



**CAHIER DU CONGRÈS ANNUEL DES 29 ET 30 AVRIL 2017  
DE L'ASSOCIATION POUR UNE SOLIDARITÉ SYNDICALE  
ÉTUDIANTE**

*Version du 31 mars 2017*

**Lieu**  
Conseil régional FTQ Québec et Chaudière-Appalaches  
5000, boulevard des Gradins  
Québec (Québec)

**Heure**  
9h00

**Documents utiles pour le Congrès (disponibles au [www.asse-solidarite.qc.ca](http://www.asse-solidarite.qc.ca)) :**  
-Statuts et Règlements de l'ASSÉ  
-Code des règles de procédure de l'ASSÉ

**COORDONNÉES DU BUREAU DE L'ASSÉ**

2065 rue Parthenais B.P. 383

Montréal, Qc, H2K 3T1

Tél : 514-390-0110

Courriel: [webmestre@asse-solidarite.qc.ca](mailto:webmestre@asse-solidarite.qc.ca)

Web : [www.asse-solidarite.qc.ca](http://www.asse-solidarite.qc.ca)

# TABLE DES MATIÈRES

---

TABLE DES MATIÈRES.....	3
PROPOSITION D'ORDRE DU JOUR.....	4
TEXTES DE RÉFLEXION.....	5
Grève des stagiaires, grève des femmes.....	5
Hommes fantômes, hommes de l'ombre.....	10
Lettre de l'AECSAUM.....	15
LETTRES DE DÉMISSION.....	17
LETTRES DE CANDIDATURE.....	18
BILANS.....	19
PROPOSITIONS.....	20
1. Procédures d'ouverture.....	20
1.1. Ouverture.....	20
1.2. Praesidium.....	20
1.3. Lecture et adoption de l'ordre du jour.....	20
1.4. Lecture et adoption du procès-verbal.....	20
2. Accueil des nouveaux membres.....	20
3. Bilan.....	21
4. Femmes.....	21
5. Élections.....	21
6. Avis de motion.....	21
6.1. Dépôt des avis de motion.....	21
6.2. Traitement des avis de motion.....	21
7. Finances.....	23
8. Plan d'action.....	23
9. Revendications.....	24
10. Varia.....	24
11. Fermeture.....	24
ANNEXES.....	25
Annexe A : Avis de Motion Comité Antiraciste.....	25
Annexe 2 – Avis de motion jumelage.....	27
Annexe 3 – Avis de motion Secrétariat du Conseil des Régions.....	28

# **PROPOSITION D'ORDRE DU JOUR**

---

## 1. Procédures d'ouverture

1.1. Ouverture

1.2. Praesidium

1.3. Lecture et adoption de l'ordre du jour

1.4. Lecture et adoption du procès-verbal

## 2. Accueil des nouveaux membres

## 3. Bilan

## 4. Femmes

## 5. Élections

## 6. Avis de motion

6.1. Dépôt des avis de motion

6.2. Traitement des avis de motion

## 7. Finances

## 8. Plan d'action

## 9. Revendications

## 10. Varia

## 11. Fermeture

# TEXTES DE RÉFLEXION

---

## GRÈVE DES STAGIAIRES, GRÈVE DES FEMMES

*Par Camille Tremblay-Fournier et Amélie Poirier  
(Déposé le 25 février 2017)*

La grève des femmes est dans l'air du temps.<sup>1</sup> En Pologne, le 2 octobre dernier, des femmes se sont mises en grève pour le droit à l'avortement. Le 19 octobre, c'est au tour des Argentines: une grève d'une heure pour dénoncer le viol et le meurtre de Lucia Perez, 16 ans, ainsi que la banalisation par les médias du crime haineux. Quelques jours plus tard, en Islande, puis en France, des femmes ont massivement quitté leur poste de travail à la minute précise à laquelle elles ont travaillé le même nombre de jours ouvrés qu'un homme à salaire égal. Ces mouvements ont tous en commun de poser le rapport direct entre l'oppression des femmes et l'exploitation de leur travail de reproduction. Partout, les femmes sont précaires parce qu'une importante partie des tâches qu'elles réalisent n'est pas payée, leurs principales fonctions n'étant pas reconnues comme du travail. De la gratuité du travail ménager à la gratuité des services sexuels, l'appropriation du corps et du temps des femmes, ainsi que la non-reconnaissance de ce qu'elles produisent les contraignent à une situation de grande vulnérabilité vis-à-vis des boss, parents, chums et professeurs.

La grève menée à l'automne 2016 par les étudiantes en psychologie pour réclamer la rémunération de leur internat n'est pas étrangère à ces mouvements. Elle confronte la compréhension du travail étudiant réalisé gratuitement, avec pour seule reconnaissance concrète des crédits académiques et des notes, compréhension qui ne permet pas de répondre à cette simple question: pourquoi y a-t-il des stages payés alors que d'autres ne le sont pas? Contre l'idée répandue selon laquelle les stages ne sont pas payés parce qu'ils constituent une formation personnelle, nous affirmons que c'est plutôt en raison de la division sexuelle du travail basée sur une séparation entre les secteurs d'études/d'emploi considérés comme productif ou reproductif. Comment pourrait-on expliquer, sinon, que les stages en génie ou en informatique sont presque tous rémunérés, alors que ceux en enseignement ne le sont jamais? Nul doute que les stages non rémunérés ont surtout en commun de correspondre à des domaines de travail associés aux soins et à l'entretien des êtres humains, réalisés historiquement par une majorité de femmes. À titre d'exemple, en Ontario, environ 73% des postes de stagiaires payé.es sous le salaire minimum ou non rémunéré.es sont occupés par des femmes, et les chiffres montent à 77% pour les stages non rémunérés aux États-Unis.<sup>2</sup> Cela n'a rien d'anodin: la gratuité du travail accompli lors de ces stages témoigne de la persistance de la hiérarchisation entre le travail productif « d'hommes », donc rémunéré, et le travail reproductif gratuit « de femmes ». Encore aujourd'hui, les

---

1 Ce texte est une version abrégée d'un texte soumis à la revue web Françoise Stéréo. La version intégrale est détaillée et les références sont nombreuses.

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

professions de travailleuses sociales, d'enseignantes, d'éducatrices à l'enfance, d'ergothérapeutes, de sexologues, d'infirmières et de sages-femmes, entre autres, sont associées au don de soi et à une propension, présumée naturelle, des femmes à éduquer et à soigner.<sup>3</sup> Nous partageons ici l'idée de Colette Guillaumin selon laquelle le travail du care n'est pas moins payé: il ne l'est jamais, hormis lorsque soumis au rapport salarial plutôt que patriarcal. Le stage sans salaire représente donc un entraînement capitaliste à l'exploitation totale du temps des femmes.

Mais pourquoi rémunérer des stages dans un domaine où le travail a toujours été réalisé gratuitement? Parce que ce n'est pas seulement le vol de temps de travail des stagiaires qui est en jeu, mais aussi la non-application des normes du travail, l'absence de sécurité du revenu, ainsi que l'inadmissibilité au chômage et au congé de maternité en période de stage. Tout comme les ménagères, les populations (néo)colonisées, les personnes racisées, celles au chômage, à l'aide sociale et les personnes détenues, les étudiantes sans-salaire se retrouvent donc dans une relation de dépendance vis-à-vis des personnes salariées. Ultimement, la non-reconnaissance du travail reproductif permet de perpétuer l'exploitation des personnes les plus vulnérables et une plus faible rétribution des domaines de travail traditionnellement féminins. Il apparaît ainsi qu'à la hiérarchie des salaires correspond une hiérarchie des sexes, des races, des âges et des nations.<sup>4</sup>

### **C'est pas parce qu'on est petites qu'on ne peut être grandes**

À partir du moment où l'on reconnaît que les stages sont impayés parce qu'ils correspondent à des secteurs d'emplois traditionnellement féminins, et non parce que les stagiaires sont en processus de formation, il est difficile de continuer à justifier la gratuité de l'ensemble du travail effectué durant les études, sur les bancs d'école et à la maison. Nous avançons l'argument selon lequel les études ne sont pas rémunérées en raison de la division du travail entre professeur.es et étudiant.es, basée également sur la distinction du travail de production et de reproduction. En ce sens, on comprend que le travail intellectuel des enseignant.es est reconnu comme du travail, puisqu'il est payé, alors que celui des étudiant.es ne l'est pas. Pourtant, les études sont un travail de reproduction sociale puisqu'elles (re)produisent la marchandise au fondement même du capitalisme: la force de travail. Suivant cette perspective, il apparaît que du primaire à l'université, les étudiant.es acquièrent des connaissances, des compétences et des savoirs-faire standardisés, afin de servir au renouvellement des travailleuses et des travailleurs sur le marché du travail selon les savoirs à jour. Mais, ces acquisitions ne se font pas passivement ni à coup de baguette magique: elles requièrent du travail de la part des étudiant.es. Il est donc paradoxal qu'une large partie du temps de travail des enseignant.es, qui consiste à augmenter la valeur de la force de travail des étudiant.es, soit rémunérée, alors que le temps de travail des étudiant.es ne l'est pas. Pourtant, elles et ils accomplissent la plus grande part du travail: leur temps de travail pour apprendre est aussi du temps de travail dépensé pour faire augmenter la valeur de leur future force de travail. Les échanges entre les étudiant.es, dans

---

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

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

la réalisation d'un travail commun par exemple, de même que les échanges entre enseignant.es et étudiant.es, participent à la production de valeur, et ce, pour les deux parties. Cette valeur produite par le travail étudiant est à la fois une valeur d'usage, comme les connaissances et les compétences, et une valeur d'échange, comme un diplôme faisant augmenter la valeur monétaire d'une personne sur le marché du travail. Le travail étudiant est le résultat d'une activité, qui peut être l'objet d'appropriation par d'autres personnes, comme les enseignant.es, les administrations et les milieux de travail.

La reconnaissance des études comme travail permet ainsi de mettre en lumière le dynamisme du processus d'apprentissage et de politiser les conditions dans lesquelles il est effectué. C'est ici que réside tout le potentiel subversif de la revendication du salariat étudiant: les étudiant.es ne pourraient plus être laissés.es de côté par rapport au contenu des enseignements et à la manière dont il est enseigné, aux modes d'évaluation, à la valorisation des productions étudiantes ainsi qu'à la définition des paramètres d'utilisation de celles-ci. On passerait d'un rapport « maître-élève » à un rapport entre collègues. Le salaire permettrait donc de transformer le rapport d'autorité entre enseignant.es et étudiant.es, notamment en ce qui a trait au harcèlement sexuel et psychologique.

En effet, c'est entre autres dans le rapport hiérarchique prof-élève, au cœur de la structure de l'école, que repose la reproduction des violences, véritable face cachée de l'exploitation du travail étudiant.<sup>5</sup> Si le temps de travail étudiant est accaparé par l'école, les stages, et que l'obtention de bourses ou de contrats repose sur le pouvoir discrétionnaire des enseignant.es, comment peut-on s'imaginer répondre politiquement et de manière efficace à l'appropriation et l'exploitation des corps étudiants? De manière générale, les abus perpétrés dans le cadre de la formation scolaire sont banalisés, ce qui laisse libre cours à des situations de racisme, de sexisme, de harcèlement, de violences psychologique et sexuelle. Soutenues par l'État, les administrations scolaires, en « bon père de famille », se trouvent donc à discipliner le travail gratuit, et en cas de violence, à assurer l'impunité des agresseurs.

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

### **Assez perdu de temps!**

Dans le sillage de la grève des doctorant.es en psychologie, la campagne politique des

---

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

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

La grève des stages, menée majoritairement par des femmes contre la réduction historique de leur travail à une activité sans valeur productive, a le potentiel de révéler les contradictions du système capitaliste et patriarcal, en permettant d'aborder de front l'impensé des stages non payés dans les emplois traditionnellement féminins. Mais ce n'est pas tout, puisque si les stages constituent la partie visible de la formation et méritent salaire, c'est l'ensemble de la formation qui devrait être rémunérée. Que le travail étudiant soit impayé ne le rend pas moins exploitable et, surtout, les relations de pouvoir entre étudiant.es, professeur.es et cadres, en cas de violence et de répression entre autres, s'en trouvent renforcées. Car être sans salaire ne signifie pas nécessairement être en dehors du rapport salarial capitaliste, mais plutôt y être soumis entièrement en n'ayant aucune prise sur les conditions dans lesquelles ce travail s'exerce. C'est lorsque le travail reproductif sort de la sphère informelle et naturalisée, par un salaire, qu'il cesse d'être pris pour acquis et peut devenir l'objet de revendications d'une lutte sociale. Assurément, on continue à se vendre comme salarié.es, mais en tentant d'imposer par la lutte un contrôle non marchand sur notre propre travail, donc à dépasser une logique capitaliste.

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

*Amélie Poirier et Camille Tremblay-Fournier*

## POUR EN SAVOIR PLUS

- Pour une critique étudiante des stages en éducation: Jeanne Bilodeau, « Les limites de la tolérance: Femmes et formation en enseignement », *Minorités lisibles*, No.1, 2016, p.34-39.
- Sur les pouvoirs et des paradoxes de la grève des femmes: Valérie Lefebvre-Faucher, « Grève de la reproduction », *Mots et images de la résistance*, 2015.
- Sur les rôles du travail ménager, de la famille et de l'école dans le système économique



capitaliste: Mariarosa Dalla Costa et Selma James, *Women and the Subversion of the Community*, 1971, 35 p.

- Pour une synthèse de la lutte pour le salaire au travail ménager menée dans les années 1970: Louise Toupin, « Le salaire au travail ménager, 1972-1977: retour sur un courant féministe évanoui », *Recherches féministes*, Vol.29, no 1, 2016, p.179-198.
- Sur l'appropriation du corps et du temps des femmes: Colette Guillaumin, *Sexe, Race et Pratique du pouvoir*. Paris, Côté-femmes, 1992, 239 p.

# HOMMES FANTÔMES, HOMMES DE L'OMBRE

Par *Élisabeth Béfort-Doucet*  
(Déposée le 16 mars 2017)

*Étant exécutante pour l'année 2016-2017 à l'ASSÉ, j'aimerais mentionner que ce texte ne reflète que mes opinions personnelles et en aucun cas celles de mes camarades du Conseil exécutif.*

## Introduction

Il faut le mentionner : l'ASSÉ est actuellement dans un creux. Que ce creux fasse partie d'un cycle passager ou signifie plutôt quelque chose de plus grand, ce n'est pas le point de ce texte.

Cependant, dans ce creux, le travail militant effectué à l'intérieur de la structure nationale est moins valorisé, moins valorisant, moins empowerant. Il s'agit d'un travail peu glorieux : comme le mouvement étudiant est peu ou pas mobilisé, les tâches militantes consistent à se tuer à petit feu en faisant des tournées d'appels, en cumulant les mandats de mobilisation, de recherche, de logistique, de rencontres, de préparation d'instances, de réponses aux courriels...

Le travail nécessaire actuellement pour garder l'ASSÉ en vie est un travail somme toute invisible, puisqu'il n'est pas suivi d'une reconnaissance immédiate. Il ne s'agit pas de faire des entrevues dans les médias les plus prestigieux, ni d'organiser des assemblées générales de grève générale illimitée. Il s'agit d'un travail caché, qui n'aboutit pas au plus grand des exploits, et qui ne garantit pas à la personne qui l'effectue la plus grande des gloires. En quête de travail visible, où la reconnaissance est symptomatique d'un capital social, les hommes désertent l'équipe nationale : c'est ce qui sera discuté dans ce texte.

Deux catégories d'hommes ont des effets nuisibles sur l'ASSÉ, et les femmes de l'ASSÉ actuellement : les hommes fantômes, soit ceux qui sont élus par le Congrès, ou par intérim au Conseil de Coordination (dans les cas exceptionnels où ça arrive), et qui disparaissent par la suite, et les hommes de l'ombre, qui s'impliquent dans leurs milieux étudiants, l'ASSÉ, des associations locales ou autres, mais qui sont des pro-féministes de façade.

Dans les deux cas, ces hommes délaissent les mandats qui leur sont confiés par le Congrès, et remettent aux femmes la job sale de maintenir la structure, qu'ils contribuent à détruire.

## Les hommes fantômes

Les élections sont un moment de prestige à l'ASSÉ. Même après l'abolition de la condition d'avoir deux appuis d'associations locales, le fait de se présenter devant le Congrès pour répondre aux questions pour être élu-e ensuite par les délégations est un moment fort où les associations locales donne à un individu leur confiance pour compléter ses mandats. Et tout cela est bien réconfortant, de savoir que les associations locales nous font confiance.

Les élections à l'ASSÉ n'échappent pas aux dynamiques de pouvoir (comme bien peu de choses d'ailleurs). Je me souviens, peu de temps avant d'envoyer ma candidature sur ASSÉ-support pour être candidate comme secrétaire aux affaires académiques, d'avoir entendu qu'un autre homme souhaitait peut-être se présenter pour le même poste. Je me souviens avoir eu des doutes sur l'envoi de ma candidature. « Il est probablement plus qualifié que moi. Il est plus connu des associations locales. Il effectue sans aucun doute un meilleur travail que moi ». Ce n'est qu'après une discussion avec une camarade que j'ai compris que c'était ma socialisation qui entrait en jeu : au même titre que j'étais socialisée, en tant que femme, à ne pas chercher à prendre des positions de pouvoir et à ne pas chercher la confrontation, j'étais aussi intimidée par le fait de me présenter comme candidate à un poste.

Cette anecdote n'est pas anodine. Je la mentionne puisqu'une situation que j'observe à répétition au sein de l'équipe nationale se produit encore aujourd'hui : des hommes élus disparaissent au courant de leur mandat. Ce sont ces mêmes hommes qui, en se présentant, souvent, prennent la place d'une femme qui aurait déposé sa candidature. Si ces hommes ne sont effectivement pas la cause directe du stress qu'une femme pourrait ressentir lorsqu'elle décide d'appliquer pour un poste, la favorisation de la prise de parole des femmes dans nos structures éviteraient que ces postes soient comblés par des hommes, qui finalement, ne remplissent pas leurs mandats. Une femme empowerée à prendre sa place dans nos milieux obtient alors une expérience politique, en plus de contribuer à l'effort national.

Lorsque ces hommes sont élus, un manque d'investissement flagrant de la part de ceux-ci ébranle la structure de l'ASSÉ. La charge des tâches est minimisée, lorsqu'elle est accomplie tout court, les mandats de Congrès ne sont pas pris au sérieux - dans ce laisser-aller, ce sont les femmes qui reprennent les mandats, un travail invisible qui est peu empowerant et peu reconnu. Dans un camp de formation, par exemple, des hommes élus sur l'équipe nationale n'ont pas lavé toute la vaisselle pour un des repas : les femmes ont dû prendre le relais et s'assurer que les tâches soient complétées, pour ces hommes qui devaient faire des tâches « beaucoup plus importantes », mais surtout beaucoup plus visibles ailleurs.

Cette paresse masculine ne s'étend pas seulement au refus de prendre des tâches logistiques : le refus de démissionner, par exemple, crée le phénomène des comités fantômes. Celui-ci met en danger l'obtention du quorum lors des Conseils de Coordination, considérant la présence prédominante des hommes élus sur l'équipe nationale. Encore une fois, comme les femmes doivent souvent effectuer des tâches logistiques - le travail invisible, dont l'organisation d'un Conseil de Coordination est un exemple parmi d'autres - ne pas obtenir quorum à un CoCo à cause des comités fantômes empêche l'accomplissement du travail au sein de l'équipe. Ce sont donc ces hommes fantômes, qui mettent en danger l'exécution des mandats de l'ASSÉ, qui laissent aux femmes le soin de s'occuper des tâches, et qui vont même jusqu'à refuser de répondre à celles-ci lorsqu'elles demandent de l'aide.

Les hommes s'attendent à beaucoup de leur mandat. Il fut un temps où il était beaucoup plus glorieux d'être élu-e-s à l'ASSÉ, mais il reste encore un certain prestige, d'être reconnu-e-s par l'association étudiante nationale la plus « radicale ». Ils souhaitent être écoutés par les

femmes, être très reconnus pour leurs accomplissements, et passer à l'histoire du mouvement étudiant. Considérant leur socialisation dominante, ceux-ci prennent beaucoup de place, parlent fort, et reproduisent leurs privilèges, rapport de domination compris, au sein de l'ASSÉ. Les femmes, pour obtenir le même niveau de reconnaissance que les hommes obtiennent naturellement, doivent être des supermilitantes, des militantes qui accumulent mandat par-dessus mandat, les effectuer avec brio, en plus de compléter les mandats délaissés par les hommes fantômes.

Être sur l'équipe nationale, que ce soit sur un comité ou sur le Conseil exécutif, représente un sacrifice. Comme les militants et les militantes de l'ASSÉ ne reçoivent pas de salaire, souvent, ceux et celles-ci doivent concilier travail-étude-militantisme. Le même sacrifice est demandé pour tout le monde : la précarité, thème de notre campagne cette année, affecte particulièrement les femmes. Le patriarcat est toujours présent dans notre société. C'est pourquoi nous nous dotons de procédures féministes dans les instances, mais il devient difficile de réguler la prise de tâches logistiques. Il n'est pas normal que des femmes fournissent plus d'effort que les hommes, alors qu'elles sont plus précarisées que ceux-ci.

### Les hommes de l'ombre

Les hommes de l'ombre sont ces hommes qui investissent la structure nationale, de près ou de loin, mais toujours dans leurs propres intérêts. Ils ont assez de capital social pour être légitimes dans leur quête de reconnaissance. Certains d'entre eux militent depuis longtemps (trop longtemps, assez pour se justifier constamment de faire des critiques sans fond du travail des femmes), certains d'entre eux depuis peu (mais s'offrent quand même la légitimité d'attaquer les femmes parce que c'est trendy, être macho).

Dans leurs milieux, les hommes de l'ombre envoient des femmes au front pour paraître paritaires et pro-féministes, mais prennent les décisions exécutives en caucus non-mixte masculins, autour d'une bière ou dans une conversation Facebook. Ils instrumentalisent l'alternance hommes-femmes en Congrès, pour envoyer les femmes moins expérimentées dire des lignes politiques déjà méticuleusement élaborées, qu'ils redisent après lors de leur tour de parole. Ils ont régulièrement des discussions de couloir qui excluent les femmes, se créent un cercle d'amis pour se protéger lors de critiques et coopter les instances démocratiques pour pousser leurs lignes.

Les hommes de l'ombre critiquent le travail accompli et invisible des femmes, mais n'offrent pas leur aide ou des alternatives - ils critiquent gratuitement, en sachant qu'il n'y aura pas de conséquences puisqu'ils sont des hommes, et que leur clique les protège. Les femmes s'investissent dans les creux de mobilisation, et sont les principales cibles de leurs attaques qui n'aident à rien, puisque les hommes de l'ombre vivent un trip d'ego, en continu.

Je m'attendais à être critiquée en tant qu'exécutante à l'ASSÉ. C'est « normal » (normal, ici, dans le sens de dans la norme, plus que ce qui devrait être l'habitude), c'est le jeu politique : je suis une femme, et comme je prends ma place, je suis aussi la cible de misogynie. Comme les

nouvelles se propagent vite dans le mouvement étudiant, j'ai récemment appris que j'étais la cible de ragots et de commérage de la part d'un homme, qui ne cherchait qu'à faire du travail visible sans compléter des tâches invisibles, et qui critique mon accomplissement de mandats. Il n'est pas rare d'entendre ce genre de critiques de la part des hommes, qui investissent les cercles sociaux, les partys et les bières afin de s'accomplir, plus que les structures démocratiques en période de creux de mobilisation. Ceux-ci en profitent, dans ces discussions avec d'autres hommes, pour propager des mensonges à propos des femmes, et se réapproprier le labeur de celles-ci.

Critiquer le mouvement étudiant tel qu'il est actuellement, de façon gratuite et sans alternatives, c'est aussi invisibiliser le travail des femmes qui s'impliquent présentement. Les hommes désertent les structures étudiantes en creux de mobilisation, et critiquent le travail des militantes qui restent, sans offrir leur aide. Ils reviennent quand la mobilisation reprend, grâce au travail des femmes, pour se réapproprier le mérite, et être reconnus en effectuant du travail visible.

### Conclusion

Pour finir, j'aimerais aborder une dynamique présente au niveau des hommes non-élus - j'ai nommé : les gérants d'estrade.

Les gérants d'estrade sont des hommes présents souvent depuis trop longtemps dans le mouvement étudiant, qu'ils s'y impliquent encore ou non. L'appel à l'ancienneté est chose fréquente pour ce spécimen (« j'ai connu la grève de 2005, donc je connais la vérité et je décrédibilise le travail des femmes qui s'impliquent maintenant »). Ceux-ci sont surtout présents sur les réseaux sociaux, font des blagues auto-référentielles, par rapport à une personne en particulier, ou un événement en particulier, et ont leur clique de buddies qui likent leurs commentaires sexistes et racistes et leurs memes tout aussi phallogocratiques. Les gérants d'estrade n'ont que des critiques, toujours des critiques.

Parce qu'ils ne s'impliquent dans aucune instance officielle, ces hommes sont « intouchables » : ils ne sont plus reconnus par aucune structure démocratique, mais continuent à pourrir la vie au mouvement étudiant en nuisant au travail des femmes qui tentent de garder l'ASSÉ en vie, en ce creux de mobilisation.

L'ASSÉ est féministe. L'ASSÉ est belle, forte, courageuse. Elle a permis mon implication et celle de plein d'autres femmes, qui apprennent à s'empowerer par sa structure inclusive, démocratique et militante. Par la diffusion d'Ultimatum féministes, par ses tracts, par son pouvoir d'action et par ses mandats, l'ASSÉ reste un véhicule d'action féministe incontournable dans le paysage politique au Québec. Oui, l'ASSÉ n'est pas parfaite. Elle pourrait être plus féministe, certainement, mais n'est-ce pas le désir de n'importe quelle femme féministe?

La favorisation de l'implication des femmes dans nos milieux permet non seulement à des femmes d'investir le mouvement étudiant, mais aussi de vouloir rester dans les structures

démocratiques par la suite. Pour que les femmes militantes soient plus reconnues dans nos milieux, dénoncer les hommes fantômes et les hommes de l'ombre pour ce qu'ils sont - et leur délaissement de leurs tâches reprises par des femmes - permettraient aux femmes d'être des militantes valorisées. Ces militantes n'effectueraient pas un double travail de compléter des tâches régulières, et de finir celles, invisibles, délaissées par les hommes.

Dans un vrai milieu féministe, oui, les femmes n'auraient pas peur de se présenter comme candidates. Les femmes ne seraient pas critiquées pour le simple fait d'être exécutantes. Les femmes seraient solidaires entre elles. Les femmes ne seraient pas dépendantes des hommes pour avoir du capital politique (être vue comme « la blonde d'un tel », par exemple).

Le travail des femmes serait valorisé, tout simplement.

Pour ces hommes, lâches, qui ne s'assument pas dans leur paresse ou qui cherchent à faire valoir leurs propres intérêts au détriment des femmes, nous savons qui vous êtes. Nous vous connaissons, et nous voyons clair dans votre jeu.

Nous ne sommes pas dupes.

Nous vous avons à l'œil.

Pas de quartier pour les mascus, pas de mascus dans nos quartiers.

Féministe tant qu'il le faudra,

Élisabeth Béfort-Doucet

*Secrétaire aux affaires académiques de l'ASSÉ, 2016-2017*

## LETTRE DE L'AECSAUM

*Par le Conseil Exécutif de l'AECSAUM  
(Déposée le 28 mars 2017)*

Bonjour à tous et à toutes,

Le conseil exécutif de l'Association Étudiante en Anthropologie de l'Université de Montréal (AECSAUM) a pris connaissance de la proposition amené par le Comité femme visant à retirer le statut de membre à une quinzaine d'associations étudiantes. En tant qu'association visée, nous avons jugé pertinent d'expliquer notre situation afin d'éclairer la décision du congrès.

Notre association étudiante regroupe environ les 95 étudiants et étudiantes à la maîtrise et au doctorat du département d'anthropologie de l'Université de Montréal. La réalité des cycles supérieurs fait en sorte que beaucoup de nos membres ne fréquentent que sporadiquement le département et beaucoup sont appelé à effectuer des recherches de terrain bien loin du campus de l'université. Vous comprendrez que notre association est très petite et doit compter sur un nombre très limité de personnes pour fonctionner un tant soit peu.

Cette année, il n'y a eu que très peu de nouveaux inscrits dans les programmes de maîtrise et de doctorat ce qui a grandement limité notre possibilité de renouveler notre bassin de personnes actives. Notons aussi que notre membership a chuté de 55 personnes depuis l'an passé en raison d'une décision départementale visant à retirer le statut d'étudiant aux personnes dont les projet de maîtrise et de doctorat étaient en dormance. Cet évènement a fortement affecté nos capacité financières.

Tous ces facteurs ont fait en sorte qu'un conseil exécutif (incomplet et sans externe) n'a pu être formé seulement qu'à la mi-décembre. Notre petite association a beaucoup de dossiers à gérer : activité syndicales pour les auxiliaires d'enseignement, assemblées départementales, organisation de colloques et de conférence, etc. N'ayant pas d'externe, nous n'avons malheureusement pas pu envoyer de délégués cette années dans les congrès de l'ASSÉ.

Nous demandons au congrès de ne pas retirer notre statut de membres puisque nous croyons que notre absence aux instances de l'ASSÉ n'est que passagère. Depuis son affiliation à l'ASSÉ, notre association a participé à la grande majorité des congrès. À titre d'exemple, l'an passé, nous avons participé activement à tous les congrès et parfois même avec deux délégué.es (ce qui représente pratiquement un exploit considérant notre taille et nos moyens). Cette même année nous avons aussi été une des associations les plus présente dans la politique interne à l'Université de Montréal. L'année dernière a été une « grosse » année politique pour notre association et plusieurs de nos membres actifs sont fatigués et ne ressentent plus la flamme comme ils pouvaient la ressentir auparavant. Le contexte de léthargie actuelle du mouvement étudiant y est peut-être aussi pour quelque chose.

Bref, nous comprenons les préoccupations du Comité femme et jugeons pertinent qu'un tel

examen du membership de l'ASSÉ soit effectué. Le blocage des instances - faute de quorum - n'est pas une perspective très intéressante. Nous nous excusons de notre absence aux instances de l'ASSÉ et réitérons notre désir de continuer à travailler de concert avec les associations membres de l'ASSÉ.

En espérant que ce court texte sur l'état actuel de notre association puisse éclairer la décision du congrès.

Le conseil exécutif de l'AECSAUM



# **SUR LA PERTINENCE DE L'ASSÉ - RÉAPPROPRIATION DES MANDATS ET EMPOWERMENT DES NOUVEAUX-NOUVELLES**

---

*Par le Comité Femmes de l'ASSÉ*

*(Déposé originalement le 6 novembre 2016 dans le Cahier des Réflexions du Congrès d'Orientation de décembre 2016 - re-déposé le 31 mars 2017)*

Pour que l'ASSÉ demeure pertinente, il faut que celle-ci continue d'évoluer et de bouger, de faire preuve de dynamisme, donc. Cependant, l'ASSÉ, de par sa structure et son fonctionnement ne peut fonctionner avec un chèque en blanc donné à une quelconque bureaucratie. Il n'est pas non plus possible d'engager des gens, comme le font les fédérations étudiantes, pour effectuer toutes les tâches nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation, non seulement faute de moyens financiers, mais également dans un souci de permettre aux militants et aux militantes de s'empowerer. L'ASSÉ s'est donc doté de structures d'implication au niveau national, sous la forme des comités de travail, lesquels forment, avec le conseil exécutif de l'ASSÉ, l'équipe nationale. Cette équipe, formée de bénévoles qui donnent de leur temps gratuitement pour l'association peuvent s'assurer du bon fonctionnement de l'association, mais seulement jusqu'à un certain point. En effet, puisque l'ASSÉ est d'abord et avant tout une association fonctionnant par et pour ses membres, il apparaît problématique que celles-ci et ceux-ci remettent leur responsabilité de faire vivre l'association entre les mains d'au plus quelques dizaines de personnes.

D'abord parce qu'il apparaît plus que paradoxal qu'une poignée de personnes puissent gérer une association se revendiquant comme étant faite par et pour ses membres. Ensuite, parce que cela donne un pouvoir démesuré à cette poignée de personnes alors que l'ASSÉ est une association qui se dit la plus horizontale possible. Cette situation de concentration des pouvoirs entre quelques personnes crée par conséquent une asymétrie particulièrement dommageable dans une association qui a été conçue à l'origine pour fonctionner selon une symétrie des pouvoirs (et donc pour fonctionner de manière horizontale). Parce qu'il est impossible que l'ASSÉ puisse fonctionner seulement par le travail bénévole de quelques personnes, c'était en partie dans cette perspective que le principe d'horizontalité a été mis en place : pour que les militants et les militantes au niveau local puissent également faire vivre l'ASSÉ. Bien que cette raison expliquant l'horizontalité des pouvoirs à l'ASSÉ peut sembler à première vue simplement pratique et pragmatique, elle est également idéologique : comment peut-on demeurer conséquents et conséquentes avec nous-mêmes si nous reproduisons une structure similaire à celle que l'on critique, à savoir le capitalisme et les gouvernements qui sont complices de ce système économique ?

Nous aborderons dans ce texte plusieurs enjeux qui nous apparaissent d'importance majeure pour la bonne santé de l'ASSÉ en tant qu'association étudiante syndicale devant demeurer pertinente.

## **Réappropriation des mandats votés en congrès par les associations locales.**

Depuis quelques temps, nous remarquons une tendance à l'ASSÉ qui nous semble problématique à plusieurs égards. La première étant la difficulté ou l'absence de réappropriation des mandats votés en congrès par les associations locales. Il faut comprendre que l'Association pour une solidarité syndicale étudiante est une association qui se revendique de la démocratie participative, laquelle nécessite pour son bon fonctionnement, comme son nom l'indique de la participation des membres. Or, cette participation ne doit pas se cantonner à la prise de décision, puisque la démocratie participative implique la participation des membres à tout les moments du processus, que ce soit lors de l'élaboration de réflexions (dont le présent texte est une démonstration), de décision, notamment durant les congrès, mais également de la mise en application des décisions.

C'est pour cela que lorsqu'une décision est prise en congrès, il faut que chaque association membre votant pour cette décision le fasse en toute connaissance de ses capacités. C'est également un engagement de la part des associations qui votent, selon lequel elles s'engagent à prendre part à la mise en application des décisions prises en congrès.

Pour illustrer notre propos, nous allons prendre un exemple tiré du dernier congrès ayant eu lieu durant la fin de semaine des 8 et 9 octobre 2016 à Montréal :

Que l'ASSÉ coordonne quatre semaines de mobilisation féministe sur l'ensemble des campus des associations membres, soit les semaines du 7 au 11 novembre, des 30 janvier au 3 février, des 27 février au 3 mars et des 27 au 31 mars prochains;

Que les thèmes mis de l'avant lors de ces semaines soient respectivement les suivants:

- Le sexisme ordinaire, la division du travail, et le rôle d'allié;
- La culture du viol au sein des institutions académiques, notamment dans les événements sociaux mais aussi au quotidien;
- La nécessité de mettre en place des politiques adéquates de traitement des dénonciations et d'accompagnement des survivantes au sein des institutions scolaires;
- L'intersectionnalité des systèmes d'oppression.

Que soit produit à l'occasion de chacune des semaines par l'équipe nationale et les associations locales du matériel de mobilisation portant sur la thématique de la semaine, notamment sous la forme de tracts, affiches, textes, zines ou d'autocollants.

Puisque l'ASSÉ est, dans les faits, ce que ses associations membres veulent bien en faire, notre lecture de ce mandat est que les associations membres de l'ASSÉ vont organiser quatre semaines d'action et de mobilisation féministe. Par conséquent, il n'est pas tant question que l'équipe nationale organise la semaine d'action et de mobilisation féministe de A à Z, mais plutôt

que celle-ci offre un rôle de soutien et d'aide ou encore de courroie de transmission des informations entre les associations membres qui souhaitent s'organiser, à moins que celles-ci n'aient un autre moyen de communiquer ensemble.

Par ailleurs, rien n'est spécifié dans ce mandat par rapport aux actions qui peuvent être entreprises. Rien n'empêche une association qui ne se sent pas les moyens en terme de mobilisation pour faire, disons une manifestation, d'organiser une soirée féministe avec micro ouvert, un drop de bannière, de créer des tracts et de les tracter, de faire des affiches et de les placarder partout sur le campus, ou même de faire un mélange de toutes ou de certaines de ces activités, etc. Évidemment, la liste que nous avons donnée n'est pas exhaustive et la seule limite dans les actions possible est la créativité des militants et des militantes. L'escalade des moyens de pression, c'est également de connaître ses capacités et d'agir en fonction de celles-ci. Et si, par exemple, une association est capable de créer une certaine escalade tout au long des semaines, qu'à la première, il y ait un drop de bannière, à la seconde, il y a une soirée de micro ouvert, qu'à la troisième, il y a trois-quatre jours de conférences, et qu'à la quatrième semaine, il y a une manif'action, ça démontre que la mobilisation, ça se fait également à travers les actions de visibilité. Bref, les seules limites aux actions, outre les capacités des associations locales, sont l'étendue de la créativité de ses membres.

Or, nous avons l'impression qu'avec le mandat suivant, qui a été voté au dernier Comité de coordination qui avait lieu le 1er novembre dernier, nous nous éloignons de cette perspective d'appropriation des mandats votés en congrès par les associations locales :

Que le comité femmes et Mireille organisent une rencontre non-mixte femme de l'équipe nationale et de ses collaboratrices le 23 novembre dans un lieu à déterminer afin de coordonner les semaines de mobilisation féministe à venir.

En effet, nous croyons que cela va à l'encontre de la notion de réappropriation des mandats votés en congrès, de même que de souveraineté locale des associations. Si l'équipe nationale se mettait à organiser et coordonner les actions des associations locales, non seulement, nous craignons que cela tuerait la créativité locale, mais également nous craignons que cela ait des effets désastreux de non-empowerment des nouveaux et nouvelles militantes et des militants dans les associations locales qui en viendraient, sur le long terme, à se fier uniquement sur l'équipe nationale pour les différentes campagnes et actions. Or, ça n'est pas cela la combativité dont nous nous targuons de faire preuve dans notre organisation. Celle-ci est multiple et prend sa source dans la volonté commune de se coordonner entre les associations membres, mais de manière à ce que chacune de ces associations fasse preuve d'ingéniosité, de créativité dans leurs moyens d'action, dans une manière profondément locale d'être combatif.

De plus, encore une fois, nous craignons que cela ne crée une hiérarchie entre les gens qui sont sur l'équipe nationale et les gens qui s'impliquent dans les associations locales. Cela nous rappelle qu'une des frustrations exprimées l'an dernier, c'est notamment le fait que les enjeux locaux n'étaient pas pris en compte au sein des luttes à l'ASSÉ. Qui de mieux placés.es pour déterminer les luttes au niveau local que les militants et les militantes locaux ? La réponse à cette

question est simple : personne ! Et c'est justement pour cela que les militantes et les militants locaux doivent s'approprier les campagnes et les mandats votés en congrès : puisque leurs enjeux locaux d'un campus ou d'une association sont différents de ceux d'autres campus ou association, il est possible de s'unir sous une campagne générale, mais dans le cadre de laquelle chaque campus ou association amène ses spécificités et mobilise ses membres en fonction de ses réalités.

### **Comment les nouveaux-elles doivent reprendre le flambeau et s'empowerer par rapport aux anciens et aux has-been**

Les nouveaux et nouvelles militants et militantes apportent du sang neuf à l'association de par leurs nouvelles idées, leurs perspective inédite des choses. Sans changer l'association de fond en comble sur ses principes fondateurs ainsi que les fondements organisationnels et structurels de celle-ci, les nouvelles militantes et les nouveaux militants sont à notre avis le futur de l'ASSÉ. Il est temps pour qu'ils et elles fassent entendre leur voix par rapport à la direction qu'elles et ils pensent que l'ASSÉ devrait prendre. Il est temps de laisser partir le spectre de 2012 et de se tourner vers les prochaines luttes à mener. Que cesse cette glorification de la mobilisation passée et que commence la mobilisation actuelle nourrie des gains et des enseignements du passé.

Sur le plan individuel, il est temps pour les nouveaux militants et les nouvelles militantes n'ayant pas vécu 2012, de cesser de se fier uniquement à la parole et à l'influence des anciens et des anciennes (que l'on nomme aussi has-been) et de développer une culture d'autonomie politique. Bien que leurs enseignements et le partage de leur vécu puisse être enrichissant, les militantes et militants d'aujourd'hui et de demain doivent pouvoir prendre des décisions, sans s'en remettre à des individus dont l'autorité informelle ne serait plus à remettre en question. Toutefois, ils et elles doivent également être en mesure de prendre des décisions de manière la plus éclairée et humble possible. Il faut donc trouver un juste milieu entre l'arrogance militante et la dépendance idéologique et intellectuelle.

# **LETTRES DE DÉMISSION**

---

# **LETTRES DE CANDIDATURE**

---

# **BILANS**

---

# PROPOSITIONS

---

## 1. PROCÉDURES D'OUVERTURE

### 1.1. Ouverture

### 1.2. Praesidium

### 1.3. Lecture et adoption de l'ordre du jour

#### 1.3.1. Que l'ordre du jour soit le suivant :

##### 1. Procédures d'ouverture

###### 1.1. Ouverture

###### 1.2. Praesidium

###### 1.3. Lecture et adoption de l'ordre du jour

###### 1.4. Lecture et adoption du procès-verbal

##### 2. Accueil des nouveaux membres

##### 3. Bilan

##### 4. Femmes

##### 5. Élections

##### 6. Avis de motion

###### 6.1. Dépôt des avis de motion

###### 6.2. Traitement des avis de motion

##### 7. Finances

##### 8. Plan d'action

##### 9. Revendications

##### 10. Varia

##### 11. Fermeture

*Proposée par le Conseil Exécutif*

*(Déposée le 19 février 2017)*

### 1.4. Lecture et adoption du procès-verbal

## 2. ACCUEIL DES NOUVEAUX MEMBRES



### **3. BILAN**

3.1. Que l'on tienne un tour de table de l'état de la mobilisation au local, par toutes les associations étudiantes présentes.

*Proposée par le Conseil Exécutif  
(Déposée le 19 février 2017)*

### **4. FEMMES**

### **5. ÉLECTIONS**

### **6. AVIS DE MOTION**

#### **6.1. Dépôt des avis de motion**

#### **6.2. Traitement des avis de motion**

6.2.1. Traitement de l'avis de motion sur le Comité Antiraciste (disponible en Annexe A).

*Proposée par le Conseil Exécutif  
(Déposée le 27 novembre 2016)*

6.2.2. Que l'on modifie l'article 9 : « Composition et définition » des Statuts et Règlements de l'ASSÉ en ajoutant à l'alinéa 2 les phrases suivantes :

« Que les agresseurs dénoncés ne collaborant pas avec la ou les personnes qu'ils ont agressés ne puissent faire partie d'une délégation d'association tant que les demandes de la ou les personnes survivantes ne soient répondues de manière satisfaisante. »

*Proposée par le Comité Femmes  
(Déposée le 4 décembre 2016)*

6.2.3. Que l'on adopte l'avis de motion de jumelage disponible en Annexe 2 du Cahier de Congrès.

*Proposée par l'AGECD  
(Déposée le 22 janvier 2017)*

6.2.4. Que l'on adopte l'avis de motion sur le Secrétariat du Conseil des Régions disponible en Annexe 3 du Cahier de Congrès.

*Proposée par l'AGECD  
(Déposée le 22 janvier 2017)*

6.2.5. Que l'ASSÉ dénonce l'instrumentalisation de la « liberté académique » et de la « liberté d'expression » lorsqu'elles servent à justifier le droit de prononcer des discours ou d'exercer des actions haineuses ou dégradantes particulièrement lorsque celles-ci sont racistes, colonialistes, xénophobes, transphobes, homophobes, sexistes, misogynes, antiféministes, classistes ou capacitistes.

Que l'ASSÉ dénonce la tenue d'événements à tel caractère. Qu'elle appuie toute action servant à les dénoncer ou à en empêcher la tenue, lorsque jugé pertinent, à la hauteur de ses moyens.

Que l'ASSÉ appuie et s'engage dans la création et dans la sauvegarde d'espaces bienveillants («safer spaces/brave spaces») au sein du milieu de l'éducation post-secondaire.

*Proposée par l'AFESH-UQAM  
(Déposée le 12 mars 2017)*

**6.2.6.** Que l'on ajoute aux statuts et règlements l'article suivant suite à l'article 8 : Désaffiliation

« Article 9 : Perte du statut de membre

Toute association membre de l'ASSÉ qui ne se présente pas à trois instances décisionnelles de suite perd automatiquement son statut de membre de l'ASSÉ. »

*Proposée par le Comité Femmes  
(Déposée le 14 mars 2017)*

**6.2.7.** *Considérant que ces associations n'ont participé ou ne se sont pas inscrites à aucune instance décisionnelle de l'ASSÉ depuis trois instances ou plus,*

*Considérant qu'être membre de l'ASSÉ implique minimalement de venir aux instances décisionnelles de l'ASSÉ,*

*Considérant que les deux derniers congrès n'ont pu avoir lieu, faute d'atteindre le double quorum, lequel est déterminé, dans un premier temps, en fonction du nombre d'associations de cégep, et dans un second temps en fonction du nombre d'associations totales membres de l'ASSÉ,*

Que l'on expulse les associations membres suivantes de l'ASSÉ :

- AECA (Cégep d'Alma)
- AGEEM (Cégep de Mont-Laurier)
- LAS (Liberal Arts Society - Concordia)
- AECAUM (Anthropologie cycles supérieurs, UdeM)
- AELCUM (Littérature comparée, UdeM)
- AÉHUM (Histoire, UdeM)
- AECSSP-UQAM (Science po cycles supérieurs, UQAM)
- AESS-UQAM (Secteur des sciences, UQAM)
- ACEP (Philosophie cycles supérieurs, Uvalal)
- AGEEPP-UL (Philosophie, premier cycle Uvalal)
- AGÉÉTUL (Théâtre Uvalal)

- AHCSSA (Histoire de l'art McGill)  
*Proposée par le Comité Femmes*  
*(Déposée le 21 mars 2017)*

## 7. FINANCES

7.1. Que la permanence et le secrétaire aux affaires internes effectuent un bilan des finances.

*Proposée par le Conseil Exécutif*  
*(Déposée le 19 février 2017)*

## 8. PLAN D'ACTION

8.1. Que l'on tienne des caucus non-mixte d'une durée d'une heure sur la question des agressions sexuelles sur les campus;

Que l'on fasse un retour en Congrès, suivi d'une plénière d'une durée d'une heure afin de discuter d'un plan d'action pour proposer des solutions à cette problématique.

*Proposée par le Conseil Exécutif*  
*(Déposée le 19 février 2017)*

**8.2.** *Considérant l'importance de cet enjeux que nous vivons à tous les jours,*

*Considérant la culture du viol omniprésente,*

*Considérant le soutien trop souvent déficient que les établissements d'enseignement procurent aux survivantes,*

Que l'ASSÉ fasse une campagne nationale contre les agressions sexuelles et la culture du viol dans les établissements scolaires au Québec pour l'année 2017- 2018

Que l'ASSÉ appelle à une restructuration des politiques contre le harcèlement sexuel, des processus de dénonciation ainsi que des structures de soutien aux personnes survivantes dans les établissements scolaires.

Qu'en ce sens l'ASSÉ exige un réinvestissement massif dans le financement des universités et des cégeps de la part du gouvernement provincial, puisque dans la situation de coupures budgétaires actuelles, ce sont les services aux étudiants.es, dont les services aux personnes survivantes, qui sont les premiers touchés.

*Proposée par le Comité Femmes*  
*(Déposée le 11 mars 2017)*

**8.4.** Que l'ASSÉ appelle ses associations étudiantes membres à réfléchir sur la prochaine campagne annuelle selon les thématiques suivantes:

- Montée de l'extrême-droite, au Québec et dans le monde;

- Antiracisme, anticolonialisme et anti-impérialisme;

- Hausse des frais de scolarité des étudiantes internationales et étudiants internationaux;

Qu'une perspective féministe intersectionnelle soit mise à l'avant-plan à l'intérieur de ces réflexions;

Que l'ASSÉ et ses membres commencent dès maintenant à tisser des liens avec les groupes de la population qui sont directement touchés et concernés par de tels enjeux.

*Proposée par l'AFESH-UQAM*

*(Déposée le 12 mars 2017)*

## **9. REVENDICATIONS**

**9.1. Que l'ASSÉ se positionne pour :**

-L'embauche d'intervenantes spécialisées en violences sexuelles dans tous les campus;

-La révision et la mise en place de politiques d'encadrement en cas de violences sexuelles dans tous les campus.

*Proposée par l'AFESH-UQAM*

*(Déposée le 12 mars 2017)*

## **10. VARIA**

## **11. FERMETURE**

# ANNEXES

---

## ANNEXE A : AVIS DE MOTION COMITÉ ANTIRACISTE

QUE soit ajouté aux Statuts et règlements le « Chapitre 11 : Comité antiraciste » et que soient décalés les articles et les chapitres suivants en conséquence :

### CHAPITRE 11 : COMITÉ ANTIRACISTE

#### ARTICLE 51 : COMPOSITION

Le Comité antiraciste est non-mixte. Il est composé d'étudiantes et d'étudiants racisé-e-s et élu-e-s par le Congrès ainsi que des collaboratrices et des collaborateurs racisé-e-s.

#### ARTICLE 52 : ÉLIGIBILITÉ

Pour être éligible, la candidate ou le candidat doit être une étudiante racisée ou un étudiant racisé. Les personnes élues à cette instance ne peuvent être des employées rémunérées de l'ASSÉ. Ces mêmes personnes ne peuvent non plus bénéficier d'aucun salaire, bourse ou autre avantage financier que ce soit dû à leur statut d'élus.

#### ARTICLE 53 : BUTS ET FONCTION

Le Comité antiraciste a pour objectif de promouvoir la lutte pour la condition des personnes racisées, autochtones et immigrantes en éducation comme dans la société et ce, au sein de l'ensemble des instances de l'ASSÉ. Il doit être en mesure de présenter un rapport au Congrès annuel sur la question antiraciste. Il peut aussi :

1. produire, en collaboration avec le Comité d'information et le Comité à la recherche et aux affaires académiques, du matériel traitant de leur champ d'intervention;
2. disposer d'une section antiraciste à l'intérieur du journal de l'ASSÉ, ou toute autre publication officielle;
3. organiser, conjointement avec les comités de mobilisation régionaux et locaux, des actions anticolonialistes et antiracistes;
4. aider à la création d'espaces non-mixtes pour personnes racisées;
5. siéger au Conseil de Coordination, où il a droit de proposition, et d'appui;
6. nommer une personne responsable de la coordination du travail du Comité pour assurer un lien privilégié avec le ou la Secrétaire général-e du Conseil de Coordination et le Conseil exécutif.

## **ARTICLE 54 : CONVOCATION**

Le Comité antiraciste se réunit au moins une fois, si possible, entre chaque Conseil de Coordination.

QUE l'on modifie la phrase suivante de l'Article 9 (Composition et définition) du Chapitre 3 (Congrès) et de l'Article 16 (Composition et définition) du Chapitre 4 (Congrès femmes), soit « Le Conseil exécutif, le Conseil de Coordination ainsi que le Comité femmes possèdent également un droit de proposition. » afin qu'elle se lise comme suit : « Le Conseil exécutif, le Conseil de Coordination, le Comité femmes et le Comité antiraciste possèdent également un droit de proposition. »

QUE l'on ajoute « Comité antiraciste » dans les énumérations des Comités et des Conseils élus par le Congrès, soit dans les articles suivants :

Chapitre 3 : Congrès, Article 9 : Composition et définition, points 2 et 3;

Chapitre 3 : Congrès, Article 11 : Pouvoirs; point 17;

Chapitre 4 : Congrès femmes, Article 16 : Composition et définition, point 2;

Annexe A : Procédures d'élections, Article A1 : Application;

Annexe A : Procédures d'élections, Article A4 : Mise en candidature; point A4.1;

Annexe D : Documents préparatoires aux instances; Article A15.

## **ANNEXE 2 – AVIS DE MOTION JUMELAGE**

*Au chapitre 2 des Statuts et Règlements de l'ASSÉ*

**Ajouter l'Article 9 suivant et décaler la numérotation des autres articles en conséquence.**

### **ARTICLE 9 : JUMELAGE**

Chaque association membre de l'ASSÉ est invitée à être jumelée à une autre afin d'améliorer la communication, la coordination et les relations inter associations.

1. Le Conseil exécutif définit les jumelages entre les associations durant l'été pour ensuite le faire adopter en Conseil de coordination avant le début de la session d'automne. Ces jumelages sont faits en considérant les réalités et les objectifs de chaque association et afin qu'elles contribuent l'une à l'autre.
2. Ces jumelages peuvent être modifiés en tout temps par le Conseil de coordination, généralement à la demande des associations.
3. Les jumelages se font entre associations de conseils régionaux différents.
4. Le congrès peut en tout temps modifier ou révoquer ces jumelages.
5. Les associations peuvent, à tout moment, révoquer ce jumelage s'il ne leur convient pas.

## **ANNEXE 3 – AVIS DE MOTION SECRÉTARIAT DU CONSEIL DES RÉGIONS**

*Au Chapitre 5 des Statuts et Règlements de l'ASSÉ*

Ajouter l'Article 25 suivant et décaler la numérotation des autres articles en conséquence.

### **ARTICLE 25 : SECRÉTARIAT DU CONSEIL DES RÉGIONS**

Il y a deux (2) postes de Secrétaire du Conseil des Régions. Un (1) des postes du Secrétariat du Conseil des Régions est élu en congrès en suivant la procédure d'élections habituelle. L'autre poste est élu selon la procédure d'élections prévue dans la charte du Conseil des Régions. Leurs tâches sont les suivantes :

1. Mettre sur pied le Conseil des Régions lorsque ce dernier est en dormance.
2. Diffuser l'avis de convocation du Conseil des Régions et s'assurer de la présence des délégations convoquées.
3. Représenter le Conseil des Régions dans les instances de l'ASSÉ