

8 vision de l'AGECVM

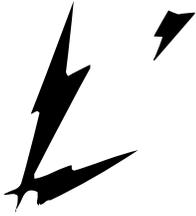
Par
feu Fred du Vieux

Salut boys and girl du Vieux. Dans le cadre d'un cours de théorie de l'organisation dans mon super bach en administration à la Téléuq je devais faire un document de 60 pages sur une organisation. J'ai choisi le vieux parce que je le connais de fond en comble. L'idée était de voir l'agecvm de 8 différente manière qui sont développées dans le merveilleux livre qu'est : images de l'organisation de Gareth Morgan.

J'ai donc écrit 60 pages sur le vieux à parti de mon expérience de 2006 à 2008. Il y a des bout contradictoire parce que certaine métaphore sont contradictoire et d'autre bout plus dans ta face le vieux parce que bien que j'adore l'AGECVM elle n'est pas du tout sans défaut. C'est plein de fautes et je m'en criss. Je travaille trop pour le corriger.

Je ne crois pas que c'est un document à idolâtrer, ni non plus une simple vision du Vieux. En fait je l'envois parce que c'est beaucoup d'information sur le l'asso et plein de nouvelle manière de l'interpréter. Je crois qu'une lecture rapide de quelques chapitre peuvent ouvrir l'esprit de jeunes comme de vieux militant-e-s.

Salutations militantes,
Tokyo, Japon,
Frédéric Morin Bordeleau,
feu Fred du Vieux



L'AGECVM, l'abréviation pour l'Association Générale Étudiante du Cégep du Vieux-Montréal est l'organisation qui est voué à défendre les intérêts des étudiant-e-s du Cégep du Vieux-Montréal. Son caractère syndicale la différencie d'une organisation à but plus commerciale en ce sens que ces princip-aux-ales client-e-s sont aussi ses plus hauts dirigeants. Dans le présent texte, il sera bon de présenter, tout d'abord, quelques chiffres pour ensuite approfondir l'histoire de l'association, ses buts et sa mission, son environnement interne et externe, son organigramme et les rôles de ceux et celles qui y figurent, ainsi que le climat organisationnel qui y règne.

Par la suite on analysera l'association sous 9 angles de vue différents. Pour bien se prêter à l'exercice lorsque l'organisation sera présentée sous un point de vue elle sera décrite positivement comme si elle n'était qu'une organisation de type décrit. Ainsi lors de la présentation de la machine, par exemple, on ne présentera que les aspects mécaniques de l'AGECVM comme si elle n'était qu'une organisation mécaniste et que c'était pour le mieux. Mais pour commencer, l'AGECVM dans son ensemble.

Chiffres importants

Forte de plus de 6100 membres qui étudient à 75 % dans des techniques et à 25 % dans des programmes pré-universitaires l'AGECVM est composée à 80% de femmes. Ses membres qui cotisent 20 \$ par session collégiale possèdent aussi un café qui rapporte des recettes de près de 700 000\$ par année pour un budget total de 1 154 544,98 \$. L'AGECVM fait parti d'un Cégep qui rassemble un corps professoral de plus de 200 professeur-e-s, et plusieurs autres employés regroupés dans 4 autres syndicats différents. Le Cégep fait parti d'un des 12 Cégeps de l'île de Montréal et le deuxième plus gros en terme de nombre d'étudiant-e-s. Situé au cœur du quartier latin ses services sont grandement ombragés par les 45 restaurants et cafés de la rue St-Denis du quartier latin seulement.

Le budget de l'AGECVM peut se lire ainsi :

Revenus		Dépenses	
Recettes des cotisations et du service de photocopieur	186 545,70 \$	Activités militantes, administration et vie étudiante (hors comité)	170 795,70 \$
Recettes du café l'exode	752 000,00 \$	Salaires et achat du café	752 000,00 \$
Recettes des livres usagés	29 000,00 \$	Salaires des livres usagés	29 000,00 \$
Recettes de l'auto financement des comités	186 999,28 \$	Dépenses des comités	170 500,00 \$
Total des revenus	1 154 544,98 \$	Total des dépenses	1 122 295,70 \$

Notez qu'il n'y a pas de loyer étant donné que le local est une gracieuseté du Cégep.

Historique

Bien qu'il y ait eu des regroupements étudiants dès 1974 ce n'est qu'en 1984, avec la loi 32, que l'AGECVM prend officiellement forme. Par contre, dès les premières années de vie du Cégep l'association portera de dur coup à l'administration du Cégep ainsi qu'aux gouvernements qui se succédèrent. Elle contestera en outre en 1974 la loi contre les tests d'admission à l'université, en 1975, la loi contre la hausse des tarifs, 1976 elle appuiera les employé-e-s du secteur public en grève, en 1983 elle décrira activement la loi 111, en 1990 elle fera grève pour 3 semaines, en 1996 ce sera contre les coupures en éducation, en 2005 une grève de 7 semaine, et de nombreuses plus petites luttes à l'intérieur du Cégep. Ainsi l'histoire de l'association n'est pavé presque uniquement que de contestations. Il eût quelques exceptions tel la création du café l'exode, le financement des équipes d'improvisation, de la radio, du journal et d'un projet de banque alimentaire et vestimentaire, ainsi que, plus récemment, d'une tentative raté de rachat de la cafétéria du Cégep.

Ses buts, ses services et sa mission

Ultimement l'AGECVM se veut la ressource la plus utile pour un-e étudiant-e. Elle se doit d'offrir un service de révision de note contre un-e professeur-e qui aurait été injuste d'une quelconque manière et offrir un agenda qu'elle produit et imprime à chaque année. Elle est aussi garante de plusieurs services dont un café, une radio étudiante, 2 journaux, un service de photocopies, un service de livres usagés, un friperie gratuite, une ligue d'improvisation et un site internet. Pour nuancer, seul le café et le service de photocopie sont commerciale. Elle doit aussi gérer plus de 20 comités de tout types, du simple comité de programme collégial qui organise des levées de fond pour des activités ou des sorties jusqu'au comité thématique qui organise des activités de toutes sortes, de la sortie de ski au bal masqué. Elle est aussi un véhicule politique et revendicateur de la voix des étudiant-e-s dans le cégep et sur l'île de Montréal, mais aussi dans toutes les autres écoles secondaire, cégeps et universités de la province et du Canada. De plus, grâce aux instances nationales de représentation étudiante, le Vieux-Montréal peut aussi avoir une porté dans les instances politiques provinciales et fédérales.

Son environnement interne et externe

L'AGECVM fait affaire avec plusieurs distributeurs de nombreux différents produits. Tout d'abord, elle effectue des transactions avec les fournisseurs du café, de qui il est commandé sandwiches, salades, amuse-gueules, desserts, pâtisseries, café, thé ainsi que couverts et bols biodégradables. Ce café fait face à la compétition de la cafétéria bien que la clientèle pour ces deux services soit très différente et très rapidement fidélisé à l'un ou à l'autre. Bien que le café réponde à une clientèle qu'on dit prisonnière du Cégep, les nombreux restaurants de la rue St-Denis affectent beaucoup les ventes du café, particulièrement par belle journée ensoleillée. De plus, la vente d'alcool qui s'effectue après les heures de cours peut difficilement faire compétition aux nombreux bars avoisinants. On doit aussi s'occuper de faire venir plusieurs journaux quotidiens ainsi que beaucoup de papier pour les photocopieuses. Bien évidemment, les étudiant-e-s sont les principaux client-e-s de l'AGECVM, mais le reste des membres du personnel ainsi que des occasionnel visiteur de l'extérieur viennent user de nos services. L'association doit aussi faire affaire avec les différents syndicats ainsi qu'avec les nombreux directeur-trice-s du Cégep. En ce qui concerne les rencontres entre les institution estudiantine, on se présente dans divers

instances politiques régionale, provinciale et parfois même Canadienne afin de rencontrer et de discuter avec d'autres cégeps et université. On est aussi en contact avec les médias provinciaux et on doit entretenir de bonne relation avec divers journalistes. De plus, la société ainsi que les lois gouvernementales affectent directement le travail et les plans d'actions des campagnes politiques.

L'organigramme et rôles des principaux acteur-trice-s

L'association prend des décisions à partir de sa base étudiante sous le principe de la pyramide inversée. Les plus haut-e-s dirigeant-e-s sont les membres étudiant-e-s et cotisant-e-s jusqu'au simple employé qui n'a pas le droit de vote. Les règlements sont gravés dans une charte qui a été votée récemment. Celle-ci stipule que l'assemblée générale a le plein pouvoir sur toutes autres instances. Ainsi, c'est lors de ces d'assemblées générales que l'orientation générale est donnée et que les mandats de l'association sont votés. La décision de mettre en pratique des plans d'actions, des résolutions ainsi que de plusieurs activités est donc prise par l'assemblée qui est ouverte à tout cotisant-e-s. 9 exécutant-e-s élu-e-s pour un poste particulier avec des tâches définies sont donc chargé-e-s de veiller à l'application des mandats. Une autre instance qui regroupe les comités thématiques et les comités de programme se charge des affaires plus internes de ces mêmes comités. C'est lors de cette instance dénommée la table de concertation que le budget des comités est divisé entre ceux-ci suite à une proposition du Bureau Exécutif. Ce dernier est l'instance exécutante de l'association. Elle se regroupe une fois par semaine pour discuter des activités de chacun-e par rapport au mandat. Elle regroupe les 9 exécutant-e-s bénévoles qui occupent les postes de : Responsable Générale, secrétaire Général, trésorier, responsable aux affaires socio-culturelles, responsable des relations à l'interne, responsable des relations à l'externe, responsable de la mobilisation étudiante, responsable des affaires pédagogiques et responsable à l'information. Ces bénévoles ne s'occupent pas systématiquement que de leur secteur d'opération et quand le besoin se fait sentir n'importe quel-e exécutant-e peut agir à titre de représentant de l'association. De plus, bien que leur rôle ne leur confère pas de pouvoir autre que celui d'exécuter des mandats d'assemblée générale, rien ne les empêche de sortir un peu du cadre indiqué dans la charte. Ils et elles ont les codes des photocopieurs et peuvent imprimer sans réserve le matériel de leur choix. Ils et elles ont aussi accès aux clés de plusieurs locaux et aux coffres de l'association. Le statut que leur confère leur poste leur permet aussi de voyager au frais de l'association à travers le Québec pour rencontrer des gens de toutes les sphères politiques. De plus, des téléphones cellulaires ainsi que toutes dépenses jugées nécessaires leur sont disponibles pour le bon déroulement des mandats de l'association. Ils ont aussi une autorité morale sur les publications et un droit de regard sur ce qui est affiché dans le Cégep. Ils et elles gèrent aussi les contrats d'embauches des employés du secrétariat ainsi que le contrat du ou de la gérant-e du café. Leur mandat est d'un an et rare sont ceux et celles qui vont au-delà de celui-ci. Bien que l'exécutant-e soit en théorie responsable de toute l'exécution ils et elles peuvent compter sur l'aide d'un secrétaire permanent et d'un secrétaire aux affaires politiques. Ces derniers s'occupent de la réception des membres dans le local de l'association, des appels, de la publication d'un résumé des médias quotidiens, de l'organisation des archives, et de divers messages d'intérêt public. Ceux et celles-ci font partie du dernier échelon de la hiérarchie organisationnelle accompagnés du reste des employé-e-s de l'AGECVM. Les secrétaires sont ou bien sous contrat d'un an, ou bien sous contrat permanent. La gérante du café est payée par l'association étudiante, et c'est elle qui s'occupe des payes de tous les employé-e-s du café soit une douzaine de personnes. Finalement, à chaque début de session on engage des membres à temps partiel pour faire la vente de livres usagés. On sous contracte aussi

des avocats pour défendre les étudiant-e-s en cour et, à l'occasion, des comptables pour la vérification légale des comptes. Le ménage et la sécurité sont offert par le Cégep.

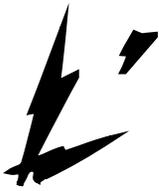
L'information

L'information est parfois un atout puissant et la partager ne convient pas à tout le monde. Quand celle-ci est partagé elle est partiellement et subjectivement tendu en instance officielle. Par contre, les nombreuses sources d'où on peut puiser cette information la démocratise malgré le fait que certain-e-s voudraient la garder pour eux ou elle seule.

Son climat organisationnel

Bien que le cégep compte plus de 6000 étudiant-e-s de toutes les sphères économiques, ethniques et politiques, le climat qui règne à l'intérieur des bureaux de l'association en est un plutôt convivial et festif, à l'image des étudiant-e-s du Cégep. Les services sont gérés généreusement et de manière la plus écologique possible. Les comités quant à eux, sont stable et les gens s'y plaisent beaucoup année après année. Par contre, on peut aussi être témoin de vive discussions politiques, des grand scissions dans les manières d'exécuter des mandats et dans les moment de grand tumulte parfois des insultes et de la violence. Ce climat est dû à différentes visions de ce que l'organisation devrait être. Beaucoup la voit comme un véhicule politique blindé qu'ils-elles doivent emmener à la guerre au capitalisme alors qu'à l'extrême opposé, certain ne savent même pas que l'AGECVM est leur association. Les membres qui viennent en assemblée générale ont souvent des opinions similaires et des visions qui rejoignent celle qui convoitent ou occupent les postes d'exécutant-e-s. La structure beaucoup trop souple permet à n'importe qui d'en abuser, car ce n'est qu'avec quelques règles écrites sans conséquences que les vols d'argent, les fraudes et la manipulation sont évité. Malheureusement, les enjeux sont parfois trop grand au yeux de certain-e-s et ces règles sont rapidement bafouées parfois même avec une argumentaire rationnel pour le faire. Précisons tout de même que cela n'arrive que très rarement.

En conclusion on peu affirmer qu'il existe deux grande tendance distincte à l'AGECVM. Celle qui se renouvelle chaque année, et même parfois chaque session, qui est celle des exécutants et du lobby politique. Celle-là qui est organisé dans la charte, mais désorganisé en pratique change consentement dû à court mandant des exécutant-e-s et aux nombreuses opinions politiques qui règnent à l'association. Cette façon de faire implique beaucoup de décisions en relation avec l'extérieur et avec le Cégep. Bien que ce qui devrait être les yeux et les bras de l'association se métamorphose cycliquement, la routine s'est installée et ce depuis plusieurs années. On peut y retrouver chaque année les même schèmes de ce que ceux et celle qui les mettent en place croient être les premier-ère-s à inventer. À l'opposé, il y a aussi celle des employés permanent. Ainsi le secrétariat permanent continue de faire son travail de la manière la plus assidue depuis plus de 10 ans, la gérante du café continue de faire couler le café sans encombres depuis son ouverture et chaque année on réengage du personnel pour les livres usagée. Les comités thématiques assurent aussi une bonne relève tandis que les comité de programme dépendent du leadership d'une personne dans le programme. Par contre, certain programmes requièrent des sommes importantes pour des voyages ou des activités annuelles. Ils sont donc rigoureusement bien représentés à chaque année étant donné qu'ils sont poussés par des professeurs pour allez chercher ces sommes.



vu comme une machine

On définit une organisation mécaniste comme une organisation bureaucratique, efficace, ordonnée et disciplinée. La bureaucratie est l'apogée de la pensée de l'école classique de la gestion qui veut que tous et toutes aient un rôle précis, prédéterminé, avec des tâches simples et concises et où, dans un monde idéal, personne sauf la haute direction n'aurait besoin de réfléchir. La métaphore de la machine explique aussi comment l'organisation doit être structurée avec un organigramme défini par la direction. L'AGECVM rejoint en tout point cette idée d'une organisation atelier comme une machine.

Son efficacité.

L'AGECVM marche au quart de tour. Chaque année elle dessert de nombreux-se-s client-e-s dans son café, gère plus d'une cinquantaine de plaintes contre des professeur-e-s, offre des services de photocopie et de livre usagé et ce sans le moindre grain de sable dans l'engrenage. Le rôle des gens qui s'occupent de ces services est très clair et défini. Des échéances leur sont données, et chaque session des estimations de coûts est faite en fonction des années précédentes. Les budgets sont aussi bâtis en fonction des années précédentes pour éviter de tomber dans un questionnement inutile de ce qui fonctionne déjà très bien depuis plus de 20 ans. Ainsi les cadres de ses services ont droit à des bons salaires et de bonnes conditions de travail pour favoriser leur dévouement et leur plaisir au travail. Le taux de roulement est très bas et ce malgré le fait que certain-e-s étudiant-e-s finissent leur cégep au bout de 2 ans et laissent leur travail à l'AGECVM derrière eux ou elles. Par contre, le travail est simple et routinier. Il s'agit, heure après heure, jour après jour de faire les mêmes tâches. La description de tâche est la même depuis toujours et chaque employé-e-s a des choses à faire qui lui sont bien précises. Ainsi dans le cas d'une trop grande exode d'employé-e-s il serait facile de les remplacer. La fierté que tout le monde porte envers l'association est aussi signe de sa vitalité. Chaque personne a donc une tranquillité d'esprit lorsqu'il ou elle se dit qu'il ou elle est le boulon essentiel au bon fonctionnement de cette belle machine.

Une autre raison du succès de l'AGECVM est sa ferveur dans l'application des principes de gestion classique tel que Henri Fayol, F.W. Mooney et le colonel Lyndall Urwick les avaient théorisés. En effet, les employé-e-s ainsi que les exécutant-e-s ne reçoivent d'ordre que d'un seul supérieur; l'assemblée générale. De plus, il n'existe qu'un seul chemin pour remonter dans l'organigramme et ainsi trouver son supérieur immédiat. De plus, le nombre d'employés sous un seul supérieur est bien réparti. La gérance du café emploie une vingtaine d'employés tandis que l'assemblée générale a sous son commandement 9 exécutant-e-s, qui ont à leur tour 2 secrétaires à gérer. La table de concertation s'occupe de tous les responsables de comité qui à leur tour sont responsables personnellement de leur équipe dans leur comité. On sous-emploie aussi des gestionnaires conseil pour le budget ainsi que pour défendre les étudiant-e-s devant la cour. Par contre, ceux-ci n'ont aucun pouvoir sur les gestionnaires d'exploitation déjà en place. On encourage aussi énormément l'initiative. Ainsi, si quelqu'un-e

à une idée il peut la proposer à l'assemblée générale qui donnera son avis sur la question. La division du travail est clair et précise et chaque employé-e-s ou bénévole connaît sa tâche. L'autorité est bien répartie est chaque personne possède le lot dont il lui est nécessaire pour son affectation. En cas de conflits ou de doute sur la gestion de l'organisation, il faut se référer à son supérieur immédiat et ultimement à l'assemblée générale, car elle est l'autorité centrale. La discipline quant à elle, est le devoir de tous et chacun personnellement. Par contre, quelqu'un qui ne s'adonne pas à sa tâche pourra être juger devant son supérieur ou devant l'assemblée générale. Il n'est aussi pas du tout question ici d'agir en tant qu'un individu. Tout ce qui est fait est fait pour l'intérêt général et cette attitudes transcende toutes les actions de tous et toute dans un soucis d'équité. On essaye aussi de garder en place les salarié-e-s et les bénévoles le plus longtemps possible pour faciliter le développement de leur compétences. On tente aussi de garder avec l'organisation les membres qui ont de l'expérience, même s'il n'ont pas de poste concret à l'intérieur de la structure. Finalement, il est de la plus haute importance que le personnel soit unifié par les principes de gestion classique énuméré ici. C'est un soucis qu'on concrétise tous les jour à l'AGECVM.

Sa prise de décision

La prise de décision est effectuée soit lors de l'assemblée générale (où les décisions sont prise par beaucoup trop de gens pour avoir un tout cohérent) et ensuite lors d'instance plus petites soit lors d'un bureau exécutif ou d'une table de concertation des comités. La conception et la mission sont définies dans la charte pour que tous et toutes puissent s'y référer en tout temps. Avec celles-ci en tête on vote, lors de l'assemblée générale de début d'années, les plans d'actions et les mandats de l'année. Ceux-ci sont alors exécutés par les personnes élu-e-s pour se faire. Ainsi il y a une bonne distanciation avec la conception de la mission et son exécution. De plus, les conditions de tout les employés ainsi que la direction des services sont prises par des cotisant et les employés non-membres non aucun droit de vote. On s'assure, par ce fonctionnement d'une bonne pérennité des services.

Son organisation

On peut facilement affirmer que c'est une organisation bureaucratique en ce sens que tous les exécutant-e-s ont un rôle bien défini et ne relève que d'un seul patron : l'assemblée générale. À l'exception faite du responsable à l'interne qui doit s'occuper des comités et relève de la table de concertation qui elle relève de l'assemblée générale. Ces exécutant-e-s ont des rôles prédéterminés sont inscrits dans la charte. Le responsable général, par exemple, veille à la coordination et au bon maintien des choses. Bien qu'il soit considéré par plusieurs comme un égal, il est en fait le contremaître du bureau exécutif. En cas de doute sur les rôles et responsabilités ou sur la légitimité d'un exécutant-e-s de siéger sur une instance externe ou de prendre le nom de l'AGECVM, on doit tout d'abord regarder la charte. Ensuite c'est lors du bureau exécutif du lundi 6 heures qu'un-e délégué-e sera officiellement choisi-e. Ces titres ne peuvent être donner qu'en instance formelle, car le bon fonctionnement de l'association en dépend. Si quelqu'un va au delà de ses tâches il pourrait empiéter sur les tâches de quelqu'un d'autre ou pire encore parler au nom d'une association qu'il ne représente pas officiellement. Cette structure ne doit donc jamais être bafouée au risque de se retrouver pris avec de trop grand pouvoir entre les mains des exécutant-e-s.

La représentation de l'AGECVM et la transmission d'information

Lorsqu'un-e exécutant-e ou tout autre personnes se voit utiliser le nom de l'AGECVM, il ou elle se doit de ne s'en tenir qu'aux mandats qui ont été votés en assemblée générale. Il ne doit pas prendre des décisions par lui ou elle même et doit encore moins négocier. Il doit

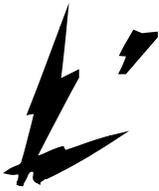
déposer le point de vu de l'assemblée générale et convaincre son interlocuteur de la validité de son propos. Il rapporte ensuite l'information et la partage en instance officielle. L'idée de partager l'information en instance officielle est très importante, car c'est avant tous les membres, ceux et celle qui doivent être éclairer pour prendre les bonnes décisions, qui doivent maintenir l'information. En dehors des canaux de diffusion officielles soit l'affichage, le journal et les comptes rendus en instance officielle, certaines personnes s'organisent parfois pour informer les gens à un kiosque sous la bannière de l'AGECVM.

Les machines

L'utilisation des machines à l'AGECVM est bien rudimentaire. Le responsable à la trésorerie utilise ses aptitudes avec Excel pour tenir les comptes, le responsable à l'information utilise Photoshop pour publier son journal, et le responsable à la mobilisation utilise aussi Photoshop pour créer des affiches et des tracts pour faire de la publicité pour des évènements. Les secrétaire connaissent parfaitement le processus de fonctionnement des photocopieuses et des fax et plusieurs des membres des membres dépendent d'eux pour utiliser ces deux instruments. Le ou la responsables aux livres usagés utilise des programmes spécialisé pour les livres usagés que seul ses employés peuvent comprendre. Finalement, le café possède une caisse enregistreuse ainsi qu'une machine à interact qui nécessite une certaine compétence pour ces machines. On peut donc dire qu'il faut être minimalement spécialisé-e pour occuper une fonction dans l'organisation mais qu'une compréhension des machines est essentielle, car elle sont un élément essentiel au bon déroulement des opérations.

Les rares problèmes

En ce qui concerne l'opinion générale par rapport à cette façon mécanisé de s'organiser il faut dire qu'il y a quelques anarchiste qui voudrait bien briser la façon structuré et hiérarchique de s'organiser. Ces gens ne sont pas d'accord avec des décisions prise en assemblé générale ou avec certains règlements et veulent que leur opinion sont écouté. Par contre, si il n'est pas pertinent ni productif de remettre en cause les décisions qui on été prise. Ainsi beaucoup de membres se buttent à un mur administratif qui est dur à briser. Pourtant c'est dans l'intérêt des membres que cela est fait. De plus, certains exécutant-e-s voudrais plus de jeu dans leur travail et plusieurs vont jusqu'à s'offrir des droits qu'il ne devrait pas avoir. Une fois que cela débute les exécutant-e-s obtiennent le pouvoirs qu'il leur plaît et cela deviens très dangereux et inefficace. Si il y a eu une bureaucratisation de l'AGECVM ainsi que la création d'une charte c'est pour que les exécutant-e-s puissent mieux comprendre leur rôle et mieux représenter les membres dans l'intérêt de l'organisation tout entière. C'est aussi pour contenir leur action dans un cadre rigide qui permet au membres d'avoir la conscience tranquille lorsqu'ils et elles prennent des décisions. Ainsi il était nécessaire de baliser les exécutant-e-s tout comme les employés et de ne leur offrir que le pouvoir qu'il leur est nécessaire pour le bon déroulement de leur fonction spécifique.



vu comme un organisme

Une organisation qui est similaire à un organisme en est une qui est en constante interaction avec son environnement. Il ne s'agit pas seulement de faire de simples transactions avec ce dernier, mais de soutenir une réelle négociation avec lui. L'environnement est influencé par l'organisme qui dépend de celui-ci pour vivre. Les moindres sous-systèmes de cet organisme à besoin d'une bonne gestion de leur environnement propre comme la cellule dans un être vivant. L'idéal pour l'organisation organique est donc d'être ouverte à son environnement. Par contre, dépendant de l'environnement, la contingence requise entre ce dernier et l'organisation sera bien différente. C'est donc dans cet optique qu'on peut affirmer qu'il existent plusieurs espèces d'organisations tout comme il existe plusieurs espèces d'animaux qui s'adaptent mieux à certains environnements. Quelques personnes, tout comme Darwin l'avait prouvé, pensent même que c'est l'environnement qui forge les espèces et que cette écologie des populations serait incontrôlable. L'AGECVM rejoint en tout point cette idée d'une organisation qui se développe et évolue comme une organisme.

Interrelation avec l'environnement

Étant donné qu'elle offre différents services l'Association Générale Étudiante du Cégep du Vieux Montréal se mesure à plusieurs environnements. Elle doit tout d'abord faire face aux différents entreprises de restauration et de vente de boissons du quartier latin et à l'intérieur du Cégep du Vieux-Montréal. Elle fait ensuite concurrence au service de photocopie du Cégep, aux quelques magasins de reproduction avoisinant et aux centre de reprographie de l'UQAM. Le service des livres usagés est en directe compétition avec le magasin scolaire ainsi qu'avec les différentes bouquinerie du quartier latin et de la rue St-Catherine. Tous ces services font affaire avec une foule de fournisseurs qui doivent respecter, dans la mesure du possible, les attentes écologiques et sociales de l'association. Quant au service de représentation étudiante et politique, il doit être en relation avec ses membres, avec les différent-e-s acteur-trice-s de la prise de décisions du Cégep et avec les médias commerciaux. Il doit aussi gérer les fluctuations dans l'arène politique ainsi que dans les regroupement étudiants et dans le milieu syndical en général. Finalement, les services offerts par les comités thématiques et de programme, peuvent être influencé par le prix d'un billet de ski, le prix du papier, le prix d'une nouvelle console de radio, les mode aux japons, les différents groupes de jeux de rôles, le classement de l'équipe d'improvisation, ou encore la prix d'un métal en fonction de son poids.

Évidemment l'association est à l'affut de tous les changements dans son environnement, car elle y prend part activement. Dans la plupart des cas, elle négocie des ententes qui l'avantage et tente de rester loin de la confrontation. Les prix sont gardés bas par les services commerciaux et leur marchandise reste écologique pour satisfaire sa clientèle jeune et consciencieuse. Le véhicule politique quand à lui est un peu plus combatif et tente vraisemblablement d'imposer sa volonté. Bien qu'il travaille de concert avec certains acteur nationaux, il en confronte d'autre ouvertement. Par contre, c'est dans l'atteinte du bien

commun qu'il y travaille. Ainsi pour réaliser son but de défendre l'intérêt de ses membres, l'AGECVM sais très bien que c'est en formant de grandes coalitions qui regroupe le plus grand nombre d'étudiant-e-s qu'il y aura victoire. Pour ce faire elle doit donc revoir et négocier ses stratégies en tout temps. En dernier lieu, les comités thématiques et de concentration agissent en tant que sous systèmes indépendants qui s'ajustent à leur milieu avec les compétences qu'ils ont acquis au fil des années et qu'ils retransmettent au plus jeunes membres.

Les environnements sont donc :

Café	Relativement stable et plutôt complexe
Service de photocopie	Stable et simple
Service de livres usagés	Plutôt stable et simple
Service de représentation	Turbulent et complexe
Comités thématique	Stable et complexe
Comités de concentration	Stable et simple

Parce que :

Café	Parce que tous on besoin de manger ou boire, mais les produits et les tendances sont varié-e-s et changent périodiquement
Service de photocopie	Parce que c'est le même service année après année, et on n'y retrouve rien de compliqué
Service de livres usagés	Les livres et les exigences des professeur-e-s changent chaque année. Il faut donc être à l'affut de leurs nouvelles demandes. Par contre, le travail est toujours le même.
Service de représentation	Le milieu politique est très changeant et extrêmement complexe
Comités thématique	Les même genre d'activité qui sont reconduites chaque année, mais les différentes sphères d'activités touchées rend l'environnement plutôt complexe
Comités de concentration	Ce sont toujours les même activité qui sont reconduite et dans quelques domaines seulement.

La comparaison à la concurrence

L'environnement des services commerciaux offre une compétition saine qui les obligent à innover et à rester à l'affut des besoins de leurs client-e-s. L'environnement politique permet aux exécutant-e-s de rester à l'affut des nouvelles tendances dans l'arène politique ainsi que dans la défenses des droits de ces membres. Elle lui offre aussi un forum pour s'exprimer devant des confrères et des consœurs afin de mettre à rude épreuves les décisions politiques de ces membres. Finalement, l'environnement des comités leur offre aussi un endroit pour échanger avec d'autres, mais aussi des défis qui amènent les étudiant-e-s à mettre en pratique leur compétences.

En ce qui concerne la structure des café concurrents, la plupart d'entre eux sont

probablement structuré de la même manière, c'est à dire avec une structure simple. Certains cafés aux alentours font parti de plus grande chaîne ce qui affecte grandement la qualité du produit. Pour le café de l'association, la proximité qu'il y en entre les employé-e-s, la gérante et la direction c'est à dire l'assemblée générale est garante du bon fonctionnement et de la qualité des produits de cet établissement. Le service de photocopie est beaucoup plus simple que les services avoisinants ce qui le rend moins couteux tout en ne sacrifiant rien à la qualité. De plus, les photocopieuses sont situées dans des endroits passants ou tous peuvent les voir et les utiliser facilement. Les comités on parfois des concurrent pour différentes activité. Les comités ayant tous un mode de fonctionnement propre à ceux-ci, il est difficile d'en définir un qui se vaut mieux qu'un autre. Par contre, ce n'est que très rarement qu'on y retrouve une hiérarchie très définie et c'est ce qui fait la force de ceux-ci. L'AGECVM est prablement celui qui maintient la structure la plus ancré bien que souple pour ses membres de la plupart des associations collégiales. C'est ce qui permet d'avoir un grand nombre de comités et des locaux pour la plupart de ceux-ci. En dernier lieu, la représentation politique a parfois des conflits d'intérêt avec d'autres instances. Celles-ci ont des systèmes plutôt semblables à celui de l'AGECVM surtout si l'on les compare aux autre associations étudiantes collégiale. Par contre, les instances nationales et universitaire ne fonctionne pas de la même manière. Changer leur opinions requiert donc beaucoup de travail et la représentation de membres est donc difficile à effectuer. Dans cette marchandisation d'un point de vue, vendre son produit est chose qui se fait mieux lorsque tout le vend. Il faut donc convaincre les autres de vendre le même produit. Pour ce faire on ne crée pas de nouveau produit, on change plutôt la façon de la marchander. Si certaines organisations on plus de résonance dans les médias c'est sur le terrain que l'association du Cégep du Vieux-Montréal gagnent ses plus grandes batailles.

Étant donné que l'AGECVM fait face à différents environnements il est difficile pour l'association d'adopter une structure prédéterminée. Avec les années, il a été bon de modifier la structure pour l'adapter au besoin propre de l'organisation. Depuis sa création, sa charte à subit plusieurs modifications en donnant plus ou moins de pouvoir aux exécutant-e-s, en restreignant les devoirs de l'assemblée générale et offrant plus de possibilité d'exécution au comité, par exemple. Dans un environnement ou les étudiant-e-s ont des besoins qui doivent se réaliser maintenant et ici, et dans ce monde ou lorsqu'on paye on s'attend de plus en plus à recevoir un service exceptionnel, il a été important de faire ces changements. C'est surtout dans les fonctions de représentation qu'on a vu les plus grands changements étant donné le caractère turbulent de la politique québécoise. Les différentes visions des partis québécois ainsi que l'émergence de nouveau partis ont amener la nouvelle génération à vouloir réagir plus rapidement. On a alors allégé les structures. D'autre associations on des gestion plus centrale et plus lourde avec beaucoup plus de paperasse. Celle-ci ne fonctionne pas aussi bien que l'AGECVM. D'autre bombardes les membres d'information de toutes sortes, et elle subissent visiblement un désintérêt général. D'autre encore ne contacte leurs membres que lorsqu'il y a quelque chose d'important à faire. Celle-ci ne mobilisent pas énormément de gens, car elle n'ont pas acquis les ressources nécessaire. Par contre, dans l'ensemble toutes les structures de associations sont plutôt similaire. Ainsi ce qui sort l'AGECVM du lot c'est la constance avec lequel elle se met au courant de son environnement et avec laquelle elle reste en contact avec ses membres.

Sous systèmes indépendant

L'association étudiante est probablement le modèle le plus ouvert ainsi que celui qui donne le plus de liberté à ses sous système. Ainsi chaque secteur, que ce soit le café ou un comité à le

plein pouvoir sur ses actions. Tant que ce comité rentre dans son budget et suit les lignes de conduites de l'AGECVM tout se déroule bien. Grâce aux nombreuses réunions ainsi qu'au caractère familial du cégep on retrouve une grande unité et une interdépendance entre les différentes instances. C'est un point essentiel à la cohésion et à la fraternité entre les services.

Espèces

L'AGECVM est organisé de manière à offrir différents services pour ses membres. Elle a donc besoin d'une structure hybride qui rassemble les différentes espèces d'organisation avancée par Henri Mintzberg. Considérant qu'elle regroupe 6 services qui regroupent 3 types d'environnement soit 3 environnements stables et simples, 2 stables et complexes et 1 turbulent et complexe elle a besoin d'une structure qui rassemble 3 bureaucraties mécanistes, 2 bureaucraties professionnelles et 1 adhocratie. Et c'est exactement comme ça que l'association est divisée. La charte encadre les comités, mais donne beaucoup de latitude au comité thématique. Les contrats de travail votés en assemblée générale et préparés par des experts encadrent parfaitement le secrétariat et les livres usagés, mais donnent beaucoup de marge de manœuvre à la gérance du café. La représentation politique quand elle est soumise à la volonté de l'assemblée générale, mais agit par elle-même en formant des groupes de son choix et en s'alliant avec qui bon lui semble pour réaliser ses mandats.

Théorie de la contingence

Étant une organisation qui regroupe majoritairement 2 formes de bureaucratie on pourrait dire de l'AGECVM qu'elle est plutôt mécanique. Cela concorde avec son environnement et les besoins de ses membres. Par contre, la structure est souple et peut être changée, d'autant plus que dans sa simplicité il est facile de s'y retrouver. Ainsi on peut agir rapidement en proposant une proposition à l'assemblée générale ce qui est ensuite voté sur le champ et exécuté dans le plus bref délai. Mieux encore, on peut faire parvenir la demande au bureau exécutif et le changement peut s'effectuer à l'intérieur d'une semaine. De plus les membres de l'AGECVM sont très flexibles et les changements ne bousculent pas souvent leurs besoins fondamentaux. On peut donc affirmer que si elle est mécanique dans son ensemble elle a la capacité de s'adapter qui sont organiques.

La gestion d'événements récents viennent parfaitement démontrer la rapidité d'action de l'organisation. Lors du dégel des frais de scolarité il n'a pas fallu plus qu'une session pour que l'AGECVM ait informé ses membres du problème, les ait mobilisés contre la hausse des frais et qu'elle ait rallié plusieurs autres cégeps et universités à sa cause. Pourtant malgré les dépenses considérables d'effectifs utilisées dans le règlement de compte avec le gouvernement Charest les services restent les mêmes. La souplesse de cette structure est due aux multiples transformations qui ont été faites pour pallier aux problèmes vécus lors de mobilisations précédentes. De plus, quand l'environnement change les structures doivent s'alléger d'avantage. Il est arrivé de lever les structures complètement pour permettre de voter de nouvelles opérations sur une base quotidienne. Lors de grève et d'occupation c'est en fait chose courante que de se concerter le plus souvent possible pour réagir le plus rapidement possible contre le gouvernement.

Besoin des employés vs ceux de l'organisation

Les besoins de l'organisation sont sensiblement les mêmes que ceux des individus, car ce sont les mêmes personnes. C'est la force de la pyramide inversée du pouvoir. Les clients sont les directeurs-trices de l'organisation et ils incorporent leur volonté dans l'organisation et

ce pour leur propre bien. De plus, les employé-e-s qui travaillent pour l'association ainsi que les exécutant-e-s qui sont les gens avec le moins de pouvoir dans l'association ont des besoins bien simples. Les exécutant-e-s veulent se sentir utiles dans leur communauté et pour se faire ils et elles prennent un poste pour améliorer celle-ci. Ainsi ils s'auto-réalisent et comblent tout les besoins de la pyramide de Maslow. Les employé-e-s ont besoin d'argent et contribuent à une meilleure vie collégiale tout en travaillant à proximité avec des heures de travail qui conviennent à leurs études. Ainsi tout le monde est heureux dans ce schéma.

L'écologie des populations

La loi de l'écologie des populations ne s'applique pas dans le domaine des associations étudiantes. En effet, même si une association est complètement nuisible pour ses membres elle ne disparaîtra pas pour autant. La raison en est pourtant simple, les membres sont obligés de cotiser. S'ils ne se prévalent pas de ce droit c'est eux et elles qui sont perdant-e-s. Ainsi, il vaut mieux être une petite asso qu'une asso fantôme. Il est évident que lorsque Darwin a étudié ses pinsons, et lorsque Howard Aldrich, John Freeman et Michael Hannan ont repris ses études ils n'avaient pas en tête les associations étudiantes du Québec.

Faiblesse : ce n'est pas si unifié que ça et c'est un fait socialement construit.

Il serait injuste de finir ce chapitre sans préciser que l'unité entre toutes les unités organiques de l'AGECVM est toujours rose et vivante. Il existe de grands schismes entre les différentes factions. L'interdépendance entre le milieu et l'AGECVM et ses sous-systèmes n'est pas toujours aussi apparente qu'on voudrait bien le croire. Il est aussi bon de se rappeler que cette structure, cette organisation n'est pas faite de bois et de fer mais qu'elle est un fait socialement construit et soutenu par ses membres. Personne ne voit vraiment un problème dans cette affirmation bien que, parfois, certain-e-s base leur vie un peu trop rigoureusement sur cette organisation. .



vu comme un cerveau

Une organisation qui ressemble en tout point à un cerveau en est une qui en premier lieu, traite l'information de la manière la plus efficace et en second lieu est une structure ralliant des systèmes indépendants qui, alors qu'ils travaillent parallèlement, permettent d'atteindre un but commun. On peut classer cette façon de voir une organisation comme un hologramme : il est fait de milliers de particules de lumière qui ensemble, forme une image. De plus, pour reproduire la complexité d'un cerveau les scientifiques modernes se sont tournés vers la cybernétique. Celle-ci conduit un mouvement qui n'est pas défini par l'atteinte d'un but, mais par l'évitement des échecs pour arriver à ce but. Ces évitements doivent constamment être remis en question pour avoir une organisation qui évite de manière la plus efficace vers son but. L'AGECVM rejoint en tout point cette idée d'une organisation qui se traite l'information et s'auto-gère de manière holographique avec des principes de la cybernétique tel un cerveau.

L'information

L'information qui circule à l'AGECVM est traitée de plusieurs manières et provient de plusieurs sources. On reçoit beaucoup de commentaires des membres sur le site internet, dans les corridors, dans les classes et au local central. De plus, les instances officielles de l'association tel le bureau exécutif, la table de concertation de comités et l'assemblée générale sont autant utilisées pour prendre des décisions que pour recevoir de l'information. Entre ces instances, on reçoit l'information sur la situation politique et étudiante de différents médias commerciaux et grâce à internet on échange beaucoup de stratégies et de plans avec les autres associations. On retransmet ensuite toute cette information à l'aide des journaux, de tracts, d'affiches, d'annonces radios et parfois même des publicités. Ainsi chacun des membres est au courant de ce qui se passe à l'association et peut donc faire un choix éclairé pour prendre des décisions par la suite. C'est un but à l'AGECVM de donner le plus de matière de réflexion à nos membres afin qu'ils et elles puissent trouver la solution la plus efficace aux problèmes communs de tous. Ainsi tous ont droit à un moment de réflexion ainsi qu'à un vote. Parfois lorsque l'on veut réduire la portée de l'information qui circule on n'inscrit pas au procès verbal certaines parties de la discussion. Étant donné que tout ce qui est publié à l'AGECVM se retrouve sur le site internet il serait peu pragmatique de, donner par exemple, l'heure et la date d'une action contre la direction. Par contre, des messages électroniques peuvent être envoyés en privé aux membres pour leur annoncer cette heure et cette date. Conséquemment, les nouvelles technologies, l'internet et les médias sociaux sont primés par l'AGECVM comme moyen de connections avec ses membres.

Apprentissage en boucle double et cybernétique.

À chaque instant les étudiant-e-s sont en relation avec leur environnement. Certain-e sont plus au courant que d'autre de ce qui se passe dans les différents marchés et au parlement. Ainsi, il s'effectue une surveillance constante de ce qui entoure l'AGECVM. En fonction des besoins des étudiant-e-s qui changent souvent, on encourage les membres à prendre à chaque année de nouvelles résolutions pour l'association. Ainsi chacun-e remet en question ce dont il-elle croit juste et propose ensuite le résultat de sa réflexion à l'assemblée générale.

Lors des instances on se fixe des normes et des buts à atteindre. La cybernétique au Vieux-Montréal est mise en pratique de plusieurs manière. On offre tout d'abord de la formation par les pairs pour éviter de reproduire des erreurs qu'on a fait dans le passé. Grâce à des échanges conviviaux, on se fixe des nouvelles normes de fonctionnement en fonction de ce qui n'a pas fonctionné dans le passé. Ainsi on arrive à atteindre nos buts à chaque année en étayant de nouvelle balise à ne pas dépasser. Si on voit qu'on s'éloigne de ces normes on effectue une rétroaction négative et on se remet sur le bon chemin.

Sous les principes de l'apprentissage en boucle double, n'importe quel-le étudiant-e peut contester l'ordre établi. Une telle chose est encouragée, car elle stimule les débats. Pour changer les choses il ne s'agit que de se présenter en assemblée générale, de faire comprendre son point de vue à tous et toutes et ensuite de le soumettre un vote. N'importe quel proposition qui ne contredis pas la charte peut être proposée. On peut même aller jusqu'à changer la charte si on la trouve trop rigide ou simplement inadéquate au nouveaux enjeux du 21ième siècle. Ainsi on obtiens vraiment la plus grande marge de manœuvre pour les membres.

Cette attitude est rigidifié par le fait que l'erreur est accepté. En effet un-e exécutant-e ne perdra pas son poste s'il n'atteint pas les objectifs, dans la mesure où il a fait ce qu'il pouvait pour les atteindre. Ainsi cette manière de faire qui n'est pas punitive amène les gens à être créatif et à tenter des choses. Ainsi on a vu plusieurs nouveaux produits apparaître au café, différentes photocopieuses se succéder à travers les années, plusieurs types de services à la clientèle passer par les livres usagée, de nombreux nouveaux graphismes d'affiches et de tracts pour informer les gens, de nouvelles techniques de mobilisation pour amener les gens à participer à diverses actions toutes plus farfelues les une que les autres.

Les exécutant-e-s se retrouvent donc en position de faire les choix qui leur importe dans la mesure où ils et elles respectent les normes de fonctionnement de l'association. Ainsi ils et elles devront respecter la volonté de l'assemblée générale et agir en fonction des objectifs qu'elle s'est fixé. Ils et elles devront aussi retransmettre l'information à leur pairs pour ensuite prendre des décisions formelles en groupe. L'individu n'existe ici que dans les instances formelle, mais les décisions qui s'en tire son commune l'individu se voit représenter par le groupe et non l'inverse. Les services commerciaux quant à eux, sont très peu supervisés et il n'est attendu d'eux que d'offrir un service de qualité avec des normes environnementales les plus poussées dans l'industrie. Les comités quant à eux sont tenu de faire part de leur comptes à chaque session, mais leurs activités sont totalement à leur discrétion.

La franche représentative qui baigne dans un environnement complexe et turbulent se doit d'être bien informée, souple, agile, et de pratiquer un apprentissage en boucle double. Ainsi pour bien favoriser ces capacités, on met beaucoup d'emphase sur la formation. Tout d'abord la relève est préparée chaque année. Les futurs exécutant-e-s accompagnent les exécutant-e-s sortant pendant une bonne partie de leur séjour vers la fin de leur mandat. Ceux ou celle-ci traite des difficulté du poste qu'ils ou elles occupent ainsi que de la vie d'exécutant en général. Elle promeut la vision de l'association ainsi que ses valeurs, ses buts et sa missions. Finalement, le-la futur-e exécutant-e sera amené-e dans des camps de formation tenu par diverses organisations nationales pour être bien sur de comprendre les enjeux nationaux ainsi que les différentes techniques de gestion et de militantisme qui sont pratiquées à travers la province. Ces activités lient énormément les futur-e-s exécutant-e-s avec leur milieu et les fidélise à la manière associative de procédé. Grâce a ce long exercice le-la futur-e exécutant-

e se verra capable de repérer les normes et d'énoncer les techniques de fonctionnement de l'AGECVM. Il ou elle sera ensuite capable de les comparer à celles des autres associations et instances. L'apprenti-e pourra ensuite les mettre en pratique et voir si elle concorde avec les besoins de son environnement. Si c'est le cas il ou elle refera la démarche avec un plus jeune membre du groupe. Si ce n'est pas le cas le ou la jeune exécutant-e-s ajustera ses actions pour qu'elles se conforment à l'environnement. Par contre, dans cet exercice, le ou la néophyte se verra dans l'obligation de revoir ces normes et ces techniques. Étant l'un des bagages légués par son ou sa prédécesseur-euse-s, cet exercice d'apprentissage en boucle double permet à l'organisation de rester à l'affût des défis et de trouver une solution créatrice pour les affronter.

L'holographie

L'AGECVM incarne parfaitement les 5 principes de la métaphore de l'hologramme.

Principe 1 Chaque parties contiens les éléments de tous l'AGECVM

L'AGECVM comprend "le tout" dans toutes ses "parties". En effet, à l'aide de feuillets d'information, d'une site internet, de code de vie distribués au début de l'année, de nombreuse interactions de la part des exécutants, d'un agenda résumant les différentes règles, l'historique, les comités, les services, les valeurs, les luttes à venir et les différents mandats on peut affirmer que tous et toutes ont une bonne idée de ce dont il est question à l'association. Tout cela est lié par une intelligence en réseaux fiable monté électroniquement avec une page Facebook, un site internet ainsi que de nombreuses façon de trouver de l'information matérielle à l'association et dans les points de vente. Ainsi les comités, les services commerciaux, les comités et le bureaux exécutif sont tous indépendants les uns des autres, mais se rejoigne tous pour décider ensemble de ce qu'il est bon de faire à l'association. Cela leur permet de se développer une personnalité propre ainsi qu'un style de gestion adapté à leur environnements.

Principe 2 La redondance des tâches

En second lieu, il est important de mentionner qu'il y a de la redondance dans les tâches et ce à tous les niveaux de l'association. En effet, les exécutants sont interchangeable et n'importe quel membres voulant donner un coup de main à un collègue est en mesure de le faire. Les fonctions ne sont là qu'à titre informatif et pour déléguer quelqu'un-e à des rôles plus spécifiques. Dans les comités certain-e-s responsables s'occupent à la fois de leur comité et aide les autres avec la gestions des leurs. Dans les services de vente on à un bon taux de roulement qui s'explique par la courte durée du séjour des étudiants au Cégep. Ainsi chaque personnes doit être en mesure de combler un nouveau départ et de former un nouvel arrivage. De plus, comme l'information circule librement beaucoup de gens y ont accès la partage et lisent des documents simultanément au lieu de confier de telle lecture à une seule personne qui schématiserais le tout à ses collègues.

Principe 3 La spécialisation des individus

Bien qu'il y ait redondance, on ne voie pas ici un manque de spécialisation. Étant donner que 49 techniques et programmes pré universitaire sont offert au étudiants c'est énormément de savoir qui est mis entre les mains de l'association. Bien que certain-e ne font que commencer leur démarche d'apprentissage, ce lot de compétences en est un qui est de loin supérieur à ce que l'environnement de l'association nécessite sans pour autant être un gaspillage de talents.

Principe 4 La flexibilité des tâches

Les décisions prises par les membres sont souvent très peu précises et permettent aux exécutants de les mettre en pratique de la manière la plus flexible possible. De plus, étant donné que ces dernières peuvent s'exprimer lors de la proposition il y a souvent une volonté de laisser la proposition vague. Ainsi, ce n'est seulement sur le strict nécessaire qu'on se prononce lors du vote. Les démarches sont alors laissées de côté pour donner plus de marge de manœuvre à l'imagination et à la créativité des exécutants.

Principe 5 Le désir d'apprendre

On remarque dans les murs d'une institution post-secondaire une grande ferveur quant à l'apprentissage. Ainsi lorsqu'on veut mettre en place un système pour laisser le choix d'influencer leur milieu à des étudiants, on prime un système qui met de l'avant l'apprentissage. Ainsi l'AGECVM incarne ce principe depuis sa création et encourage les étudiants à toujours se dépasser pour trouver de nouvelles façons d'améliorer l'organisation.

Faiblesse : bouleverse les postes de pouvoir et donne lieu à des conflits importants

En effet, il est dur pour quelqu'un d'obtenir du pouvoir. La hiérarchie qui mène à une seule personne qui possède tout le pouvoir n'est tout simplement pas possible. Ainsi certains groupes doivent se former pour essayer tant bien que mal de trouver un moyen d'obtenir du pouvoir. C'est donc comme ça que de gros jeux politiques commencent.



vu comme une culture

Une organisation qui est observée avec des lunettes culturelles en est une qui influence la culture de son pays en étant en même temps influencée par la culture de ce même pays. Les racines de cette culture prennent forme dans l'histoire de l'organisation, dans son rapport avec l'économie, dans ses rites et traditions ainsi que dans les croyances véhiculées en son sein. Une culture est observée à travers les valeurs, les normes, les tabous et les rituels de ceux et celles qui en font partie. Elle se construit au fil des années d'existence d'une entité, qu'on parle ici d'un pays, d'une organisation ou d'un groupe de pression, à travers le processus d'enaction. Celui-ci définit les bases communes qui unissent les schèmes de pensées des gens qui partagent cette culture. Son processus est simple ; Une personne développe des comportements en imitant ceux observés à l'intérieur de son cercle culturel. Le processus d'enaction définira par le fait même les comportements de celui/celle-ci qui interagira avec cette même personne. Par contre, il ne faut pas considérer *la* culture comme un lot uniforme et homogène. Bien que certaines soient plus omniprésentes que d'autres, il existe de nombreuses sous-cultures qui cohabitent à l'intérieur d'une seule et même culture. L'organisation, quand à elle, peut donc être vue comme une réalité construite par ses membres, car tous ses éléments sont le produit de l'enaction. Finalement, bien que plusieurs ont souvent tenté de la contrôler comme une autre donnée dans l'équation mécaniste, la culture est trop complexe pour être manipulée de façon viable. L'AGECVM quant à elle possède sa culture bien à elle.

La culture et les sous-cultures de l'AGECVM

La culture de l'AGECVM est évidemment fragmentée en plusieurs sous-cultures. Par contre certaines aspects sont redondant dans toutes ces sous-cultures de manières plus ou moins fortes. Ainsi des comportements de coopération ainsi que d'entraide sont une des bases des relations entre tous et toutes au sein de l'AGECVM. De plus, comme tous et chacune est étudiant-e, le mode de vie étudiantin, on parle ici de l'étude ainsi que du stress des examens, fait partie de la culture générale. Ainsi, on a vu des étudiant-e-s relâcher leur stress lorsque les cours finissaient lors de fêtes organisées par le l'AGECVM. On a aussi pu voir des gens mettre de côté leurs différents pour coopté vers un but commun tel la réalisation d'un tournoi d'improvisation, ou d'une grève contre les transformations des prêts en bourse. De plus, un souci pour l'environnement ainsi que pour les causes sociales fait parti des valeurs que tous et toutes promeuvent. Le café étudiant qui offre de diverses alternatives écologiques ainsi que des verres en fibre de pomme de terre décomposables ainsi que plusieurs produits biologiques est un exemple frappant de cet esprit. La volonté d'implanter une cafétéria propre aux valeurs sociales et environnementales des membres de l'AGECVM est un autre exemple qui a fait l'unanimité parmi les membres.

Au cœur de l'organisation peut aussi observer de nombreuses sous-cultures. Ainsi la plupart

des comités thématiques ont des cultures très propres à leur champs d'intérêt. Le comité Anime Manga a des intérêts très prononcés pour la culture <<Animé>> japonaise et coréenne, tandis que le comité Vieux Dragon ont des tendances vestimentaires et langagières plus médiévale. Le comité d'improvisation favorise le jeu constant et l'humour sans interruption, tandis que le comité Libertad est plus sérieux et au front des luttes syndicales et anti-capitalistes. Le comité Chrétien pour sa part est la seule franche religieuse des membres de l'AGECVM. Le comité Souveraineté quand à lui défend fortement l'indépendance du Québec face au Canada se qui détonne parfois avec les mandats plus apolitique du bureau exécutif. D'autre part, le caractère plus mercantile du café occasionne parfois des frictions avec le budget des étudiant-e-s. Dans les programmes et dans leur comité respectif on peut observer des cultures qui sont passées d'année en années. Ainsi, dans la plupart des programmes techniques, on s'oppose souvent aux grève du bureau exécutif bien qu'on en supporte la cause. Le programme de défi-monde est très axé sur les voyages comme en témoigne leurs campagne de financement pour un voyage humanitaire annuel, tandis que les étudiant-e-s dans le programme de question sociale et médias sont plus axé-e-s sur des activités de discussion politique comme des vins et fromages. Finalement, on a vu des sous culture émerger et disparaître dans la même année ou dans l'espace de 2 ans. Ainsi, une forte tendance contre l'homophobie était incarnée dans le comité gays et lesbiennes qui finalement tomba dû au manque d'implication. Sans que la culture anti-homophobie ne disparaisse, leur véhicule pour la propager et la partager avait disparu.

C'est dans le cercle plus politique de l'AGECVM, soit le bureau exécutif, qu'on trouve des affiliations à toutes les idéologies politiques qui existe au Québec. Tout les jours, on confronte des idées anarchistes, communistes, péquistes, libérales, libertaires, conservatrices, souverainistes, fédéralistes, humanistes, matérialistes, mercantilistes, anti-capitalistes et bien d'autre. Par contre, les mandats apolitiques de l'association ne permet pas à l'organisation de se positionner formellement dans l'une de ses branches. Ainsi c'est un combat sans fin pour savoir laquelle de ses idéologies est la plus pertinente pour l'AGECVM.

À travers toutes ces sous-cultures, il est possible de faire des liens avec le reste du Québec, du Canada ainsi que de l'Amérique du Nord. Les tendances syndicalistes et humanitaires partagés par tous s'inscrivent bien dans les actions des québécois-oise-s qui, comme leurs cousin-e-s Français-e-s sortent dans les rue pour défendre la moindre injustice et pour tenter de donner une voix à la démocratie à l'intérieur des 4 ans de terme d'un gouvernement. On voit dans la vision l'AGECVM un amour pour la langue française ainsi que pour certains aspects de la culture Québécoise tel que véhiculé par les parti Québécois des années 60. L'AGECVM s'inscrit aussi dans la scission qu'effectue le Québec avec le reste du Canada et des États-Unis dû entre autre à la barrière de langage de ces 2 solitudes. Bien qu'on suivent la politique fédérale et américaine, peu d'échanges n'est engagés entre ces deux cultures. Le modèle canadien et très américain de libéralisation de ses ressources n'est pas un favori des membre de l'AGECVM. Pour ce qui à trait à l'AGECVM, elle cite plutôt en exemple les pays scandinave en ce qui concerne le mode de vie plus altruiste et axé vers l'entraide et la coopération dirigé par un gouvernement qui redonne beaucoup et de manière juste.

La structure de l'AGECVM invite donc les gens à avoir leur propre système de signifiante. Le fait de pouvoir créer son propre comité avec ses propres intérêts permet en effet de soutenir cette pluralité des cultures. Par contre, certaines personnes utilise la structure plus rigide de l'AGECVM (sa charte et ses mandats par exemple) pour faire passer des idées et influencer

la culture plus globale de l'AGECVM. Ainsi, on adopte des plan d'action pour aider l'environnement, et défendre les causes sociales. De leur côté, les comités sont l'aspect structurel qui légitimise la matérialisation d'une façon de voir la vie. Cela crée des systèmes de signification assez forts entre les membres d'un même comité tandis que la structure plus élargie renforce la culture plus générale de l'organisation.

Ayant été moi-même exécutant sur le bureau exécutif lors de l'année 2006-2007, j'ai ardemment défendu les positions votées en assemblées générales. La première équipe dont je fis parti était axé vers la transparence de toutes nos activités et dans l'action la plus morale et éthique possible. Bien que trois des 9 exécutant-e-s était en fait des carriéristes qui voulais de l'expérience pour devenir politicien du Parti Québécois, nous arrivâmes à atteindre nos objectifs. Nous succédions à un groupe majoritairement de femmes très fortes qui avaient entre elles une bonne chimie et des buts bien précis. Dans mon deuxième mandat, les carriéristes qui ne s'étaient pas représentés, furent remplacés par un groupe d'ami-e-s à tendance anarchiste qui défendait leur propre agenda. J'avais à ce moment là changer de position pour le poste de Responsable Général perçu par plusieurs comme une position de chef. Bien que je n'assumai jamais ma position comme celle d'un dirigeant et que sur beaucoup de positions nous avions les même buts, je ne pu jamais crée de cohésion avec ce groupe. L'atmosphère devint beaucoup plus tendu et beaucoup plus politique. On dû sans cesse planifier ses gestes et ses idées sans quoi on pouvait se voir sanctionner.

Le pouvoir des dirigeant-e-s sur la culture de l'AGECVM

Selon la structure de l'AGECVM les dirigeant-e-s de l'organisation sont ses 6000 membres. Par contre, étant donné que ceux-celle-ci n'ont pas vraiment de contrôle sur l'information qui circule et manque de connaissance sur les mécanismes de l'AGECVM on peut facilement dire que les vrai-e-s décideur-e-s sont les exécutant-e-s ainsi que les membres des comités thématiques. De plus, la gérante du café étudiant a également beaucoup de pouvoir en ce qui concerne la culture du café. Ultimement, les membres aurait tout le pouvoir légitime nécessaire pour changer la culture, mais ils et elles sont en fait soumis à la volonté du dernier échelons de la structure.

On a récemment défini l'AGECVM comme anti-capitaliste. Lors d'une assemblée générale ce mandat à été voté en dépit de la culture histoire apolitique de l'AGECVM. Bien évidemment la majorité des membres n'est pas anti-capitaliste, mais l'agenda culturel des exécutant-e-s a pu influencer assez de gens pour faire passer un tel mandat dans une assemblée générale. On a former dans les dernières année des branches officielles de l'AGECVM qui servent à propager cet agenda et ce avec les fonds des membres. La désertion des assemblées générales et le désintérêt général pour ces instances de la plupart de membres on permis à une poignée de gens de prendre la paroles pour tous. Avec l'aide organisation estudiantines extérieures, les meneur-e-s de l'AGECVM partagent leurs idées avec les nouveaux étudiant-e-s pour les convaincre de sa pertinence. Il y a donc sans-cesse des tractations pour changer la culture organisationnelle qui vient autant de l'intérieur de l'organisation que de l'extérieur. On joue sans-cesse avec les symboles et rationalise les arguments en faveur de cette culture anti-capitaliste de plus en plus dominante.

On entend souvent : <<comment peux-tu penser quelques choses comme ça ? Et tu te prétends anti-capitaliste ? >>. Ainsi on reformule la définition d'anti-capitaliste pour que l'idée soit un tout uniforme, partagé parmi tous et toutes. On peut facilement affirmer qu'on

manipule les membres à coup de rationalisation et de rhétorique politique. On tente de faire entrer tout le monde dans la lutte contre le capitalisme en exploitant la culture du cœur étudiant qui est celle de la justice pour les causes sociales. Par contre, ces méthodes ne sont pas couronnées de succès. Si l'on s'entend sur l'idée qu'il faut défendre les droits humains, la manière de les défendre ne fait pas l'unanimité. Les activistes ont leur vision propre sur le sujet, la grande majorité des gens ne voit pas le capitalisme comme un problème pour les droits humains. Ainsi, malgré un grand pouvoir dans l'organisation, ultimement les pourfendeurs du capitalisme ne rallient pas tout le monde qui ont des convictions plus profondes.

Pour moi qui défendais, une action transparente ainsi qu'un comportement éthique et moral, ce genre de prise de contrôle entre en contradiction avec ma propre culture. Une telle attitude ne m'atteint peu, car je sais de quoi il en ressort. Je peux encore défendre mes propres valeurs avec un groupe qui partage mes valeurs, ce pourquoi je préfère contester la culture dominante plutôt que de m'y plier. J'ai essayé de rallier des gens à ma vision plus indépendante des luttes anti-capitalistes afin de rejoindre les intérêts de tous les membres et ainsi de faire de la structure de l'AGECVM un outil pour eux et les et non pas une force qui se doit de les mobiliser aveuglément dans le combat contre le système. Pour ce faire j'ai dû gagner la confiance des membres en évitant de manipuler qui que ce soit et en prouvant par le fait même la validité de mon point.

L'enaction dans l'AGECVM

Lorsque j'entrai en poste, un exécutant d'expérience, me fit part de principes de transparence, de moral et d'éthique dans la gestion des mandats de l'AGECVM. Il m'expliqua qu'on ne devait pas représenter son propre opinion, mais bien celui des membres et défendre leur intérêts avant les nôtres. Ce don de soi pour les intérêts des étudiant-e-s était l'ultime quête altruiste, et c'est ainsi que je souscrivis immédiatement à l'idée. Je venais d'entrer dans un nouveau cercle culturel par processus d'enaction. Cet exécutant avait, par le passé, effectué une série d'*accomplissements* comme, par exemple, la formation d'un comité de critique et de débat sur les agissements du bureau exécutif et la rédaction d'articles sur la démocratie et sur la moral et l'éthique. Mon poste était celui de responsable des relations externes à l'organisation. Je pu ainsi défendre ces principes dans d'autres cégeps et d'autres universités. Au départ je trouvais des allié-e-s qui se rallièrent à l'idée et je développai par la suite de grandes amitiés avec ceux et celles-ci. Sans le savoir, je propageais ma culture à l'aide d'*accomplissements* qui me paraissaient anodins. Nos idées furent bien évidemment aussi contestées et qualifiées d'utopiste, de <<peu pratiques>> et même de simplement de <<non applicable>>. Ces gens, à l'extérieur de notre cercle culturel voyaient des choses que je ne pouvais voir, enactionnant tous les jours ma propre culture.

À ce moment, je réalisais que je ne comprenais pas pourquoi les gens responsables de l'AGECVM agissaient comme il le faisait. Je les voyais courir de réunions en réunions alors que je prenais le temps pour finir mes années au Cégep sans changer la vie de personne. Grâce à quelques contacts, je réussis à rentrer dans le cercle fermé qu'était le bureau exécutif de l'année 2006 et ce, sans vraiment savoir ce que c'était. On m'emmena dans une réunion avec la direction où je ne pu dire un mot. Je ne comprenais pas pourquoi je ne pouvais pas donner mon opinion et pourquoi je devais autant obéir à tous ce que les exécutantes m'obligeaient à faire. Il m'est aujourd'hui évident que ce groupe d'exécutantes aimait avoir le contrôle sur ce qu'elle faisait. Leur étonnante efficacité dépendait du contrôle

du plus grand nombre de facteurs de leur environnement. Ainsi, elles voulaient me former de manière à ce que je puisse leur succéder en ayant le même cadre de référence qu'elles. Pourtant cette manière de faire n'était pas vraiment ma préférée. Ma propre culture me travaillait vers quelque chose de plus démocratique et libre.

Les dangers de considérer l'organisation comme une culture

Les gens qui croient qu'en changeant quelques aspects de la culture de leur entreprise on arrive à dominer son environnement, ont en partie tort. La métaphore de la culture ne met pas l'accent sur le fait que les gens ont des intérêts propres, et des raisonnements cognitifs qui les déconnectent de la réalité. Changer la culture ne change alors qu'un peu le contrôle qu'on obtient sur sa compagnie. De plus, certaines écoles de gestion amènent des théories qui dépassent l'éthique et qui rendent beaucoup trop subtil les méthodes de création de culture d'organisation. On assiste alors à des tentatives de contrôle social plutôt qu'à un changement de culture qui irait dans le sens du bien-être des employés.



vu comme une prison du psychisme

Une organisation analysée comme une prison du psychisme renferme des symboles importants. On peut faire un parallèle assez évocateur avec la célèbre «allégorie de la caverne» de Platon et cette vision de l'organisation. Socrate mentionnait que les gens qui étaient pris avec une vision fermée de leur réalité ne pouvaient que voir celle-là seule comme étant la vraie. Ce dernier démontrait avec cette image que derrière ce qui nous semble rationnel et logique se trouve plus souvent qu'autrement une illusion de la réalité. La face cachée de chacun-e de nous est reflétée dans les organisations dont nous faisons partie bien que celle-ci se trouve le plus souvent à être refoulée. Un grand danger s'ensuit pour celui ou celle qui ne remet pas en question cette réalité latente refoulée ou lorsqu'on tiens coûte que coûte à une idée même contre vent et marée. En effet, même si ces idées sont soutenues par un discours rationnel il y aura toujours une face cachée qui témoigne de motifs inconscients ou difficile à reconnaître pour l'interlocuteur-trice. La plupart des psychologues cognitivistes (Influencé entre autre par Jung) et psychanalytiques (dont le Père est Freud) s'entendent pour dire que lorsque ces motifs inconscients et leur rationalisation dépassent la logique nécessaire pour les croire réels, il en résulte une scission du psychisme. Ainsi, l'agression, l'avidité, la peur, la haine et les pulsions de la libido refoulée peut conduire à toutes sortes de comportements irrationnels ou asociaux qu'on appelle communément maladie mentale. Il existe, en plus du refoulement des pulsions, de nombreux débalancements du psychisme qui sont causés entre autre par la peur de mourir, la lutte contre l'angoisse et par le changement d'un objet transitionnel par exemple. D'autre part, la théorie féministe, mettra plutôt l'accent sur le fait que nous sommes pris dans une prison du schème de pensée du patriarcat qui amène à concevoir toutes les relations sociales d'un point de vue masculinisé qui met les hommes sur un pied d'échelle. Finalement, d'autre croient qu'on se crée des archétypes de la réalité pour lesquels on défendra l'existence coûte que coûte. En bref, pour bien vivre dans une organisation il est donc nécessaire de bien conjuguer l'inconscient et le plus conscient de chaque facette de notre personnalité. L'AGECVM a été forgé par cet inconscient collectif et est maintenant aux prises avec plusieurs sous-produits de celui-ci

Les «prisons» à l'intérieur de l'AGECVM

Durant le temps où je travaillais pour l'AGECVM, j'adoptai plusieurs comportements qui allaient en faveur des luttes pour la justice sociale et environnementale. Je pensais mettre ma personnalité de côté lorsque je travaillais pour mes mandats et donc pour les étudiant-e-s. Je vis le monde comme un endroit où ne régnaient que des problèmes qu'il me fallait régler. Je me fixai des buts précis que je dû accomplir, souvent aux dépens d'amis-e-s, d'alliés-e-s ou de moi-même. En bref je voulus sauver le monde en négligeant tout ce qui m'entourait. Je méprisais ceux et celles que je connaissais pour sauver des inconnus-e-s. Et je l'ai fait pour avoir la reconnaissance de ceux et celles que je côtoyais. Absurde. Irrationnel. Certes.

Mon comportement était manifestement le résultat d'un refoulement du stade phallique qui

me poussait à vouloir attirer l'attention autour de moi. Déjà très tôt ma mère me racontais que j'avais une fixation pour mon phallus. Il est facile d'affirmer que Freud avait vu juste.

Aujourd'hui, je réalise aussi que j'ai peur de mourir. Je désire sincèrement laisser une empreinte de ce que j'ai accomplis dans l'histoire. J'ai depuis longtemps un vague souvenir d'une seule phrase d'un film dont je ne me souvient plus rien d'autre qui dit simplement : <<je ne veux pas qu'après ma mort on ne se souvienne pas de moi >>. J'ai moi aussi ce besoin. C'est pour cette raison que j'ai décidé d'aider les gens et c'est avec le véhicule politique que m'offrais l'AGECVM que je l'ai fait de manière transparente, moral et éthique toujours dans l'intention que les gens ait une idée positive de ma personne lorsque je mourrai.

À travers toutes ces luttes au sein de l'organisation et celle tenue dans la rue, il est clair qu'on a souffert de beaucoup d'angoisse. On voit énormément de problèmes dans le monde et peu de solution. C'est ainsi qu'on a développé des moyens de gérer cette angoisse. On s'est trouvé un ennemi commun, soit le gouvernement. Étant donné qu'il est le plus grand détenteur de pouvoir légitime, il semble évident que si il y a des problèmes son inaction ou son agenda en soit la cause. Pour garder le contrôle sur notre vie et ainsi se passer de cette angoissante incertitude on s'est tenu serré dans les rangs. À l'allure d'une armée qui avance pour vaincre, les activistes de l'AGECVM semblent inébranlable. La dissension n'est pas permise et est rapidement corrigée avec des débats qui ont pour but de convaincre et de rallier à l'idée générale.

Dans l'AGECVM, mais aussi dans tout le mouvement étudiant, on a aussi des fétiches et des vaches sacrées dans lesquelles on s'identifie. La plus célèbre d'entre tous est la gratuité scolaire. Le discours du mouvement étudiant qui rationalise la nécessité de la gratuité scolaire est sans faille. Contre une éducation sans frais, il n'existe pas d'argument qui ne puisse être réduit en poussière, par des études, des faits et des chiffres ou simplement le bon sens. Quand cette revendication historique est attaquée c'est tous les militant-e-s étudiant-e-s qui sont personnellement blessé-e-s. Ce but transitionnel est telle une poupée à qui un enfant donnera une partie de son identité propre. Lorsqu'elle est lavée ou recousu c'est au plus profond de lui-même que l'enfant est touché.

Dans l'AGECVM je n'étais pas seul avoir des pulsions problématiques. En effet, la plupart des gens sont encore aujourd'hui pris avec de nombreux dogmes. Le syndicalisme de combat est un moyen qui est prôné par un grand nombre de personnes influentes dans le milieu étudiant. Elle prône une escalade de moyens de pression jusqu'à la grève générale illimitée. Dans son application, on doit convaincre le plus grand nombre de personnes de notre point de vue et les amener à prendre la rue dans des démonstrations de masse contre des politiques et pour de nouvelles mesures. Elle amène vers le moyen de pression ultime soit la grève des cours et ce jusqu'à l'obtention de la revendication en cause. Dans sa pratique, elle prône la lutte et non le dialogue. La plus grande faction de l'AGECVM prône de tel moyen pour arriver à ses buts. La vie organisationnelle est donc assez tendue et l'idée de lutte demande à chacun de défendre le discours commun en déconstruisant l'opinion de la personne opposée ou plus simplement en la convainquant du bien fondé de son point. Le dialogue est donc très difficile et la remise en question des idées ne peut se faire lorsque le processus de l'escalade des moyens de pression est en branle.

L'AGECVM n'est pas seulement victime des prisons psychiques. Le manque de ressource

financière de la majorité des étudiant-e-s les tiens prisonnier-ère-s dans un système de survie pour leur études qui est absolument pernicieux. En effet, pour se battre pour leur droit, pour organiser des activités ou pour s'occuper de leur programme, les étudiant-e-s doivent prendre du temps hors de leur horaire, ce qui l'es empêche de travailler. Leur engagement est donc un prix à payer pour le plaisir des autres. C'est un sacrifice que peu sont prêt-e-s à faire. C'est pourquoi l'engagement se voit limité dans l'optique ou les gens ont d'autre engagement que celui non prioritaire de l'AGECVM.

Le système politique est aussi une prison avec laquelle la franche politique de l'association doit constamment se battre. Le manque de pouvoir du mouvement syndical accole les revendications au pied du mur et désillusionne une grande partie de sa masse ce qui réduit considérablement la motivation et empêche la le recrutement. Combien de gens ont simplement baissé les bras face à des petits problèmes parce que ceux-ci semblaient être insurmontables. Il ne reste donc qu'une petite franche de personnes hautement convaincues du bienfait de leurs actions.

Pour libérer les exécutant-e-s de leur prison financière un moyen pourrait être que tous et toutes reçoivent un salaire pour leur travail. On pourrait par le fait même fidéliser les exécutant-e-s ainsi que les responsable de programmes et de comité thématique à leur devoir. C'est une question qui à déjà été soulevé. L'éthique et le manque de courage politique pour encourir de tel changement ont été mentionné comme raisons principales. D'un point de vu moral, les exécutant-e-s ne pouvais pas vraiment s'octroyer un salaire propre. De plus, on évoqua aussi le fait que cela attirerais le mauvais genre de personne ; des gens motivé par l'argent et non pas par la cause.

Les face cachées dans l'AGECVM

L'AGECVM regorge de face cachés plus ou moins évidentes à voir. Dans la franche politique, à première vue on pourrait croire que chacun fait du zèle à son travail et met en place énormément de d'activité et de campagnes de manière absolument altruiste. Le discours tenu par ces bénévoles est tel qu'on croirait qu'ils et elles vont sauver la masse étudiante de sa condition absolument pathétique. Les motivations derrière cela sont tout autre. Pour certain-e-s c'est simplement une lutte personnelle pour du pouvoir. Que ce soit pour une journée de grève ou lorsqu'ils et elles prennent la rue, ces gens aiment inverser l'ordre habituelle du pouvoir même si ce n'est que pour une courte durée. Certain-e-s recherchent le plaisir d'allier politique et manifestation ludique. Pour quelque un-e-s pour qui les cours ne sont pas une motivation, c'est le moyen de faire quelque chose au Cégep. Pour d'autre qui développent des amitiés dans ce groupe c'est tout simplement pour garder ces amitiés. D'autre part plusieurs passent à travers l'AGECVM pour gagner du capital politique ou de l'expérience de terrain.

D'autre part, les comité thématique ont aussi des faces cachés sensiblement obscure. On a surpris beaucoup de gens s'enquiquiner dans ces groupe pour des raisons tout autre que celle afficher formellement. Certain-e-s avaient besoin d'argent et on volé dans la caisse. D'autres avait besoin d'attention et se sont fait couronner dirigeant-e. Plusieurs suivirent un-e ami-e et restèrent prisonnier-ère de leurs nouvelles responsabilités. Enfin, pour la plupart, c'est simplement pour éviter l'angoisse du Cégep qu'ils et elles se sont joint à des groupes serrés et uniformes.

Si tous-tes ces étudiant-e-s réalisaient ce dont il est ici question, il pourrait s'ensuivre de grand bénéfice pour tous et toutes. En effet, selon Jung, la reconnaissance de ses faces cachées amène une grande paix intérieure ainsi qu'un balancement de soi-même qui est très énergisant.

Les processus inconscients qui ont façonné l'AGECVM

Il est flagrant que les membres qui utilisent leur pouvoir à l'AGECVM souffrent d'angoisse. Ils se sont parés contre un ennemi commun et maintenant travaillent en équipe pour se consoler dans cette angoisse. Le reste du monde est trop gros et violent pour être appréhendé seul-e et c'est pourquoi on se regroupe et on combat ensemble. À partir de cette base plusieurs autres processus inconscients ont pu faire surface pour façonner l'AGECVM.

Des refoulements sexuels freudiens tels qu'un besoin de tout contrôler très anal ainsi qu'un culte d'un individu très phallique sont à l'œuvre tous les jours dans toutes les coins du Cégep. Les plus orateurs-trices qui sont aussi de grands-fumeurs-se-s ont aussi probablement un refoulement au niveau du stade oral et se tiennent surtout sur le balcon.

D'autre part, tout comme moi, plusieurs veulent probablement faire l'histoire et se faire reconnaître lorsqu'ils ou elles mourront. Ces gens qui recherchent l'immortalité prennent un ton beaucoup plus personnel lorsqu'ils ou elles parlent de l'organisation puisque c'est leur propre survie qui en dépend. Lorsque qu'une campagne échouera c'est avec encore plus d'ardeur qu'il tenterons de la garder en vie.

Encore, d'autre se créeront des idoles ou encore idolâtreront des buts, des objets ou des gains qui iront au-delà de leur propre logique. Lorsque ces icônes seront modifiées ou même détruites c'est personnellement que le membre de l'AGECVM souffrira. Ainsi le trophée de la ligue d'improvisation ou encore des bannières utilisées lors de manifestation importantes sont des artefacts qui prennent beaucoup de valeur. Lorsque celles-ci se sont faites voler c'est toutes les membres des deux groupes qui ont faites une période de deuil.

En parallèle, bien que le patriarcat soit constamment violenté par des campagnes féministes, il n'en demeure pas moins qu'il soit plus présent à l'intérieur des murs du Cégep que nul part ailleurs. L'AGECVM regorge d'archétypes masculins et les manières de faire combatives sont très masculines. On sent sans cesse du paternalisme de toutes parts et c'est souvent la règle de celui ou celle qui parle le plus fort, ou de manière la plus cultivée qui a raison. Bien qu'on laisse toute la latitude aux femmes pour s'exprimer grâce aux tours de parole hommes-femmes ainsi que grâce à la féminisation à l'oral comme à l'écrit, c'est dans les comportements que le patriarcat apparaît de manière plus flagrante.

Ultimement, l'idée de concéder une bataille ou simplement de revoir la réalité est un exercice qui semble trop dur à faire à l'AGECVM. Comme le gestionnaire qui prétend que ce qui n'est pas brisé ne doit pas être réparé, ou qui ne voit pas que les changements d'environnement amèneront sa compagnie dans un gouffre, les gens qui dirigent l'AGECVM ne peuvent reconnaître s'ils ou elles sont dans la bonne voie ou s'ils ou elles ne suivent pas une voie qui semble être la bonne.

La dissension au sein de l'AGECVM

Dans l'association étudiante il y a énormément de place pour l'individu. On peut exprimer son opinion et avoir un bon débat avec à peu près n'importe qui. Tous et toutes sont toujours ouvert-e-s à relancer le débat en Assemblée Générale où tous et chacun-e à le devoir d'y exprimer son opinion. Enfin, en théorie. En pratique les gens ont le devoir d'exprimer ce qu'ils et elles pensent afin de mieux se faire convaincre qu'ils ou elles ont tort. La symbiose de l'équipe est telle que ce processus est fait totalement inconsciemment. Quelqu'un qui s'oppose fermement à une idée ou à l'idéologie dominante se verra ostraciser des discussions informelle et peu écouté ou ridiculisé dans les discussions formelles. Les idées nouvelles et créatrices sont d'abord reçues avec prudence puis rationalisées et battues. En bref, bien que la dissension soit la bienvenue, elle n'est que rarement appréciée ou entendue.

Faiblesse de voir l'organisation comme une prison psychologique

Le plus gros problème de cette métaphore est qu'elle donne l'impression qu'on peut contrôler l'inconscient des gens. Cela est non seulement impossible puisque l'inconscient est par sa nature, indiscipliné, mais cela amène aussi un problème au niveau moral. Il n'est pas très éthique de dire qu'avec quelques processus psychologiques on arrivera à contrôler l'esprit des employé-e-s et ainsi les faire obéir au doigt et à l'œil. De toute façons, comme on peut voir avec l'AGECVM, les gens ont des valeurs et des idées qui sont tellement ancrés en eux et elles qu'il leur est très de les reconnaître. La métaphore ne met pas non plus en relief que parfois la distance face à l'organisation est parfaitement conscient et dû à leurs intérêts plutôt qu'à leur inconscient. De plus, elle fait complètement fi du fait qu'on vit dans des systèmes et que tout ne dépend pas de notre activité cognitive.



vu comme un système politique

Une organisation analysée politiquement peut percevoir le pouvoir réparti entre plusieurs acteurs différents. On peut la comparer à une autocratie, à une bureaucratie, à une technocratie, à une cogestion ou encore à une démocratie. Par contre, peu importe à quel système politique on la compare l'organisation conserve tout de même certains aspects particuliers. On parle ici des intérêts, c'est à dire les attentes, les désirs et les valeurs de tous et toutes. Ceux-ci peuvent être divisés en trois soit : les intérêts face à la tâche d'un individu, les aspirations de celui-elle-ci et ses besoins personnels. Pour lier ces intérêts les individus qui les partagent forment des coalitions, officielles ou non. Face à tous ces intérêts qui éventuellement divergent et se heurtent les uns aux autres, on arrive à des disputes et des conflits interpersonnels. Pour les régler on assiste donc à des luttes de pouvoir. Avec le pouvoir individuel de chacun-e, on arrivera à atténuer les problèmes qui se sont développés. Les types de pouvoirs sont nombreux, certains officiels (l'autorité officielle, gestion des ressources rares, utilisation de la structure et des règles de l'organisation) d'autres plus officieux et subtils (contrôle de la prise de décision, haute main sur les connaissances de l'information, gestion des frontières, capacité de composer avec l'incertitude, maîtrise des techniques, alliances interpersonnelles, réseaux et gouvernance de l'organisation non officielle, autorité sur les contre-organisations, symbolisme et gestion de la signification, sexe et gestion des rapports entre les sexes, facteurs structurels qui définissent le cadre d'action, et le pouvoir qu'on a déjà). Pour mettre en valeur ces intérêts ou pour les réprimer on utilise habituellement trois cadres référentiels de gestion soit la vision pluraliste qui confronte la totalité des intérêts pour arriver à un compromis, la vision unitaire qui tente de trouver des buts communs à gérer tous ensemble, et la vision radicale qui affirme qu'il existe des intérêts de classes et qu'il faut se battre pour que le prolétariat domine la classe dominante. Autrement, on pourrait assumer que n'importe qui peut acquérir le pouvoir nécessaire pour avoir le contrôle sur toute l'organisation, mais en considérant qu'il existe une constante lutte pour obtenir d'avantage de pouvoir, une telle constatation n'est pas réaliste. La métaphore du politique permet aussi de comprendre que la rationalité est toujours politique dans la mesure où une action dite rationnelle n'est toujours rationnelle que par rapport à certains intérêts et objectifs et jamais rationnelle dans l'absolu.

La structure du pouvoir et le système référentiel de l'AGECVM

Grâce à sa structure totalement démocratique on pourrait dire que le pouvoir revient à la masse étudiante dans l'AGECVM. Par contre, quand on regarde le cadre référentiel du pouvoir de l'AGECVM on se rend compte que la vision radicale de la confrontation des opinions fait parfois ombrage à la version pluraliste que la structure du pouvoir démocratique devrait promouvoir. On assiste beaucoup plus souvent à des débats destructeurs plutôt qu'à des débats constructifs qui visent la mise en commun des opinions. Cela va de pair avec la vision radicale qui prône la lutte constante contre la classe dominante. Par contre, on peut parfois faire référence à l'unité lorsqu'on s'entend sur un mode de fonctionnement et qu'on laisse de côté notre individualité pour former une équipe et aller de l'avant avec les mandats

de l'assemblée générale comme sainte vérité. On délaisse alors le pouvoir individuel aux mains de celui de l'assemblée générale.

Les intérêts de l'AGECVM et les conflits qui en découlent

Lorsque j'occupais mon poste d'exécutant ma tâche étaient d'offrir une représentation des mandats de l'assemblée générale à l'externe ainsi qu'une représentation de l'opinion plus global des intérêts de l'assemblée générale dans le Cégep. Mes intérêts de carrière était simplement d'acquérir de l'expérience et de découvrir et explorer le plus de techniques et de terrain possible. Finalement, mes besoin personnels était d'avoir du plaisir, de discuter avec des gens de débattre jovialement et de me faire reconnaître. J'aimais aussi semer la controverse.

Les intérêt de l'AGECVM rejoignait les miens dans le sens ou je pouvais facilement acquérir de l'expérience ainsi que de la connaissances sur des nouveaux moyen d'action ainsi que sur du nouveau terrain en exerçant mon poste. De plus, ma façon théâtrale ainsi que mon extraversion m'attirait reconnaissance, débats et plaisir. J'étais donc comblé dans mon poste à l'intérieur de l'organisation. Et ce jusqu'au jour où une nouvelle description de poste vint bouleverser les choses. Le jour ou les intérêts de l'assemblée générale ne concordais plus au miens parce qu'elle se liait d'amitié avec une instance nationale avec laquelle je ne partageais pas assez de valeurs commune, je dû donner ma démission. Cette instance prônais des moyens que je percevais comme dépassé ainsi que des idées qui n'étaient pas sortis de la tête des syndicalistes depuis Marx. Parler de l'assemblée générale comme d'un seul patron est un peu loufoque étant donné qu'il s'agit bien évidemment d'un grand lot d'individus, mais on peut dire que je venais de me faire mettre à la porte. Mes intérêts étaient, en fait, en conflits avec ceux de la plupart des individus participant à la prise de décisions de l'association ce jour là. Ces évènements ne sont que politiques et relèvent des intérêt des gens qui étaient présent-e-s lors de cette assemblée.

Suivant le même ordre d'idée, lors d'un nombreuse dispute sur les prix et le nouveau matériel du café l'exode on assista à de rares présence de la gérante professionnelle du café en assemblée générale. Bien que les exécutant-e-s trouvaient étranges la flambé des prix à la rentrée de classe ainsi que l'utilisation de certains matériaux pour les sac et les verres, la gérante est venu démontrer son point devant tous et toutes pour en ressortir avec l'approbation de l'assemblée générale. Une victoire qu'elle peut attribuer à son status et sa connaissances des données.

Plusieurs conflits du genre se gèrent donc dans cette instances officielle qu'est l'assemblée générale. Un des plus célèbre est celui qui a établis la présente charte. Après la grève de 2005, des exécutant-e-s se sont mobilisé-e-s pour se doter d'une charte plus rigide et plus stricte. Ainsi, lors de l'assemblée qui avait pour but de changer la charte, ces exécutant-e-s ont mobilisé un grand nombre d'étudiant-e-s d'un programme de technique réfractaire aux grèves pour venir voter comme il-elle-s l'entendait. Leur charte à bien évidemment passé à majorité avec une forte opposition verbale du reste de l'assemblée. Rien ne pouvait être fait contre ce processus nommé : noyauté une assemblée générale. Cette charte avait pour but de réduire considérablement les chances d'obtenir une grève et enlever beaucoup de pouvoir au petits groupes d'individus agissant entre eux et elles. Ce noyautage fait parti de la guerre incessante pour donner ou enlever du pouvoir au exécutant-e-s. Comme le pouvoir formel des 9 personnes votées légitimement est très discutable et imprécis, certain-e-s d'entre eux

peuvent jouer dans les zones grises et appliquer les règles en lisant entre les lignes. Ainsi on essaie de mettre des bâtons dans les roues de ces individus en créant solidifiant les règles. Par contre, on peut aussi dire que c'est une obstruction à la démocratie que d'avoir un cadre administratif aussi rigide. En effet, on limite énormément la possibilité d'action en imposant des limites à l'organisation. Encore aujourd'hui, ce débat fait rage dans les murs de l'AGECVM et on voudrait bien revoir cette charte en assemblée générale. Malheureusement, la charte stipule qu'il faut 5% des membres ce qui équivaut à environ 300 personnes dans une même salle pour adopter une nouvelle charte. Cet incessant conflit est en lien direct avec la métaphore du politique puisque dans toute organisation des intérêts divergeants créent des conflits. De plus le caractère radical de l'AGECVM ne voit pas de solution autre que de supplanter la vieille charte par une <<meilleure>> charte.

Les coalitions dans l'AGECVM

Au sein de l'AGECVM les coalitions sont nombreuses. Il est très souvent dur de dire à qui appartient qui, car à cause de l'étiquetage qui est un excellent moyen pour juger à qui on a à faire, on garde souvent ses opinions pour soi-même. Il n'est pas facile de faire une liste exhaustive de regroupement d'idées, mais généralement on peut définir les individus par leur allégeance politique, leur regroupement national étudiant favori, ou encore leur vote aux élections municipales, provinciales et fédérales. On retrouve aussi des allégeances politiques au niveau des programmes et des comités thématiques. Ainsi, une personne peut faire partie d'un comité thématique être dans un programme, avoir une idée politique et voter pour le PQ et pourtant s'entendre avec quelqu'un qui n'a pas du tout le même profil. L'étiquetage devient donc très difficile à faire. De plus, comme les idéaux ainsi que les opinions politiques changent et que les étudiants abandonnent des comités ou des programmes ces coalitions ne durent parfois qu'une année ou moins. Avec un grand nombre de gens qui partent du cégep, il n'est pas viable de se fier à une coalition à l'intérieur des murs du Cégep.

Les sources de pouvoir et leur usager-ère-s

L'AGECVM étant intrinsèquement politique, les sources de pouvoir sont nombreuses, variées et démocratisées. Ainsi, avec une bonne gestion de ce pouvoir ainsi qu'un bon plan d'action il est possible d'avoir une grande influence et beaucoup de contrôle sur l'organisation. Tous les pouvoirs formels et informels qu'on puisse imaginer se retrouvent à l'AGECVM. Il est évident que quiconque veut défendre ses intérêts propres peut le faire avec un peu de travail.

Il faudra d'abord devenir exécutant-e. Bien que les exécutant-e-s soient les plus bas dans l'échelle hiérarchique il-elles sont les gens avec le plus de ressources. En effet, il-elle-s disposent d'un code de photocopieur, un accès aux données de l'association, aux clés du local ainsi qu'à la possibilité d'avoir des budgets pour ce qu'ils ou elles croient bon pour l'association. Dernièrement, ils et elles se sont même octroyés des cellulaires et de bons forfaits. C'est pour cette raison qu'à chaque session on assiste à de féroces élections pour savoir qui va avoir ce poste d'<<exécution>>.

Une fois avoir sécurisé un poste sur le bureau exécutif, il est important de bien comprendre le fonctionnement du système et les règles pour faire passer son point en assemblée générale. Il faut ensuite se lier d'amitié avec le plus de gens et faire passer son opinion de manière la plus efficace possible. Il faut finalement mobiliser le plus d'ami-e-s et de gens partageant son opinion pour joindre l'assemblée générale ou la table de concertation et ne pas leur donner trop d'information sur ce le point sujet à débat, simplement ce qui est dans notre intérêt.

Dans l'histoire de l'AGECVM ce n'est pas seulement les exécutant qui on eu du pouvoir mais aussi certain employé-e-s. En effet, le secrétaire permanent de l'association est une source innombrable de connaissances et d'information ce qui le rend très influençant. Il a aussi beaucoup de vécu dans l'association ce qui lui permet de faire des liens avec des événements passer et de se faire gardien de la charte. Si quelqu'un ou quelqu'une veut proposer quelque chose qui va contre la charte le secrétaire peut ne pas l'officialiser. De plus, la gérante de l'exode est très au courant de ce qui se passe au café et a le plein pouvoir sur son exécution. Cela lui confère un grand pouvoir, car sans elle le café ne peut fonctionner.

Les exemples de prise de pouvoir sont aussi nombreux. Par le passé, on a assister à des luttes qui mettaient en cause plusieurs forme de pouvoir. Combien de fois a-t-on vu des individus se présenter en assemblée générale, en nommant un-e président-e sympathisant-e à leurs idées, avec beaucoup de gens partageant leurs point de vue, présent-e-s dans la salle, maîtrisant les procédure d'assemblée avec tact, en étant charismatique à souhait, et avec des arguments symboliques et qui jugeait parfaitement les frontières à ne pas dépasser. On a vu dans des tables de concertation des alliances interpersonnelle se mobiliser pour obtenir un nouveau local et des gens utiliser le pouvoir qu'ils et elles ont déjà pour obtenir plus d'argent et de jeux. Combien de scandale on éclater à cause que l'un avait coucher avec l'autre et que l'une était jalouse de l'un qui était en amour avec un autre. On a aussi vu des hommes se servir de leur charme pour acquérir plus de soutien, comme on a pu voir des femmes se servir de leur crédibilité et de leur force de caractère pour rallier d'autre femmes. Les exécutant-e-s sont aussi toujours en position de contrôler les frontières et les ressources entre les comités, bien ultimement tous se joue dans la table de concertation. On voit souvent le responsable à l'interne faire une tournée des comités pour aller se faire ami-e avec les principaux meneurs pour ainsi que son budget passe en table de concertation. Il a alors autorité sur les contre-organisation qui pourrait aller à l'encontre du renflouement de la marge de manoeuvre du bureau exécutif. Ce dernier contrôle aussi efficacement l'information bien que le journal ait aussi mainmise sur cette dernière. Malheureusement, il n'est publier qu'une fois de temps en temps. Le bureau exécutif a répliqué il y a quelques années avec un tabloïd qui était publié chaque semaines. Il pouvait ainsi donner le sens qu'il voulait aux luttes qu'il entreprenait et passer l'information de son choix aux membres du Cégep.

En résumé, les moyens les plus efficaces pour obtenir du pouvoir sont de bien maîtriser et comprendre les formes de pouvoir formel et accumuler le plus de pouvoir informel. Concrètement, il faut bien savoir ou agir dans la structure de l'AGECVM. Il faut aussi bien se doter d'un poste pour avoir mainmise sur les ressources, donc être exécutant-e-s, secrétaire ou gérant-e de l'exode.

Il implore ensuite de s'armer du plus de source de pouvoir informel possible. Il est essentiel de comprendre les prémisses de la décision, le mécanisme de la décision et les enjeux et les objectifs de la décision. L'idée ici est de bien formuler sa proposition et de la présenter sans faille pour avoir autorité sur la prise de décision. Par la suite, il est impératif de comprendre le code Morin et les mécanisme d'assemblée sur le bout des doigts pour ne pas se faire avoir dans la procédure. Finalement, il faut mettre de l'emphase sur le enjeux que la proposition solutionnera et sur les buts qui doivent impérativement être atteints.

Une haute main sur les connaissance permettra aussi de s'appropriier des données qui

conféreront un grand pouvoir. Que se soit en parlant à des représentant d'autre Cégep ou en restant au courant des dernières tendances il prévaut de toujours être très informer sur ce qui se passe. Créer un environnement ou se diffuse le savoir pour soi et ses alliés est très pertinent. Ainsi à l'AGECVM les contacts avec les instances nationale et les autres cégeps ainsi qu'avec la direction, les autres syndicats, les responsables de comités et les employé-e-s est d'une importance capitale.

Il faut bien gérer les frontière de l'AGECVM, et par ceci on n'entend pas seulement les mur de l'association elle même, mais bien les frontières entre le comité, le bureau exécutif, le reste du cégep et les instances nationale. En contrôlant l'accès à l'information, ainsi que les ressources entre les frontières on acquiert un pouvoir de négociation important. Dans l'AGECVM une source bien placé dans la direction qui nous échange de l'information peut s'avérer très pertinent.

Il faut aussi avoir un sang froid inébranlable. En effet, avec toute l'incertitude qui règne dans l'association la personne qui peut peser les possibilités tel un-e jouer-euse d'échec pourra mieux diriger lors d'un retournement de situation. On voit souvent des leaders émerger lors de grève qui ne tourne pas rond, ou lors de négociation avec l'administration.

Une grande maîtrise technique pourra aussi permettre de faire de belle affiche, des journaux, d'utiliser l'internet à des fin de promotion, ou simplement d'avoir un avantage sur un opposant en proposant quelques chose de mieux. On a vu des campagne électorale se gagner grâce à des affiches et des gens s'intéresser à l'association grâce aux talents d'orateur d'un responsable à la mobilisation.

Des alliances interpersonnelle, et la gouverne de l'organisation non officielle est probablement le talent le plus important pour une personne à la recherche de pouvoir. Un grand appui dans la population étudiante gagnera des élections et amènera des gens au assemblées générales. Un grand réseaux d'ami-e-s amènera les gens à parler de soi et agrandira sa popularité. Que sa soit en allant prendre un bière après le bureau exécutif ou avec des salutations dans les corridors, la personne qui maintient sont réseaux d'ami à l'AGECVM se porte garant-e de succès.

Dans la même veine d'idée il est préconisé de se faire le moins d'ennemis possible. Éventuellement un pouvoir sur les contres-organisation et les coalitions indépendantes est un pierre tournante de un leadership. On a vu des personnages charismatiques au Vieux qui étaient ami-e-s de tous et toutes. Ils et elles partageaient des intérêts avec tout le monde et mettait en valeur ces intérêts lorsqu'ils parlaient avec différente personnes. Ainsi, il et elle garde un pouvoir sur les contre-organisation qui pourrait faire du tords à leur intérêts.

Un grand contrôle du symbolisme et une bonne gestion de la signification des événements et des faits est très important pour bien faire passer le message à l'AGECVM. Quand un journal quotidien fait la une avec une investigation sur une grève au cégep du vieux qu'il décrit comme un "party", il a été bien vu d'en faire une campagne pour déclarer qu'il s'agissait en fait d'une soirée avec plus de 100 personnes arrêté-e-s dont plusieurs pendant de longues heures dans le froid. Les symboles, tel le carré rouge à aussi été un flambeau pour le mouvement étudiant pendant la grève de 2005 et pendant les années qui s'ensuivirent.

Une bonne compréhension du pouvoir sexuel de chacun-e est important, car il détermine

certain enjeu qu'on ne peut rarement que voir qu'avec les yeux de son propre sexe. Les rôles sexuel présumé déconstruit à l'AGECVM ont encore un poids important dans la balance. L'homme qui parlera fort intimidera la femme qui cherche le consensus. Les femmes plus sensible et consensuel seront plus coopérante tandis que les hommes tenterons d'agir avec le plus de logique possible de manière rationnelle et indépendante. Bien que ces stéréotypes sexuel existe encore, les femmes à l'AGECVM ont tendance une tendance plus masculine, patriarcat oblige. On verra donc plus d'attitudes masculines telle celle d'une guerrier, d'un père ou d'un bon ami.

Des facteurs structurel sont aussi en place à l'AGECVM. On retrouve des cas qui avantage simplement un parti plutôt qu'un autre. Lorsque qu'un changement de gouvernement qui soutient les étudiant-e-s arrive au parlement il est beaucoup plus facile d'avoir des gains au national.

Finalement, il est important de se servir du pouvoir qu'on a déjà pour acquérir d'autre pouvoir. Ainsi en donnant un don à une quelconque organisation externe à l'AGECVM on s'assure de son soutien moral et effectif. De plus, prendre la parole pour quelqu'un-e dans une assemblée générale qui ne peut pas se prononcer nous assure sa bénédiction.

Dans le cas bien précis de l'AGECVM, les sources de pouvoir les plus efficaces sont définitivement les couloirs officiel du pouvoir, l'autorité sur la décision, la haute main sur les connaissances et sur l'information, les alliances interpersonnelles, l'autorité sur les contre-organisation et le maîtrise du symbolisme. Il est évident que ce porte folio de pouvoirs est propre à l'AGECVM.

Par contre, à l'encontre de ce que la plupart pourrait espérer il n'est pas possible pour un-e individu-e de se procurer un pouvoir absolu sur les 6000 membres de l'AGECVM. En effet, même si il ou elle arrive à obtenir énormément de pouvoir administratif il ou elle n'aura pas de pouvoir direct sur les membres. Ces derniers au sommet de la pyramide organisationnelle, ce qui leur laisse en tout temps leur propre intégrité. De tout manière, il est n'est pas probable qu'un tel scénario se produise pour la simple et unique raison qu'il y a trop de gens se partageant un pouvoir qui est limité. De fait, la lutte pour en obtenir davantage est si constante qu'il est constamment partager.

La rationalité politique de l'AGECVM

Les luttes politiques divisent complètement l'AGECVM ce qui la rend parfois ingouvernable. Pourtant tout le monde se bat pour la même cause; défendre les intérêts des étudiant-e-s. Dans un sens, les gens qui gèrent le pouvoir n'atteignent ce but qu'en partie, car ils et elles ne défendent que les intérêts de certain-e-s étudiant-e-s ; eux et elles-même. Conséquemment, l'idée que les intérêt des étudiant-e-s soit défendus grâce à <<leur>> association étudiante est une rationalisation d'un faux fait. Bien que la plupart y croit avec toute leur foi, les faits sont tout autres que ce qu'ils et elles peuvent penser. Personnellement, je ne crois pas que les membres des l'AGECVM accepterais de revoir leur conception de ce qu'est l'AGECVM. Je peux m'imaginer dire à mon jeune moi : <<ce que tu crois et que tu fais est faux, tu es sur la mauvaise piste.>> Je crois que mon jeune moi réagirais très mal à une telle annonce. De plus, j'ai essayer récemment de démontrer ce point de vu à des gens qui travaillent actuellement à l'AGECVM. Le résultat fût le même.

La résolution de conflits

Si la résolution de conflit passe par le pouvoir, il est important de savoir de quel manière l'utiliser. Va-t-on se faire compétition ? S'accommoder ? Collaborer ? S'éviter? Ou encore faire des concessions ? Dans plusieurs situations ils est optimale de choisir différentes option, mais dans le cas de l'AGECVM il s'agit le plus souvent de simple compétition. L'aspect combatif oblige, il faut toujours avoir le dessus sur son adversaire. Différente personne exerçant différent pouvoir on agit différemment, mais on se rend souvent jusqu'à la confrontation en assemblée générale, ou une décision est tranchée à majorité simple. On voit ici le manque de coopération entre les coalitions d'idées doublée de l'affirmation ferme de leurs point de vue.

Faiblesses de la vision politique de l'organisation :

Cette métaphore n'est évidemment pas parfaite quoi qu'une bonne critiques des rapports interpersonnels dans l'organisation. Elle fait donc omission du systèmes dans lequel est plongé les individus qui tente de s'emparer du pouvoir. Elle ne prend pas en compte le fait que le hasard joue un grand rôle dans la décision du sort de la plupart des gens. Finalement, elle amène les gens à se méfier les uns des autres et à tenter de percevoir les faces cachées de chaque individus plutôt que de mettre de faire confiance aux autres membres de son organisation.



vu comme un instrument de domination

Les organisations qui peuvent être perçues comme un instrument de domination ne sont pas rares. En fait, la plupart des organisations ont leur lot de manipulation et de jeux de pouvoir malsains pour les employés. Ce n'est pas toujours un sentiment qui est ressenti par les employés car pour la plupart d'entre eux, l'organisation est leur seule référence au monde. Il n'y a donc ni bien ni mal, que l'organisation. D'autre part, on voit l'organisation comme un mal qui faut combattre. Cette façon radicale de voir les choses amène des luttes au sein des processus de gestion ou de structure qui servent d'instrument de domination. Il expose aussi au grand jour le fait que les dirigeants de la plupart des entreprises, comme au temps de la révolution industrielle se soucient davantage de l'efficacité de la compagnie au détriment de la santé des employés et ce même en dépit des lois. Ils et elles démontrent aussi que les dirigeants ont intérêt à construire une organisation qui génère du stress et qui amène les employés à ne se consacrer qu'à la compagnie. La dichotomie créée entre les employés et les employeurs devient donc exacerbée par de telles propositions et on voit une montée de la résistance de classe et du combat syndical. Dans les cas les plus extrêmes on retrouve les multinationales où l'employé est réduit au statut simple numéro dans le budget. Ces organisations super puissantes datent de la compagnie de la Baie d'Hudson et contrôlent tout dans leur environnement. Elle peut donc se permettre, à l'image d'un pirate des temps modernes, d'extirper des ressources autant naturelles qu'humaines dans des pays plus pauvres en ne donnant rien en retour. Bien que l'AGECVM soit une organisation qui prône le radicalisme et qui soutient les syndicats, on en retrouve pas moins des formes intenses de domination rationnelle, légales et même traditionnelle.

Il est bon de savoir que pour comprendre le modèle de domination de l'AGECVM on ne peut l'analyser dans la forme la plus mise de l'avant c'est-à-dire selon une pyramide inversée. Bien qu'en théorie les membres ont tous le pouvoir, les exécutants (comme on le démontre dans l'analyse politique de l'AGECVM) sont ceux et celles qui ont le contrôle sur le plus d'éléments pour avoir les reins du pouvoir. Il est important aussi de déterminer qui est employeur et qui est employé. Bien qu'il y ait des employés sous la forme légale des choses (les employés du café ainsi que les secrétaires) il est plus pertinent de voir les employeurs comme toutes les personnes qui définissent la ligne de pensée et les employés toutes les personnes qui font en sorte qu'elle se matérialise (par la contribution monétaire ou par des actions concrètes). Dans cette optique, on doit concevoir les gains politiques de l'organisation comme la rémunération des travailleurs. On voit donc que la plupart du temps, les exécutants ou ceux et celles qui ont le contrôle de l'assemblée générale auront à leur service ceux et celles qui travailleront pour mener à terme les mandats de l'AGECVM. Ainsi l'AGECVM est l'image parfaite d'un instrument de domination.

Les processus de domination, les intérêts des membres et la vision de la domination

Pour bien instaurer leurs idées et faire en sorte d'obtenir des gains les principaux modes de manipulation sont l'affichage d'une structure démocratique avec une gestion bien autocratique, la manipulation de l'opinion avec le contrôle de l'information et le martelage de

l'opinion dominant ainsi que la prise de contrôles des moyens de pression. En effet, bien qu'on dise et promeuvent l'assemblée générale comme l'instance suprême beaucoup de décisions importantes sont prises en bureau exécutif et entérinées dans l'assemblée générale suivante. On n'assure donc le maintien des opérations entre les assemblées générales mais surtout on s'assure que les décisions sont prises en petit groupe. On crée de large plan d'action vague dans les assemblées générales pour donner plus de pouvoir au exécutant-e-s et ont réussi à faire passer grâce à de beaux discours de nombreuses choses qui ne sont pas toujours dans l'intérêt des étudiant-e-s. Pour ce faire on manipule beaucoup l'information. Autant dans les journaux que sur les affiches et sur les tracts qu'on distribue. On convainc les gens qu'une grève est nécessaire, on met de l'emphase sur l'urgence de la chose, et on prend les chiffres qui démontre que notre opinion est la plus valable. Finalement, on prend le moyen nécessaire pour mettre de la pression, manifestation, marche, action directes et grève en comité de mobilisation ou lors de grande assemblée générale ou la parole est majoritairement à des gens pro grève. Les travailleur-euse-s servent donc l'intérêt des gens qui réfléchit les plans d'action. Ils et elles se démènent jour et nuit pour l'accomplissement de ces plans. Et ce sans jamais ressentir la moindre pression ou le moindre effet de domination. Ce qui est le plus pervers dans cette forme de domination c'est qu'elle est complètement invisible. On croit à une institution démocratique, mais on ne se rend pas compte que les meneur d'opinion ont le gros bout du bâton et que c'est leur volonté pour laquelle on travaille.

L'organisation, la stratification et la domination

Les dirigeants de l'AGECVM reproduisent une forme de stratification sociale en définissant les gens qui partagent leur pensée en opposition avec les gens qui s'y opposent. Cela crée donc une dichotomie dialectique qui démarque les gens qui ont du pouvoir. Cela segmente les gens qui travaillent dans le sens de la défense des intérêts des étudiant-e-s. On divise donc pour mieux régner. On fait comprendre que les gens qui ne partagent pas l'idée dominante sont loufoque et ne seront tout simplement pas rémunérés, car ils et elles n'obtiendront aucun gain étudiant. Cela discrédite complètement l'idée de l'adversaire et renforce la leur. Ainsi ils et elles s'assurent du maintien de leur pouvoir et du bon travail de leur <<employé-e-s>>.

Dans la même optique tout comme la métaphore d'Arthur Miller, *La Mort d'un commis voyageur*, les dirigeants ne se préoccupent pas toujours de leur mains-d'œuvre. Si celle-ci viendrait par exemple à changer de camp, d'idée ou à se questionner trop en profondeur c'est sans compromis qu'elle sera ostracisée. Une telle idée garde les rangs bien serrés.

Les maladies physique et mentales

Toutes cette dualité crée un stress intense pour les individus qui partagent l'idée dominante. On assiste parfois à de la violence verbale ou même physique entre différentes factions. Bien que l'appel au calme ne soit pas dans la définition de tâche et que de tel comportement sont habituellement gérés par le Cégep les meneur-e-s ne décrivent pas toujours de tel comportement les percevant comme normaux dans le climat dans lequel ils et elles travaillent. De grand débat sur la légitimité de la violence ainsi que sa définition sème aussi probablement la confusion dans les esprits des gens qui vivent sous constant stress et attaques extérieures. En plus des attaques, il y a aussi de nombreux cas de dépressions. Lorsqu'on échoue ou simplement à la suite d'épuisement la plupart des gens sombre dans une profonde dépression. La plupart du temps il est dur d'en comprendre la cause. Les travailleur-euse-s de l'AGECVM ne la voit pas comme un problème mais simplement comme une mode de vie.

Ce stress et ces conditions de travail amène beaucoup de gens à passer d'innombrables

heures dans les locaux de l'AGECVM. On travail, discute, débat, réfléchis sans cesse sur les mandats et les plans d'action de l'association. Plusieurs deviennent ergomane et ne peuvent quitter le local que pour parler politique autour d'une bière. Ce genre de comportement rend les travailleur-e-s particulièrement dévoué à l'organisation et ont saute souvent des repas ou méprise sa santé pour l'organisation. Encore une fois personnes ne prend le blâme pour de tel comportement, car les détenteurs d'idées ne conçoivent pas que ces comportements découlent du mode de vie et de travail de l'organisation.

La lutte des classes de au sein de l'AGECVM.

Bien que l'AGECVM se perçoivent comme une organisation radicale qui défend, à la manière de Marx, la classe prolétaire, elle ne crée pas moins une bourgeoisie en son sein. Dans la même lignée que dans la scission faites sur une différentes d'opinion, l'idée que des gens ne partage pas le même confort ou les mêmes valeurs matérielle que le groupe dominant crée de nouveau niveau pour les antagonistes de classe. On décrit tout comportement non typique aux stéréotypes prolétaire comme étant bourgeois, parfois à la blague, parfois trop sérieusement. Encore une fois on divise et on ségrègue des individus sur la base qu'ils ou qu'elles sont, par exemple, plus aisé-e-s. On voit la direction comme la classe dominante et les gardien-e-s de sécurité comme les chiens de garde de la classe dominante. C'est l'inverse de ce qu'on retrouverai dans une compagnie, car c'est le prolétariat qui est au pouvoir, mais ce même prolétariat se comporte tout comme son antagoniste. On crée ici un nouveau rapport de classe à l'intérieur même de la lutte des classes. Et bien évidemment toutes personnes visées par cette ségrégation réagit fortement ce qui renforcit la lutte.

L'AGECVM comme multinationale

L'AGEVM ne fait pas de grand tord sur la scène internationale. Elle s'oppose à la guerre se qui pourrait mettre en danger la sécurité des habitant-e-s de l'Afghanistan ou de d'Israël, ou encore mettre au chômage des marchands d'armes Américains. C'est n'est bien évidemment pas l'intention des membres de l'AGECVM de faire du tord à des gens mais ces les conséquences des jeux de la scène internationale.

Solution et prise de conscience

Afin de réduire son emprise sur les travailleur-euse-s de l'AGECVM il faudrait que les dirigeant-e-s réalisent le pouvoir qu'ils et elles exercent sur l'organisation. Les idées véhiculées, leur mise en pratique et les effets qui en découlent n'a jamais fait l'objet d'une thèse graphique dans un des documents de l'AGECVM. Ainsi, il n'est pas facile pour les étudiant-e-s de se rendent compte du pouvoir qu'ils ou qu'elles ont et du pouvoir de ce pouvoir. Pour la plupart il s'agit seulement d'un exercices de défense de droit, pour d'autre une partie de plaisir. Pourtant pour plusieurs c'est une montagne de stress, un mode de vie, et une nécessité. Les gens qui se servent de l'association pour faire passer le leur agenda personnel ne peuvent comprendre le tord qu'il ou qu'elle posent à leur camarade. Je ne peux pas imaginer que quelqu'un puisse se regarder en face si c'était le cas.

Point faible de la métaphore

On crache ici au visage des gens qui élabore des idées dans l'AGECVM. C'est un bien triste exercice que de lancer des pierres à des personnes qui ne veulent que servir les intérêt des membres. C'est pourtant la triste réalité de la métaphore. Lorsqu'on veut faire du bien pour certaines personnes on en affecte parfois d'autre. Lorsqu'on tente d'obtenir un gain pour les plus défavorisé on empêche 6200 personnes d'étudier pendant quelques jours ou quelques semaines. On rend malade des gens à l'ouvrage et on atterre des gens avec des idées de

luttres ainsi qu'avec une vision dialectique de la société. On pousse des gens à la violence et on manipule les idées et les façon de voir la réalité à coup de théories et statistique. On ne peut voir cela comme des actions voulant porter du tord, mais plutôt comme des résidus d'actions dont l'instigateur ne comprend pas la porté.



vu comme flux et transformation

Les organisations qui sont perçues comme un flux, comme des échanges qui perpétuent la transformation et le changement sont des organisations qui savent faire face aux nouvelles réalités du 21^{ème} siècle. Dans un monde qui renouvelle son système chaque année, qui voit apparaître une nouvelle tendance vestimentaire chaque saison, qui fait face à de nouvelles réalités politiques mondiales chaque mois, qui produit de nouveaux épisodes de télé-réalité chaque semaine, qui diffuse des informations sur le monde à chaque jour et qui tweet, facebook, et digg chaque demi seconde, le gestionnaire qui peut percevoir et comprendre ce changement en est un qui est voué au succès. Ce dernier comprendra que l'organisation qu'il gère dans l'instant présent n'est qu'une image de cette même organisation à travers le temps. Cette même image étant le reflet de ce qu'il ou elle peut percevoir à travers son point de vue autopoïétique c'est à dire à travers les lunettes de sa propre conception de l'environnement basé sur sa réalité personnelle. Il ou elle saura naviguer à travers le chaos de tous les jours et gérer son organisation à travers celui-ci malgré les nombreux attracteurs qui l'amènent dans une direction différente de celle souhaitée. Pour ce faire il ou elle lui faudra appliquer des principes tels que : revoir son organisation, maîtriser la gestion et le changement, se servir des petits changements pour en provoquer de grands, vivre sur la frontière du chaos et rester ouvert-e aux nouvelles façons de voir son organisation pour engendrer l'auto-organisation. Ce même gestionnaire aura une vision périphérique du monde et des boucles qui lient les différents effets et acteurs-actrices entre eux et elles. Il ou elle comprendra que la stabilité réside au milieu de ce flux. La dialectique et la gestion des tensions qui amènent les contradictions de la vie sera sa tasse de thé matinale et le ou la gestionnaire n'hésitera pas à faire détruire pour mieux innover. En bref, l'analyse de l'organisation selon cette ligne de pensée amènera le ou la gestionnaire à percevoir le besoin de changement sur la logique des choses et non pas sur son incarnation de l'instant présent. Il ou elle entreprendra donc qu'il faudra changer le système au complet ou lieu de se limiter à quelques engrenages. Ces nombreuses aptitudes d'un-e gestionnaire sachant faire son chemin dans un monde en changement peuvent se résumer dans la théorie de David Bohm sur les changements <<expliqué>> et <<impliqué>> et peut être subdivisée ensuite en 4 théories soit celle de l'autopoïèse, du chaos, de la contingence et de la dialectique. L'AGECVM étant une organisation qui prône la transformation de la société et qui a été la source de et pour de milliers de changements venant de toutes sources incarne parfaitement cette vision d'une organisation semblable à un flux.

L'ordre expliqué et l'ordre impliqué de l'AGECVM.

Comme dans la "string theory" qui stipule que nous, êtres de la 3^{ème} dimension ne sommes qu'une vision fractionnelle de notre être quatre-dimensionnel, l'image de l'AGECVM n'est qu'une infime partie de ce qu'elle a été, de ce qu'elle sera et de ce qu'elle aurait pu être. Si on regarde une photo organisationnelle du temps où j'y étais soit en 2007, on pouvait voir une organisation axée sur l'information de ces membres sur les activités de ses exécutants-e-s, de l'indépendance face aux causes extérieures et d'un budget divisé le plus justement possible entre mobilisation et comité. Cela est bien différent de ce qu'elle a été en 2005 lors de la

grève contre la changement de prêts en bourses ainsi que ce qu'elle à été en 2008 alors que 108 personnes se faisait arrêter lors d'un bed-in illégal qui à été la source d'un article de première page intitulé "Party ou manif ? ". Finalement, elle aurait aussi être bien différente en 2007 si d'autre exécutant-e-s avaient été en place ou si la volonté des étudiant-e-s avait été autre. Par contre, si l'organisation semble changer de fond en comble périodiquement, il n'en est pas moins que certaines choses ne changent pas. Les comités thématique, en particulier le comité d'improvisation ainsi que les comités d'anime-manga et de donjon-dragon n'ont pas changer depuis bien des années. Cela est probablement dû au fait qu'il ne dépendent uniquement pas de l'AGECVM et de son membership, mais aussi de la passion d'une source extérieure ou de ressources qui viennent de toutes part. La conscience sociale, engendré par les nombreux programmes de sciences humaines qui sont ouvert sur le monde ainsi que par l'information constante donnée par les militant-e-s de l'association, est toujours plus présente au Cégep du Vieux-Montréal qu'ailleurs. D'autre part, certaine choses ne peuvent rester les mêmes. Le pouvoir, les lignes de pensées, les actions militantes et les activités des comités changent à chaque année pour le meilleur et pour le pire. Derrière tout ces changements il existe l'ordre impliqué de l'AGECVM soit la réputation du Cégep. Depuis sa fondation le Cégep, en plein milieu de centre ville et à 5 minutes de l'UQAM, aura été un Cégep impliqué, militant, ouvert sur le monde, et amusant. Toutes personnes qui y sont passé-e-s perpétuent cet ligne directrice.

La théorie de l'autopoïèse, soit l'AGECVM et son nombril.

J'ai expliquer tout au long de ce document ma vision de l'AGECVM. Bien que je l'ai fait sous plusieurs angles elle n'en était pas moins ma propre vision. Ainsi, lorsque j'étais exécutant de l'AGECVM je la voyais comme un outil d'information, une sources d'aide au étudiant-e-s, un machine de guerre politique, ainsi qu'une belle opportunité d'avoir du plaisir en sauvant le monde. Mon travail tourna donc autour de ces points. Je me développai un personnage avec lequel je puis être plus confiant et plus loufoque. Je voyais l'organisation comme <<user-friendly >>, car c'est ce que j'essayais d'être. Je voulais vraiment que l'organisation soit organisé pour et par les étudiant-e-s peu importe leur volonté. Je transmis ce message à l'extérieur du cégep, car j'étais en charge des communications extérieures. Les intervenant-e-s d'autre Cégep me surnommais parfois <<l'AGECVM>> parce qu'il comprenait ce que j'incarnais. On organisa 2 camps de formation pour transmettre ces valeurs durant mes mandats. On publia et distribua un hebdomadaire sur toute une année pour transmettre l'information. On négocia plusieurs choses avec l'administration sur un base mensuelle. D'autant plus, on créa un comité pour transmettre ces valeurs dans les écoles secondaires. Nous avons vu l'AGECVM à travers nos propres yeux et le reste du monde devait lui ressembler.

Ce n'est pas différent d'aujourd'hui ou de ce qu'elle a été à travers les années. Et à chaque année bien qu'elle prône la démocratie et la participation aux assemblées générale, le phénomène d'autopoïèse amène les gens au pouvoir à ramener l'organisation vers leurs conception de ce qui est bien pour l'organisation et ce même contre la volonté de la majorité de la base étudiante. L'association a donc assisté à de nombreux changement majeur de cap en fonction des exécutant-e-s en place ainsi que des participant-e-s en assemblée générale. Dans les années plus anarchistes on prônait le contrôle du cégep et la lutte pour ce dernier tandis que dans les années plus sociales démocrates on a beaucoup discuter avec l'administration. Ces deux courants d'idées majeurs auront été très influençant pour l'image de l'AGECVM à l'extérieur ainsi que pour les activités de l'association. Dans environnement interne il aura aussi de dispute ou de grand période de paix dépendant de qui était au

pouvoir. Des comité comme le comité d'impro auront toujours été déterminant dans le succès du bureau exécutif. Et son appui ou son opposition aura toujours jouer un grand rôle dans le succès des actions du bureau exécutif On peut donc facilement conclure que l'AGECVM n'est pas un système ouvert sur le monde, mais bien un système clos sur lui même.

La théorie du chaos ou comment l'anarchie peut s'organiser.

Le système auto-gérer de l'association lui permet de s'auto-réguler avec comme seul décideur tout-e-s ses membres. L'AGECVM incarne donc la théorie du chaos en son sein. Fort de la volonté de 6100 membres il faut navigué à travers les désirs et les aspirations de chacun-e. Inutile de dire que ce n'est pas tâche simple que de coopérer pour y arriver ou encore de travailler à exécuter des mandats en ayant en tête toutes ces idées. Il faut prendre en compte que plusieurs attracteur amène l'organisation vers différent point. Prenons par exemples les souverainistes qui poussent pour que l'AGECVM soit un moteur de la propagande souverainiste au Québec, ou à l'opposé les gens qui veulent que ce soit un modèle apolitique qui se concentre sur la pluralité de la volonté de ses membres.

Les théoriciens du Chaos amène les gestionnaires à diriger leur organisation avec 5 idée majeures. L'AGECVM met bien en pratiques ces 5 idées majeures bien qu'elle aurait intérêt à mettre plus d'emphase sur la 5ième soit celle de rester ouvert aux nouvelles métaphore qui peuvent facilité l'auto-organisation.

1- Repenser l'organisation.

On repense constamment ce que l'AGECVM devrait ou doit être et ce depuis sa fondation. Les fondations ainsi que la structure fait place à la liberté d'action de ses protagonistes et ne scindent pas membres dans une seule ligne directrice. Elles laissent les gestionnaires de l'AGECVM patauger dans le plus grand chaos et ce qu'avec des spécification minimale.

2-L'art de gérer et de changer.

De manière constante à l'AGECVM on incarne le changement. Il faut lutter contre le gouvernement, contre l'administration, contre les syndicat pour atteindre un idéal plus pertinent. Pour ce faire on crée des contexte d'urgence ou les acteur-trice-s se retrouve au bord d'un précipice. On tend ensuite la solution sous forme d'attracteur pour amène les gens à suivre notre idée. L'AGECVM conserve cet état d'urgence de manière constante.

3-Se servir de petits changements pour provoquer de grands effets.

Comme l'AGECVM est maintenu en permanente crise, de petite actions créer parfois de gros remous. Une action perturbatrice ou une seule nuit de bed-in illégale pourra changer le cours des choses et faire parler les gens pendant des années. Une actions symboliques ou un bon tract pourra ouvrir les yeux de bien de gens. Les dirigeant-e-s de l'AGECVM le sais et l'applique tous les jours

4-Vivre comme si la transformation continuelle et l'ordre émergent était dans l'ordre des choses

Pour une organisation bâtit comme l'AGECVM, qui tiens des élections à chaque année ou parfois chaque session, qui voit la moitié de ses membres changer chaque année, qui change de cap à chaque session et qui tiens des assemblée générales périodiquement, il n'est pas exagérer de dire qu'elle vie dans un modèle de changement perpétuel.

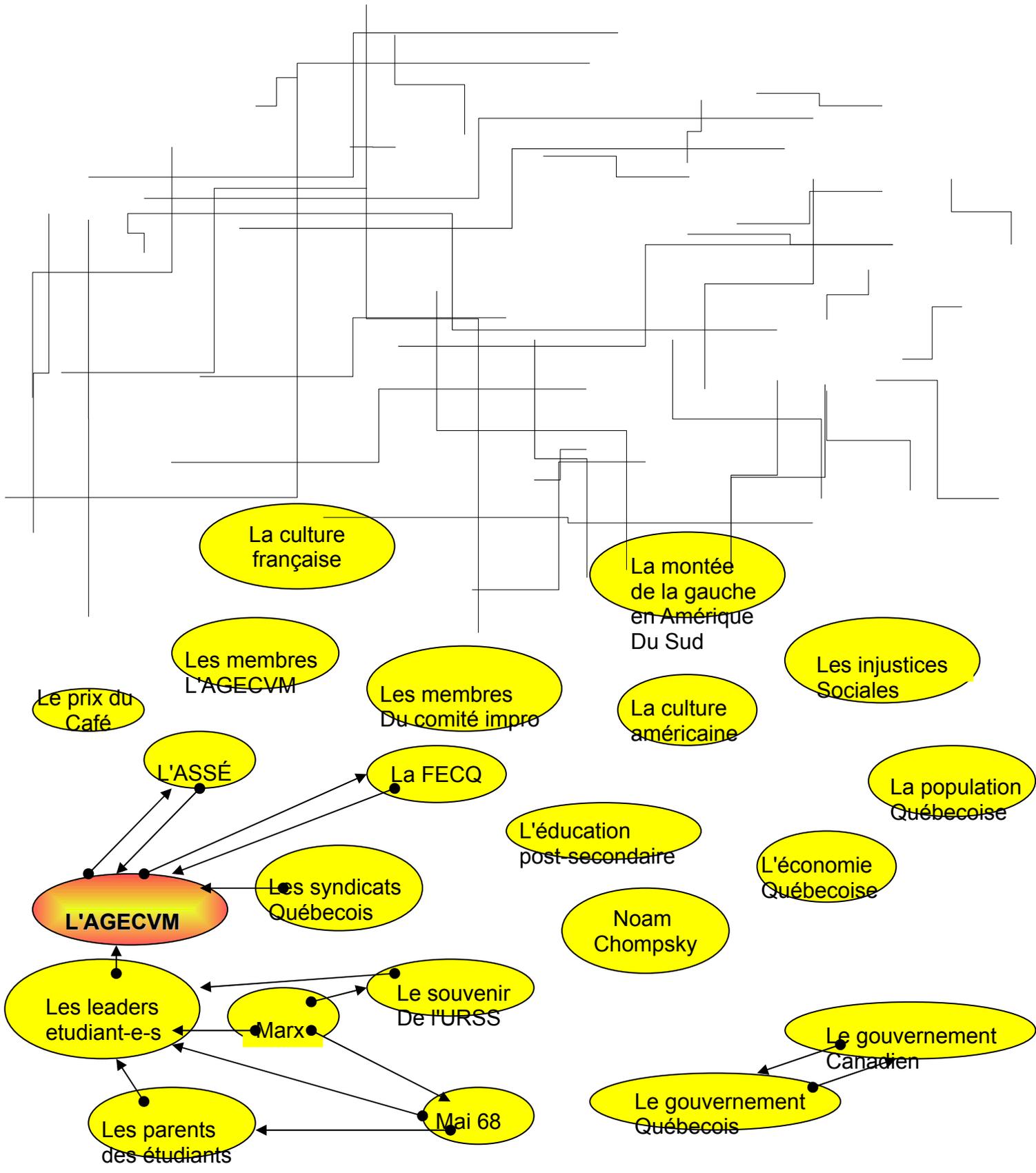
5-Rester ouvert-e aux nouvelles métaphore qui peuvent facilité l'auto-organisation

Pour les plus anarchistes l'auto-organisation et l'abolition de l'autorité est un idéal à atteindre au plus tôt. Il arrive parfois de voir de nouvelle théorie apparaître à l'AGECVM pour que ce soit fait. Par contre, pris dans la lutte et dans le concret la théorie est parfois mise de côté et il est dur de rester ouvert à de nouvelles théorie.

Pour illustrer l'application de la théorie du Chaos à l'AGECVM notons cet exemple. À l'occasion d'une grève d'une journée nous avons décider de tenir une activité avec coucher au Cégep communément appeler bed-in. Ainsi, nous sommes allez négocier avec l'administration pour les termes de l'activité. Nous avons déjà négocier ce genre de bed-in il cela semblait n'être qu'une simple formalité. Bien que l'administration nous imposa quelques lignes qui ne plurent pas aux membres nous finîmes par conclure une entente bipartite. Quelques jours avant le bed-in on appris que les pompiers ne voulurent pas venir faire l'inspection nécessaire pour la légalité du contrat. Nous dûmes donc appeler les dit pompier, mais il n'y avait rien à faire. On changea le contexte de choses et on entra en mode urgence. De nombreuses tentatives de revoir le contrat ou d'appeler les pompiers échouèrent. Heureusement la confiance qu'on avait réussit à gagner avec le cégep nous permit de tenir un bed-in illégal avec le contrat signé informellement. L'activité se tenu sans encombre et on pu faire notre grève le lendemain. Cette confiance qu'on avait développer aux cours des nombreuses négociation nous avais donc permet de faire de grand choses. Nous avons dont naviguer à travers le chaos pour se rendre où nous voulions.

La théorie de la contingence, ou des boucles à la place des ligne

L'AGECVM n'est pas le résultat linéaire d'une suites d'évènement mais plutôt la conséquence de milliers de facteurs qui ont eu des effets positif ou négatif sur les idées, les actions et la réalité que vit l'AGECVM en ce moment. Pour illustrer l'AGECVM de 2007 selon la théorie de a contingence un graphique s'impose :



Pour parfaire l'explication il prévaut de noter un autre exemple des liens de causalité qui existe au Cégep, soit la négociation du contrat de la cafétéria. Le contrat du concessionnaire de la cafétéria venant à terme on entreprit de soumissionner pour le remplacer par un projet plus collégial. Dans la lutte pour le changement beaucoup d'acteur-trice-s venait peser dans la balance. Le syndicat des professeur appuyait la démarche de l'AGECVM tandis que l'administration semblait plus réticente. Cette dernière tentais de faire appel à un autre groupe pour l'aider à mener son propre projet. Ce groupe faisait de la pression sur concessionnaire de la caféria. Ce dernier faisait parti d'une grosse chaîne qui était boycotté par plusieurs associations étudiantes à commencer par l'AGECVM. L'AGECVM faisait appel à un groupe d'étudiant-e-s qui travaillait sans relâche pour former l'appel d'offre et faire le lobby avec le Cégep et les syndicats. L'administration semblait aussi divisé. La directrice des finances semblait vouloir quelques chose de plus lucratif et poussait pour le concessionnaire présent. La directrice du marketing voulais quelque chose de plus étudiant et travaillait avec le groupe d'étudiant, bien qu'elle était très influencer par l'aspect finance de la directrice des finances. Le directeur des affaire étudiantes ne semblait pas vouloir prendre trop de promesses et n'avais pas beaucoup de pouvoir sur personne. Le directeur était un bon vivant qui prévalait le bonheur de tous, mais ne faisait pas confiance en la compétence du groupe d'étudiant. Finalement, le syndicat des employé-e-s de la cafétéria avait peur du projet car l'appuyer voulait dire trahir leur patron du moment. Et bien évidemment ce patron ne faisait aussi sa part de lobby dans l'administration. Tout ça en corrélation directe avec les idées plus vertes des étudiant-e-s qui allait de pairs avec l'achat de produits locaux bon pour l'économie québécoise. Finalement, le projet des étudiants n'éclot pas et c'est avec rancœur que le Cégep dût renouveler le contrat du concessionnaire pour 1 an. Il est évident qu'ici on a fait preuve d'un manquement de rétroaction positive. Il aurait du falloir convaincre le directeur de la compétence des jeunes gestionnaire et la directrices des finances de la rentabilité de la chose. Malheureusement de telles actions sont souvent plus faciles à relevées qu'à réalisées, surtout après coup.

La théorie du changement dialectique/ L'AGECVM □ Marx

Tout comme le démontre le yin et le yang, dans toutes choses on peut trouver son contraire. Comme le veut le taoïsme, l'idée est de trouver la balance entre son yin et son yang. Marx avait une approche similaire dans l'étude des contraire. Et c'est vers cette approche marxiste que se tourne l'AGECVM. Le marxisme est en fait enseigné à l'AGECVM. Les gens le vivent et le procrée tout les jours. Ainsi la dialectique n'a pas de secret pour les personnes en charge à l'AGECVM. Par contre, on ne résous par pour autant les paradoxe qui abondent dans les murs estudiantins. Par exemple, on a expliquer à quel point la structure qui se veut démocratique peut être facilement contourner pour donner le pouvoir à quelques individus. Cela est en complète contradiction avec l'idéal de d'inclusion de l'idée des membres. De plus, bien que la plupart des membres se disent ouvert d'esprit, ainsi qu'à l'affut des changements de l'environnement on se braque souvent derrière un idéal ou une idée et on se ferme à toutes formes d'idée différentes à celle-là même. Suivant le même ordre d'idée on se réclamera parfois communiste et prônera l'individualité de l'étudiant ou encore souverainiste et réclamera de l'argent du gouvernement fédéral. Finalement, il est à noter que certain-e-s personne au pouvoir désirent plus d'argent pour ses luttes et pense parfois monter la côte de contribution étudiante pour ensuite prôner la gratuité scolaire. Un des meilleurs exemple qui reviens constamment est la ligne de piquetage dure. Ainsi alors que les 300 personnes sur la ligne de piquetage prétendent défendent l'intérêt des étudiant-e-s lors que trois personne viennent chercher leur livre pour étudier on les empêche de passer sous peur qu'ils ou elles aillent à leur cours (qui n'ont pas lieu).

Un autre exemple illustre bien le changement dialectique de Marx. Après le bed-in que j'eus organiser un deuxième bed-in semblable fut organiser par mes successeur. Ceux et celles-ci ,influencé-e-s par la logique dialectique du "eux" contre "nous" de Marx, décidèrent de considérer l'administration comme un ennemis plutôt que comme un potentiel allié. La direction fut donc catégorique, si un bed-in avait lieu la police allait rentrer au cégep pour évacuer tout le monde. À 11h le cégep était donc barricader et la police était aux portes. La barricade tenu bon et jusqu'à 2 heures du matin il n'y eut aucun problèmes. C'était l'extase chez les 300 manifestant-e-s. Puis la police trouva une brèche dans la barricade et évacua tout le monde en 10 minutes. Il y eu 108 arrestations, donc une dizaines avec de sérieuses conséquences judiciaires. L'administration avait récupérer son cégep, mais à partir du lendemain on organisa un campagne pour démontre que la volonté du cégep de faire rentrer la police était brutal, que 108 personnes arrêter était un nombre démesuré et tenu cette campagne pendant plus d'un an. Alors qu'elle voulait trouver la paix, l'administration déclencha donc la guerre. Ici on retrouve les 2 premier principes de Friedrich Engels qu'il énonce dans la dialectique de la nature soit : la lutte et la négation de la négation. Les deux partis s'étant déclarer la guerre ont entra en lutte qui opposaient deux contraires. Puis on continuer de nié le pouvoir de l'autre jusqu'à l'envoi de la police pour ensuite faire place à une campagne de destructions du réputation de l'administration. Cette dernière publia ensuite un communiqué pour contredire les dires de l'association et celle-ci décupla les efforts pour la campagne de salissage. On n'arriva à rien des deux cotés. La quantité ne mena pas à la qualité. En fait pour composer avec ce genre changements de pouvoir, il est d'autant plus temps, de cesser de voir le monde de manière aussi dialectique, et repenser l'opposition entre la direction et l'association.

La logique du changement à l'AGECVM

Pour changer les choses à l'AGECVM on doit se servir de la structure. Celle-ci est tout de même bâti pour cet usage. Ainsi, en assemblé générale on prendra des décisions pour changer la ligne de pensé et d'action de l'AGECVM, mais pour aussi pour changer la couleur des murs ou pour donner de l'argent à des allié-e-s. Les comités sont aussi un bon moment de changer son environnement plus interne. En s'impliquant dans un comité on arrive facilement à changer sa vie et la vie de ceux et celles qui sont touché-e-s par les activité du comité. Le journal et la radio améliore beaucoup le bien être des étudiant-e-s tandis que l'impro diverti beaucoup de gens. Finalement, le comité mobilisation est le comité qui fait toute la propagande et qui propage l'information au sujet de l'association. Ce dernier fait des tournées de classes ou va parler directement au étudiant-e-s dans la cafétéria ou au café étudiant. Les gens qui apporte le plus de changement réels sont en premier lieux ceux et celles qui ont le pouvoir de changer les choses. Les leaders charismatique ou les leader d'opinions, les gens qui détiennent beaucoup d'information sur de multiple sujet et qui maîtrise l'art de retenir des chiffres, ou encore des idoles ou des icônes estudiantins sauront facilement influencer les gens pour changer les choses. Ces gens composent avec la logistique dialectique et se fraient un chemin à travers elle pour amener un changement et ce sans faire sauter "la résistance". Ceux et celle-ci le font en amenant un nouveau contexte qui retiendrons les bon coté et minimiserons les mauvais coté des deux coté des paradoxes créés par le changement.

Dans la mythologie hindouiste on retrouve trois dieu principaux : Brahma, Shiva et Vinshnu. Ces trois dieux représentent la création, la destruction et la perpétuité. Ses trois dieux veillent sur l'équilibre du monde en détruisant pour mieux créer et en préservant le résultat. Les

hindous voit aussi le monde comme une suites de contraire avec lesquels on se doit de composer. Voir une organisation comme un flux reviens presque à dire qu'on la voit de manière hindouiste. L'AGECVM rejoint cette idée de destruction créatrice. En effet, c'est pour mieux construire une société plus égale qu'elle déconstruira le discours de droite du gouvernement. C'est pour donner une voix au étudiant-e-s qu'elle mettra à feu et à sang le cégep. Et c'est pour des gains étudiants qu'elle attaquera le budget provincial à coup de grèves étudiantes. Tous ces changements amèneront à leur tours le lot de nouveauté qui détruira plus à leur tours et ainsi de suite. Cela sera peu-être le début de la fin.

Point faible de la métaphore.

Le seul point faible notable de cette métaphore est qu'elle ne sert à rien en gestion. Elle donne une bonne idée de l'approche qu'on peut avoir, mais concrètement elle ne nous permet pas de prédire ce qui va se passer. Elle nous donne une bonne idée de comment concevoir le monde, mais nous amène des idées qui ne sont pas applicable. Ainsi, il est improbable de penser voir le monde sous un point de vue autre que le notre. Il n'est pas plausible de gérer le chaos car on ne peut faire de petites choses en étant certaine qu'elle fluctuerons. Il n'est pas crédible de voir l'ampleur des boucles d'une situation même parfois après coup. Finalement, certain contraire son irréconciliable et devons inévitablement se régler avec la concession d'une partie. Ainsi on tend vers un idéal, mais on ne peut prédire le changement. On ne peut que l'analyser après coup.

Lecture critique de l'organisation

J'analyserai ici l'AGECVM sous deux point de vue, soit tout d'abord sous celui d'une jeune étudiante de classe moyenne-pauvre qui rentre au cégep après 6 ans dans une polyvalente de la rive sud. Elle étudie en dessin animé et veut travailler dans la production pour la télévision, idéalement pour une émission de Télétoon. Elle passe ses cours au cégep va prendre un bière de temps-en temps sur St-Denis, préfère la cafétéria au café étudiant, mais se payent tout de même une collation de temps en temps au café étudiant. Cela fait maintenant 2 mois qu'elle est au cégep et a déjà des ami-e-s dans plusieurs différents programme grâce à son cours d'éducation physique et de français qui relie les gens de différent programmes. Elle a donc eu accès à plusieurs commentaire de plusieurs personne en ce qui à trait à l'AGECVM et s'est fait sa propre idée. Bien qu'elle ne s'intéresse que très peu à l'actualité elle lis tout de même le journal 24 heures qu'elle trouve sur la ligne jaune, ligne qu'elle emprunte chaque matin pour se rendre au cégep. Elle n'est pas très doué pour parler en publique et a un estime d'elle qui se situe dans la moyenne de fille de 17 ans. Nommons la Jessica. Pour le bien de se travail nous avons demander à Jessica de nous décrire l'AGECVM dans ses mots sur deux pages. Bien que cela représentais un bien long travail pour une étudiante débutante, elle se prêta tout de même à l'exercice.

Mon deuxième point de vue sera simplement, le mien, à l'heure actuel avec 3 ans de recul.

Jessica Gagnon ;)

Cadre dominant

Cadre de soutien

Je crois que "l'asso" est un place ou les gens se payent du bon temps. Ils passent plein de temps à rien foutre et je vois des gens qui passent le journée au complet dans le local. Sa fait presque peur. En plus, la plupart puent et s'habille full mal. L'autre fois, il y en a un qui est venu me parler ; il me parlais de je sais pu quoi, un truc sur la gratuité scolaire je crois. Je sais pas qu'est ce qu'il voulais exactement, mais il disait que le gouvernement voulais faire passer un truc pour augmenter mes frais d'université. Le dégel qu'il appelait ça. Moi le dégel je vis ça chaque printemps, je vois pas pourquoi on voudrais l'empêcher, lol. En tout cas, il me disait que si je signais sa pétition je pourrais empêcher le dégel. J'ai dit : ok. Et j'ai signer le papier sans laisser mon numéro de téléphone. Pourquoi je laisserai mon numéro de téléphone !? Next thing I know, il m'apelle et me propose une date. Eee non merci. Anyways, j'ai déjà sauver le monde du dégel alors pas besoin de ses manigances pour avoir mon numéro de téléphone. Puis j'en ais parler à mes amies. Je réalise que c'est vraiment pourris leur affaire. Non seulement il nous volent 20 dollars par sessions pour faire des grèves, mais en plus c'est il prétendent que c'est pour MON bien !?! Sérieux ? J'ai vraiment pas l'impression que sa pétition aura changer grand chose. Si il y a un mouvement contre l'A.G. C'est sur que je participe. J'ai travailler vraiment fort pour ce 20 piaces là ! Je me suis taper un employeur misérable au bord du vicieux, parfois même pendant 10 heures d'affilées sur un shift de nuit, et je l'ai pas fait pour qu'il viennent me voler mon argent. Je suis même tomber malade à cause de cette job là !

Ah oui une autre affaire ; Élise, qui est en cinquième session, m'a dit que l'année passée l'asso à fait un grève et qu'elle à manque une semaine de cours et qu'à cause de ça elle à manquer sa première semaine de travail pour l'été. J'ai trouver ça vraiment injuste. Pourquoi est ce que l'asso pénalise tous le monde comme ça pour leur affaires. C'est vraiment des gens égoïstes. Par contre, Élise avait pas trop l'air fâchée. Elle m'a dit que c'était pour une bonne cause, que ça permettait à des gens d'allez à l'université. Par contre, elle pense pas vraiment que ça à servis à grand chose parce que dans le journal le lendemain matin il y avait comme titre <<Party ou manif ?>> et que parlait de la grève. Élise a vraiment eu l'impression de se faire avoir. Apparemment, ils ont casser des trucs pour genre 5000 \$ C'est fou ! Pourquoi, et comment on peux casser pour 5000 \$ de mobilier!!! Sérieusement, si il y a un mouvement contre l'asso je monte au barricades !

C'est fou là, ils pensent qu'en faisant tout ça il vont avoir la gratuité scolaire ! Moi je me fend en quatre pour devenir dessinatrice à la télévision et eux ils font quoi ? Il brises des trucs et facture ça au cégep pour ne rien payer. Je trouve qu'il sont vraiment des malades. Et je leurs ait dit. Mais je suis une fille bien élevée et polie alors je leur ait pas crachée en pleine face en leur disant. Je suis allez voir un gars qui était assis à la table d'information de l'A.G. et je lui ait dit que c'était pas vraiment logique leur affaire et que j'aimerais ça qu'ils arrètent. Je leur

ait démontrer mon point de vue et il m'a sourit. Puis il m'a expliquer en fond en comble que l'asso était dirigée par l'Assemblée Générale et que si j'avais quelques chose à dire la meilleur place c'était là. Que je pouvais changer les choses et donner mon opinion. Qu'il y avait même un tour de parole homme/femme (j'ai aucune idée de quoi il parlait) pour donner la chance aux femmes de parler (lol c'était la première fois qu'on disait de moi que j'étais une femme, légalement c'est même pas vrai). Mais je savais pas trop ce que c'était alors j'en ait discuter avec mon amie Justine

Elle me suplia de ne pas y allez, car c'est la chose la plus nulle du monde ! C'est juste de la paperasse ou les dirigeant-e-s de l'asso viennent dire ce qu'ils font et puis votent des budget pour en faire plus. Elle à rien compris au processus et à voter comme tout le monde. Elle est sortie de là avec l'impression d'être un boulon dans un machine. En plus avec l'école qui me stress super gros, j'ai pas le temps de me rendre là. C'est fou là, mes cours sont tellement exigeant que je dors même pas la nuit. Pourtant ce que fait l'asso fait tellement pas de sens, que j'ai décider d'y allez. Et quelle erreur !

Après, genre 1 heure de procédure, on devait voter sur un vote de tenu d'élection ou un truc pas possible dans le genre. Je trouvais ça trop plate !!! C'était tellement bureaucratique ! Je voulais juste leur dire que leur tous ça était pas trop logique. Je sais pas comment j'ai fais, mais je me suis levée et je suis allez au micro. Je leur ait dit : escuser moi, mais tout ça est pas trop logique là, les grèves et tout. J'aimerais ça qu'on en parle. Le gars en avant qui était apparemment le président de l'asso m'a dit que c'était hors d'ordre. Là je lui ais expliquer que j'en avait parler à un représentant et qu'il m'avais dit de venir en parler en A.G. Il a alors demander si je voulais faire un nouveau point à l'ordre du jour. Là j'étais comme : non je veux pas de nouveau point je veux juste jaser entre gens civilisés sur le fait que je trouve que c'est pas logique. En tout cas, après il y a quelqu'un dans la salle qui m'a crier : tu es conne faut ouvrir un point pour faire ça. J'étais bouillante de rage. Alors j'ai ouvert le point, mais il m'ont pas plus laisser parler. Puis on ma crier d'aller m'asseoir et d'autre riaient juste de moi en me pointant du doigt. J'étais tellement gêner je suis sortie en pleurant. Sérieux je crois que je vais le démarrer ce mouvement anti-asso !

Frédéric Morin Bordeleau

Cadre dominant

Cadre de soutien

L'AGECVM, mon amour. J'ai tant aimé naviguer à travers ce océan de politicailleries. Je fus moi même un pragmaticien à mes heures, mais aussi un leader. La structure démocratique qui ne l'est pas vraiment à cause des nombreux changement de pouvoir ; les discussions politiques et la pluralité des opinions, des valeurs, des attentes et des désirs ; l'effervescence du savoir ; les premiers tâtonnement sur l'échiquier politique. Les belles années sont derrières moi ! Ce qu'on n'entend pas ici c'est le ton semi-sarcastique que j'emploie. Ce fut

certes amusant, mais si pervers. C'était "une game" qui était dur de gagner, car elle opposait d'adversaires féroce et les coup bas étaient permis.

Bien que je détenais de l'autorité officielle, et donc un bonne emprise sur les ressources essentielle, cela n'empêcha pas plusieurs individu de se braquer contre moi. Ils et elles recréèrent le défunt comité de mobilisation pour outrepasé la structure déjà en place qu'était le Comité d'action et de mobilisation pour l'information (CAMI). Ce dernier relevait du bureau exécutif et était strictement voué à l'exécution. En ajoutant le comité mob mes opposant pouvait ainsi poussé pour leur agenda propre. Une technique qui érigea de nouvelle frontière pour se protéger contre les attaques du bureau exécutif, mais aussi pour se donner un budget. J'eus du mal à composer avec les différente attaques. D'une part j'étais trop radical avec mon idéal de gratuité scolaire, et d'une autre trop mou, car je prônais la négociation et l'indépendance de l'association. Bien que j'avais beaucoup de contacts et d'ami-e-s dans les autres associations autant nationale, qu'universitaire ou collégiale, je n'étais pas le seul. Grâce à cela, j'avais accès à beaucoup d'information, en plus de celle déjà accessible à l'association. Par contre, mon manque d'expérience ainsi que mon incapacité à gérer l'incertitude, ma complète impuissance face à la contre organisation, un rapport avec le symbolisme défailant, et une gestion des sexes un peu trop machiste dans le féministe que j'affichais prévalu la chute.

Les débat dans cette assemblée générale était pervers et bien que je maîtrisais l'art des procédure d'assemblée, je ne fus pas à la hauteur de la rhétorique de mes opposant. Je remis ma démission à la suite d'une lutte très importante pour moi que je fini par perdre. La dialectique dans leur argumentation était trop forte. C'était ou bien mon projet ou le leur. Les deux ne pouvaient coexister. Alors que pourtant ! Lorsque je fus sur de retour dans les estrades cela ne m'empêcha pas de faire mon propre "lobby" et de regagner du pouvoir. Mais la motivation n'y était plus. J'abandonnai l'association quelques mois plus tard pour voyager.

Dans ma glorieuse première session par contre, la politique était moins dur à gérer. Je négociais fréquemment avec l'administration bien que les anarchistes n'aimaient pas l'idée. Eux et elles qui privilégiaient un approche plus marxiste de lutte ne concevais pas qu'on pouvait se lié d'amitié prudente avec l'administration. Rien de trop organiser était monté contre moi, et je pu veiller au changement de l'association à travers ses paradoxes en implantant peu à peu de nouveau contextes. Le nouveau journal hebdomadaire d'information, ainsi que les camps de formation aidèrent à propager mon idéal de démocratie directe ainsi que de groupe auto-gérer par les membres. Je n'avais pas beaucoup de gens aux travers de la route parce que la plupart des gens était en faveurs de telle mesures.

J'avais vraiment un agenda pluraliste et je tentais d'en faire un agenda national. Je puis donc me lié d'amitié avec des exécutant-e-s universitaire qui était contre la doctrine radicale de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante (l'ASSÉ) et contre les façon de faire unitaire de la Fédération Étudiante Collégiale du Québec (la FECQ) les deux instances nationales étudiantes du Québec. Dans un grave mouvement autopoïétique on entrepris de créer une nouvelle organisation nationale indépendantes des deux autres. C'était dans l'été entre mes deux mandats où j'avais le plus de bonnes relations avec les deux instances. Inutile de dire que cela coupa le pont avec plusieurs personnes dans les deux instances.

Mes actions me paraissait totalement rationnelles, mais je frappai mon mur lors du retour en classes. On me reprocha de ne pas suivre mes mandats et d'avoir utiliser le nom de

l'AGECVM pour un agenda personnel. Ces critiques n'étaient pas plus rationnelles, car elles avaient autant en arrière-plan la défense de l'affiliation à l'ASSÉ. À ce moment l'importance de comprendre les boucles de contingence qui se dessinaient de plus en plus clairement devenait cruciale ; une activité à laquelle je ne me portai pas. Aveuglé par l'idée que la structure que nous avons bâtie cet été là était parfaite et la tête enflée par mes récents succès dans la négociation du bed-in illégal ainsi que par ma glorieuse session et le nombre incalculable de gens que j'avais convaincu lors de tournée de mobilisation je fut convaincu que je pouvais remporter la victoire en assemblée générale.

Je compris que j'avais des opposant-e-s sérieux lorsque que je découvris un motions pour déclencher des élections à tout les postes. Le bureau exécutif s'étant vidé à la suite du départ des carriéristes souverainistes, on devait ajouter quelques exécutant-e-s en assemblée générale. Par contre, le nouveau comité mobilisation voulait organiser un putsch et déclencher des élections pour me remplacer par un icône du mouvement étudiant. Je venais de gagner des élections contre une militante d'expérience et il ne s'agissait ici que d'une prise pure et simple de pouvoir par une poignée d'individus pour entre autre pousser l'agenda de l'ASSÉ. Malheureusement, il était trop tard pour monter quelque chose de sérieux contre ce groupe et je dû m'en remettre qu'à mes talents d'orateur. Bien que j'aurais eut aimé rencontrer de gens un par un et les amener à venir défendre la nouvelle coalition en assemblée générale, ou encore mobiliser les gens dans les comités thématique comme la toute puissante impro, mon temps était compté et je n'avais pas autant de contact à l'intérieur du cégep qu'à l'extérieur. D'autre part on aurait pu régler cela d'une autre manière. À l'amiable hors A.G. Dans l'optique de collaborer ou de coopérer. Rien à faire contre l'aspect combatif de mes opposant-e-s. Il se devait de se livrer un lutte dans la seule instance qui sache trancher.

Avec du recul il n'est pas difficile d'affirmer que l'AGECVM est un machine politique. Un simple tank pour faire changer les choses. On a vu des politicien-ne-s de carrière passer par l'AGECVM, mais aussi de grand révolutionnaires. On peu sentir son historique de combat qui remonte aux années 60 et combien de fois je me suis fais sermonné par quelqu'un qui était passer par mon poste avant moi. Ces gens qui ont jouer avec le même total chaos que moi, dans cet atmosphère politique qui est impossible à tracer. Ces mêmes personnes qui ont sût jouer avec la structure cybernétique de l'AGECVM pour maîtriser l'art de créer un changement. Ceux et celles là même qui ont fait de grande choses avec d'infimes moyens. Ces mêmes héros de la politiques estudiantines qui on sût créer des contextes pour imposer subtilement leur changement et ce en restant à l'affut des nouvelles façon de faire qui existe déjà, tout en étant créateur-trice-s. La question est ici est ce que tout ce changement, qui détruit inévitablement ce que leur prédécesseur-euse-s ont bâti va mener à la fin de l'AGECVM ? Est ce qu'on a fait ce qu'on a fait pour le bien des étudiant-e-s ou pour soit même ? Pour mieux mourir ? pour satisfaire son besoin phallique ? ou encore pour combattre ses pulsion inconscient ? Est ce une crise d'angoisse ? Je crois qu'il y a un peu de tout ça. Mais ultimement ce n'est que le plaisir d'avoir du pouvoir sur le pouvoir. L'adrénaline que produit la résistance. Et le plaisir de créer un monde avec ses propres règles. Les grèves à l'image du 13 mars 2008 ou il y eut 108 arrestation sont l'incarnation de désir. Le besoins de pouvoir à mener à la perte de 108 personnes. Il n'y a rien ici qui est fait pour les étudiant-e-s. Rien. Et le changement qu'on tente d'apporter n'est simplement qu'un prétexte, pour se payer du bon temps. C'est désolant de travestir les idéaux de tous les gens qui travaillent dans le mouvement étudiant pour des causes qui valent leur pesant d'or avec des techniques qui ne mène à rien d'autre qu'à amuser les détenteurs du pouvoir. Pourtant personne ne s'en rend

compte. Les gens au milieu de la bataille ne questionnent pas la lutte, mais seulement les techniques pour arriver à la fin. Ainsi un peu moins d'appréhension dialectique et un peu plus de conception cybernétique saurais rétablir la balance dans le mouvement étudiant. En se fixant des spécifications minimales et en laissant leur rôle à jouer aux personnes qu'on confrontent sans cesse, soit tout le monde qui ne prône pas l'idéal syndical du mouvement étudiant, on arriverait peut-être à des gains significatifs et définitivement à de nouvelles idées. Mais dans l'optique où tous et toutes qui ont du pouvoir veulent faire avancer un agenda ou bien révolutionnaire ou bien carriériste, il n'y aura que la désolation et l'exil comme solution.

Salutation militante,
Tokyo, Japon
Frédéric Morin Bordeleau.