

La course à Relais-femmes

N° 40, avril 2014

Sommaire

La délibération

Quelques réflexions
autour de la
délibération p. 2

Dépasser l'étape
des préliminaires
pour dé-libérer p. 5

Enjeux de la
délibération dans les
groupes de femmes . . . p. 7

Délibération dans un
contexte de pluralité
des valeurs p. 10

Carrefour d'expertises
et de ressources
en matière de condition
des femmes

Relais-femmes

La délibération



Source : royalexchange.co.uk

Vous pensiez que *La Course à Relais-femmes* n'était plus publiée... Soyez rassurées, nous revoici avec une nouvelle mouture! Vous vous êtes ennuyées, avouez!

Une discussion en assemblée générale, vos commentaires glanés sur le terrain et un sondage auprès de certaines d'entre vous nous ont amenées à repenser notre bulletin.

Dorénavant, vous y trouverez un dossier portant sur une seule thématique, en lien avec les préoccupations des groupes de femmes. Si vous êtes membres de Relais-femmes, vous serez informées de nos travaux en lisant *Le Relais électronique*...

Ce 40^e numéro de *La Course à Relais-femmes* porte sur la **délibération**, sujet de l'heure s'il en est un! Mais est-ce vraiment le sujet de l'heure? La délibération s'est-elle invitée dans la récente campagne électorale? Le Québec a-t-il participé à un débat, outre celui des chef-fe-s? Et dans ce cas précis, s'agit-il de débat ou de combat?

Certes, une campagne électorale s'inscrit toujours dans un combat me direz-vous. Mais on dit aussi que les Québécoises et les Québécois n'aiment pas débattre et cela vaut aussi au sein du mouvement des femmes et communautaire. Qu'est-ce qui nous fait peur dans cette idée de débat?

La définition du verbe **débattre** dans le *Petit Robert* pourrait nous aider à répondre à cette question : « Examiner contradictoirement (qqch) avec un ou plusieurs interlocuteurs. *Débattre une question*. [...] » Le verbe **délibérer** a un sens différent : il suggère plutôt de réfléchir ensemble...

Nos quatre collaboratrices nous présentent ici leurs points de vue sur la délibération, permettant une riche réflexion sur cette étape cruciale dans nos organisations démocratiques.

Nicole Caron
pour l'équipe de Relais-femmes

Collaboratrices pour ce numéro

Jennifer Beeman
Marcelle Dubé
Nancy Guberman
Annie Pullen Sansfaçon
Julie Raby

**Coordination et révision
des textes**

Nicole Caron

Mise en pages et correction

Monique Moisan, d'après un
concept de Tutti Frutti

Dépôt légal

2^e trimestre 2014

Bibliothèque nationale
du Québec, 2014

Bibliothèque nationale
du Canada, 2014

ISSN 1709-7223

La réalisation de ce numéro de *La course à Relais-femmes* a été rendue possible grâce à la contribution financière du Programme d'action communautaire sur le terrain de l'éducation (PACTE) du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) du Québec.

*Toute reproduction est permise,
à condition d'en citer la source.*

Quelques réflexions autour de la délibération

par Marcelle Dubé

*Délibérer publiquement, c'est prendre au sérieux le
vivre-ensemble et faire en sorte que toutes les personnes
qui le désirent puissent participer au débat public.*

Diane Lamoureux¹

On m'invite à écrire un texte abordant la question de la délibération, texte qui fera partie d'un dossier qui sera inséré dans le prochain numéro de *La Course à Relais*, journal que publie Relais-femmes. Comment aborder cette question large et complexe? S'interroger sur ce que peut vouloir dire délibérer du point de vue des femmes.... Se demander si délibérer entre femmes revêt un sens particulier... ou encore comment la délibération est mise en pratique dans les groupes de femmes??? Voilà quelques-uns des angles ou certaines questions qui permettraient d'entrer dans le vif du sujet. Par ailleurs, on peut également se demander c'est quoi délibérer, y a-t-il nécessité à le faire, et quelle importance y accordons-nous? Pour quoi et pour qui délibérer est-il une pratique courante? Y a-t-il une différence ou une communauté d'appartenance entre « délibérer » et « débattre »?

Bien que toutes ces questions soient pertinentes, je choisis d'emprunter la voie d'une réflexion plus libre autour de cette notion de « délibérer ». Quelles sont les idées et les images accolées à cette action? Faire les nuances possibles entre débat et délibération et voir également comment cet exercice de délibération est au cœur même de la pratique démocratique et jusqu'où nous sommes socialisées et éduquées à le faire ou pas. Bref c'est dans l'univers des définitions que j'irai puiser mes matériaux et les angles sous lesquels je m'interrogerai dans ce court texte.

Définir la délibération...

Pour André Compte-Sponville, délibération signifie « l'examen avant la décision ou l'action ». Si on poursuit sur ce que ce philosophe dit sous cette définition on y apprend que « [l]es linguistes ne savent trop si le mot vient de *libra*, la balance, ou de *liber*, libre. Cette hésitation est significative. Délibérer, c'est peser le pour et le contre; mais c'est aussi le propre de l'homme [de la femme] libre. L'esclave n'a pas à délibérer; il lui suffit d'obéir à son maître ou à ses impulsions ». De plus, on mentionne que « [l]'usage moderne et ordinaire du mot suppose une discussion à plusieurs; toute délibération, en ce sens, serait collective. [...] Le mot, dans les deux cas, évoque pourtant une certaine pluralité conflictuelle, qui est celle des arguments; il n'y a pas délibération si tous les arguments vont dans le même sens² ».

Les origines de délibérer remontent au XIII^e siècle. On fait référence au latin *deliberare* signifiant « faire une pesée de sa pensée, réfléchir mûrement » et « prendre une décision » pour y trouver son sens premier et qui sera maintenu jusqu'au XVII^e siècle. « En français moderne, l'accent est mis sur le caractère collectif et fait prévaloir l'idée de débat, de discussion, par exemple dans le contexte d'une assemblée³ ». Ici on voit que dans cette référence plus contemporaine, l'idée de débat n'est pas étrangère à celle de la délibération. Pour Compte-Sponville le débat « [c]'est une discussion publique, donc un spectacle. C'est



Source : Joellemiquet.be

ce qui rend le débat nécessaire, spécialement en démocratie, et presque toujours décevant. Le souci de plaire ou de convaincre tend à l'emporter sur les exigences de la raison. Et l'amour du succès, sur l'amour de la vérité⁴ ».

Débattre est le dérivé de « *battre* », et il a longtemps gardé le sens de « *battre fortement* ». Puis il s'en est détaché en prenant le sens figuré de « *discuter vivement* ». À ce titre, le sens donné au débat sera celui de « *discuter* », désignant une controverse, une querelle, et surtout au pluriel, des délibérations et discussions, d'abord à propos d'un procès. À partir de 1627, il est employé dans le vocabulaire parlementaire pour désigner la délibération, au singulier, puis au pluriel (1704) en désignant les délibérations officielles dans une institution publique, et notamment au Parlement⁵ ».

Discuter, réfléchir, décider, voilà les trois invitations, postures, gestes que nous propose la délibération. Ici je fais référence aux trois entrées possibles données à la définition de délibérer dans le *Petit Robert*⁶.

Arriver à la faire....

Au détour de ces quelques éléments de définition, on peut se demander ce qu'exige la délibération? Comment arriver à la pratiquer?

Forcément elle exige un lieu, un terrain, un espace où elle pourra se faire. Puis des idées, des points de vue, et la possibilité de leur formulation et de leur accueil en ce lieu. Une prise de parole, une énonciation, libre et de l'écoute. Pour cela ça demande une écoute pour entendre et pour comprendre ce que cette énonciation cherche à dire. En écho à cette écoute, il y aura la reconnaissance mutuelle des contributions multiples, variées, plurielles dans ces paroles, donnant alors la possibilité de faire ensemble, soit la pesée des idées apportées, des enjeux soulevés afin d'éclairer les décisions à prendre. Et finalement du temps, des bases communes, nous ramenant à des valeurs partagées, seront aussi des garanties pour y arriver. Au cœur de cet exercice, la volonté d'y participer à titre de citoyenne est avant tout l'invitation centrale puisque délibérer et débattre sont en soit des

la mission de Relais-femmes

Relais-femmes est un organisme féministe sans but lucratif qui œuvre dans une perspective de changement social et de promotion des droits des femmes et de leurs organisations.

Relais-femmes exerce des activités de recherche, de formation et de consultation destinées prioritairement à ses membres.

Pour réaliser cette mission, Relais-femmes doit :

- Répondre aux demandes de recherche des membres, promouvoir (initier, appuyer et stimuler) la recherche axée sur leurs besoins. Ces recherches sont élaborées en collaboration avec les membres et s'appuient sur une démarche de recherche-action.
- Répondre aux demandes de formation de ses membres, mener sa propre analyse sur les besoins de formation et initier des formations au regard des intérêts de ses membres.
- Rendre accessibles les résultats des recherches et le fruit des formations par divers moyens, notamment par les publications.
- Participer au fonctionnement et au développement du Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine, lequel est spécialisé dans les questions relatives aux femmes.
- Maintenir un réseau de personnes-ressources aptes à donner des conférences ou des sessions de formation sur divers aspects de la condition féminine et aptes à travailler avec les groupes sur des questions précises.

ingrédients et une contribution au vivre ensemble et à l'exercice démocratique que cela requiert dans la société, au cœur des communautés, des quartiers, des groupes auxquels nous appartenons. Cet exercice ne fait pas l'économie de la rencontre du contradictoire, des tensions possibles et de la présence du *dissensus* au cœur des débats, mais bien la capacité à vivre avec et à s'en nourrir, voilà ce que la délibération propose et invite à expérimenter.

Ma courte expérience comme professeure à l'université et ma longue expérience dans le milieu communautaire me donne à penser qu'il n'y a pas encore de cours qui se donnent et qui nous apprennent à délibérer. Personne ne vient au monde avec cette capacité innée à la pratiquer. C'est en le faisant et l'expérimentant qu'on l'apprend. Des conditions historiques ont permis à certains groupes ou à certaines classes de s'y exercer d'emblée et sans entraves et d'y développer des habiletés. Bien que les

femmes aient été longtemps exclues des espaces publics, démocratiques, politiques qui invitent à endosser le rôle de citoyenne pour délibérer avec leurs semblables, un grand nombre d'entre elles ont maintenant la possibilité de circuler plus librement et volontairement dans ces différents espaces pour faire leur marque et s'exercer à la chose politique. Plusieurs femmes se sont également donné leurs propres espaces pour apprendre et bricoler ainsi des pratiques où elles se mettent en action, faisant de ces lieux des écoles de démocratie où l'invitation au débat, à la délibération et à la chose politique sont au rendez-vous. C'est ainsi une contribution au développement d'une culture politique pour laquelle les femmes ne devraient plus faire exception et dans laquelle elle peut advenir. Il est souhaitable que ces espaces continuent d'exister et que d'autres aussi se créent formant ainsi une riche pépinière d'expériences vivantes et originales où pourront se décliner sans fins des pratiques de délibération et de débat.

1. Extrait issu de l'article « Renouveler la culture politique » publié dans la revue *Relations*, avril-mai 2012, p. 22.
2. *Dictionnaire philosophique* (2001), PUF, p. 149-150.
3. *Dictionnaire historique de la langue française* (1998), Éditions Dictionnaire Le Robert, p. 1026.
4. *Dictionnaire philosophique* (2001), PUF, p. 145.
5. *Dictionnaire historique de la langue française* (1998), Éditions Dictionnaire Le Robert, p. 1001.
6. Délibérer : 1) Discuter avec d'autres personnes en vue d'une décision à prendre; 2) Réfléchir sur une décision à prendre, peser le pour et le contre; 3) Décider par un débat, une délibération. *Le Petit Robert* (2010), p. 660.

formulaire à reproduire et à distribuer

Assurez-vous d'être au courant des dernières nouvelles en matière de condition des femmes.
Remplissez cette fiche et inscrivez-vous sur la liste d'envoi de Relais-femmes.

Cochez une ou plusieurs des options suivantes :

- ☐ Veuillez inscrire mes coordonnées sur votre liste d'envoi.
- ☐ Veuillez me faire parvenir l'information relative à l'adhésion à Relais-femmes.
- ☐ Veuillez noter mon changement d'adresse ou l'ajout de mon adresse électronique.

IMPORTANT : le courrier électronique nous offre la possibilité de vous joindre à moindre coût. Portez une **attention spéciale** à l'inscription de votre courriel. Merci.

Nom et prénom

Adresse postale

Adresse électronique

Téléphone

Télécopieur



110, rue Sainte-Thérèse, bureau 301, Montréal (Québec) H2Y 1E6
Tél. : (514) 878-1212 • Téléc. : (514) 878-1060 • courriel : relais@relais-femmes.qc.ca
www.relais-femmes.qc.ca

Dépasser l'étape des préliminaires pour dé-libérer

par Julie Raby

Du plus loin que je me souviens, c'est dans le mouvement communautaire et féministe que j'ai appris à délibérer. Depuis, pour moi ce mot réfère à « libération collective ». Pour l'esprit d'équipe, dans la manière de faire, cela va de soi. Un peu comme si tout le monde en même temps était coincé dans une pièce et faisait chauffer ses méninges autour d'une formule mathématique. Dans l'effort, l'essai et la recherche, l'intelligence collective finit par l'emporter. Mais plus encore, puisque la délibération s'avère (en principe) un exercice démocratique, c'est en lien avec les aspirations de la démocratie que j'associe la délibération à une possible libération collective, telle une invitation à s'affranchir ensemble des contraintes qui freinent nos avancées.

Tout au long de mon expérience de militante, plusieurs espaces de mise en commun et de réflexion m'ont permis de participer à des délibérations. Un épisode en particulier a marqué ma mémoire. Afin de contraster avec les débats virulents qui animent, voire contaminent dans certains cas, nos manières de vivre ensemble, je me permets de le partager avec vous. Notre passé est riche d'enseignement.

Je me souviens

Automne 1998. Nous sommes des centaines sous les néons de la cafétéria du Cégep du Vieux Montréal pour la première rencontre internationale préparatoire de la Marche mondiale des femmes. Il y a tellement de fébrilité dans l'air que ça sent la fièvre du printemps



Source : joellemilquet.be

en plein mois d'octobre. Un mélange de première pousse, de chaleur et d'espoir.

Des centaines de femmes venues des quatre coins de la planète doivent adopter les revendications qui nous mettront en marche dans chacun de nos pays d'ici octobre 2000. Nous ne nous connaissons pas. Nous ne parlons pas la même langue. Évidemment, nous n'avons jamais travaillé ensemble. C'est une première à bien des égards.

D'emblée, le défi de s'entendre et de trouver des solutions communes est ambitieux. Pourtant, la discussion sur les propositions se déroule relativement bien... jusqu'à ce que

nous arrivions à la question de l'orientation sexuelle. Les deux dernières propositions (V10 et V11) portent sur le respect des droits des personnes indépendamment de leur orientation sexuelle. C'est à ce moment que des féministes venues de différents pays d'Afrique s'opposent. Elles refusent d'inclure ces revendications puisque, disent-elles, l'homosexualité n'existe pas dans leur pays.

Imaginez... Il y avait là une occasion de dérive et de débat. Y a-t-il eu chez certaines d'entre nous l'émergence d'un réflexe colonialiste? Je n'ai pas souvenir qu'il y ait eu au micro des propos adoptant un ton de supériorité.

rité. Je n'ai pas non plus souvenance que nous soyons restées figées dans des positions antagonistes. Ce n'est pas ce qui s'est produit.

Des militantes tentent de convaincre les opposantes de l'importance de cette question pour l'avancement des droits humains en apportant divers arguments, dont des faits portant sur les violences infligées aux lesbiennes à travers le monde. Les Africaines demeurent préoccupées des droits humains mais nous informent qu'elles risquent leur sécurité si elles reviennent chez elles en ayant co-signé un texte où elles endossent ces revendications.

C'est l'impasse. Comment choisir entre la protection des unes au détriment de la sécurité des autres? Quel dilemme! Imaginez le climat qui régnait, l'intensité des émotions. Un parfum de doute s'est tout à coup substitué à l'emballante fébrilité du début de la journée.

Une pause stratégique est alors décrétée. Des échanges plus informels permettront-ils de nous sortir de ce cul-de-sac?

Nous ne pouvons étirer le temps, regarder nos agendas et reprendre la discussion la semaine prochaine. Les délais imposés par ce rassemblement international nous forcent à trouver une issue. Animées d'une exigence implicite de solidarité, les femmes cherchent ensemble les voies de solution. Il n'est pas question de reproduire entre nous le jeu que nous servent nos oppresseurs : diviser pour mieux régner.

Nous ne leur ferons pas ce cadeau!

C'est là, précisément à partir de ce moment, par cette affirmation, que la direction a été donnée. C'est dans l'unité que nous allions trouver une solution. Dès ce moment le « voulouère » des femmes a pris le dessus.

Le reste de l'histoire apparaît sur le texte de la plateforme des revendications. La solution a consisté à introduire une possibilité d'exemption afin de prendre en compte le contexte politique de certains pays et d'assurer l'intégrité des ambassadrices de la Marche. Du coup, les deux propositions controversées ont été préservées. Nous sommes demeurées unies

pour la défense des droits humains et contre la violence faite aux femmes. Je me souviens de la fierté qui nous a alors fait bondir et chanter, main dans la main, solidaires, ensemble, les yeux pleins d'eau. Sans même avoir marché, nous avons fait un pas énorme. Cette étape marquait, pour paraphraser Jacques Rancière, *notre manière d'avancer ensemble*.

*« À la question
de Majo Hansotte :
"On va où ensemble?",
la réponse est apparue
comme une évidence.
Nous voulions avancer
ensemble »*

Voilà pour le souvenir. Ce que j'en retiens plus particulièrement c'est ce que j'ai appelé la volonté d'être solidaires. Le « voulouère ». Cet épisode révèle que nous étions engagées dans une aventure commune, sans même avoir établi les bases de nos collaborations... après tout, nous n'en étions qu'à une première rencontre... et déjà nous étions engagées. Sans le « voulouère », cette rencontre aurait pu finir en queue de poisson! C'est l'impasse et son dénouement qui ont dévoilé notre engagement. À la question de Majo Hansotte : « On va où ensemble? », la réponse est apparue comme une évidence. Nous voulions avancer ensemble – nous avons avancé ensemble, nous l'avons fait – et ce, faut-il le rappeler, sans même nous connaître. Ainsi, au-delà du concept, de l'idée parfois romantique et désincarnée d'une solidarité avec les femmes du monde, nous avons mis à l'œuvre nos intelligences, celle de la raison autant que celle du cœur, au service de notre foi en l'égalité.

Le virus du débat

Alors... Quand par les temps qui courent l'affrontement prend le dessus sur la délibération, est-ce à dire que notre foi en l'égalité vacille? S'agit-il de notre refus d'avancer ensemble? Je ne crois pas. J'accuse toutefois un contexte sociopolitique qui tend à nous diviser et à nous faire délaisser nos pratiques démocratiques.

Convenons, quoi qu'on tente de nous faire croire, que nous sommes de moins en moins dans une démocratie. Quand nos élites installent des décors de peur et gouvernent par sondages et ballons d'essai, c'est l'opiniocratie qui s'installe. Ce modèle nous entraîne dans la réaction et l'émotion. Exit la raison. On se prononce pour ou contre et on débat! Dans cet « egosystème¹ », chacun s'exprime sans recul. On se facebooke nos états d'âme, on suit les « opinionateurs » à *Tout le monde en parle* et pendant ce temps... on attrape le virus de l'opinion. C'est viral, mais ça ne construit rien à part des cotes d'écoute et ça affaiblit peut-être notre attitude démocratique.

Dans le cadre d'une délibération, se prononcer pour ou contre constitue une première étape. S'en tenir là, c'est comme si nous n'en restions qu'aux préliminaires. C'est plutôt frustrant. La délibération relève aussi d'une attitude dans notre rapport à l'Autre. Celle-là même qui exprime notre profonde conviction en nos capacités d'avancer avec et par nos différences. C'est peut-être un peu cette conviction qui tend à fluctuer par les temps qui courent et qui nous appelle à tout mettre en œuvre pour dépasser les préliminaires. Sortons du *speed-débat* et prenons le temps d'écouter avec le cœur et la tête. Quand le « voulouère » prend le dessus, ça dé-libère!

1. Jean-Jacques Stréliski, « Un été 2.0 », *Le Devoir*, 19 septembre 2011.

Enjeux de la délibération dans les groupes de femmes¹

par Jennifer Beeman et Nancy Guberman

Pour de très nombreux-ses théoriciens-nes, la délibération, étape qui précède une prise de décision, se trouve au cœur de la démocratie (Benhabib, 1998, Bohman & Rehg, 1997, Elster, 1998). Le processus de la délibération est simple à bien des égards, mais par ailleurs étonnamment complexe et plein de subtilités. Sa simplicité réside dans le fait qu'il s'agit presque uniquement de s'exprimer, de discuter, de débattre de questions et d'exercer, selon la célèbre expression de Kant, l'usage public de la raison.



Source : eure-en-ligne.fr

En revanche, la délibération s'avère extrêmement complexe, envisagée sous l'angle des conditions qu'elle requiert et de ses exigences.

Le groupe qui délibère doit être clairement défini (qui en fait partie?, qui a le droit de participer aux prises de décision?). Les membres de ce groupe doivent sentir qu'ils partagent certaines valeurs de base qui servent de principes directeurs dans le cadre des discussions et permettent de déterminer les solutions qui sont acceptables pour tout le groupe et celles qui ne le sont pas. Ainsi, toutes les personnes qui délibèrent doivent désirer un monde commun, « c'est-à-dire, aspiration à s'entendre, aspiration à avoir une compréhension partagée de la situation, aspiration à trouver des choses en commun au-delà des particularités de chacun. » (Boulton, non publié).

Le problème du pluralisme en démocratie et la nécessaire remise en question des valeurs acceptées sur laquelle repose en grande partie la délibération publique entraîneront toujours des tensions et des débats au sein des

groupes et des sociétés (Bohman, 1996). C'est-à-dire que pour être inclusives de la diversité grandissante des membres, les valeurs ne peuvent pas être complètement immuables, même si certaines sont fondamentales.

Au chapitre des valeurs communes, mentionnons, entre autres, la distinction entre intérêt public et privé. La démocratie exige que les membres du groupe œuvrent en faveur de l'intérêt public. Cependant, ce principe s'avère difficile à mettre en pratique. Comment peut-on le définir? Comment peut-on concilier les droits des minorités opprimées et les intérêts de la majorité? De nombreuses théoriciennes ont démontré comment la notion du bien commun a évolué au fil du temps et donc à quel point elle suscite tensions et débats. Par exemple, de nouvelles formes de discrimination peuvent être constatées, si bien que le groupe doit prendre des mesures pour les

contrer, et cela dans son propre intérêt. Mais il y a toujours matière à débattre. Jane Mansbridge, qui a beaucoup théorisé sur la démocratie, décrit comme suit l'ouverture d'esprit nécessaire à cette posture d'ouverture : « [...] les assemblées délibérantes doivent s'efforcer d'aider activement tous les participants et participantes à trouver ce qu'ils veulent et à en faire une réalité. Les préférences, sauf lorsqu'il s'agit d'intérêts, ne vont pas de soi. Elles doivent être exprimées à titre de suggestions, évaluées, examinées à la lumière de leur origine, explorées et, finalement, adoptées. Une bonne délibération doit reposer sur des organisations qui permettent la dissidence et sur des modèles de comportement adéquats en vertu desquels on peut hésiter et changer d'idée et qui s'inscrivent dans le caractère évolutif du processus. Seuls de tels mécanismes peuvent permettre aux participants de déterminer ce qu'ils veulent (1991, non publié, notre traduction).

Les études que nous avons effectuées auprès des groupes de femmes au Québec (Guberman et coll. 1997, Guberman et coll. 2004), nous ont permis de constater que dans beaucoup de groupes, le bien commun est défini à partir du point de vue des employées. C'est le cas, par exemple, des décisions relatives à l'accès à certaines ressources comme le centre de documentation ou les ordinateurs du groupe, à la programmation, le plus souvent élaborée par les travailleuses, ou encore aux heures d'ouverture (les participantes veulent souvent avoir accès au local le soir ou la fin de semaine, chose que beaucoup d'employées souhaitent éviter).

Même si les membres peuvent être encouragés à donner leur avis, il est rare qu'un groupe s'attache à définir clairement le concept du bien commun, de sorte que l'opinion des personnes qui jouent un rôle prépondérant dans la prise de décisions (décisions qui, en bout de ligne, contribuent à définir ce concept) pèse plus lourd dans la balance. Nous avons toutefois relevé des exceptions intéressantes, comme une coordonnatrice d'un groupe de femmes dont le CA est composé entièrement de membres qui insistent pour que cette instance prenne ses décisions de manière indépendante, même si ces décisions vont à l'encontre des intérêts des travailleuses. Cette coordonnatrice constate et rend transparente la divergence d'intérêts qui peut exister au sein d'un groupe.

Ainsi, la délibération ne consiste pas simplement en une mise en commun des points de vue. Elle doit faire en sorte que la diversité d'opinions donne lieu à des décisions et des choix cohérents. Une des conditions pour que le processus fonctionne consiste à ce que les personnes intéressées ne restent pas campées sur leur position. Celles-ci doivent accepter d'être influencées, d'évoluer, voire de changer. Le processus ne peut donc être couronné de succès dans des situations où certaines personnes refusent d'être influencées par les autres et de modifier leur position.

Pour y arriver, il est important d'instaurer une culture basée sur le respect et l'apprentissage. Et pour ce faire, chacune doit accepter de participer à la prise de décision au sein du groupe, participation par laquelle les nouvelles compétences sont mises à l'épreuve et intégrées. Par conséquent, comme le souligne Mansbridge, ces processus doivent tolérer une certaine indécision et l'hésitation propre à l'apprentissage des participantes.

« En matière de démocratie, le facteur temps, l'égalité entre les parties et les émotions constituent les aspects les plus délicats »

Dans l'un de ses premiers articles, Mansbridge (1973) soutenait qu'en matière de démocratie, le facteur temps, l'égalité entre les parties et les émotions constituaient les aspects les plus délicats au sein des organisations non conventionnelles. Les résultats de nos études nous portent à croire que cela reste vrai. Étant donné la nature même de la démocratie, ces questions sont toujours en jeu. Le facteur temps apparaît toutefois vraisemblablement le plus important puisqu'il a une incidence sur les deux autres, en particulier sur l'égalité entre les parties.

Le facteur temps

La démocratie n'a rien d'efficace si on considère tout le temps qu'il faut consacrer aux délibérations. Elle repose en effet sur la discussion et sur le fait que la légitimité des décisions émane du fait que chaque personne ait « voix au chapitre » et qu'elle peut donc influencer les décisions (Bohman, 1996).

Même si la décision prise ne va pas toujours dans le sens de ce qu'on aurait souhaité, le fait qu'on ait eu la possibilité d'exprimer ses idées et une influence sur le groupe devrait nous amener à reconnaître la légitimité de la décision finale. Il faut donc prendre le temps nécessaire afin que les gens puissent comprendre l'information présentée, échanger leurs opinions et discuter des propositions, examiner les compromis possibles et parvenir à une décision que le groupe jugera finalement satisfaisante. C'est un long processus et toute tentative pour le rendre plus « efficace » aura pour effet d'exclure les personnes qui ne peuvent soutenir un rythme intense de discussion, de les empêcher de poser des questions ou d'exprimer leur insatisfaction, de crainte de se faire reprocher de ralentir le processus.

L'égalité des parties

De manière générale, dans la lutte pour l'égalité dans les rapports hommes-femmes, la quête d'égalité équivaut à obtenir la même chose (du pareil au même), l'étalon de comparaison étant la figure masculine, blanche, d'origine privilégiée et, sans doute, hétérosexuelle (mais dans les groupes cet étalon ne pourrait-il pas être la travailleuse, blanche, francophone, scolarisée?). Ne pas tenir compte du fait qu'on prend souvent les travailleuses comme norme est problématique. Tout comme le fait d'appliquer mécaniquement l'égalité de façon à produire l'homogénéité, le nivellement, l'assimilation. Au contraire, une conception de l'égalité complexe implique le refus de la réduction à la même chose, le refus de l'égalisation mécanique qui sabote les différences et perpétue les disparités liées aux rapports sociaux (Lamoureux, 2004).

En matière de démocratie, les deux principales sources d'inégalité sont probablement l'accès à l'information, sa juste compréhension, ainsi que le pouvoir de persuasion incitant les autres à se rallier à son opinion. C'est probablement pour cette raison que certaines des pratiques les plus originales en matière de démocratie s'observent dans les groupes qui

œuvrent auprès des personnes les plus marginalisées de la société. Ces groupes doivent en effet redoubler d'effort pour que la participation revête un sens aux yeux de leurs membres, qui quitteront rapidement le groupe s'ils n'y jouent pas un rôle véritable. Il semble que la meilleure façon de s'attaquer aux inégalités entre les parties est d'en parler, de déterminer leur origine et d'investir le temps et les efforts nécessaires pour les compenser.

Les émotions

Les théoriciennes qui étudient les pratiques en vigueur dans les groupes de femmes (Morgan, Mansbridge) ont remarqué que l'une des valeurs fondamentales de ces organismes réside dans l'expression et l'acceptation des émotions en tant que pratiques légitimes s'inscrivant dans le fonctionnement normal du groupe. De nombreux groupes de femmes ont formellement mis en place une culture basée sur une approche globale des femmes où l'on ne

s'attend pas à ce qu'elles « mettent de côté » leurs émotions et leurs liens d'amitié lorsqu'elles prennent part aux discussions du groupe, qu'elles soient formelles ou informelles.

La théorie de la démocratie discursive de Habermas se fonde sur la prémisse selon laquelle les opinions exposées dans le cadre du débat démocratique subissent nécessairement une transformation, plutôt qu'un amalgame. Nous serions tentées d'avancer que dans les organisations qui ont des pratiques démocratiques, il s'agit d'une triple transformation : la transformation de l'information examinée en vue de la prise de décision; la transformation des personnes qui participent au processus et tentent d'œuvrer dans l'intérêt du bien commun; et enfin, la transformation du groupe qui passe d'un simple regroupement d'individus à un groupe caractérisé par la cohésion où règne un sentiment d'appartenance et d'engagement.

1 Cet article est, en partie, un résumé d'un chapitre du livre *Le défi des pratiques démocratiques dans les groupes de femmes*, Nancy Guberman, Jocelyne Lamoureux, Jennifer Beeman, Danielle Fournier et Lise Gervais, Éditions St-Martin, 2004.

Références

BENHABIB, Seyla, 1992. *Situating the Self : Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics*, New York, Routledge, 266 p.

BOHMAN James, 1996. *Public Deliberation: Pluralism, Complexity and Democracy*. Cambridge, MA, MIT Press, 320 p.

BOHMAN, James et William REHG, 1997. *Deliberative Democracy : Essays on Reason and Politics*, Cambridge, MA, MIT Press, 447 p.

ELSTER, Jon, 1998. *Deliberative Democracy*, Cambridge, Cambridge University Press, 282 p.

LAMOUREUX, Jocelyne, 2004. « La démocratie en question : Regards féministes » in *Le défi des pratiques démocratiques dans les groupes de femmes*, Montréal, Saint-Martin, 252 p.

MANSBRIDGE, Jane, 2008. « Deliberative Democracy or Democratic Deliberation? » in Shawn W. Rosenberg éd., *Deliberation, Participation, and Democracy: Can the People Govern?* NY, Palgrave Macmillan, p. 251-271.

MANSBRIDGE, Jane, 2005. *Deliberation* vol. 1 (1), p. 348-364 (2005), réédition : « Disagreement and Consensus: The Importance of Dynamic Updating in Public Deliberation », in John Gastil et Peter Levine éd., *The Deliberative Democracy Handbook*, San Francisco, Jossey-Bass/Wiley, p. 237-253.

MANSBRIDGE, Jane, 1991. « Does Participation Make Better Citizens? », communication présentée à la Political Economy of A Good Society Conference, 11-12 février. En ligne : <http://www.bsos.umd.edu/pegs/mansbrid.html> (oct. 2003).

MANSBRIDGE, Jane, 1973. « Time, Emotion and Inequality: Three Problems of Participatory Groups », *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 9, p. 351-368 (1973), réédition in Don Hellriegel et John W. Clocum éd., *Management in the World Today* (Reading, Mass., Addison-Wesley, 1974).

Délibération dans un contexte de pluralité de valeurs

par Annie Pullen Sansfaçon

Depuis quelques années, on observe que plusieurs débats de fond sont en émergence au sein de la société québécoise. On peut par exemple penser aux désaccords sur la Charte des valeurs présentée par le gouvernement Marois, ou encore à celui ayant émergé lorsque le gouvernement du Parti libéral de Jean Charest a décidé d'augmenter les frais de scolarité, et l'émergence subséquente du mouvement étudiant et du Printemps érable de 2012. Ces deux exemples illustrent bien comment l'opinion publique tend à se polariser lorsque de tels enjeux font l'objet de discussions. Cela n'est pas surprenant puisque ces débats viennent souvent confronter les acteurs dans leurs croyances les plus profondes : leur système de valeurs est secoué. Ce à quoi ils ont cru « dur comme fer » depuis des années est maintenant ébranlé. Ces débats tendent à les déstabiliser puisque leurs valeurs personnelles sont mises au défi. On nous affirme que les temps ont changé et qu'il faut voir les choses autrement.

Souvent, dans de tels contextes, les plus vocaux auront tendance à adopter une position immuable : soit on est pour, soit on est contre. Pourquoi compromettre les valeurs qu'on défend? Elles sont si justes. L'espoir d'un débat respectueux et d'une décision consensuelle est ainsi étouffé. Certaines personnes hésitent alors à prendre la parole car, souvent, ces débats cachent d'importantes relations de pouvoir. Est-ce qu'exposer ma position risque de m'attirer des ennuis? Comment mes pairs me jugeront-ils? Qu'arrivera-t-il si mon supérieur immédiat est en total désaccord avec ma position? Jusqu'où puis-je discuter des enjeux qui renferment des



Photo : Luciano Benvenuto

conflits inhérents aux valeurs promues par ma famille, ma communauté? Le résultat : plusieurs personnes évitent de s'engager dans le débat et s'abstiennent, même à l'intérieur des structures les plus démocratiques.

Certaines situations nécessitent parfois des prises de décision ou des prises de position. C'est le cas par exemple des enjeux sur la laïcité soulevés par la Charte des valeurs. Comment peut-on alors favoriser un débat et une prise de décision au sein d'une organisation lorsque les opinions sont si divergentes? Comment peut-on aller chercher l'opinion de toutes dans le plus grand respect des valeurs personnelles et collectives et éviter de tomber dans ce que Platon décrivait comme une justice qui « n'est rien de plus que ce qui défend les intérêts des plus forts »?

Au cœur de la délibération éthique est le concept de raisonnement pratique possible à travers l'engagement personnel des acteurs. En effet, « raisonner » s'appuie sur la réflexion et la connaissance de soi. « C'est un processus d'approfondissement qui nous fournit les bases pour le développement d'une critique, de la révision ou même du rejet de plusieurs de nos jugements, des standards sur lesquels nos jugements sont basés, nos relations avec les autres, et les institutions dans lesquelles nous nous situons¹. » En s'exposant au raisonnement pratique, on commence à découvrir pourquoi telle valeur nous est si chère aux dépens de l'autre. Mais comment dépasser la simple opinion basée sur les valeurs personnelles?

MacIntyre, un philosophe contemporain, nous rappelle que l'action éthique doit toujours être décidée en tenant compte des standards de la « communauté de pratique » où l'activité de délibération se produit. Ce qu'il appelle « communauté de pratique » fait référence à un groupe qui partage un ensemble de savoirs et de valeurs. Ces standards, ou « valeurs collectives », permettent alors de juger de la situation sans nous en remettre uniquement à l'émotion et aux valeurs personnelles qui peuvent différer d'un individu à l'autre. Afin de définir ces standards, il importe alors de se demander, comme groupe, quelles valeurs sont importantes pour nous? Est-ce que nous nous définissons davantage comme collectivités visant la poursuite de la justice sociale? L'autodétermination des personnes? Les principes d'autonomisation? Si toutes ces valeurs sont fondamentales, est-ce que certaines doivent être priorisées davantage? Ces valeurs collectives, une fois identifiées, peuvent servir de base pour le raisonnement pratique et peuvent ainsi nous aider à dégager des pistes de réflexion appliquée à des cas plus spécifiques. Il s'agit alors de réfléchir ensemble, de manière critique, et de dépasser ce que nous connaissons déjà, à travers un processus de dialogue collectif.

L'approche socratique en groupe est un outil pour arriver à des consensus d'idées et de valeurs. L'approche socratique est une méthode reconnue pour favoriser la réflexion et la prise de décision dans plusieurs champs de pratique professionnelle ainsi qu'au sein de plusieurs organisations². L'approche socratique encourage les participant-e-s à réfléchir et à penser de manière critique, en permettant à tous et toutes d'exprimer leurs valeurs et de réfléchir sur leurs expériences³.

Comment s'effectue le dialogue socratique?

Premièrement, le dialogue socratique est facilité par un animateur ou une animatrice dont le rôle est de noter les grandes lignes de la discussion entre les membres du groupe. Son rôle est aussi de faire des liens entre les diffé-

rents énoncés qui en ressortent. Son rôle n'est pas « d'agiter » les discussions, mais plutôt de garder les membres à l'ordre et d'y faire respecter les règles et le processus. Un bon animateur, une bonne animatrice, en approche socratique connaît bien les dynamiques de groupe et possèdera des habiletés en animation de petit groupe. Elle ou il pourra ainsi faire ressortir les points en commun émergeant des discussions, mais également s'assurer qu'aucun-e membre ne soit mis de côté ou ne prenne plus de place qu'un autre. Ainsi il sera possible de réduire les relations de pouvoir au minimum.

« L'approche socratique encourage les participant-e-s à réfléchir et à penser de manière critique »

Les règles du dialogue socratique

Le dialogue socratique comporte trois règles de base qui doivent être suivies durant l'ensemble de l'activité. Ces trois règles sont essentielles, car elles permettront aux participant-e-s de réfléchir ensemble, tout en mettant de l'avant leur esprit critique. Ces règles sont :

1. Les participant-e-s doivent commencer le dialogue à partir de leurs expériences concrètes et demeurer en contact avec ces mêmes expériences.
2. Les participant-e-s doivent se comprendre complètement : il s'agit de bien plus que de l'accord verbal. Tout le monde doit être clair sur le sens de ce qui a été dit.
3. Les participant-e-s doivent tenter d'arriver à un consensus (adapté de Krohn 1998).

Les procédures du dialogue socratique, quant à elles, sont très simples. En début d'activité, une question complexe est formulée par l'animateur-trice. Cette question doit être de nature philosophique, c'est-à-dire une question à laquelle on peut répondre seulement y réfléchissant⁴. La question devrait être en lien avec le cœur du débat qui anime l'organisation. Par exemple, si l'on voulait prendre une décision en lien avec des questions politiques telles celles soulevées par la Charte des valeurs, on pourrait poser la question suivante : « Devrait-il y avoir des limites à l'autodétermination d'une personne? », ou encore « Dans quelles circonstances est-ce acceptable de limiter les droits des personnes? »

La première étape du dialogue socratique consiste à demander à tous les participant-e-s de réfléchir à la question et de tenter de trouver des exemples dans leur vie personnelle ou dans leur contexte de travail. Il est important que ces exemples les aient directement impliqués et que l'expérience les aide à répondre à la question posée⁵. À tour de rôle, tous les participant-e-s doivent brièvement donner les grandes lignes de leur exemple ainsi qu'une indication de réponse à la question posée. Un-e participant-e pourrait donner l'exemple d'avoir pris une décision pour son enfant en obligeant ce dernier à porter une tuque un matin d'automne alors que l'enfant ne voulait absolument rien savoir. Bien sûr, à cet exemple, la réponse pourrait être « Oui, il y a des limites à l'autodétermination dans la mesure où mon enfant n'est pas capable de déterminer si un chapeau est nécessaire ou non. » À ce moment, l'animateur-trice prend soin de bien noter tous les exemples soulevés par les participant-e-s. Ainsi tous et toutes ont l'occasion d'illustrer comment leur expérience personnelle agit sur la perception de la réponse à la question posée. Par la suite, un exemple à élaborer est choisi par le groupe, de manière démocratique (vote ou autre). À partir de ce moment, la personne dont l'exemple a été choisi peut élaborer davantage. Les membres sont invités à poser des

questions afin de comprendre complètement ce que l'autre dit. Une fois que tous et toutes ont clarifié le sens de ce qui a été dit, le groupe tente de donner une réponse provisoire, consensuelle, à la question, par exemple :

« Dans la situation exprimée par Julie, il y a des limites à ma responsabilité envers une personne dans la mesure où... [émettre des conditions si nécessaire]. »

Ensuite le groupe réfléchit à savoir si la réponse donnée à son premier exemple est universalisable à l'ensemble des autres exemples brièvement mentionnés, au début du dialogue, par les autres participant-e-s. Tant et aussi longtemps que la réponse à la question n'est pas universalisable à l'ensemble des exemples donnés par les participant-e-s en début de processus, un nouveau contre-exemple est choisi. Chacun de ces contre-exemples est soumis aux mêmes processus que le premier exemple exploré avec plus de détails. À la fin de chacune des discussions des contre-exemples, le groupe est invité à soumettre une réponse à la question initiale, réponse qui englobera également les réponses aux exemples précédents. Ainsi, ce processus

se poursuit jusqu'à ce qu'une réponse finale, englobante et consensuelle se dégage du dialogue. C'est ainsi que le groupe réussit à parvenir à un consensus. La réponse à la question qui a été posée en début d'activité sert à formuler la position de l'organisme quant au débat discuté.

Bien sûr, pour qu'un dialogue socratique soit efficace, le groupe aura besoin de respecter les règles de fonctionnement et aura besoin de temps. Un consensus d'idées et de valeurs ne s'atteint pas en trente minutes de discussion. Cela dit, pour l'avenir à long terme de tout groupe ayant à se positionner sur des questions de valeurs, le genre d'investissement requis en termes de temps et d'énergie rapportera certainement plus qu'une décision prise de manière non consensuelle. Comme l'illustre si bien Platon dans son allégorie de la caverne, nous sommes souvent leurrés à croire que la vérité est ce qui se trouve en face de nous. Or, la vérité, la réelle nature de la chose est souvent cachée et nécessite de l'acteur-trice un processus de réflexion critique afin de pouvoir y accéder.

1. Traduction libre de MacIntyre (1999) *Independent Rational Animals*, London, Duckworth.
2. Plusieurs articles scientifiques publiés depuis les cinq dernières années illustrent bien comment le dialogue socratique peut servir de modèle de prise de décision afin d'inclure toutes les parties (gestionnaires, employés, conseils d'administration, bénévoles, usagers) dans la prise de décision active en contexte organisationnel, même lorsque certains modèles de gestion plus hiérarchiques prévalent.
3. Voir Saran et Neisser 2004, ou Pullen Sansfaçon 2010.
4. Exemples de questions philosophiques : « Y a-t-il des limites face à ma responsabilité envers une personne? », « Qu'est-ce qu'une décision juste? », « Est-il possible de justifier le mensonge? »
5. On pourrait penser ici, par exemple, à une situation où l'on doit limiter les droits d'une personne, ou encore interférer avec son autodétermination. Des exemples personnels pourraient être utilisés en lien avec le rôle d'un parent, d'une travailleuse sociale, ou encore d'une aidante naturelle.

Nos collaboratrices

Marcelle Dubé est professeure au département des sciences humaines de l'Université du Québec à Chicoutimi. Ses recherches portent sur les pratiques démocratiques, l'évaluation des pratiques et des politiques, les dynamiques des mouvements sociaux contemporains (mouvement communautaire et mouvement des femmes) et la rencontre et l'expérience intergénérationnelle. Son intérêt récent en direction des pratiques artistiques s'exprimant du côté de l'intervention sociale l'a fait rejoindre le groupe de recherche en médiation culturelle (GRMC).

Julie Raby est militante du mouvement des femmes et s'intéresse aux pratiques démocratiques. Elle a récemment coréalisé une recherche participative avec L'R des Centres de femmes où une attention était accordée aux pratiques de délibération dans les centres de femmes. Elle est membre du conseil d'administration de Relais-femmes.

Jennifer Beeman travaille au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) depuis 2002. Sociologue de formation, elle a une longue expérience dans les domaines de la recherche et de la formation, toujours en lien avec des groupes de femmes. Elle s'intéresse plus particulièrement à l'accès des femmes à tous les emplois et secteurs économiques et à la qualité des emplois ainsi qu'à la valeur sociale et économique attribuée au travail féminin. Avant d'arriver au CIAFT, elle était professionnelle de recherche pendant plus de huit ans avec l'Équipe de recherche sur la culture organisationnelle des groupes de femmes. Elle est membre du conseil d'administration de Relais-femmes.

Nancy Guberman a été professeure titulaire de Travail social à l'Université du Québec à Montréal et directrice scientifique du Centre de recherche et d'expertise en gérontologie sociale du CSSS Cavendish avant sa retraite. Elle a fait plusieurs recherches sur les pratiques des groupes de femmes et milite actuellement dans le mouvement des femmes. Elle est membre du conseil d'administration de Relais-femmes.

Annie Pullen Sansfaçon est professeure agrégée à l'École de service social de l'Université de Montréal. Ses recherches et ses enseignements se situent autour des questions d'éthique et de l'action sociale. Elle est l'auteure du livre *The Ethical Foundations of Social Work* publié aux éditions Routledge. Vous pouvez la contacter par courriel : a.pullen.sansfacon@umontreal.