue fortement. Non seulement la part de travail ménager des hommes stagne, dans certains foyers elle tend à diminuer. Les femmes font alors environ 80% des tâches liées à la gestion du domestique et à l'éducation de l'enfant.

En même temps, par rapport à l'époque du Théâtre des cuisines, les femmes sont de plus en plus nombreuses à s'inscrire dans des programmes collégiaux et universitaires et à obtenir leur diplôme ou leur grade. Plusieurs d'entre elles doivent donc concilier le travail à l'école et à la maison, sans recevoir de soutien adéquat⁴. Constituant environ 70% des parents étudiants⁵, les femmes sont donc particulièrement affectées par l'absence d'une politique familiale reconnue au sein des institutions scolaires.

POUR ALLER À L'ÉCOLE, ON NE PEUT PAS GARDER NOS ENFANTS!

L'absence d'une stratégie structurelle laisse donc place au bon vouloir des enseignantes et enseignants et de l'université pour accomoder ces étudiant.es. Ainsi, au Comité de soutien aux parents étudiants de l'UQAM,

1. Bonin, Sylvie (2007). « Le projet ICOPE: prise de vue récente sur la conciliation études-travail-famille », document du CAPRES. En ligne: <https://goo.gl/9uF6rd>

2. Tous les extraits de cet article sont tirés de la pièce « Môman travaille pas, a trop d'ouvrage! » du Théâtre des cuisines (1975).

3. Delphy, Christine (2007). « Le mythe de l'égalité-déjà-là: un poison! ». En ligne: <https://youtu.be/oymTQ5mrr9M>

4. Statistique Canada. «Les femmes et l'éducation ». En ligne: <https://goo.gl/y8v6IP>

5. Bonin, Sylvie (2007). id.

6. Pour aller plus loin, voir le document préparé par le Comité de soutien aux parents étudiants de l'UQAM (CSPE-UQÀM) et l'Association de Parents Étudiant ou Travailleur à l'Université Laval (APETUL) dans le cadre de la Rencontre préparatoire au sommet sur l'éducation supérieure (2012). En ligne: <https://goo.gl/kIP0mF>

7. Bonin, Sylvie (2007). id.

on rencontre pères et mères engagé.es dans leurs études faisant face à plusieurs défis de taille: absence de conciliation lorsqu'un parent doit s'absenter pour s'occuper de son enfant malade ou autre imprévu; rigidité dans les dates limites pour la remise des travaux; manque d'aide pour s'occuper des enfants durant la préparation aux examens; absence de service de garderie durant toutes les heures d'école (soirées et fins de semaine); accès limité aux bourses, etc⁶.

En plus de représenter des obstacles additionnels à la conciliation des études et de la vie familiale, l'absence de prise en charge collective de la parentalité — notamment à travers des moyens concrets de soutien aux parents étudiants — contribue donc à replier la parentalité à une question de choix personnel et individualise la recherche de solutions. Ainsi, il n'est pas surprenant de constater que les responsabilités parentales influencent certains choix comme celui d'étudier à temps partiel plutôt qu'à temps plein ou de s'inscrire dans un programme court⁷. Reconnaître une responsabilité collective dans la prise en charge des enfants contribuerait au contraire à stimuler l'égalité entre les sexes à l'école, comme à la maison, et à amoindrir les obstacles associés à l'accessibilité aux études et aggravés par d'autres situations «cumulatives», comme la maladie, la monoparentalité et l'immigration.

En effet, au-delà de cette barrière à la formation, il faut aussi considérer l'addition de plusieurs facteurs qui discriminent toujours certains groupes sociaux davantage. Par exemple, surreprésentées parmi les chef.fes de familles monoparentales, les femmes continuent toujours d'obtenir des emplois moins

bien rémunérés, même lorsqu'elles ont une formation équivalente à leurs homologues masculins. On peut aussi penser aux parents immigrants pour qui le retour à l'école résulte de la non-reconnaissance de leur formation acquise dans leur pays d'origine ou de la discrimination à l'embauche dans des emplois de qualité.

Ainsi, cette non-reconnaissance du statut de parent étudiant relève d'une discrimination structurelle qui perpétue l'exploitation sexiste et la discrimination raciale liée à la vie familiale et sociale. En reconnaissant la parentalité comme un acte social important, et surtout collectif, les féministes l'identifient donc comme un travail. Et comme tout travail, il mérite rétribution. ◇

Les groupes étudiants et syndicaux ont aussi des freins à la participation des parents étudiants. Voici quelques suggestions pour dépasser la pétition de principe:

- Inviter les parents étudiants à animer des ateliers sur la conciliation famille-études dans vos camps de formation ou panels;
- Inviter les parents étudiants à écrire des articles sur leurs réalités dans vos journaux étudiants;
- Parler de votre comité local de soutien aux parents étudiants dans vos tournées de classe et matériel d'information;
- Si vous faites de l'affichage, donner un coup de main à la diffusion de leurs enjeux;
- Organiser des *baby blocs* dans vos manifs;
- Prévoir des espaces accueillants pour les enfants pour vos activités;
- Planifier vos activités avec des parents étudiants à l'avance. Leurs horaires sont complexes et leurs responsabilités sont multiples. Les demandes de dernière minute sont des facteurs d'exclusion.

L'équipe du CUTE Magazine

RÉDACTION ET RÉVISION: Annabelle Berthiaume, Jeanne Bilodeau, Nicholas Bourdon, Alice Brassard, Félix Dumas-Lavoie, Stéphanie Gilbert, Youri Jones Vilmary, David Jules, Amélie Poirier, Etienne Simard, Valérie Simard, Camille Tremblay-Fournier, Geneviève Vaillancourt

CORRECTION: François Bélanger, Amélie Poirier

PHOTOGRAPHIE: Corinne Lachance, Héloïse Lanouette, Valérie Simard, Camille Tremblay-Fournier

COUVERTURE: Marie-Ève Gagnon, Etienne Simard

MISE EN PAGE: François Bélanger



HISTOIRE

La classe absentéiste: grève écolière de 1911 en Grande-Bretagne

PAR JEANNE BILODEAU

Nous sommes en grève, qui se joindra à nous?» disaient les bannières des enfants de Liverpool en septembre 1911. Beaucoup d'enfants répondront à cet appel et, durant tout le mois de septembre, des élèves d'au moins 62 villes d'Angleterre et d'Écosse se mettent en grève. Dans certaines écoles, seulement quelques dizaines d'élèves quittent les classes et paradent dans les rues durant une journée ou deux. Dans d'autres villes, comme à Dundee, au moins mille enfants organisent des comités de grève et des *flying pickets*, escouades chargées de répandre le mouvement et de faire sortir les élèves en solidarité avec les grévistes.

Le mouvement fait suite aux troubles de l'été 1911. En juillet et en août de cette année-là, dans plusieurs villes britanniques, des grèves ouvrières éclatent pour de meilleures conditions de travail et des augmentations de salaire. C'est dans les villes où les perturbations seront les plus violentes qu'éclateront, à la rentrée, les grèves des écoles. Dans les journaux de l'époque, on dit d'ailleurs des enfants qu'ils et elles imitent bêtement leurs parents.

Durant la grève, les revendications diffèrent d'une ville à l'autre mais les plus populaires sont l'abolition des coups de canne et des châtiments corporels, une limite d'âge à la scolarisation, de 13 ou 14 ans, la fin des devoirs et un congé supplémentaire d'une demi-journée ou d'une journée par semaine. Dans beaucoup de villes également, on demande une rémunération pour les moniteurs, ces élèves plus vieux chargés d'enseigner aux plus jeunes. Dans quelques villes, les enfants demandent à être payés

pour leur simple présence à l'école sans distinction selon le mérite.

Les enfants qui font la grève sont principalement issus des quartiers les plus pauvres de la classe ouvrière, enfants de paysans et de journaliers. Les journaux les surnomment péjorativement *the truant class*, la classe absentéiste, parce qu'ils et elles s'absentent fréquemment de l'école pour aider leurs parents. Les revendications d'un congé pour la cueillette des patates, de la réduction de la journée d'école et de la durée de la scolarité témoignent de la préoccupation des enfants les plus pauvres de soutenir leur famille à une époque de consolidation d'un système d'éducation national et obligatoire. C'est certainement ces mêmes considérations économiques qui poussent les élèves à demander une rémunération pour leur fréquentation scolaire: pour les plus pauvres, chaque journée à l'école est une journée perdue aux champs ou à l'usine.◊

Pour en savoir plus

- Humphries, S. (1981) *Hooligans or Rebels? An Oral History of Working-Class Childhood and Youth 1889-1939*, Basil Blackwell: Oxford.
- Hurt, J.S. (1979) *Elementary Schooling and the Working Classes 1860-1918*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Marson, D. (1973) *Children's Strikes in 1911*, History Workshop Pamphlets, Number Nine, Oxford: Ruskin College.
- Rancière, D. (1976) *La grève des écoliers: un épisode de la guerre sociale en Angleterre (1911)*, Dijon: Guerre sociale. <https://goo.gl/mOKahb>



Perturbation d'une visite de la ministre responsable de l'Enseignement supérieur à Marie-Victorin, novembre 2016

Pour la vidéo intégrale: TRAVAILETUDIANT.ORG/#VIDEOS

« Les stages ne devraient pas être un calvaire pour les étudiants et étudiantes. Il est grand temps que notre travail soit reconnu, et que tous les stages soient rémunérés, sans exception. Ces stages représentent d'innombrables heures de travail, qui sont essentielles pour le fonctionnement de multiples entreprises et organisations publiques. Sans les stagiaires, le système ne fonctionnerait pas.

Nous souhaitons envoyer un message clair à la ministre David: les étudiantes et étudiants veulent un salaire pour leur travail! Nous invitons tous nos collègues, étudiantes et étudiants, à vous offrir le même accueil partout et à revendiquer ce à quoi nous avons droit! Et s'il faut faire la grève comme nos collègues en psychologie pour obtenir salaire, nous le ferons sans gêne et avant longtemps! »

Mobilisation en marge du
rendez-vous national de la main-d'œuvre
les 16 et 17 février, à Québec
infos sur TRAVAILETUDIANT.ORG