

# Le Petit livre mauve

de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante



Adopté au Congrès d'orientation des 18, 19 et 20 mai 2013  
Dernière mise à jour : 24 octobre 2013

*Ce petit livre mauve sert d'outil de référence pour la garde du senti et pour les délégations afin de mieux cerner les entraves au dialogue ainsi que les rapports de domination se produisant en instance, afin de travailler à les enrayer pour ainsi permettre une atmosphère saine autour des débats.*

## **Table des matières**

1. LA GARDE DU SENTI .....	3
2. ENTRAVES AU DIALOGUE.....	4
3. RAPPORTS DE DOMINATION.....	5
3.1. ÉLITISME.....	7
4. COMMENT Y REMÉDIER?.....	8
4.1 PRATIQUES FÉMINISTES.....	8

# 1. LA GARDE DU SENTI

Article 63 du chapitre 5 des statuts et règlements : La personne qui garde le senti durant un Congrès doit veiller à éviter les rapports de domination de toutes sortes qui pourraient survenir pendant celui-ci. Cette personne est élue au même moment que le reste du praesidium puisqu'elle en fait partie intégrante. Pour lui permettre de bien assumer ses fonctions et lorsque cette personne considère que c'est dans l'intérêt du Congrès, le gardien ou la gardienne du senti possède le droit de prendre un tour de parole prioritaire afin d'aborder les rapports de domination ou les malaises qui surviennent pendant la réunion.

Ainsi, afin que la gestion des malaises se fasse de façon efficace, les délégations peuvent à tout moment aller voir la personne qui assure le senti pour lui faire part d'un malaise en lien avec des attitudes déplaisantes de la part d'une délégation ou de termes utilisés. La garde du senti doit aussi s'assurer que la féminisation à l'oral soit faite par les diverses délégations lors de leur prise de parole.

Finalement, le rôle de la garde du senti est un mécanisme que l'ASSÉ s'est doté pour favoriser les débats sains à l'intérieur des Congrès afin d'avoir une démocratie saine et vivante. Ce poste est issu des demandes féministes qui visent à déconstruire les rapports de domination issus du sexisme, du racisme et de l'homophobie.

# 2. ENTRAVES AU DIALOGUE

Pour favoriser les débats sains à l'intérieur des instances, il faut d'abord réfléchir sur sa propre pratique du dialogue et prendre connaissance des entraves que nous imposons.

## **PROCÈS D'INTENTION**

Le procès d'intention est un sophisme consistant à condamner les actes d'une personne ou des délégations en lui/leur prêtant des intentions inavouables et condamnables. Le caractère invalide de ce raisonnement vient du fait que les intentions ne sont pas prouvées, voire invérifiables.

## **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.

## **APPEL AU CLAN**

Il consiste à faire accepter un argument parce qu'il est endossé par une personne ou un groupe de personnes jugé-e-s estimables.

## **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 fait référence à l'intérieur des débats.

## **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?

## **3. RAPPORTS DE DOMINATION**

Les rapports de dominations sont un ensemble de comportements, volontaires ou non, qui traduisent une hiérarchisation lors d'une interaction. Ils sont la transposition d'une socialisation hiérarchisée de sexe, d'ethnie, de classe, d'orientation sexuelle et de toutes les autres catégorisations sociales. Ils visent à établir l'autorité d'une personne sur son interlocuteur ou son interlocutrice afin d'entraver le dialogue et ainsi terminer le débat sans avoir vraiment permis à toutes les parties d'y participer.

Les rapports de domination ne sont pas toujours évidents et visibles tant pour la personne qui les reproduit que pour celle qui les subit. Bien qu'ils soient vécus de manières différentes pour chacun et chacune, les rapports de domination transmettent un sentiment d'infériorité, d'illégitimité et de malaise à l'interlocutrice ou l'interlocuteur. Ils ont pour effet de décourager les personnes à intervenir et à participer aux discussions et délibérations. Certaines vont complètement s'exclure de leur milieu, même des milieux militants, par crainte de les subir.

Nous sommes souvent porté-e-s à hiérarchiser les rapports de dominations en qualifiant de plus graves ceux qui sont flagrants et plus anodins ceux qui sont plus subtiles. Or, aucun rapport de domination ne doit être négligé, considéré plus ou moins grave qu'un autre ou pris trop au sérieux.

### **MONOPOLISER LE MICRO**

Il s'agit de parler trop souvent, trop longtemps et trop fort. 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.

### **N'ÉCOUTER QUE SOI**

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 dans le 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 qu'il fait aussi référence aux délégué-e-s 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-e-s qui n'écoutent pas et vont par la suite répéter exactement la même intervention qu'une autre délégation au micro.

### **PARLER EN «MAJUSCULES»**

Lors de débat sur un sujet quelconque, il arrive que les arguments et les idées d'une personne soient exposés comme les seuls valables. Ainsi, l'interlocuteur ou interlocutrice présente son opinion de manière à ce qu'aucune réponse soit possible et que le débat soit clôt. Le ton de voix condescendant ou plus fort que les autres, l'attitude physique comme se gonfler le torse ou croiser les bras ou de simplement de couper la parole à son interlocuteur ou interlocutrice pour empêcher une réponse quelconque sont de bons exemples d'attitude de domination sur ses collègues.

### **RAPPORTS DE SÉDUCTION**

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 oublier que les délibérations ont lieu en instance et les caucus se font à l'intérieur des délégations, et non lors des pauses, des repas, ou des sorties en soirée.

### **INVISIBILISER OU METTRE À PART LES MINORITÉS**

On entend souvent des militants et militantes 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.

Il en est de même pour le « Montréalocentrisme ». Souvent, nous avons tendance à mettre de côté les associations étudiantes hors Montréal (pour le lieu de la tenue d'un Congrès, de réunions, d'actions, manifestations, etc). Or, il ne faut pas oublier que ces associations constituent près de la moitié des membres de l'ASSÉ et ne doivent pas être invisibilisées.

### **PARLER POUR LES AUTRES/REFORMULER**

Certain-e-s 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. Reprendre nos paroles pour les reformuler d'une manière plus appropriée rend mal-à-l'aise les intervenant-e-s qui seront par la suite moins enclin-e-s à prendre la parole de peur de se faire reprendre.

### **DIRIGER LA SCÈNE**

Certaines personnes ont tendance à prendre plus de tâches au sein du conseil exécutif ou des comités. Cette attitude traduit une tendance à avoir peur que les tâches ne soient pas faites à temps ou comme on le voudrait. Dans cette attitude, on remarque 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 PATERNALISTE**

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». 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.

## **ADOPTER UNE ATTITUDE DÉFENSIVE**

Il s'agit de réagir à toute opinion contraire à la sienne comme s'il s'agissait d'une attaque personnelle.

## **ÉVITER TOUTE ÉMOTION**

Ce rapport de domination consiste à opposer une résistance passive, en blaguant ou en intellectualisant les propos de son interlocuteur ou de son interlocutrice lorsque vient le temps d'échanger des sentiments personnels.

# **3.1. ÉLITISME**

L'élitisme se traduit par l'imposition du point de vue d'une personne avec plus d'expérience militante, inconsciemment ou non, sur une personne qui a peu d'expérience.

## **ÉQUIPE NATIONALE**

Tout d'abord, il y a l'élitisme de l'équipe nationale (comportant les comités et le conseil exécutif). Celle-ci, 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 et elles sont réellement. 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.

## **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 militant-e-s 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-e-s 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 certains et certaines sont alors plus forts. Ceux-ci, loin d'être proscrits, peuvent par contre créer un atmosphère très peu inclusif. En effet, lorsque plusieurs ami-e-s 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-e-s lors d'une réunion.

## **4. COMMENT Y REMÉDIER?**

### **Ne pas interrompre**

Laisser quelques secondes entre chaque intervention permet d'être certain ou certaine que la personne a terminé son intervention.

### **Offrir une bonne écoute**

La communication n'est pas unilatérale, mais dynamique. Communiquer ne consiste pas seulement à parler, et ensuite se retirer, mais à interagir. Écouter attentivement est une forme de participation.

### **Recevoir et donner du soutien**

Travailler à mettre fin aux rapports de domination dans un groupe demande à ce que chacune des personnes, autant celles qui reproduisent les rapports de domination que celles qui les subissent, prenne sa part de responsabilités. Il est primordial de s'entraider. Ainsi, on évite que ce soit toujours le rôle des personnes qui subissent des rapports de domination de les exposer (ou de finir par s'exclure, dans la plupart des cas).

### **Cesser de parler en réponses/solutions et de donner son opinion sur tous les sujets**

On peut communiquer ses idées et ses opinions de manière convaincue sans être en compétition face aux autres. Nous ne sommes pas obligé-e-s de donner notre opinion sur tous les sujets et parler à chaque fois qu'une idée nous vient en tête, surtout en grand groupe.

### **Interrompre les comportements dominants**

Lorsqu'on remarque un camarade adopter des attitudes dominantes envers autrui, il est important de ne pas endosser les rapports de domination qu'on voit se reproduire. Il faut les identifier et en discuter. Les reconnaître, c'est la plus grande étape vers leur disparition.

### **Éviter de s'offenser ou de nier lorsque nos camarades nous font remarquer nos attitudes dominantes**

Certains rapports sont produits inconsciemment et il n'est certainement pas agréable de se faire dire que l'on en produit. Par contre, les rapports de domination sont issus d'une socialisation hiérarchisée parfois hors de notre volonté personnelle. Il faut donc les reconnaître, pas seulement chez autrui, mais aussi chez nous même.

## 4.1 PRATIQUES FÉMINISTES

L'ASSÉ a dans ses structures des pratiques féministes qui visent à atténuer les rapports de domination entre les hommes et les femmes. Toutefois, il est important de comprendre le pourquoi de ces pratiques.

### L'ALTERNANCE HOMME-FEMME

Cette mesure vise à assurer une prise de parole des femmes lors des instances mixtes. Il est facile de remarquer que les hommes interviennent beaucoup plus, et avec plus d'assurance, lors des débats. Ces comportements sont issus d'une socialisation différenciée des hommes et des femmes qui, au cours de l'histoire, a servi à tenir les femmes à l'écart de la vie publique. En effet, de la manière qu'elles sont socialisées, les femmes sont moins à l'aise à prendre la parole en public. Elles ont toujours été perçues comme passives et comme celles à séduire. Toutefois, elles ne constituent pas une «majorité silencieuse» et subjective. L'alternance homme-femme est un outil qui vise la parité des interventions dans les débats.

### LA FÉMINISATION

Le langage est le reflet de la pensée, on s'en sert pour l'exprimer. À l'époque de la construction de la langue française, l'idéologie dominante considérait légalement la femme comme étant naturellement inférieure à l'homme. Le machisme s'est donc inscrit dans la grammaire française : le genre masculin l'emporte sur le genre féminin par la supériorité du mâle sur la femelle. Cependant, ce genre d'argument n'est plus « valable » pour justifier cette règle. Pourquoi persiste-elle donc? Parce que ce ne sont que des mots? C'est justement avec les mots que l'on exprime nos idées, et le langage devrait de représenter l'idéologie que l'on partage.

Pourquoi parler de féminisme si on ne souhaite pas la reconnaissance des femmes dans la langue française? On dit souvent aussi que la féminisation alourdit un texte. D'abord, s'opposer à la féminisation par souci d'esthétisme est assez douteux. De plus, certaines études démontrent que féminiser n'est qu'une question d'habitude. L'œil s'habitue à un texte féminisé, et quand on fait l'effort de féminiser nos textes et nos interventions, il en devient une norme, et quand on lit un texte non féminisé, il se produit la situation inverse : on trouve ça étrange. C'est une bonne preuve que la féminisation sert à quelque chose et s'inscrit dans une perspective de progrès social.

### LES CAUCUS NON-MIXTES

En instance, les discussions sur les thèmes féministes sont souvent négligés. Il est possible que ce soit dû au manque de représentation des femmes sur les instances, ou encore parce plusieurs hommes ne se sentent pas concernés par ces discussions. Une solution est de se rassembler en groupes de travail non-mixte. Cela permet aux femmes de collectivement réfléchir sur leur condition de femme sans, pour la durée du caucus, avoir en même temps à composer avec des attitudes opprimantes de la part de leurs camarades masculins. De plus, les caucus non-mixtes s'avèrent parfois essentiels pour faire places à des discussions difficiles sur des cas vécus, comme les cas d'agressions verbales ou physiques à caractère sexuel, qui, malheureusement peuvent arriver, dans le mouvement comme ailleurs. Évidemment, les discussions sont ramenées dans les réunions mixtes, afin de collectiviser les réflexions et afin de rendre visible la condition des femmes. Il n'est donc pas ici question de se rassembler pour comploter, mais bien de mettre en place les conditions qui permettent la réflexion et l'action.