

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

Par le Comité femmes

Introduction, méthodologie et mission

En octobre 2012, le Conseil de Coordination (CoCo) a mandaté le comité femmes de produire un texte faisant état des rapports de domination entre les membres et les différent-es délégué-es dans les instances et structures de l'ASSÉ. 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.¹ Finalement, nous avons pu observer deux congrès de façon plus assidue (en plus de tous ceux auxquels nous avons assisté dans les dernières années), plusieurs réunions du CoCo et quelques réunions de comités et du conseil exécutif.

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 événements 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 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

¹ Ces personnes sont principalement des étudiant-es venant de la grande région de Montréal. En effet, la conjoncture et le manque d'effectif au sein du comité au moment de l'écriture du texte de réflexion a rendu les déplacements en dehors de notre ville d'étude difficiles.

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.

Domination insidieuse versus expression physique de la domination

La plupart des rapports de domination observés au sein des instances de l'ASSÉ sont des paroles ou des comportements non-agressifs sur le plan physique. 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 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 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 peut avoir un impact sur l'ASSÉ, elle-même.

Individu-es

En instances, et plus globalement dans le militantisme, plusieurs sentiments peuvent être vécus en lien avec les rapports de domination. Ceux-ci diffèrent d'une personne et d'une situation à l'autre. Ainsi, nous ne ferons pas l'énumération des sentiments qui peuvent être vécus. Nous avons plutôt choisi de relever les impacts individuels reliés aux rapports de domination qui sont nombreux et souvent lourds à porter.

Tout d'abord, la crainte reliée aux interventions lors des réunions ou des débats/discussions est très présente. Certaines personnes décident donc d'intervenir moins souvent, voire pas du tout, lors des débats. En effet, lors des entrevues, on nous a rapporté un malaise en lien avec les interventions au micro pendant les congrès. On note, entre autres, que des délégué-es plus expérimenté-es peuvent soupirer ou rouler les yeux au ciel lorsqu'un nouveau ou une nouvelle délégué-e intervient pour questionner les procédures ou ne fait pas une proposition quelconque au bon moment dans le processus délibérant. Est-ce un hasard que les statistiques reliées aux tours de paroles dans les congrès de la CLASSE et de l'ASSÉ de la dernière année témoignent que les délégué-es de genre féminin et les délégué-es de niveau collégial interviennent trois fois moins souvent que les délégué-es de genre masculin et les délégué-es de niveau universitaire?

Ensuite, on observe que plusieurs militant-es préfèrent taire les malaises déjà vécus. Ce renoncement peut survenir suite à de mauvaises expériences en lien avec des dénonciations passées ou encore par crainte de n'être pris-es au sérieux dans leur ce processus. Ils et elles décident donc de continuer à militer dans les mêmes conditions et, par le fait même, fermer les yeux sur des comportements ou des situations qui les embarrassent. Il n'est pas surprenant d'affirmer que cela peut être très malsain et que l'expérience du militantisme dans le milieu étudiant peut ainsi laisser un souvenir amer.

Aussi, on observe un bon nombre de démissions. Il ne faut pas se leurrer et croire que toute démission est en lien avec un conflit ou en lien avec un malaise qui perdure depuis un certain temps, mais un certain nombre d'entre elles en sont directement lié. D'ailleurs, il arrive que ces démissions soient précédées ou suivies par des textes réflexifs qui portent à réfléchir sur le processus qu'a vécu la personne ayant senti un rapport de domination à son égard ou le témoin dans une situation précise. À d'autres moments, on a observé qu'aucune trace écrite n'accompagnait la démission. On perçoit cela comme étant le renoncement de tout effort relié à l'explication et la présentation des problématiques vécues par peur de représailles ou encore parce que la mesure de l'impact relié à de telles explications ne semblent pas suffisamment important par rapport à l'énergie à mettre sur l'écriture de celles-ci.

Ainsi, la décision de militer au sein de groupes affinitaires plutôt que de militer à l'intérieur des structures des associations étudiantes et/ou de l'ASSÉ est souvent une porte sortie de secours pour les militant-es qui n'arrivent plus à se sentir bien et à avoir confiance aux camarades qui gravitent autour de celles-ci.

Comités et conseils

Tous ces impacts individuels ont nécessairement un impact important sur les dynamiques entre les différent-es individu-es au sein des comités et conseils de l'ASSÉ. Tout d'abord, on remarque une participation moins accrues, voire inexistante, des réunions comme celles du CoCo – par exemples – qui regroupe des délégué-es de tous les comités et conseils de l'ASSÉ. Les tensions, malaises et conflits en lien avec des situations mettant en scène des rapports de domination ne sont souvent pas nommés lors des réunions par les personnes concernées. Cependant, elle le sont allègrement lorsque la «personne fautive» n'est pas présente. De cette façon, non seulement la situation malaisante et conflictuelle ne peut-elle pas se régler, mais cela ne fait qu'exacerber les tensions lors de la réunion. La participation aux réunions et la collaboration entre les différents comités et conseils – dans le cas de l'exemple du CoCo – peut ainsi se faire de façon moins systématique.

Relations

Le militantisme est – entre autres choses – un milieu de rencontre. Militer et travailler ensemble sur des projets, c'est aussi apprendre à connaître de nouvelles personnes et parfois ces connaissances deviennent des camarades et même des ami-es. Les situations conflictuelles, de malaises ou de tensions liées aux rapports de domination peuvent causer des ruptures d'amitié entre les différent-es individu-es impliqué-es dans celles-ci. On peut parfois assister à des séances de lynchages publics ou de médisances qui peuvent être blessantes et qui, bien souvent, ne résout pas la problématique initiale.

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 peut 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 connaissance 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.²

Procès d'intention³

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

Il 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 une discussion, on suppose que la validité de l'argument est sans équivoque de par le statut

² Les définitions sont toutes tirées du cours d'éthique et culture religieuse du Programme de formation de l'école québécoise.

³ Sauf celle-ci qui vient de Wikipédia!

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 il s'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. »⁴

*Monopoliser le micro*⁵

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 statistique tend vers une quasi-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.

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

4 Actualutte, #26

5 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.

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 de faire passer des lignes politiques, ce qui peut mener – ultimement – à un vote de plus en période de délibération. 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, même si cela peut être parfois difficile à concevoir.

Ainsi, des personnes ont déjà ressenti que les avances qui ont été faites à leur égard n'avait qu'un seul but : celui de faire miroiter l'idée qu'on s'intéresse à elle 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. 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 sous 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 ou mettre à part les minorités

On entend souvent des militant-es vanter notre milieu comme étant le plus tolérant et le plus inclusif. Or, le refus même de reconnaître que même dans nos milieux progressistes, il peut encore exister des comportements racistes, classistes, homophobes, machistes, etc. semble être un premier type d'invisibilisation des minorités.

Tout d'abord, malgré l'instauration de certaines pratiques visant à réduire, voire éradiquer, les attitudes machistes à l'intérieur des structures de l'ASSÉ, des comportements et des paroles sont souvent observés et entendus. Les malaises et les frustrations vécus par femmes sont nombreux et ne semblent pas diminuer avec le temps. L'une des observations qui fut répétées plusieurs fois faisait référence au nombre grandissant d'affiliation. En effet, les principes féministes de base ne semblent pas toujours compris par ces nouvelles associations membres (et , par extension, par les délégué-es) et sont conséquemment toujours remis en question. Le même constat est fait en ce qui a trait à l'adoption de principes contre l'homophobie, le racisme, etc.

Aussi, un autre cas d'invisibilisation des minorité est en lien avec les associations étudiantes dites «de région» et les personnes qui y militent. La définition simple de «de région» semble être tout simplement «à l'extérieur de Montréal». On accuse ainsi les associations de l'île de Montréal de privilégier leurs intérêts (et l'ASSÉ de privilégier ceux des associations de Montréal) au détriments de ceux des autres associations étudiantes par un plus grand nombre d'action et de manifestations qui sont faites à Montréal (comme ce fût en effet le cas pendant la dernière grève générale) ou encore en privilégiant ce lieu pour faire les instances. Par exemple, pendant la grève de 2012, il y avait des congrès à toutes les semaines. Pour le lieu d'établissement de ceux-ci, on choisissait une associations étudiante hôte issue de Montréal en alternance avec une association étudiante hôte issue d'une région. Ainsi, Montréal a reçu la majorité des instances pendant la grève, au désavantage des associations étudiantes de région. Par ailleurs, notons qu'il y a une quasi parité entre les membres de l'ASSÉ qui sont issus d'associations étudiantes en dehors et sur l'île de Montréal.

Finalement, le comité aux luttes sociales démissionnaire a récemment dénoncé plusieurs comportements oppressifs envers des personnes racisées, allophones ou anglophones. Nous avons choisi de ne pas utiliser leurs exemples étant donné que leur texte de réflexion a été très largement diffusé. Aussi, nous vous invitons à le consulter.⁶

Parler pour les autres /Reformuler

Un autre rapport de domination que nous avons remarqué est en lien avec 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 et le courage qu'ils et elles ont pris pour prendre la parole. On nous a partagé que de se faire reprendre nos paroles pour les reformuler d'une manière plus appropriée rend mal-à-l'aise les intervenant-es qui seront par la suite moins enclin-es à prendre la parole de peur de se faire reprendre.

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

6 Lettre de démission du comité aux luttes sociale de l'ASSÉ : Problématiques, réflexions et recommandations sur le site du congrès d'orientation 2013.

<http://orientation.bloquonslahausse.com/lettre-de-demission-du-comite-aux-luttes-sociales/>

tâches ne soient pas faites à temps ou comme on le voudrait. Dans cette attitude, on remarque 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 étant à considérer.

Être paternaliste⁷

Le paternalisme, c'est d'une part la volonté de tout diriger, mais d'autre part, c'est le faire avec une attitude autoritaire et condescendante. Infantiliser les nouveaux et nouvelles, par exemple, leur disant : «Tu dois sans doute avoir besoin de mon aide pour cette tâche là». On nous rapporte que ces attitudes n'aident en rien à l'acquisition de la confiance en soi et à volonté de croire que l'on pourra réellement, par exemple, réaliser correctement la tâche.

⁷ Le mot *paternaliste* est utilisé autant pour faire référence à un homme qu'à une femme

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 son point de vue, inconsciemment ou non, sur une personne qui a peu d'expérience.»⁸ 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 ou 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 juin 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 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

⁸ Mémoire sur les dynamiques de travail saines dans le mouvement étudiant, par le conseil exécutif et rédigé par Jérôme Charaoui (2005)

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

L'un des premiers commentaires que nous avons reçu suite au dépôt préliminaire du présent texte de réflexion, c'est «*[qu'on] trouve ça un peu déprimant et [qu'on est] sortie avec l'idée générale que ça va vraiment mal à l'ASSÉ et qu'il n'y a pas trop d'espoir pour améliorer les choses.*» Ce que nous avons envie de répondre à ce commentaire, c'est qu'évidemment lorsque le mandat nous a été donné d'«analyser» les rapports de domination à l'ASSÉ, il allait de soit que nous devions répertorier énormément de comportements négatifs et que cela aurait un impact démoralisant pour les personnes qui réussiraient à se rendre au bout de ce texte réflexif. Nous avons donc jugé que la partie conclusion serait l'endroit le plus approprié pour rappeler qu'à l'ASSÉ, ça ne va pas si mal que ça!

En effet, l'un des buts du dépôt préliminaire était d'observer les changements potentiels qui s'opèreraient suite à la lecture du texte de réflexion et à la prise de conscience des comportements qu'on l'on recrée tous les jours dans nos cercles d'ami-es, de militant-es et, évidemment, dans les différentes instances. Nous avons effectivement remarqué une baisse des rapports de domination (dans les congrès et CoCo), mais elle n'était pas très importante. Cependant, nous avons observé une hausse considérable dans la prise de conscience collective. En effet, nous avons assisté à plusieurs rappels à l'ordre et excuses suite à des comportements jugés inadmissibles. Nous sommes bien conscientes que les comportements de domination ne disparaîtront pas après la simple lecture de ce texte, nous savons aussi qu'il est possible pour n'importe qui de recréer ces comportements et que, sans aucun doute, ne le faisons aussi. Par contre, le seul fait de constater avoir recréé de potentiels rapports de domination, d'en discuter pour enfin présenter ses excuses est, selon nous, un grand pas vers des relations de travail et de militantisme plus saines. L'évolution de cette prise de conscience collective s'est opérée en très peu de temps et nous considérons que cela est une preuve qu'il y a encore espoir de changer les choses.

Pour qu'il y ait des traces...

Le mandat de rédaction d'un texte de réflexion à propos des rapports de domination dans les instances de l'ASSÉ faisait aussi état de matériel et d'actions qui permettraient de garder des traces de ce processus d'analyse. Tout d'abord, l'avis de motion déposé lors du dernier congrès extraordinaire qui vise à statuer et clarifier le rôle qui a trait à la garde du senti lors des instances est la première étape. En effet, en le clarifiant, nous nous assurons d'avoir avec nous un outil efficace qui vient en aide à la gestion du côté émotif de la prise de décision et aux rapports de domination qui peuvent ainsi être recréés. Ensuite, nous avons l'intention dans les prochaines semaines d'élaborer le «petit livre mauve» dans la même lignée du «petit livre rouge» des nouvelles règles procédures et du «petit livre vert» des statuts et règlements de l'ASSÉ qui sont distribués lors des différentes réunions (congrès, CoCo, CRAM, etc.). Ce «petit livre mauve» serait un outil de référence pour la personne assurant la garde du senti ainsi que pour les délégué-es en terme de rapports de domination (les reconnaître, y faire face, y répondre, etc.) Finalement, le comité femmes et les collaboratrices de celui-ci sont toujours disponibles à venir discuter dans les associations locales/comités/groupes, donner des ateliers, etc. en lien avec les rapports de domination, à la garde du senti, etc. En effet, nous croyons qu'il est nécessaire de discuter de ces enjeux et de mobiliser les militant-

es à ce propos.