TEXTE DE RÉFLEXION À PROPOS DES RAPPORTS DE DOMINATION DANS LES INSTANCES DE L'ASSÉ
VERSION PRÉLIMINAIRE

Par le Comité femmes

Introduction, méthodologie et mission

En octobre dernier, le Conseil de Coordination (CoCo) a mandaté le comité Femmes de produire un texte (de 7 à 25 pages, très exactement) faisant état des rapports de domination entre les membres et les différent-es délégué-es dans les instances et structures de l'ASSÉ.[1] Nous avons choisi de concentrer nos efforts d'observation au sein des différents comités et conseils de l'équipe nationale (comités de travail, CoCo, conseil exécutif, conseils régionaux) ainsi qu'au congrès. De plus, nous avons rencontré quelques personnes de façon individuelle puisque celles-ci ont démontré un malaise et ont voulu dénoncer des comportements de camarades/collègues/ami-es/connaissances/inconnu-es au local et/ou au national. Pour le moment, nous avons pu observer un congrès (25 novembre), quatre réunions du CoCo (novembre et décembre 2012), une réunion du conseil exécutif (10 décembre), une réunion du conseil régional de l'ASSÉ à Montréal (CRAM) (12 décembre) et une réunion ouverte du comité journal (16 décembre). Nous avons aussi pu faire trois rencontres individuelles, toutes issues d'étudiant-es de l'UQÀM ou de l'UdeM.

La volonté d'une telle analyse des comportements en instance des membres des comités et/ou des délégué-es est née au CoCo suite à un conflit vécu en réunion et réunissant principalement deux comités/conseils. Le conflit en soi n'était pas important car il semblait prendre forme dans une incompréhension de la détermination réelle d'un comité à organiser un événement quelconque et au désaccord face à l'organisation de celui-ci. Cependant, lors de ce conflit – comme lors de plusieurs conflits d'ailleurs! – on a pu observer divers comportements et façons de s'exprimer qui ont créé des rapports de domination dans l'un et l'autre des «partis». Condescendance, paternalisme, victimisation, contrôle de l'information, intransigeance, agressivité, etc.

Nous avons décidé de ne pas décortiquer outre-mesure les différents évènements liés aux différents conflits ou débats animés auxquels nous avons assistés ou dont on nous a rapporté les détails car nous croyons qu'il est normal d'être confronté-es à certaines incompréhensions et/ou aux désaccords de la part d'autrui lors des délibérantes en instance. Cependant, ce que nous déplorons, c'est l'utilisation – volontaire ou pas – de différentes façons de s'exprimer et de comportements limitant ces saines conversations et créant des atmosphères d'inégalité entre individu-es/groupes/comités/conseils/délégations.

Notre mission n'est pas non plus celle de l'organisation d'un tribunal populaire, quoique cela

1 Suite aux démissions au sein même du comité femmes et aux problématiques vécues tant sur le plan personnel que sur le plan de l'organisation, nous avons dû repousser le mandat à la fin de la session 2012. Nous espérons tout de même pouvoir finaliser ce texte de réflexion à temps pour son dépôt en vue du congrès d'orientation de l'ASSÉ.

aurait pu faire une excellente activité autour d'un feu de buché lors du prochain camp de formation féministe (allez! Un peu d'humour!). En effet, nous n'avons pas l'intention de pointer du doigt qui que ce soit. Nous ne voulons pas étiqueter personne ni même bannir qui que ce soit des instances. Cependant, la ressemblance entre des comportements décrits et des comportements pouvant avoir été produits dans la réalité, ne sera ni fortuite ni le fruit de la pure coïncidence. Effectivement, la finalité de cette analyse – on l'espère quand même – sera d'ordre individuelle et fera appel à l'esprit d'introspection des individu-es dans le but d'amorcer un processus de réflexion personnelle et finalement collective.

Nous avons espoir qu'en étant conscient-es des comportements qu'il est possible de reproduire malgré leur proscription, il soit possible de faire en sorte que ceux-ci diminuent à l'intérieur des différentes instances de l'ASSÉ. Ainsi, nous vous proposons une première version de ce texte de réflexion. La diffusion immédiate de celui-ci permettra tout d'abord de critiquer la méthodologie employée avant son dépôt final en février (dans la semaine suivant le congrès du 2-3 février), mais aussi d'analyser – on l'espère – des changements qui se seront opérés chez certain-es lors des prochaines instances suite à la lecture du présent texte de réflexion.

Domination insidieuse versus expression physique de la domination

La plupart des rapports de domination observés au seins des instances de l'ASSÉ sont des paroles ou des comportements non-agressifs. En effet, il s'agit du premier constat que nous avons fait. Nous n'écartons pas le fait que nous avons parfois assisté à certains poings sur la table ou à quelques envolées de feuilles de papier. Cependant, nous réalisons que ces égarements sont plutôt rares et que lorsque ceux-ci surviennent, l'individu-e s'étant comporté-e de la sorte est plus prompt-e à présenter ses excuses.

En effet, frapper le poing sur la table lors d'une discussion animée semble faire beaucoup plus réagir les autres individu-es assis-es à cette même table qu'une quelconque utilisation du langage de domination (en rabaissant les arguments de son interlocuteur et/ou de son interlocutrice, par exemple). La réaction vive de ces individu-es semblent donc induire une pression sociale visant à ce que la personne ayant «dépassé les bornes» se rétracte rapidement.

Un questionnement surgit donc de cette constatation *: est-ce que cette réaction vive de la part des «spectateurs et spectatrices» ainsi que de la part de l'interlocuteur et/ou de l'interlocutrice en lien avec une expression «physique» d'un rapport de domination (comme celui de frapper sur une table) est lié au repérage plus simple et rapide qu'il s'agit à proprement parler d'un rapport de domination de par sa nature «très physique» et évidente ou est-ce parce que ce genre de comportement est plus «grave» et condamnable que n'importe quel autre rapport de domination, qu'il soit comportemental ou langagier?*

Nous n'avons pas pu répondre uniquement par l'analyse de cet événement, mais plutôt par l'observation de plusieurs autres. Ce que nous observons ne nous donne pas de réponse tranchée. En effet, nous constatons plutôt que les deux thèses se valent dans une certaine mesure. Tout d'abord, il semble très important de souligner que très peu de délégué-es et membres des différents comités et conseils semblent à l'aise avec le concept de *rapports de domination*. Ceux-ci et celles-ci ne peuvent donner qu'une définition sommaire[2] de ce concept et ainsi éprouvent de la difficulté à repérer ses différentes expressions comportementales et/ou langagières lorsqu'elles se présentent en instances. De plus, la hiérarchisation de la gravité d'un geste versus d'une parole est pratique courante dans la société. En effet, nous n'avons qu'à penser aux peines prévues par le système judiciaire pour une menace verbale quelconque et l'acte lui-même. Les peines sont en effet habituellement beaucoup plus élevées si l'accusé-e a commis l'acte plutôt que si elle ou il n'a qu'utilisé la menace comme «seule arme». Pourtant, les dommages psychologiques (la peur, l'anxiété, l'infériorité, etc.) peuvent être aussi importants pour la victime dans l'une ou l'autre des situations. Ainsi, il pourrait sembler pour plusieurs d'entre nous, que de frapper sur une table lors d'un conflit soit plus grave et dommageable que de discréditer sans cesse les arguments de l'interlocuteur et/ou l'interlocutrice. Or, il semble que l'une et l'autre des expressions de domination envers des individu-es ou un groupe d'individu-es aient un impact tout aussi

2 On continue à questionner les gens pour s'assurer de la véracité de notre «statistique»!

important.

Impacts

Nous avons observé bon nombre de réactions et d'impacts face aux différents rapports de domination pendant les instances ou suite aux instances. Tous ces impacts sur les individu-es ont aussi des impacts sur les comités et conseils, sur les mandats, sur les relations interpersonnelles. Au final, cela a un impact sur l'ASSÉ, elle-même.

Individu-es[3]

- moins d'interventions
- moins de participation
- abandon
- démission
- regroupement en groupe affinitaire plutôt qu'à l'intérieure des structures des associations étudiantes et/ou de l'ASSÉ
- dégoût de la lutte
- perte d'intérêt à travailler avec les élu-es

Comités et conseils

- moins de participation aux réunions
- moins de réunions
- moins de collaboration
- fermeture face aux idées externes

Mandats

- retards
- démotivation
- faits rapidement pour s'en débarrasser
- mis de côté ou «oubliés»

Relations

- ruptures
- lynchage
- potins
- méfiance
- incompréhensions

*ASS*É

- stagnation
- impression d'une relation paternalisante avec les associations locales

3 Cette partie est en *points form* pour l'instant et sera faite sous forme de texte + justifications éventuellement

- perte de communication
- désaffs ou menaces de désaff

Entraves au dialogue

Nous ne ferons pas un cours complet de philosophie du dialogue, mais il nous semble qu'une base de connaissance à propos des entraves au dialogue ne peuvent qu'être bénéfique. Une entrave au dialogue est un obstacle, une barrière que l'on place de façon volontaire ou pas pendant un débat, restreignant ainsi les discussions sur une question données et pouvant donc mettre fin de façon abrupte aux délibérations. Réfléchir sur sa propre pratique du dialogue et prendre connaissances des entraves que nous imposons pourra permettre que l'atmosphère autour des débats soit plus saine. Lors des instances, on se limite souvent en insistant sur le caractère malhonnête du procès d'intention sans pour autant soulever d'autres entraves, nous en soulevons donc ici quelques unes.[4]

Procès d'intention[5]

Le procès d'intention est un sophisme consistant à condamner les actes d'une personne en lui prêtant des intentions inavouables et condamnables Le caractère invalide de ce raisonnement vient du fait que les intentions ne sont pas prouvées, voire invérifiables. Dans les instances, il est possible d'observer que des délégué-es prêtent des intentions à des délégations, à des associations étudiantes, à des groupes (les femmes, les associations de région, les associations collégiales, etc.) et le tout, en sous-entendant une condamnation évidente.

Généralisation abusive

Cela consiste à porter un jugement ou arriver à une conclusion générale et ce, sans s'assurer que l'échantillonnage est assez représentatif pour que la conclusion soit valide. À l'ASSÉ, on observe beaucoup cette généralisation lorsque l'on aborde des enjeux touchant des associations étudiantes d'une (ou des) région(s) ou membres d'une fédération étudiante, par exemple.

Appel au clan

Cela consiste à faire accepter un argument parce qu'il est endossé par une personne ou un groupe de personnes jugé-es estimables. L'aspect élitiste de certains regroupements (comités, conseils, associations étudiantes) au sein de l'ASSÉ dont il est question plus loin dans le présent texte sous le point «Élitisme» explique bien en quoi l'importance de ces regroupements peuvent avoir une influence sur l'ensemble des décisions prises lors des différentes instances.

Argument d'autorité

Cela consiste à faire appel incorrectement ou abusivement à l'autorité d'une personne ou d'un regroupement pour appuyer un argument. Cette fois encore, l'importance vouée à certaines personnes peut avoir un impact lorsque l'on en référence à l'intérieur des débats. Par exemple, lorsque l'on argumente en faisant appel à l'autorité d'un-e porte-parole pendant

4 Les définitions sont toutes tirées du cours d'éthique et culture religieuse du Programme de formation de l'école québécoise.

5 Sauf celle-ci qui vient de Wikipédia!

une discussion, on suppose que la validité de l'argument est sans équivoque de par le statut de la personne à laquelle on fait référence.

Faux dilemme
Cela consiste à ne présenter que deux possibilités pour faire un choix. Comme l'une est indésirable, l'autre est inévitablement le choix à faire. On restreint ainsi le nombre de possibilités pouvant aussi faire partie du débat s'assurant donc que la meilleure des deux options sera adoptée par la majorité (sinon l'unanimité) des délégations.

Pente fatale
Cela consiste à affirmer qu'une action entraînera une situation épouvantable en raison d'un enchaînement de causes et d'effets qui, après examen, se révèle douteux, voire impossible. On entend souvent des «si on le fait pas, les conséquences seront que ...». Et celles-ci, souvent graves pour l'organisation ou la lutte en cours, sauront nous convaincre. Pourtant, sont-elles justifiées?

Rapports de domination

«*Chaque fois qu'il y a une bataille, qu'elle soit sociale, économique, politique ou militaire, son enjeu principal est celui du rapport de domination entre les deux entités qui s'affrontent. Le pouvoir est donc ce qui précède ou ce qui succède à un état de domination, caractérisé par une « paix belliqueuse ». La domination, par opposition à cet ensemble chaotique de rapports de forces, est un ensemble stable et organisé de rapports de violence ou d'instrumentalisation. La domination n'est donc pas une guerre ; c'est un système. Un système fondé sur la violence, quand ils'agit de négation physique ou morale du dominé ; sur l'instrumentalisation, quand il s'agit de son utilisation comme un moyen d'asseoir une domination.* »[6]

Monopoliser le micro [7]

Dans les congrès, nous observons que de façon plutôt majoritaire, les hommes interviennent plus souvent que les femmes dans les plénières et lors des délibérantes. Cependant, de plus en plus cette statistiques tend vers une parité. De plus, nous observons que de façon très (très très) majoritaire les délégué-es universitaires sont plus enclins à prendre la parole que les délégué-es des cégeps. Ainsi, le «profil type» du délégué prenant la parole sans gêne ni malaise est un homme blanc universitaire provenant de Montréal et étudiant à l'UQÀM. Évidemment, le but n'est de faire en sorte que les personnes répondant à l'ensemble ou en partie aux critères cités ne s'expriment plus en congrès, mais plutôt qu'elles prennent en considération leurs privilèges et l'importance que l'on peut porter à leurs nombreuses interventions. Dans les réunions du CoCo, cette statistique est moins véridique. On observe plutôt que ce sont les ancien-nes qui prennent plus souvent la parole alors que les nouveaux et nouvelles osent moins le faire.

N'écouter que soi

Il s'agit d'un comportement que nous observons lors de toutes les instances, réunions et conversations en dehors de celles-ci. Argumenter sans écouter ce que des interlocuteurs et interlocutrices auraient à dire constitue non seulement un manque de respect, mais aussi un rapport de domination en ce sens où il porte à croire que l'argumentation de celui ou celle-ci est moins important ou est jugé irrecevable avant même d'avoir pris la peine de le prendre en compte. Il est important de spécifier que l'on fait aussi référence aux délégué-es qui naviguent sur le web (2.0 surtout), se lèvent, se déplacent, chuchotent, sortent de la salle pour une quelconque raison et, surtout, n'écoutent pas les débats en cours. Ou encore, des délégué-es qui n'écoutent pas et vont par la suite répéter exactement la même intervention qu'une autre délégation au micro.

---

6 Actualutte, #26

7 Nous basons nos définitions sur le document produit par Nemesis qui, lui-même, était une version modifiée d'un article de Bill Moyers, Working together for a change, Handbook for nonviolent action, p. 11. Traduit et retravaillé par Sappho Morissette. Némésis était un groupe affinitaire de féministes radicales au Québec entre 2000 et 2005.

Parler en «majuscules»
Nous avons remarqué que dans certaines instances à plus petite échelle – réunion du CoCo et des comités et conseil – ce rapport de domination est présent. En effet, lors de débat sur un sujet quelconque, il arrive que les arguments et les idées d'une personne soient exposés comme les seuls valables. Ainsi, l'interlocuteur ou interlocutrice présente son opinion de manière à ce qu'aucune réponse soit possible et que le débat soit clôt. Le ton de voix condescendant ou plus fort que les autres, l'attitude physique comme se gonfler le torse ou croiser les bras ou de simplement de couper la parole à son interlocuteur ou interlocutrice pour empêcher une réponse quelconque sont de bons exemples d'attitude de domination sur ses collègues.

Rapports de séduction
Nous avons pu observer que les rapports de séduction sont très présents dans les instances. Lors des pauses, des repas ou entre les deux journées de congrès, certaines personnes utilisent la séduction afin d'«acheter» des votes ou de faire passer des lignes politiques. Il ne faut pas ignorer le fait qu'il existe une grande proximité entre les militant-es – surtout avec la grève – et que celle-ci crée des rapports de séductions parfois difficile à concevoir.

Il est possible que des personnes ait ressenti que les avances qui été faites à leur égards n'avait qu'un seul but, celui de faire miroiter l'idée qu'on s'intéresse à l'autre pour avoir un appui lors d'une démarche quelconque ou pour gagner des votes en notre faveur.

Lors des congrès, on a remarqué certains comportements de séduction, notamment des «yeux doux» ou de beaux compliments. Ceux-ci étaient souvent fait par des militant-es d'expérience ou ayant un poste ou un rôle au sein d'un conseil exécutif que ce soit au national ou au local. Il semble donc exister un lien réel entre l'élitisme et la drague du moment où certaines personnes plus enclines à donner de l'importante aux ancien-nes ou aux exécutant-es peuvent tomber plus facilement sur le charme de celles-ci.

Dans les comités, on a remarqué que plusieurs personnes ont développé des relations amoureuses ou de très grande proximité. Dans plusieurs cas, il s'agit de personnes provenant de différents comités. Ainsi, des militantes nous ont raconté que «dans la chambre à coucher» des discussions à l'effet d'actions en lien avec des comités ou sur les positions à apporter en réunion du CoCo reviennent souvent. Outre l'aspect excessif de la situation (discuter des enjeux liés à l'organisation jusque dans la chambre à coucher!), il est possible que des comportements de persuasion puissent être reproduits de façon malsaine en utilisant le statut de couple/fréquentation comme enjeux ou menace. Ainsi, de ces discussions, ressort parfois l'acquiescement d'un «parti» aux arguments de l'autre, favorisant donc certaines positions ultérieurement en instances.

Invisibiliser les minorités
Nous avons observé plusieurs type d'invisibilisation des minorités. D'abord, il y a le refus de

reconnaître que même dans nos milieux progressistes, il existe encore des comportements racistes, classistes, homophobes et machistes. De plus, bien que plusieurs personnes ne soient pas d'accord pour affirmer une telle chose, il est important de rappeler qu'il existe encore des situations et des attitudes machistes à l'intérieur des structures de l'ASSÉ malgré l'instauration de certaines pratiques tel que l'alternance homme/femme, la féminisation orale et écrite. Or, avec le nombre grandissant d'affiliation nous avons pu remarquer que les principes féministes (du moins) de base ne sont pas toujours compris ou sont constamment remis en question à cause de cela. Aussi, nous faisons le même constat en ce qui a trait à l'adoption de principes contre l'homophobie, le racisme, etc.

Par ailleurs, les cas les plus flagrant d'invisibilisation des minorités sont en rapport avec les militant-es provenant des régions ainsi que des cégeps. Il est souvent arrivé qu'il y ait des critiques à l'effet que les associations étudiantes les plus actives proviennent de Montréal et qu'ainsi, l'ASSÉ soient une organisation «montréalocentriste» ou qu'elle ne réfléchie pas aux enjeux des associations collégiales.

Les militant-es des régions nous ont confié se sentir souvent exclus-es dans les discussions portant sur la mobilisation ou les diverses actions entreprises parce que celles-ci portaient généralement sur des enjeux liés aux grands centres urbains. Quant aux cégepien-nes, il est arriver à plusieurs reprises, en congrès, qu'il y ait une incompréhension de certains termes dans une proposition lorsqu'une association universitaire emploie des mots très techniques ou faisant référence à des théories poussées.

Parler pour les autres /Reformuler

Un autre rapport de domination que nous avons remarqué est le fait de parler pour les autres ou de reformuler leur propos. Certain-es ont de la difficulté à s'exprimer et encore plus lorsqu'il faut le faire devant un nombre considérable de personnes. Ainsi, de reformuler leurs dires signifie de gâcher tout l'effort/le courage qu'ils et elles ont pris pour prendre la parole. On nous a partagé que de se faire reprendre les mots pour les dire d'une manière plus appropriée rend mal à l'aise les gens qui seront par la suite moins enclin-es à prendre la parole de peur de se faire reprendre : «*C'est humiliant lorsque quelqu'un-e reformule ton idée parce qu'elle a mal été exprimée surtout quand on a pris tout notre* ''petit change'' *pour aller au micro pour donner son point de vue qu'il soit contraire ou pas».*

Diriger la scène

On a remarqué que certaines personnes ont tendance à prendre plus de tâches au sein du conseil exécutif ou des comités. Cette attitude traduit une tendance à avoir peur que les tâches ne soient pas faites à temps ou comme on le voudrait. Dans cette attitude, on remarque bien un manque de confiance envers les autres mais aussi – et surtout – un rapport de domination en ce sens où on veut absolument que tout soit fait selon nos propres critères, alors qu'il n'existe pas qu'une seule bonne manière de travailler, chaque méthode est à considérer.

Éviter toute émotion[8]

- Intellectualiser
- blaguer
- opposer une résistance passive lorsque vient le temps d'échanger des sentiments personnels.

Il nous a été possible de constater que lors des congrès, des caucus non-mixte et même dans les réunions de comité et conseil plusieurs personnes ont tendance à intellectualiser le débat voire à blaguer sur certains sujets dans l'optique d'« alléger » l'atmosphère. Utiliser des grands mots ou des termes techniques peut faire sentir les gens incompétent-es ou pas assez « intellectuel-les ». Ou même encore, tout n'est pas sujet à drôleries.

Être condescendant-e et paternaliste / Jouer à la mère

Infantiliser les autres, particulièrement les nouveaux et nouvelles. Phrase typique : «Tu dois sûrement avoir besoin de mon aide pour faire cette tâche là »

Jouer au solutionneur ou à la solutionneuse de problèmes

Être toujours celle qui donne la réponse ou la «solution» avant que les autres n'aient eu quelque opportunité de contribuer à l'échange.

Déplacer la question

Ramener le sujet de la discussion à quelques thèmes que l'on maîtrise, de façon à briller en donnant libre cours à ses dadas.

8 Les quatre prochains termes sont en *points form* pour le moment.

Élitisme

L'élitisme ou les rapports d'autorité auquel nous faisons référence dans le présent texte ne sont pas de nouveaux comportements au sein des organisations syndicales. En effet, ceux-ci ont été soulevés maintes fois à l'ASSÉ, notamment dans un mémoire pour le congrès d'orientation de l'ASSÉ en 2005 où l'exécutif national affirme qu'il y a «*un problème [...] lorsqu'une personne d'expérience impose sont point de vue, inconsciemment ou non, sur une personne qui a peu d'expérience.*»[9] Cependant, la vague d'affiliation post-grève que nous vivons nous fera rencontrer plusieurs nouveaux et nouvelles délégué-es et militant-es qui devront tôt au tard être confronté-es aux différents élitismes de l'ASSÉ .

Équipe nationale

Tout d'abord, il y a l'élitisme de l'équipe nationale (comportant les comités et le CE). Celle-ci, haute sphère d'importance où l'on réalise les mandats du congrès et où on tente d'organiser l'ASSÉ quotidiennement semble regrouper des membres à qui on donne une importance plus grande de ce qu'ils sont réellement. De plus, il est possible que ces membres utilisent, de façon consciente ou pas, leur statut privilégié dans le but d'obtenir les faveurs des délégations qui les entourent au congrès, par exemple. En effet, il est possible d'observer que des membres élus dans des comités tentent de convaincre différent-es délégué-es en faisant appel à leur autorité en la matière. De plus, on remarque parfois que ces membres de l'équipe nationale agissent à titre de délégué-e de leur association étudiante ou même portent un double chapeau (délégué-e du comité et de son association, à la fois), ce qui peut devenir malsain lorsque certaines questions sont traitées.

Ensuite, on peut observer une forme d'élitisme au sein même de l'équipe nationale. En effet, celle-ci met surtout en jeu le comité exécutif comme étant un regroupement de personne connaissant tous les enjeux et qui savent ce qui est bon ou pas pour l'organisation au détriment des personnes élues sur les divers comités de travail. Cela se fait ressentir lors des réunions du CoCo, mais aussi lors des réunions des comités. C'est sur dernier aspect que plusieurs membres des comités ont senti des malaises. Depuis septembre 2012, tous les comités ont un-e exécutant-e désigné-e qui sert surtout à faire le pont entre le comité et l'exécutif national. Cette personne participe aux réunions des comités et peut transmettre des demandes ou des recommandations. Les malaises soulevés sont surtout à l'effet que ces exécutant-es désigné-es peuvent avoir tendance à faire des recommandations en prétextant savoir ce qui serait mieux pour l'ASSÉ, comment nous devrions le faire et pourquoi le devrions-nous. Cette attitude peut souvent restreindre les débats. Certaines autres personnes ont aussi senti qu'une telle désignation pouvait peut-être plutôt servir à effectuer une vérification du travail des comités par *l'élite* qu'est le comité exécutif.

Anciens et anciennes

Le statut d'ancien et d'ancienne, que plusieurs possèdent de par leur nombreuses années de

9 Mémoire sur les dynamiques de travail saines dans le mouvement étudiant, par le conseil exécutif et rédigé par Jérôme Charaoui (2005)

militantisme au sein de différentes organisations, leur confèrent un prestige important, celui d'avoir un haut niveau de connaissances et un accès à la Vérité inégalés. De plus, ces militant-es sont souvent aux cycles supérieurs universitaires et accumulent ainsi des références historiques souvent méconnues des plus jeunes et s'expriment dans un langage parfois spécialisé que des collègues délégué-es ne peuvent complètement saisir.

Les associations étudiantes

Une autre forme d'élitisme qui a été observée est en lien avec une hiérarchie d'importance qui s'est installée entre les associations étudiantes. En effet, on peut remarquer que certaines d'entre elles – surtout montréalaises – sont jugées plus favorablement. Cela semble être dû à leur niveau de militantisme historique qui leur procure ainsi un statut d'intouchable. Il est donc possible que lorsqu'une de ces associations fait une proposition en congrès, on ait tendance à donner plus d'importance à celle-ci ou même à avoir tendance à voter en faveur de celle-ci étant donné l'association qui l'a proposée.

Relations amicales

On remarque aussi un élitisme lié aux relations amicales que plusieurs personnes partagent au sein de l'organisation. En effet, à force d'étudier et de militer ensemble, on observe que l'amitié succède à la camaraderie et que les liens entre certain-es sont alors plus forts. Ceux-ci, loin d'être proscrits, peuvent par contre créer un atmosphère très peu inclusif. En effet, lorsque plusieurs ami-es se retrouvent en instances (CoCo, congrès ou autres), on observe que des discussions à propos des enjeux importants se produisent dans les couloirs ou entre délégations pendant les caucus (alors que les caucus servent exclusivement à discuter à l'intérieur de la délégation). Il peut donc être difficile de percer la carapace des amitiés afin d'intégrer un groupe, une délégation ou se sentir inclus-es lors d'une réunion.

Conclusion