

# Le salaire minimum à 15\$

## Un enjeu clé dans la lutte aux inégalités

Thomas Dussert, enseignant au département de philosophie et directeur au SPECA

À 10,75\$ de l'heure, autant dire qu'on travaille pour des *pinottes*. Un tel salaire ne permet pas à un travailleur à temps plein de vivre au-dessus du seuil de pauvreté. En fait, avec un tel salaire, il faut travailler plus de 40 heures par semaine pour s'en sortir.

Et par « s'en sortir », il faut entendre ici boucler son budget sur la peau des fesses, ne pas avoir de temps pour voir ses enfants, faire un trait sur les vacances ou les sorties culturelles. Aujourd'hui, être payé au salaire minimum, **c'est être pauvre !**

Pourtant les représentants du patronat sont unanimes : augmenter le salaire minimum ferait grimper le chômage et le coût de la vie, obligerait des PME à mettre la clé sous la porte, minerait la rentabilité des entreprises et freinerait la croissance et les investissements. Une mesure irréaliste, dangereuse, déraisonnable. Nous devons donc nous résoudre à vivre dans une société dans laquelle des travailleurs à temps plein sont pauvres tandis que leurs actionnaires s'enrichissent : c'est le prix à payer pour vivre dans une économie de marché.

Loin d'accepter cette situation, beaucoup au contraire la dénonce en soulignant que la pression à la baisse sur le coût de la main-d'œuvre n'est pas une fatalité mais plutôt une stratégie pour augmenter la rentabilité des entreprises, et que la hausse des profits est une conséquence mécanique de la pauvreté des plus bas salariés. Au-delà du problème de la pauvreté, la question du salaire minimum est donc avant tout un enjeu de justice économique – et une hausse significative du salaire minimum à 15\$/h constitue un moyen concret pour réduire les inégalités.

### Pourquoi le salaire minimum à 15\$ ?

#### *Pour une meilleure répartition des profits*

Le salaire minimum est en premier lieu un enjeu de lutte des classes : en fixant un plancher pour la rémunération des travailleurs, l'État s'engage à les protéger face aux employeurs qui cherchent naturellement à réduire leurs coûts pour dégager de plus grandes marges de profit. Les coûts de main d'œuvre constituent pour eux un terrain privilégié dans cette recherche de rentabilité, terrain sur lequel ils disposent d'un rapport de force considérable. Dans cette perspective, augmenter le salaire minimum revient à limiter le pouvoir des patrons en les contraignant à redonner aux travailleurs une plus grande part de leurs profits.

Le revenu de l'emploi constitue la part des gains de productivité des travailleurs, et elle devrait être liée d'une façon plus équitable aux profits de l'entreprise. Or, depuis le début des années 80 – c'est à dire depuis le début du néolibéralisme – nous vivons dans un contexte mondial d'accroissement des inégalités : le pouvoir d'achat des travailleurs stagne tandis que leur productivité augmente, et avec elle les profits des actionnaires. Mais c'est au bas de l'échelle que les effets de ces

inégalités se font le plus sentir : nous avons maintenant, un peu partout en occident, une classe de *working poors*. Comment cela a-t-il été rendu possible ? D'abord parce que le patronat est devenu très organisé et qu'il milite activement auprès des législateurs. Ensuite parce que le pouvoir des syndicats a reculé, et que les travailleurs au salaire minimum sont généralement les moins organisés et les moins bien défendus. D'où l'importance pour l'État d'assurer une protection de ces travailleurs contre les volontés prédatrices du secteur privé, en fixant un salaire minimum qui reflète la part des gains de productivité des travailleurs.

Mais comment l'augmentation du salaire minimum permet-elle d'assurer une meilleure répartition de la richesse ? D'abord, la hausse des coûts de main-d'œuvre contraint les entreprises à couper soit dans leurs profits, soit dans les dividendes aux investisseurs ou dans la rémunération des dirigeants – ce qui comprime les inégalités par le haut. Ensuite, la hausse du salaire minimum comprime aussi les inégalités par le bas en permettant aux travailleurs les plus pauvres de vivre plus décemment. L'Encadré 1 propose une liste d'arguments pouvant contrer le pessimisme « anti-hausse ».

### *Pour que les personnes à faible revenu puissent vivre décemment*

Lorsqu'on regarde le portrait statistique des travailleurs au salaire minimum, il semble qu'ils soient peu nombreux (6% de tous les travailleurs), jeunes (60% ont moins de 24 ans), et majoritairement dans des emplois à temps partiel (pour 61% d'entre eux). C'est ce qui fait dire aux opposants à la hausse du salaire minimum que cette mesure n'aurait que peu d'incidence sur la pauvreté : « ce sont des étudiants qui travaillent chez McDo entre leurs cours, qui vivent chez leurs parents et qui travaillent pour se payer leur cellulaire. » Cet argument serait valable si on pensait qu'il est acceptable d'exploiter quelqu'un sous prétexte qu'il est jeune, non diplômé et vulnérable... Beaucoup plus grave, il repose sur un portrait tout à fait erroné des travailleurs à faible revenu.

En effet, selon la catégorisation de l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ), les travailleurs à faible revenu sont ceux gagnant moins des 2/3 du revenu horaire médian, c'est à dire 13,60\$/h. Tous ceux qui gagnent entre le salaire minimum et 13,60\$/h vivent une réalité économique assez analogue. Or le portrait statistique de cette catégorie de travailleurs est très différent de celui présenté plus tôt : elle regroupe près de 20% de tous les travailleurs et 25% des femmes (elles sont 60% des salariés à faible revenu); parmi eux, 53% a plus de 25 ans, et près de 80% occupe un emploi permanent. Près de 18% d'entre eux ont des enfants et presque 10% ont fait des études universitaires. On est loin des étudiants qui flippent des burgers pendant leurs vacances d'été : il s'agit là d'une portion significative de la population qui vit une réalité économique précaire.

Afin de mesurer précisément cette précarité, l'IRIS a développé le concept de « salaire viable » (Encadré 2) : il s'agit du salaire moyen nécessaire à une personne pour vivre décemment – c'est à dire pas seulement « s'en sortir » comme nous l'avons défini plus tôt. Ce salaire est calculé en fonction du coût de la vie dans différentes localités au Québec – en tenant compte des besoins réels en terme de transport, de logement, de nourriture, de vêtements, etc. – et il est décliné selon les différentes situations familiales – personne seule, famille monoparentale, couple avec ou sans enfants. Il n'inclut pas seulement ce qui est nécessaire à la survie, mais aussi à l'épanouissement des personnes : quelques activités culturelles et deux semaines de vacances annuelles y sont aussi incluses.

## sommaire

Le salaire minimum à 15\$	1
Des échos de la CÉ	5
Consentement : les balises juridiques	6
Conseil central	9
Survol littéraire	10

### Encadré 1 - Principales conclusions d'une étude de l'IRIS

Source : *Quels seraient les effets d'une hausse marquée du salaire minimum ?*, Mathieu Dufour et Raphaël Langevin, Rapport de recherche de l'IRIS, octobre 2016

- À 10,75\$ l'heure en 2016, le salaire minimum au Québec est, à toute fin pratique, identique au salaire minimum de 1979 en tenant compte de l'inflation, et ce, malgré le fait que la productivité québécoise réelle par heure travaillée ait grimpé de plus de 35% au cours de cette même période.
- Si le salaire minimum avait été porté à 15\$ l'heure en 2015, cela aurait donné une augmentation de 41% par rapport au niveau de 1979, soit un taux de croissance annuel moyen qui n'atteint même pas 1%. La valeur du PIB réel par personne au Québec a augmenté davantage : 48% entre 1981 et 2014, soit une croissance annuelle moyenne de 1,2%. Ainsi, la capacité générale de rémunérer les travailleurs et travailleuses a augmenté au cours des dernières décennies, laissant une bonne marge pour faire progresser le salaire minimum.
- La forte hausse du salaire minimum observée au Québec entre 2008 et 2010 (1,50\$ l'heure étalée sur 3 ans) n'est pas associée à des taux de fermeture des PME québécoises plus élevés qu'à l'habitude, mais bien à des taux de fermeture globalement moins élevés qu'en dehors de cette période.
- En fait, pour les entreprises de moins de 5 employé-e-s, le taux de fermeture observé en 2010 est de 13,3%, ce qui correspond au plus bas taux de fermeture observé sur la période 2001-2014 pour ce type d'entreprises, cela malgré la forte hausse du salaire minimum opérée entre 2008 et 2010.
- Selon les résultats obtenus par notre propre analyse de données de panel, nous estimons que l'impact d'une hausse du salaire minimum à 15\$ l'heure augmenterait le niveau global des prix d'au plus 2,63% pour la seule année où la hausse du salaire minimum est implantée. En supposant une inflation annuelle provinciale de base de 2%, la hausse du salaire minimum à 15\$ l'heure implique une augmentation du pouvoir d'achat d'environ 35% pour les personnes salariées pleinement touchées par la mesure.
- En utilisant une méthodologie adaptée au contexte actuel québécois, nous calculons que, dans le plus pessimiste des scénarios, 98% des salarié-e-s touché-e-s bénéficieraient de la mesure en ne subissant aucune conséquence négative.
- Les 6 000 à 20 000 emplois à risque concernent surtout les jeunes sans diplôme et les femmes détenant un diplôme d'études secondaires (DES). Pour éviter toute conséquence fâcheuse, le gouvernement pourrait aisément mettre en place des politiques ciblées pour ces segments de la population.
- Toujours selon nos résultats et contrairement à ce qui est généralement affirmé dans l'espace public, un salaire minimum qui correspond à plus de 45% du salaire moyen ne semble pas avoir des effets dévastateurs sur l'emploi. Au contraire, les effets marginaux sur l'emploi semblent décroissants pour des salaires minimums supérieurs à 45% du salaire moyen.

L'intérêt de ce calcul est qu'il établit un seuil beaucoup plus concret de ce que l'on devrait appeler la pauvreté que le « 2/3 du revenu médian » de l'ISQ, ainsi qu'un portrait nettement plus précis de celles et ceux qui vivent dans la pauvreté.

Or, selon les calculs des chercheurs de l'IRIS, le salaire viable moyen à l'échelle du Québec se situe à 15,10\$/h. Bien entendu, il varie considérablement selon la localité et la situation familiale, il s'agit là d'une moyenne (**Encadré 3**). Mais ce montant est tout de même frappant, car il est nettement supérieur non seulement au salaire minimum, mais même au salaire des emplois à faible revenu de l'ISQ.

Cela signifie qu'il faudrait réviser à la hausse le nombre de personnes vivant actuellement dans la pauvreté, puisque 26% des salariés gagnent moins de 15\$/h, dont une majorité sont des femmes et des personnes de plus de 25 ans.

Augmenter le salaire minimum à 15\$ permettrait à plus d'un million de personnes au Québec d'améliorer leur sort, et à beaucoup d'entre elles de sortir de la pauvreté. Cette mesure, loin de menacer l'économie, augmenterait le pouvoir d'achat des plus pauvres et favoriserait une certaine stabilité des emplois les moins bien rémunérés. Les employeurs comme les salariés en seraient gagnants : moins de précarité pour ces derniers, moins de roulement pour ces premiers. Elle serait un pas en direction d'une société moins inégalitaire où les salariés obtiennent une part plus juste des gains de productivité.

Pensons, aussi, que l'écrasante majorité des personnes visées par cette mesure est sans protection collective (84,4% des travailleurs à faible salaire ne sont pas syndiqués) : ces personnes ont besoin du soutien de travailleurs syndiqués comme nous.

Gardons enfin à l'esprit que beaucoup de nos étudiants sont des travailleurs au salaire minimum : nous sommes des témoins privilégiés de la précarité qu'ils vivent et de tous les compromis qu'ils doivent faire entre travail et études.

Alors n'hésitons pas. Faisons nôtre cette revendication !

### Encadré 2 - Qu'est-ce que le « salaire viable » ?

Source : *Les conditions d'un salaire viable au Québec*, Philippe Hurteau et Minh Nguyen, IRIS, avril 2016

Un salaire viable est un salaire horaire qui, pour un travailleur ou une travailleuse en emploi à temps complet (37,5 heures par semaine), lui permet de gagner assez d'argent pour satisfaire ses besoins de base et ceux des personnes à sa charge, et de participer à la vie culturelle, politique et économique, en plus de lui laisser une certaine marge de manœuvre en vue de transformer sa situation socioéconomique.

### Encadré 3 – Salaire horaire viable par type de ménage et localité, déficit face au salaire minimum

Localité	Type de ménage	Salaire viable	Déficit face au salaire minimum de 10,75 \$/heure
<b>Montréal</b>	Couple avec deux enfants	13,98 \$	-3,23 \$
	Personne seule	15,78 \$	-5,03 \$
	Personne monoparentale	12,64 \$	-1,89 \$
<b>Québec</b>	Couple avec deux enfants	13,72 \$	-2,97 \$
	Personne seule	15,42 \$	-4,67 \$
	Personne monoparentale	12,31 \$	-1,56 \$
<b>Trois-Rivières</b>	Couple avec deux enfants	11,79 \$	-1,04 \$
	Personne seule	13,70 \$	-2,95 \$
	Personne monoparentale	10,75 \$	0,00 \$
<b>Saguenay</b>	Couple avec deux enfants	15,68 \$	-4,93 \$
	Personne seule	18,11 \$	-7,36 \$
	Personne monoparentale	17,60 \$	-6,85 \$
<b>Sept-Îles</b>	Couple avec deux enfants	16,33 \$	-5,58 \$
	Personne seule	19,58 \$	-8,83 \$
	Personne monoparentale	19,32 \$	-8,57 \$
<b>Moyenne non pondérée</b>		<b>15,11 \$</b>	<b>-4,36 \$</b>

Source : *Les conditions d'un salaire viable au Québec*, Philippe Hurteau et Minh Nguyen, IRIS, avril 2016, p. 6 (Tableau 7)

# Des échos de la CÉ

*Cette nouvelle rubrique est initiée à la suggestion de certains de nos membres qui souhaitent connaître la teneur des échanges à la Commission des études, cette instance où siège une majorité enseignante, en compagnie de membres issus des autres syndicats et des cadres de la direction des études. Outre le cycle de gestion des programmes, les règles départementales, la diplomation et le calendrier scolaire, la Commission des études est un lieu d'échanges où divers sujets sont abordés. En voici un aperçu...*

## **Montréal Scientifique**

**Robert St-Amour**, enseignant au département de chimie

Petit détour dans la ville au point Informations de la Commission des études. Il a été question du projet Montréal Scientifique. Ce projet, qui a pris naissance au Collège Marie-Victorin, mais qui s'étend maintenant au reste de l'île, compte sur la participation du Collège Ahuntsic. C'est le cas depuis l'an dernier, avec plusieurs autres collèges de l'île de Montréal, dont les collèges Bois-de-Boulogne, de Maisonneuve et Rosemont.

Il y a quelques années, pour tenter de surmonter les grandes difficultés de la prise en charge de l'enseignement des sciences dans les écoles primaires près de son collège, Simon Langlois, enseignant de physique, démarre un projet un peu fou. Il veut « équiper » les enseignants dépourvus de formation pour l'enseignement des sciences. Soutenu par son collège et par une petite équipe, il se met à la tâche. Avec son équipe, il prépare « tout le kit » : les documents pédagogiques, les activités d'évaluation et le matériel non périssable pour l'enseignement des sciences de la première à la sixième année. Pour supporter la prise en charge de cet enseignement, on offre aussi un encadrement scientifique pour chaque enseignant, en classe, durant deux à trois ans. Et cet encadrement, ce sont des élèves du programme *Sciences de la nature* de son cégep qui s'en chargent. Pour élargir au plus grand nombre d'écoles possibles, il se met à la recherche de collaboration dans les différents collèges. En juin 2015, le Collège Ahuntsic répond présent : une première tournée de classes de la deuxième année permet de recueillir le nom d'une dizaine d'élèves. Cinq d'entre eux persistent et vont une fois aux deux semaines pour assister, en classe, deux enseignants à présenter les différentes activités scientifiques, telles que « Flotte ou coule » ou « Comment effectuer de la classification de boutons de toutes sortes ».

Afin d'évaluer les effets réels de ces interventions, le tout est documenté et mesuré dans le cadre d'un projet de recherche. Un des résultats obtenus est que la représentation que se font les jeunes d'un scientifique varie énormément, d'un vieil homme blanc à sarrau qui a tout d'Einstein à celle d'une jeune femme sans sarrau. Cette année, plus d'une dizaine de nos élèves participent, après avoir été sélectionnés et ils sont supervisés par deux enseignants de science. La participation bénévole de ces élèves sera reconnue par la mention au bulletin « Engagement étudiant ». Pour la suite, l'objectif est de soutenir des écoles primaires de notre quartier dès qu'une entente sera faite avec la Commission scolaire de Montréal.

## **La Consultation de la ministre Hélène David**

**Dominique Rioux**, enseignante au département de français et lettres et vice-présidente aux affaires pédagogiques au SPECA

Les membres de la commission ont interpellé la Direction des études pour connaître sa position sur un certain nombre d'enjeux soulevés par la toute récente consultation ministérielle qui propose, notamment, la ré-installation d'un Conseil des collèges (aboli en 1994) ainsi qu'un certain nombre de modifications au Règlement sur le régime des études collégiales (RREC). On constate que l'ancien conseil était constitué de représentants issus des différentes instances et corps de travail (enseignants, direction des études, direction générale, syndicat, etc.) afin de porter la voix de tous dans ses échanges avec le gouvernement en ce qui a trait aux décisions prises dans le milieu collégial. Le nouveau conseil, tel que proposé par la ministre David, serait, quant à lui, constitué de membres nommés par la ministre et retirés du milieu professionnel (dont au moins trois experts venant de l'extérieur du Québec) et il va sans dire qu'il exclurait aussi tout représentant syndical. Les enseignants craignent que cette instance soit désincarnée et qu'elle dédouble le conseil de « sages » que constitue déjà le Conseil supérieur de l'éducation, dont les membres sont aussi nommés par la ministre. Nous avons pu constater que la Direction des études remet aussi en question ce mode de nomination.

Pour ce qui est des modifications au RREC, des dissensions plus marquées sont tangibles entre la direction des études, qui voit positivement la souplesse que certains de ces changements permettraient (mise à niveau facultative; modification de la définition du «cours» dont le minimum est actuellement fixé à 45 heures, exception faite des cours d'éducation physique; possibilité de création de deux compétences locales, etc.), et les enseignants qui souhaitent maintenir des normes d'admission et un diplôme établis au niveau national. Chacune de ces mesures pourrait engendrer des rapports de force très différents localement, et elles entraîneraient nécessairement, sur le long terme, de plus grandes disparités entre les collèges. Cela pourrait aussi se traduire par une détérioration des conditions de travail.

Les échanges se poursuivront sur ce sujet au cours des prochaines séances de la commission des études afin de sensibiliser notre direction aux positions des enseignants. Les mémoires des différents acteurs du milieu collégial seront déposés avant la fin du mois d'octobre. À suivre...

## Les balises juridiques du consentement : l'encadrement des relations de nature sexuelle en contexte académique

Josée Déziel, enseignante au département de sciences sociales (psychologie) et vice-présidente aux relations du travail au SPECA

*Dans le SPECA-Hebdo du 27 septembre dernier, nous avons reproduit un texte de Geneviève Pagé, PhD, professeure au Département de science politique de l'UQAM, tiré d'une conférence donnée au Conseil fédéral de la FNEEQ le 25 mai 2016.*

*À cette même occasion, Selma Skalli, avocate et conseillère à la FNEEQ, a présenté les balises juridiques et institutionnelles qui existent pour encadrer les relations de nature sexuelle entre enseignant(e) et étudiant(e) majeur(e) et consentant(e). Elle a eu la gentillesse de nous fournir ses notes afin que nous puissions en faire un article. Nous la remercions !*

---

Si l'enjeu des relations consentantes entre enseignant(e) et étudiant(e) majeur(e) a suscité de vifs débats dans les milieux universitaires américains au cours des 30 dernières années, débats ayant mené plusieurs universités à adopter des politiques sur le sujet, au Québec, ce débat en est encore à ses balbutiements. À ce jour, très rares sont les institutions d'éducation postsecondaires ou d'éducation aux adultes qui se sont dotées de règles claires à ce sujet, et ce, en dépit du fait que c'est une problématique bien présente dans nos établissements.

---

L'une des difficultés, lorsque l'on aborde la question des relations consentantes entre enseignant(e) et étudiant(e) majeur(e), est que ces relations tombent dans un vide législatif : aucune loi ne les interdit ou ne les encadre, contrairement à ce qui en est, par exemple, des relations entre enseignant(e) et étudiant(e) mineur(e). Ainsi, une marge discrétionnaire importante est laissée à chaque institution d'éducation sur les normes comportementales qu'elle désire imposer à ses enseignants.

### **Le cas des relations entre enseignant(e) et étudiant(e) mineur(e)**

En référant notamment au *Code criminel* (article 153) et à l'arrêt *R c Audet* (1996), Me Skalli affirme que les relations sexuelles entre enseignant(e) et étudiant(e) mineur(e) sont assimilables à de l'exploitation sexuelle, l'enseignant étant en position d'autorité ou de confiance à l'égard de ses étudiants.

Nulle nécessité existe de démontrer qu'un adulte a exploité sa position d'autorité à des fins sexuelles pour qu'il soit jugé coupable d'exploitation. Le Code criminel prévoit même explicitement que le consentement de l'adolescent n'est pas une défense à l'infraction d'exploitation sexuelle. La Cour affirme que le choix du législateur de n'exiger aucune preuve d'intention d'exploiter vise à **imposer à l'adulte en situation de confiance la responsabilité de refuser d'avoir tout contact avec un adolescent, peu importe que l'adolescent en manifeste le désir.**

Se penchant sur l'analyse des dynamiques de pouvoir entre enseignant(e) et étudiant(e), la Cour suprême affirme que nulle preuve n'est nécessaire pour établir qu'un enseignant est en situation d'autorité ou de confiance envers ses étudiants. Une forte présomption existe à ce sujet, présomption pouvant toutefois être renversée dans des situations exceptionnelles où un enseignant démontre l'absence complète d'autorité ou de confiance.

De plus, la nature de la relation enseignant-étudiant fait en sorte qu'un enseignant peut être redevable de sa conduite même à l'extérieur des murs de l'école et hors de ses heures de travail et ce, en raison de l'autorité, de la confiance et de la responsabilité que la société lui confère. Dans le cas cité par la conférencière, les événements étaient survenus plusieurs semaines après la fin de l'année scolaire alors que l'accusé n'était plus officiellement l'enseignant de l'étudiante, mais cela n'a pas empêché la Cour de conclure à l'existence, au moment des faits, d'une situation d'autorité ou, à tout le moins, de confiance.

### **Le cas des relations entre enseignant(e) et étudiant(e) majeur(e)**

*Commission scolaire de la Rivière-du-Nord SAET 7420*

Au Québec, un tribunal d'arbitrage s'est notamment basé sur l'arrêt *R. c. Audet*, pour confirmer le congédiement d'un enseignant ayant eu des rapports sexuels avec une étudiante de 18 ans qui suivait des cours de soudage avec lui dans un centre d'études professionnelles et ce, malgré que l'étudiante était majeure et consentante au moment des événements. Dans cette décision, l'étudiante a été en relation un mois avec l'enseignant alors qu'elle suivait encore ses cours. La relation s'est arrêtée ensuite à l'initiative de l'enseignant. L'étudiante fut alors plongée dans une dépression à laquelle s'est ajouté le stress lié au manque d'attention et de soutien qui auraient été nécessaires pour réussir les cours suivis avec l'enseignant.

Pour l'arbitre Daniel Lavery, constitue une inconduite, tout rapport avec une étudiante tant que persiste un rapport d'autorité et ce, quelles que soient « la provocation dont l'enseignant a pu faire l'objet » de la part de l'étudiante ou l'authenticité des sentiments respectifs des personnes.

Des raisons d'ordres générales et particulières sont invoquées par l'arbitre pour justifier sa position de maintenir le congédiement de l'enseignant plutôt que d'amoindrir la sanction.

Pour les **facteurs généraux**, l'arbitre mentionne :

- la situation d'autorité et de confiance dans laquelle l'enseignant se trouve;
- le conflit d'intérêt qu'implique le fait d'avoir une relation intime avec une étudiante qu'il doit évaluer;

- l'apparence de conflit d'intérêt aux yeux des autres élèves, mineurs ou majeurs;
- l'atteinte potentielle à l'image de l'institution scolaire au sein de la collectivité et aux yeux des parents, s'agissant d'un programme professionnel accueillant des étudiants âgés en moyenne de 16 à 18 ans.

De façon particulière, l'arbitre mentionne :

- le préjudice subi par l'étudiante qui est tombée en dépression après sa rupture avec l'enseignant, ce qui a eu des répercussions académiques;
- l'isolement subi par l'étudiante, n'ayant pas reçu le soutien auquel elle avait droit en cours de la part de l'enseignant;
- l'avertissement reçu par l'enseignant de son superviseur de ne pas donner suite aux avances de l'étudiante (il était donc au fait de la ligne de conduite attendue de lui);
- l'expérience de l'enseignant qui lui permettait de savoir qu'avoir des relations sexuelles avec une étudiante était une inconduite grave.

La décision *Commission scolaire de la Rivière du Nord* constitue la sentence arbitrale la plus sévère rendue au sujet d'une relation consentante entre enseignant et étudiante. Les quatre autres décisions que la conférencière a répertoriées sur des relations entre enseignant et étudiante majeure et « consentante » annulent plutôt les congédiements pour les remplacer par des suspensions variant entre deux mois et deux ans.

#### *Autres sentences arbitrales*

Dans la sentence arbitrale *Université Sherbrooke* (1995), l'arbitre Frumkin est chargé d'évaluer la validité du congédiement d'un enseignant de psychologie à qui l'on reproche deux relations avec des étudiantes (une à la toute fin de ses études et l'autre, pendant les trois ans où elle était dans ses cours et pendant cinq autres années).

L'arbitre affirme au sujet des relations entre enseignant(e) et étudiant(e) qu'elles sont problématiques à au moins deux égards :

- elles peuvent être perçues comme un abus de pouvoir où le consentement, même s'il a été donné, peut être douteux;
- elles mettent les enseignants chargés d'évaluer une étudiante avec laquelle ils entretiennent un rapport intime dans une situation de conflit d'intérêts.

Toutefois, il remplacera le congédiement par une suspension d'environ 1,5 an en soulignant quelques facteurs atténuants, notamment le caractère sérieux de la relation, sa durée considérable ainsi que l'absence de preuve d'exploitation de la position d'autorité pour parvenir à des fins sexuelles.

Dans deux autres décisions répertoriées par Me Skalli, l'une rendue en Colombie-Britannique et l'autre en Alberta, des enseignants ayant eu des relations sexuelles avec des étudiantes se trouvant dans leurs cours ont vu leur congédiement remplacé par une longue suspension (un an dans un cas et près de deux ans dans l'autre cas).

Parmi les facteurs aggravants justifiant l'imposition de longues suspensions figurent essentiellement :

- le conflit d'intérêt dans lequel se sont mis les enseignants;
- le potentiel d'abus de pouvoir;
- le caractère prémédité de la séduction;
- l'impact sur la réussite de l'étudiante;
- le fait que des relations sexuelles sont survenues avec plus d'une étudiante.

Parmi les facteurs retenus pour annuler les congédiements figurent :

- la faible différence d'âge entre l'enseignant et l'étudiante;
- l'existence d'une relation antérieure à la relation enseignant-étudiante;
- la divulgation de la relation à l'administration;
- l'absence de politique institutionnelle régissant ce type de relation;
- l'excellente réputation de l'enseignant;
- l'absence d'atteinte à la réputation de l'institution académique;
- l'absence de pattern comportemental de prédation;
- l'existence ou non de risques de récurrence (facteur parmi les plus importants, de l'avis de Me Skalli).

La variété des facteurs pris en compte illustre le fait que malgré que les relations sexuelles entre enseignant(e) et étudiant(e) majeur(e) soient jugées condamnables, surtout lorsque l'étudiant(e) est toujours dans les cours de l'enseignant(e) au moment des rapports intimes ou amoureux, le congédiement n'est pas la sanction automatiquement applicable. Chaque situation est une situation d'espèce et il est important dans chaque cas de faire une enquête complète et de prendre le temps d'analyser les faits propres au dossier.

### En résumé

Il est présumé qu'un lien d'autorité existe dans la relation enseignant(e) et étudiant(e) et ce lien peut perdurer même après que l'enseignant(e) ait cessé d'avoir ce statut à l'égard de l'étudiant(e). Toutefois, la jurisprudence demeure floue sur la période au cours de laquelle perdure ce lien d'autorité.

Dans un tel contexte de déséquilibre de pouvoir, avoir une relation sexuelle avec un(e) étudiant(e) est condamné car cela est considéré comme un abus de pouvoir ainsi qu'une situation générant des conflits d'intérêts.

En cas de plainte pour harcèlement d'un(e) étudiant(e) contre un(e) enseignant(e) suite à des rapports intimes, l'enseignant(e) risque donc de se trouver en position désavantageuse pour démontrer qu'il y avait consentement ou que ses comportements n'ont eu qu'un impact négligeable sur l'étudiant(e).

## Dernière chance !

### DÉPOUILLEMENT DE L'ARBRE DE NOËL

Samedi 10 décembre



Inscrivez-vous **avant le 11 novembre**  
au local du SPECA

Tous les détails sur notre site :

<http://speca.info/index.php/viesyndicale/actisociales>

# ASSEMBLÉE

Conseil central  
du Montréal  
métropolitain

## Assemblée du 5 octobre 2016

Nicola Grenon, enseignant au département d'informatique, trésorier à l'exécutif du SPECA et délégué au CCMM

### Élections

Des élections portant sur la création du comité de mobilisation (membres en provenance de toutes les fédérations) ont été tenues lors de la dernière assemblée. Ont été élus sans opposition : Bertrand Guibord (FNEEQ), Roger Davidson (FIM), Laurier Courtemanche (FP) et Marc Garon (FC). Pour la FSSS, Simon Turbide l'a emporté sur Chantal Morin et pour la FEESP, Zoé Décarie l'a emporté sur Christian Constantin. Pour les deux postes toutes provenances, ont été élus Chantal Morin et Christian Constantin.

### Conflits (Hôtellerie)

De manière générale, la négociation coordonnée a donné de bons résultats, mais certains propriétaires conservent une mentalité de confrontation. Ainsi, l'Hôtel Bonaventure, qui ne fait plus partie de la bannière Hilton depuis 2015 (ayant été acquis par Claude Champ) fait mauvaise figure : dès mai, la négociation s'est transformée en conciliation puisque l'employeur n'avait rien préparé. Un mois plus tard, une liste imposante de demandes de concessions qui représentaient un net recul a été déposée, suivie de plusieurs demandes de reports, si bien qu'il n'y a eu que 7 ou 8 séances de négociation depuis le printemps. Les premiers règlements sont survenus en septembre dans le secteur de l'hôtellerie alors qu'en date du 22 septembre, l'employeur insistait encore sur des quarts de 4 heures, la possibilité de déplacer des employés pour aller « aider » un autre collègue ailleurs, la fusion de classifications, l'élimination de ratios et la possibilité de ne pas afficher un poste à temps plein. Le 24 septembre, le syndicat a tenu une grève de 4 heures, à laquelle l'employeur a répondu par un lockout qui a mené à une grève générale illimitée.

Lorsqu'il est question de ratio, on essaie par exemple d'éviter des situations où une serveuse est aux prises, seule, avec 250 clients. Jacques Goupil, de l'Hôtel des Gouverneurs, est aussi un employeur unique en son genre, qui a des pratiques douteuses : il quitte la table de négociations lors des discussions relatives à sa propre proposition. La nouvelle saison s'annonçant plus tranquille dans l'industrie hôtelière; c'est plutôt de mauvais augure pour l'aboutissement de cette négociation.

Il a été proposé, appuyé et adopté que le CCMM appuie la lutte des travailleuses et des travailleurs de l'hôtellerie et plus particulièrement, de ces deux syndicats.

### Congrès CSN 2017

Jacques Létourneau, président de la CSN, a fait un tour d'horizon du 65<sup>e</sup> congrès de la CSN qui se tiendra en juin. Un site web avec la présentation des 5 principales thématiques suivantes a été mis en ligne (<https://www.csn.qc.ca/en-route/>) et du matériel de consultation sera transmis aux syndicats :

- Sécuriser le revenu tout au long de la vie
- Développer l'économie et créer des emplois de qualité
- Lutter contre les changements climatiques
- Consolider les services publics
- Renforcer la démocratie

La stratégie gouvernementale est clairement orientée sur l'assainissement des finances publiques, laquelle crée un cercle terrible où l'austérité génère des surplus qui vont au Fonds des générations ou provoque des baisses d'impôt, ce qui entraîne de nouvelles mesures d'austérité (puisque il manque de fonds pour financer les programmes), etc. Il est donc primordial d'être efficaces rapidement et c'est pourquoi cette consultation a pour objectif d'éviter de débattre de virgules en congrès. Il s'agit d'une approche innovante de consultation, région par région, visant à susciter des débats avec les membres sur des sujets proches de leurs intérêts.

### Éléments divers

Madame Mélanie Dufour- Poirier, qui mène des projets de recherche en Amérique latine, nous a présenté son projet qui traite de la détresse psychologique et des problèmes entraînés par le présentisme et la difficulté, voire le défi pour les syndicats, d'établir des réseaux d'entraide. L'Europe en général et la France en particulier sont intéressés par la manière dont nous réussissons à établir ces réseaux malgré la résistance et l'opposition rencontrés. Il a été proposé que le CCMM invite les responsables des réseaux d'entraide à contribuer à cette recherche.

La Fédération des Femmes du Québec est elle-même victime de l'austérité qui frappe, nous le savons, bien plus les femmes que les hommes. La FFQ est passée de 8 à 6, puis à 1½ employées et les festivités du 50<sup>e</sup> anniversaire ont dû être annulées. On nous propose de faire des dons et que les syndicats participent aussi à ce financement. Il est possible de faire les dons en ligne sur le site de la Fédération : <http://www.ffq.qc.ca/simplifier/faire-un-don/>

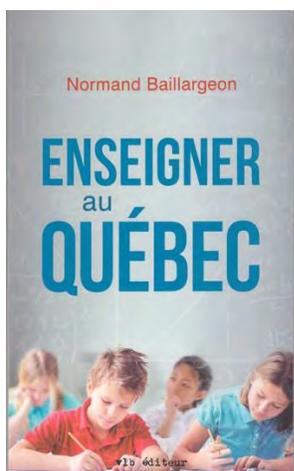


## Survол littéraire

Dominique Rioux, enseignante au département de français et vice-présidente aux affaires pédagogiques au SPECA

### Enseigner au Québec

Normand Baillargeon



*« Enseigner, c'est recevoir de la communauté la lourde et redoutable charge de former les esprits des étudiants afin de les rendre libres en leur transmettant des savoirs qu'ils assimileront au point d'être transformés par eux. Par cette transmission, on entend les préparer à prendre part à la vie sociale, politique et économique. Être enseignant, c'est encore avoir la responsabilité d'incarner l'idéal d'une personne éduquée, et transformée, par l'éducation qu'elle a reçue. » (p. 25)*

Dans ce tout petit livre, Baillargeon trace un portrait réaliste des conditions d'exercice qui attendent le futur enseignant, tout en nous rappelant les raisons profondes de ce choix que nous avons tous fait un jour : celui de devenir un prof.

En alternant des données objectives et des témoignages d'enseignant, l'auteur nous propose un parcours à la fois touchant et instructif, notamment pour l'enseignant qui débute sa carrière. Baillargeon aborde brièvement l'histoire récente du système québécois de l'éducation, la nature des diplômes menant à la profession et les conditions d'embauche. Si l'ouvrage s'adresse plus directement aux futurs enseignants du primaire et du secondaire, on peut constater que la précarité et les épreuves sont communes à tous les niveaux de notre système d'éducation. On peut se demander, avec l'auteur, si la profession est réellement valorisée au Québec parce que, si le discours général porté par la population est plutôt positif (voire idéalisateur), les conditions dans lesquelles elle s'exerce sont souvent peu favorables à un enseignement de qualité.

Baillargeon met en évidence les différents écueils qui attendent le nouvel enseignant, mais aussi le prof aguerri, lorsqu'il se retrouve seul, en classe, devant ses étudiants. Il nous propose des solutions (ou une saine distance permettant de mieux accepter les défaites inévitables !). Ce livre se veut un guide aussi pour l'enseignant qui souhaite se perfectionner, sans pour autant se laisser leurrer par les « modes » pédagogiques... ou pour celui qui pense à un changement de carrière...

Finalement, des expériences individuelles ponctuent le texte, dans des encadrés qui les rendent faciles à repérer, et constituent des oasis qui nous permettent aussi de nous remémorer nos propres « misères et grandeurs » des dernières années en classe. Un petit livre rapide à lire et éclairant. À mettre entre les mains de tout nouvel enseignant !

*Enseigner au Québec*  
Normand Baillargeon  
VLB Éditeur  
Montréal, 2016, 136 p.