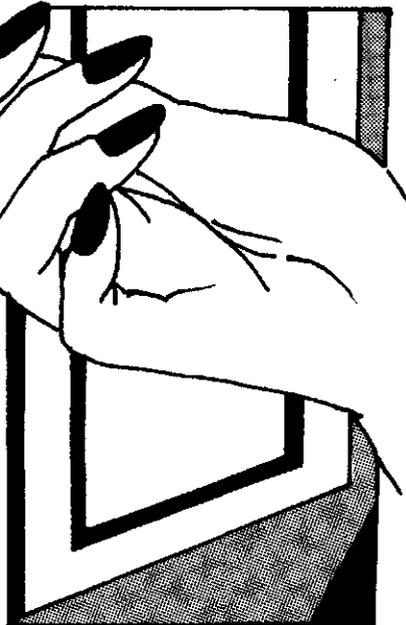
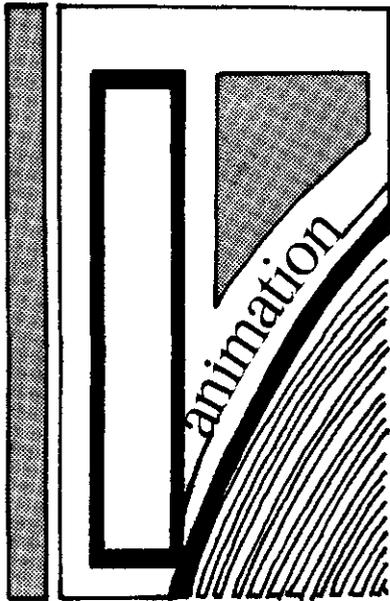


Spécial Ouest



# SOMMAIRE

AEF National	3	Carmen Paquette
AEF/Atlantique	4	Louise Larade
AEF/Québec	5	Cécilia Gaudet & Louise Godbout
AEF/Ontario	7	Réjeanne Guay
AEF/Ouest	9	Janick Belleau
Comités national et exécutif	10	Représentantes

## DOSSIERS

### Regroupement

U.C.F.O.: Evolution en survol: 1937-1984	13	Patricia Thauvette
La Froidure invite-t-elle les regroupements?	17	Chantal St-Pierre
Chez les femmes: Deux types de regroupement	22	Michelle Trottier

### Techniques d'animation

L'animatrice: Une personne-orchestre	25	Louise Proulx
Le rôle d'une animatrice - Une réflexion	28	Rita Lécuyer
L'animation: Qui? Quoi? Comment?	31	Louise Proulx

### Stratégies politiques

Préparation pour une campagne électorale	35	Constance Beaulieu
En politique: Pouvoir versus influence	39	Gilberte Proteau
L'action politique à la fransaskoise	42	Irène Fournier Chabot

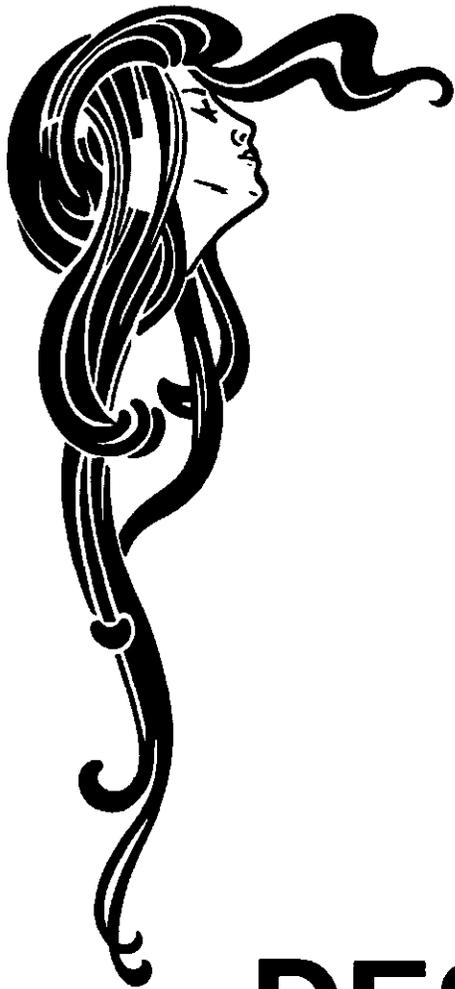
Editorial	46	Janick Belleau
-----------	----	----------------

*Rédactrice en chef: Janick Belleau Consultante: Carmen Paquette Collaboratrices: Constance Beaulieu, Manitoba; Irène Fournier Chabot, Saskatchewan; Rita Lécuyer, Manitoba; Gilberte Proteau, Manitoba; Louise Proulx, Colombie Britannique; Chantal St-Pierre, Alberta; Patricia Thauvette, Ontario; Michelle Trottier, Ontario. Graphisme: Huguette Lacroix Production: Adena Franz Abonnements: Christiane Brunette.*

*Toute correspondance devra être adressée au bureau national situé au 50 rue Vaughan à Vanier, Ontario K1M 1X1. Vous pouvez nous rejoindre au (613) 741-9978.*

*Action Education des Femmes, organisme national de femmes francophones adopte en général une définition large de l'éducation, à savoir toute activité de formation qui favorise une démarche d'autonomie chez la femme.*

*Bulletin AEF est un lieu de rencontre et d'échange pour les intervenantes en éducation des femmes. Les textes soumis - ils devront être dactylographiés - à Bulletin AEF sont toujours les bienvenus; toutefois, nous nous réservons le droit de les réviser et nous n'en garantissons pas forcément la publication. Les articles publiés dans Bulletin AEF reflètent la pensée des auteures et pas nécessairement celle de Action Education des Femmes. Nous autorisons la reproduction des textes à condition de mentionner le nom de l'auteure et la source. Bulletin AEF est subventionné par le Secrétariat d'Etat.*



**ALLÔ !**

**ICI AEF !**

**DES NOUVELLES,**

**ENCORE**

**DES NOUVELLES ...**



Au national: 50, rue Vaughan, local 3, OTTAWA (Ontario) K1M 1X1 (613) 741-9978

## AEF NATIONAL

Salut!

AEF est en mouvement . . .

Nous avons aménagé à notre nouvelle adresse depuis septembre dernier. Nous partageons deux salles dans une école communautaire avec un organisme local le *Centre d'accès pour femmes* et un organisme provincial, *l'Union Culturelle des Franco-Ontariennes*: une expérience qui sera bien intéressante à vivre!

Suite aux évaluations reçues lors du colloque national et aux rencontres régionales tenues au cours de l'été, le Comité exécutif de AEF a donné le coup d'envoi à la régionalisation des opérations nationales. En effet, nous avons mis en vigueur le nouveau plan d'action AEF, i.e. augmenter l'appui au travail fait dans les régions à preuve, le stage de formation dans l'Ouest. Bien que nos moyens financiers ne soient pas illimités, l'Exécutif appuyera concrètement et financièrement la démarche de consolidation régionale; pour ce faire, nous embaucherons, au besoin, des contractantes dans les régions et au national et il n'y aura plus d'employées à plein temps à Ottawa...du moins jusqu'en mars prochain.

Autre nouvelle: BULLETIN AEF sera produit et distribué à partir de Winnipeg, le centre géographique du pays. Vous remarquerez d'ailleurs la nouvelle orientation du trimestriel AEF: bulletin thématique

rédigé, en grande partie, par des collaboratrices-intervenantes venant de tous les coins du pays. Ce sera dorénavant le format adopté, tel que vous nous l'avez suggéré en mars dernier. BULLETIN AEF appartient à toutes les intervenantes actuelles ou potentielles qui appuient concrètement *Action Education des femmes*. Oups! J'empiète sur l'Editorial.

Les rencontres des comités national et exécutif seront coordonnées à partir d'Ottawa...comme par le passé.

Décidément, 1985 promet d'être une année très stimulante avec tout ce qui s'annonce dans les régions et l'appui vigoureux qu'y apportera l'Exécutif national!\*

A la prochaine,  
Carmen Paquette

*Par Louise Larade*

Suite à l'atelier provincial lors du colloque national et la réunion du Comité Atlantique, en juin, un projet de stage de formation s'élabore ici.

Afin que ce stage aille au-delà de l'échange, nous comptons effectuer un travail préliminaire de recherche, de définition d'objectifs, d'orientation: recherche afin d'obtenir l'information factuelle et globale; analyse développée par les intervenantes acadiennes.

Le bulletin servira d'outil pour la préparation du stage de l'Atlantique en présentant des rapports d'étapes, les résultats de la recherche.

Au printemps prochain, vous en saurez davantage et...nous aussi. D'ici là, bon hiver à toutes.\*

## ACTION EDUCATION DES FEMMES

FAIT PEAU NEUVE

À LA NOUVELLE ADRESSE SUIVANTE:

50 rue Vaughan  
Vanier, Ontario  
K1M 1X1



JE REGRETTE, IL N'Y A PLUS DE SERVICE À L'ANCIEN NUMÉRO  
DE TÉLÉPHONE. VEUILLEZ PRENDRE NOTE DU NOUVEAU: (613) 741-9978

---

## AEF / QUEBEC

---

*Par Cécilia Gaudet  
Louise Godbout*

Après un été mer et monde! et des vacances qui nous ont ressourcées, nous voici parties pour l'automne québécois.

Depuis le colloque national de mars 1984, AEF/Québec a participé en mai à la table provinciale de concertation en éducation des adultes. A cette vaste consultation se sont retrouvé(e)s des délégué(e)s de divers regroupements, organismes et institutions ayant une préoccupation commune soit "l'éducation des adultes". Les ministres, Pauline Marois, Ministre de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu; Denise Leblanc-Bantey, Ministre déléguée à la condition féminine et le Ministre de l'Education, Yves Bérubé étaient les auteur(e)s de cette rencontre. Il/elles étai(en)t venu(e)s pour entendre les réactions et suggestions des représentant(e)s des organismes concernés par les priorités gouvernementales en matière d'éducation des adultes.

L'AEF/Québec a occupé une place à la table centrale avec d'autres groupements de femmes soit, l'A.F.E.A.S., les Fermières, la Fédération des Femmes du Québec, Action-Travail des femmes et le Conseil d'intervention auprès des femmes qui veulent retourner sur le marché du travail. Il y eut concertation entre les groupes de femmes, à savoir, sur quels éléments des politiques se positionner respectivement de façon à ce que chaque groupe puisse faire valoir différents points de vue face aux besoins des femmes. Nous vous

ferons remarquer que si les regroupements de femmes n'avaient pas été présents à cette table que la quasi-totalité de intervenant(e)s autour de la table auraient été des hommes. Vous vous imaginez? Nous discutons d'éducation des adultes où les femmes y sont les plus grandes consommatrices mais lorsqu'il vient le temps de décider des priorités gouvernementales en matière d'éducation des adultes, les femmes sont quasi-absentes, d'où l'importance pour les organismes de femmes, comme l'AEF, d'être visibles et, dans la mesure du possible, d'essayer d'influencer les orientations et les décisions. A cette occasion, Claudie Solar, Cécilia Gaudet et Louise Godbout ont représenté l'AEF/Québec.

Présentement ici, on se prépare à participer au bilan de "la décennie des Femmes". Probablement, plusieurs parmi vous y participeront soit au plan provincial ou national. Au Québec, dès novembre auront lieu des rencontres dans différentes régions de la province pour dresser le bilan de la décennie 1975-1985. Toute cette opération de consultation est suscitée par le Secrétariat d'état à la condition féminine et les thèmes de discussion qui vont être abordés sont les suivants:

- Les conditions de travail,
- L'organisation du temps de travail,
- Accès à l'égalité
- Rémunération et avantages sociaux

- Congés de maternité, congés parentaux, retrait préventif
- Accès au crédit
- Les jeunes filles et la formation
- Partage de la richesse familiale
- Partage de responsabilités
- Soutien aux familles monoparentales, aux personnes âgées, aux A.D.D.S. et aux travailleuses au foyer

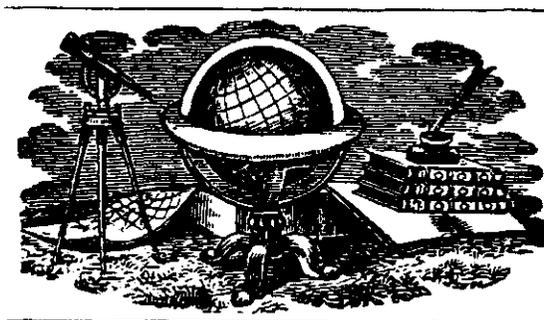
Des intervenantes d'AEF/Québec participeront à ces rencontres dans leur région respective. Par la suite, nous nous pencherons sur l'ensemble des recommandations, nous concerterons et assurerons un suivi des recommandations retenues.

En bref, à l'automne, nous participerons aux rencontres régionales pour dresser le bilan de la décennie et à l'hiver, nous regarderons de plus près les recommandations qui toucheront la prochaine, décennie soit 1985-1995. Cette action s'inscrit dans l'orientation "formation-action", exprimée par les intervenantes d'AEF au colloque national de Montréal. Nous pensons que cette démarche d'association à cette opération "du bilan de la décennie" nous permettra, en quelque sorte, de faire le point sur les acquis des femmes et nous mettra en lien avec des perspectives d'avenir.

Comme vous voyez, on a des choses à s'occuper pour l'automne et l'hiver. On se retrouvera peut-être au printemps!

Salut!

*Le latin  
n'est  
plus  
mort!*\*



*Bulletin AEF  
est publié  
en français!!*

\* TRADUCTION: LE LATIN EST UNE LANGUE MORTE!

---

## AEF / ONTARIO

---

Par Réjeanne Guay

Depuis le colloque qui eut lieu à Montréal, tout comme dans chacune de nos provinces, les femmes de l'Ontario ont démarré pour faire tourner la roue AEF d'un autre cran pour l'éducation des femmes par les femmes.

En effet, elles ont consolidé un comité provincial de coordination et, à tout compte fait, une structure d'opération. En soi, le mot structure me fait un peu peur mais, chérissant notre habileté et notre flexibilité, cette façon de fonctionner pourrait nous permettre d'agir avec efficacité et économie de notre énergie et de notre petit budget.

Voici comment cette structure prend forme:

Palier 1 ONTARIENNES

Femmes de la communauté

Palier 2 PERSONNES-CONTACTS

Femmes de votre région qui se sont dites intéressées (à Mtl.) et autres femmes de votre région

Palier 3 PERSONNES-RESSOURCES

Femmes qui agissent déjà dans le milieu d'éducation (institution, comité...) ou sur des dossiers particuliers

Palier 4 COMITE DE COORDINATION

Huit représentantes des régions ontariennes

Palier 5 REPRESENTANTE PROV. AU  
COMITE NATIONAL

Coordonnatrice provinciale:  
Réjeanne Guay

Palier 6 REPRESENTANTE DE L'ONTARIO  
A L'EXECUTIF NATIONAL

Carmen Paquette

A première vue, cette structure peut paraître hiérarchique mais il faut bien comprendre que le palier 1 (les Ontariennes) est le groupe qui retient la plus grande importance et, que contrairement à la hiérarchie du pouvoir actuellement en place, il est situé au-dessus de la structure et délègue son autorité et son pouvoir aux autres paliers qui, par ce fait, deviennent des paliers de service à ce groupe. Les autres intervenantes (paliers de 2 à 6) se doivent donc d'articuler fidèlement les besoins et les aspirations des femmes ontariennes en matière d'éducation et de les aider à formuler des lignes d'approche en vue de combler les lacunes qu'elles vivent doublement comme femmes et Franco-ontariennes.

Au beau milieu de juillet, le comité de coordination ontarien s'est réuni pour définir les besoins les plus pressants qui ont fait surface dans les régions et orienter leur action pour l'année en cours. Les dossiers qui retiennent le plus notre attention sont: l'organisation d'une rencontre provinciale de concertation des femmes ontariennes, les protocoles d'entente des programmes de formation *Nouveau Départ*, *Odyssée* et Femmes collaboratrices, ainsi que

le travail des comités consultatifs des Centres d'Emploi de d'Immigration du Canada (CEIC). Suite aux efforts d'AEF en particulier, un comité intérimaire, composé d'une représentante des cinq régions de l'Ontario (est, sud, nord, moyen nord et grand nord), fut mis sur pied afin de consolider un "Comité organisateur pour la rencontre de consultation des femmes ontariennes". Ce dernier fut défini et entériné lors du congrès de l'association provinciale ontarienne (ACFO), les 27, 28 et 29 septembre derniers. A part de la représentation des régions, le comité jouira d'une représentation des organismes de femmes de l'ACFO et de la compétence des femmes qui veulent bien y participer. La rencontre aura probablement lieu au printemps et, jusqu'ici, l'énergie et la volonté de concertation prédisent déjà son succès.

Le travail des comités consultatifs de CEIC va de l'avant. Déjà, les rapports régionaux semblent contenir les lignes maîtresses qui pourraient étoffer la base d'un important programme de formation pour les adultes. De plus, l'engagement des intervenantes aux dossiers est, par ailleurs, hors pair. Par exemple, les membres (toutes des femmes, comme par hasard..) du comité consultatif de la région d'Ottawa ont tablé leur rapport lors d'une conférence de presse. A cette occasion, elles ont souligné les grandes lignes du rapport et ont réitéré leur engagement à la poursuite du dossier. Les autres rapports s'empilent et "voyons voir" ce qu'en fera le nouveau parti politique au pouvoir.

Notre équipe recueille aussi l'information au sujet des protocoles d'entente pour les programmes de formation des femmes. *L'Union Culturelle des Franco-Ontariennes* a obtenu le contrat *Odyssée* et Mad. Claire Péladeau sera la coordonnatrice provinciale du programme ontarien. Le débat amorcé par des Québécoises au sujet de l'adhésion des groupes-clients à l'organisation des *Dames de Champlain* se poursuit et bientôt, la cour offrira un dénouement qui, nous espérons, sera voué à la bonne entente des deux parties en cause.

En solidarité et au bon plaisir de vous lire!\*



*Par Janick Belleau*

Nous sommes en pleine effervescence ici! Et pour cause! Le stage de formation désiré par les intervenantes de l'Ouest est à la veille de voir le jour. Plus précisément, les 16, 17 et 18 novembre au Manitoba, berceau de la francophonie dans l'Ouest.

Une fin de semaine d'apprentissage et d'échange de ressources humaines et techniques.

Des ateliers à la mesure des besoins exprimés dans l'atelier "ouestien" du colloque national, marrainé par AEF en mars dernier.

- \* **DEFINIR VOS BESOINS DE REGROUPEMENT** avec Louise Boily et Louise Poliquin de l'Ontario.
- \* **AMELIORER VOS TECHNIQUES D'ANIMATION** avec Claire Soucy-Parent du Québec.
- \* **DEVELOPPER VOS STRATEGIES EN POLITIQUE** avec Madeleine Delaney-LeBlanc du Nouveau-Brunswick.

Une animatrice-maison, Janine Tougas du Manitoba qui, tout au long de la fin de semaine facilitera la participation des intervenantes.

Une foire de ressources, qui se veut une prolongement des ateliers donnera aux intéressées l'occasion d'approfondir certaines des idées traitées en ateliers et de se renseigner sur le matériel et les ressources disponibles.

Quatre ateliers provinciaux, dans la matinée du 18, permettront aux participantes d'établir un plan d'action propre à améliorer l'accès à l'éducation des femmes francophones.

Vous remarquerez que le contenu du numéro Automne 1984 coïncide drôlement avec celui du stage de formation. Cette concordance est voulue: elle permettra aux participantes une ébauche de réflexion, un questionnement plus en profondeur avant de s'engager dans leurs ateliers respectifs.\*



LE PRIX S'OUBLIE,

LA QUALITE RESTE!



## REPRESENTANTES EN DATE DU 4 NOVEMBRE 1984

### COMITE NATIONAL

Louise Proulx  
4998, rue Chester  
Vancouver, C.B.  
V5W 3A8  
(604) 327-6457

Adrienne Bernard  
#2 - 11320, 87e Rue  
Edmonton, Alberta  
T5B 3L7  
(403) 479-3532

Cécile Allard  
C.P. 329  
Gravelbourg, Sask.  
S0H 1X0  
(306) 648-2513

Rachel Massicotte  
105, rue Youville  
St-Boniface, Manitoba  
R2H 2R9  
(204) 233-7926

Réjeanne Guay  
R.R. #1, C.3  
Old Fort Rd.  
Midland, Ontario  
L4R 4K3  
(705) 526-7053

Louise Godbout  
285-76e Rue est  
Charlesbourg, Québec  
G1H 1G6  
(418) 647-6689  
647-6687 (B)  
626-0835 (D)

Marie-Claire Paulin  
C.P. 50  
Tracadie, N.B.  
E0C 2B0  
(506) 395-6551

Maria Richard  
R.R. #2  
Wellington, I.P.E.  
COB 2E0  
(902) 854-2859

Géraldine Barter  
C.P. 9323  
Station "B"  
St-Jean, T.N.  
A1A 2Y3  
(709) 854-1241

### COMITE EXECUTIF

Carmen Paquette  
381 B, Chemin de Montréal  
Vanier, Ontario  
K1L 6A8  
(613) 741-1059

Janick Belleau  
32 rue Lipton  
Winnipeg, Manitoba  
R3G 2G5  
(204) 774-7960

Louise Larade  
9 rue Emmerson  
Moncton, N.B.  
E1C 6T2  
(506) 854-9566

Cécilia Gaudet  
214 St-Sacrement  
Québec, Québec  
G1N 4M6  
(418) 657-2262

Employée:  
Christiane Brunette  
50, rue Vaughan, local 3  
Ottawa, Ontario  
K1M 1X1  
(613) 741-9978

*T*ROIS VARIATIONS : *Description*

*Vécu*

*SUR*

*Analyse*

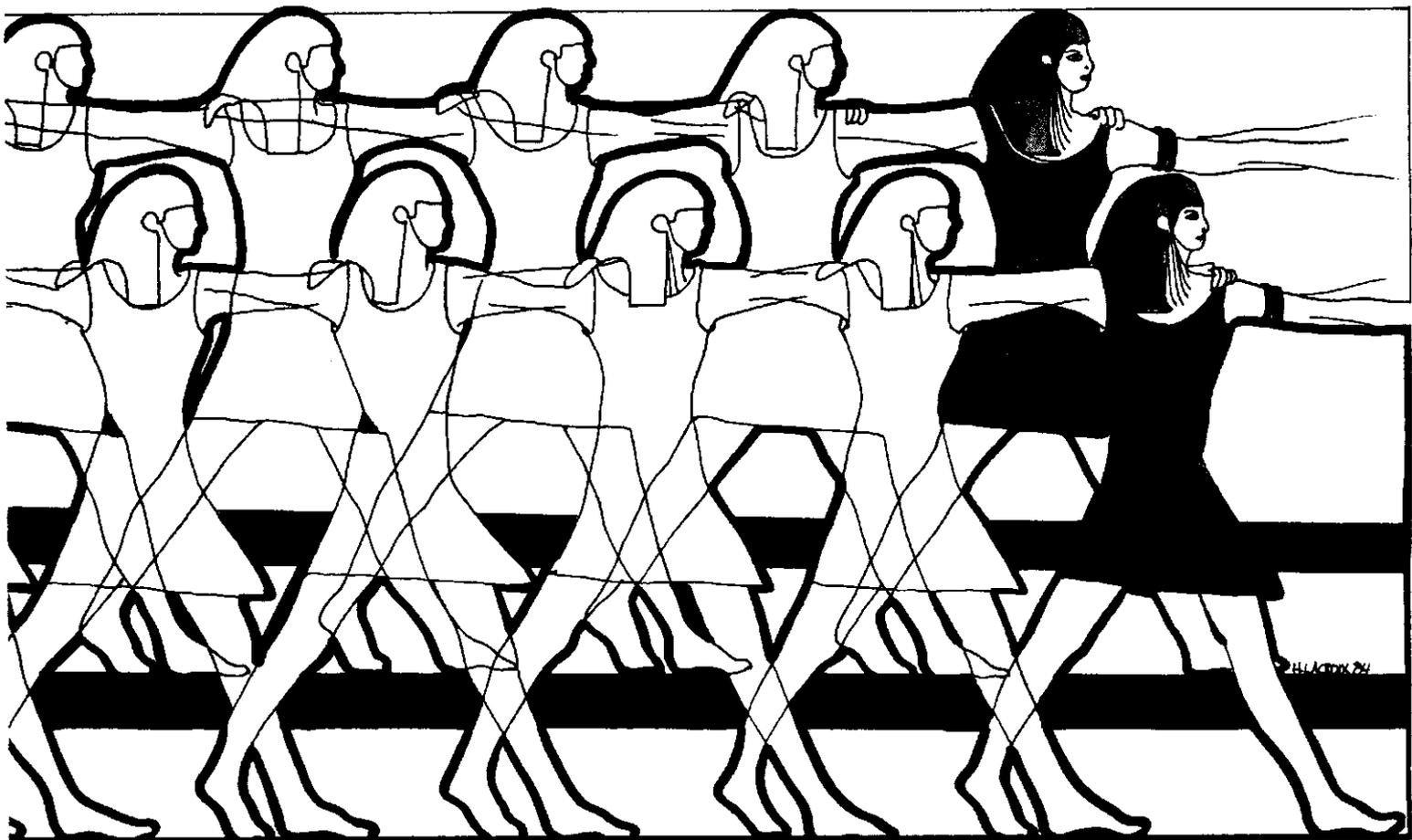
*T*ROIS THÈMES :

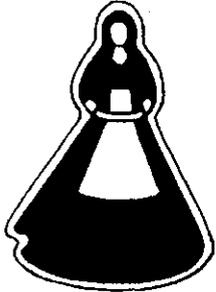
*Regroupement*

*Animation*

*Stratégies*

*Politiques*





Par Patricia Thauvette,  
Ontario

### SON ORIGINE:

Lorsque naquit l'Union Culturelle des Franco-Ontariennes dans les comtés de Prescott et Russell en 1937, elle regroupait surtout des épouses de cultivateurs. Son but premier consistait à fournir aux femmes, en un temps de crise économique, un moyen de procurer plus d'aisance à leur famille.

Les femmes confectionnaient ou fabriquaient tout selon leurs besoins. Les travaux domestiques étaient ardues et compliqués. Sans électricité et avec très peu d'appareils ménagers, sans service d'eau et de chauffage central, elles étaient responsables d'une foule de choses essentielles à une condition de vie considérée aujourd'hui, moins que médiocre.

Elles cultivaient, récoltaient, faisaient boucherie, faisaient la mise en conserve de fruits, légumes et viande, elle cuisaient le pain, elles fabriquaient des vêtements dans d'autres déjà usagés.

Pour augmenter le revenu familial, la femme prenait souvent à charge la lessive et la couture des autres, logeait des pensionnaires et exécutait des tricots ou de la broderie pour des familles plus fortunées.

Echange de recettes, de patrons, de conseils ont donc été à l'origine de notre association qui s'appelait alors *Union Catholique des Fermières*. En dépit de modestes débuts, elle connut très tôt une ascension remarquable.

Ses congrès annuels attiraient déjà un grand nombre de participante et permettaient un échange entre les cercles. Aussi le clergé se faisait-il un devoir d'y assister. L'éducation de la famille, surtout des filles, était le sujet principal de l'homélie à la célébration eucharistique.

### LES ANNEES 50'

Au milieu de la décennie 50, la télévision entra dans les foyers et les femmes regardaient les programmes tout en repassant ou repaisant.

La venue d'un peu plus d'aisance et l'information firent aussitôt comprendre aux femmes qu'elles vivaient une certaine abnégation et qu'un peu plus d'intérêt personnel pouvait leur être salutaire. L'heure était venue de réévaluer la profession de la ménagère, ses besoins et ses mérites. Il était grandement temps de donner crédit aux fonctions des femmes au foyer et de leur procurer quelques satisfactions personnelles sans pour cela qu'elles négligent ses tâches domestiques. Plusieurs prirent le volant de l'automobile plus sécurisées.

sur les routes qui s'améliorèrent graduellement.

La population rurale évoluait elle aussi de sorte que les agriculteurs prospères achetaient les terres voisines tandis que les propriétaires allaient gagner leur vie à l'extérieur, demeurant dans la même résidence. Des spéculateurs en immobilier contruisirent des projets qui furent peuplés de gens travaillant en ville. Aussi des citadins à la recherche d'une vie meilleure gagnèrent la campagne. C'est donc à une société de plus en plus complexe que notre association s'adressait déjà.

### STRUCTURATION

En 1969, forte de cette réalité, la direction a cru sage de donner le nom de *Union Culturelle des Franco-Ontariennes* à son association. Elle définit son but principal comme étant de promouvoir l'épanouissement de la femme au sein du foyer et dans la société.

Après 30 ans d'existence, les structures étaient de plus en plus élaborées. La paroisse francophone de l'est qui ne faisait pas partie de l'U.C.F.O. se sentait isolée.

Dans le nord ontarien, plusieurs endroits avaient imité l'est en fondant des cercles à l'exemple de *l'Union des Fermières du Québec*. Des journaux publiaient les activités de ces femmes avant-gardistes. Conscients de la force du nombre, le nord et l'est ne tardèrent pas à joindre leurs efforts. Dès lors, on forma trois niveaux distincts: le local, le régional et le provincial.

En 1977, les francophones du comté d'Essex connurent des démêlés avec le Ministère de l'Éducation pour

l'obtention d'une école secondaire française. Ayant entendu parler de notre association par l'intermédiaire d'amies, les femmes se joignirent à nous. On fonda donc la régionale d'ESSEX.

Toute Franco-ontarienne ayant atteint l'âge de 14 ans et qui paie sa cotisation est membre de l'U.C.F.O.

### L'ARTISANAT

Pour un certain nombre de membres, l'artisanat consiste en un passe-temps favori. Quiconque visite l'exposition du Canada Central à Ottawa à la mi-août, se rend compte de la variété, de la beauté et de la perfection de ces pièces artisanales. Quelle satisfaction pour celle qui voit son travail primé. Expositions régionales et locales et réunions mensuelles sont autant d'occasions de faire connaître ses talents et d'échanger des techniques.

### PRESENTE ORIENTATION

Mais point n'est nécessaire de faire de l'artisanat pour participer à notre association. Aujourd'hui, la gent féminine vit des problèmes multiples. La pauvreté des femmes à 65 ans et plus, de même que celle des femmes chefs de famille, la propagation de la pornographie qui incite à la violence, le viol et l'inceste, le besoin d'autonomie, de sa place dans la société comme dans l'église, le travail à temps partiel qui prive des avantages sociaux, le salaire sous le seuil de la pauvreté, sont autant de problèmes qui contraignent les membres à s'informer.

Réunions mensuelles, visites inter-cercles, journées d'éducation avec ateliers, journées de

techniques d'artisanat, Semaine internationale de la femme, publication de revues provinciales et régionales sont autant d'outils pour parfaire ses connaissances.

Des personnes ressources qualifiées nous informent sur les questions d'intérêt féminin, susceptibles d'améliorer notre qualité de vie. La pré-ménopause et ménopause, la nutrition, les successions et les testaments, droits à la propriété, les systèmes de pensions, l'alcoolisme et les tranquillisants mineurs, consommation et budget, communication dans le couple, avec les adolescents, avec les personnes âgées, gestion municipale, l'économie, la pornographie, le bénévolat, l'action sociale sont des sujets inhérents à notre orientation.

Les régionales organisent une rencontre de planification pour présenter la programmation annuelle et un calendrier d'échéances alors que les directrices discutent en ateliers de l'orientation de chacun des cinq comités: arts domestiques, environnement, éducation, information et action sociale. A noter également que l'U.C.F.O. offre périodiquement des journées de formation en "leadership".

### FINANCEMENT

Pour se financer, les cercles organisent des rencontres familiales telles que soirée des mariés de l'année, ou d'anniversaires de mariage, repas de funérailles, soirées récréatives, thé offrande, partie de cartes ou bingo, voyages organisés. Parfois on se paie des petites douceurs, telles que souper en groupe au restaurant, vin et fromage, etc....

### LA PORNOGRAPHIE

Le congrès régional annuel attire toujours de nombreuses participantes dont plusieurs assidues. Les personnes ressources invitées rivalisent de compétence. Cette année, suite à son congrès, ayant pour thème "En tant que femmes" la régionale Russell-Carleton-Stormont a entrepris une campagne de sensibilisation à la pornographie. 13 000 dépliants bilingues décrivant ce qu'est la pornographie, le pourquoi, les effets et les réactions proposées, ont été distribués par la poste dans tous les foyers de la régionale où l'U.C.F.O. compte des cercles. Aussi une lettre a été adressée à chaque conseil municipal leur demandant de bien vouloir réglementer la distribution de matériel pornographique.

Les tables rondes ont aussi suggéré une quantité d'actions à entreprendre au niveau personnel, local et régional. Les média de la province ont commenté l'engagement de ces femmes. Bien sûr, nous avons conscientisé la population à la pornographie mais nous avons aussi réussi une bonne publicité pour notre association.

### LE PROVINCIAL

Avec la compilation de toutes ces activités, le bureau provincial a formulé des demandes de subventions. On a frappé à la porte de tous les ministères susceptibles de nous aider.

C'est ainsi que l'U.C.F.O. a pu offrir en 1983-84 à toutes les intéressées, le programme "C'est pas grave, c'est rien que vos nerfs". Deux fois plus de tranquillisants sont prescrits aux femmes qu'aux hommes. La consommation de cigarettes, thé, café, chocolat, liqueurs douces, pastilles et sirop

pour le rhume, analgésiques deviennent souvent une béquille à des problèmes latents. J'ai connu des amies qui ont changé leurs habitudes suite à cette session d'information.

L'exécutif a participé à différents colloques même à l'extérieur de la province et a puisé aux sources d'autres associations. C'est ainsi que, à Halifax, des femmes du Québec lui a vanté *Nouveau Départ*. Ce cours qui se donne en six semaines à raison de deux sessions de trois heures et demi par semaine, s'adresse aux femmes à la maison. C'est autant d'occasions d'entendre une personne spécialisée sur un sujet donné.

Le femme au foyer pratique de nombreux métiers; elle est épouse et mère, cuisinière, infirmière, diététicienne, éducatrice, ménagère, couturière, chauffeure, etc.... Pourtant la société ne reconnaît pas sa valeur et elle ignore elle-même ses qualifications. *Nouveau Départ* aide les participantes à définir leurs acquis et leur

vécu, à réfléchir sur les changements qu'elles désireraient apporter à leur vie et les moyens d'y parvenir. La vie au foyer, le bénévolat, le retour aux études ou au travail ou un partage de deux de ces objectifs peuvent en résulter. Le cours veut l'autonomie des femmes c'est-à-dire aimer assez sa vie pour en décider soi-même.

L'U.C.F.O. a reçu des subventions considérables du Ministère de l'Emploi et Immigration pour offrir ce cours aux femmes de la province de l'Ontario.

Elle recevra également une somme d'argent du Ministère de la Santé et du Bien-Etre Social pour présenter le programme *Odyssee* au printemps 1985, celui-ci renseignera les femmes sur la pré-ménopause et la ménopause.

Si l'U.C.F.O. compte aujourd'hui à son actif 3 500 membres, elle le doit d'abord à ses bénévoles qui se sont dépensées sans relâche sans rien attendre en retour.\*

---

# LA CAGE DORÉE

*LA CAGE DORÉE*  
16mm couleur - 26:30 mn  
un film de CINE-CONTACT  
produit par Michèle Renaud Molnar  
et réalisé par Laurette Deschamps

La plupart des femmes ont consacré leur vie, sans être rémunérées, à leur mari et à leurs enfants, assurées qu'on prendrait toujours soin d'elles. Elles découvrent éventuellement que la sécurité promise n'existe pas.



Office  
national du film  
du Canada

National  
Film Board  
of Canada

\* Office national du film du Canada 1984  
Case postale 6100, Succursale A, Montréal (Québec) H3C 3H5

---

## LA FROIDURE INVITE-T-ELLE LES REGROUPEMENTS?

---

Par Chantal St-Pierre, Alberta

Les faits qui seront relatés ici concernent une expérience de regroupement de femmes francophones, à Edmonton en Alberta, qui a débuté avec l'année 1982. Je dégagerai d'abord le contexte socio-démographique qui sert de toile de fond à la création du groupe *Femmes d'aujourd'hui*. Puis, je relaterai mon propre vécu dans cette expérience de regroupement. Et finalement, j'étudierai les points saillants de ma tentative qui pourraient être utiles à d'autres qui ont des projets semblables.

### LE CONTEXTE SOCIO-DEMOGRAPHIQUE

Il faut se reporter au début de la présente décennie. Les provinces de l'Est ressentent déjà la récession. Les emplois se font de plus en plus rares. Le spectre du chômage menace. Cependant une lueur d'espoir jaillit pour ces chômeurs ou chômeuses en puissance: l'Ouest, et principalement l'Alberta. C'est ainsi que des vagues de Francophones déferlent vers l'Alberta. Mais cette migration n'est pas facile, il faut une bonne dose d'adaptation: mentalité et langue différentes, difficultés de logement, et l'emploi qui ne tombe pas nécessairement du ciel. Avec leur petit bagage de problèmes lié à leur migration, ces Francophones se dirigent vers les organismes parlant français. Face à ce nouveau besoin, l'A.C.F.A.\* régionale d'Edmonton préconise, à l'automne 1980, la création

d'un service d'accueil pour Francophones. Le Secrétariat d'Etat subventionnera le projet qui démarre avec l'année 1981. Le service s'insère avec les services sociaux catholiques d'Edmonton qui possèdent déjà une infrastructure supportant les nouveaux arrivants.

Des besoins particuliers de femmes francophones qui ont migré sont au début de 1982, discernés. Avec la collaboration des infirmières d'une clinique médicale, l'on offre des rencontres hebdomadaires aux nouvelles mamans. Après dix-huit mois, l'on procède à une évaluation des activités. Les conclusions sont les suivantes:

- Le besoin de rencontres entre femmes francophones est évident.
- Le groupe doit être accessible à toutes celles qui en expriment le désir; pas seulement aux nouvelles ou futures mamans.
- Souhaite des sujets de discussion plus diversifiés.
- On désire un service de gardiennes pour les enfants pendant les rencontres des femmes.

### DU "FRENCH BABY TALK" A FEMMES D'AUJOURD'HUI

#### Orientation

C'est à l'été 1983, que commence mon vécu avec le groupe que les infirmières de la clinique avaient baptisé "French Baby Talk".

Depuis 1979, Edmonton était mon quatrième pays d'adoption. Pendant

mes pérégrinations, j'avais identifié certains besoins liés à ma condition de mère de famille dont le plus aigu: rompre l'isolement. J'avais le besoin de partager avec d'autres vivant la même situation: nos vécus, nos quotidiens.

Peu de temps après mon arrivée en mai, j'effectuais quelques démarches pour trouver un groupe de femmes francophones à Edmonton. *Le Bureau de Québec* et *l'Association canadienne française d'Edmonton* furent mes ressources. *Le Bureau du Québec* m'informa de l'existence du service d'accueil pour Francophones. Mais personne n'avait entendu parler d'un regroupement de femmes francophones.

J'étais toujours en recherche quand à la télévision, au début du mois d'août, on parle d'un pique-nique pour les mamans francophones et leurs enfants. J'arrive au pique-nique pleine d'espoir, nous n'étions que deux!...Cependant, j'ai le loisir de m'informer à fond au sujet de ce groupe, de son origine, de son devenir. La personne rencontrée semble pessimiste quant à la participation future des femmes et sollicite de l'aide. Je ne demande pas mieux que de m'intéresser à ce projet qui m'enthousiasme. D'ailleurs, je me faisais la réflexion suivante à l'époque: "Si un groupe de femmes francophones n'existe pas à Edmonton, je vais en créer un."

Une travailleuse sociale d'accueil pour Francophones, appuie nos efforts pour redonner vie au groupe.

Lucie et moi nous nous attaquons au premier problème: trouver un local gratuit qui pourra accueillir mamans et enfants avec gardiennes.

La présence des enfants impose des normes de sécurité, c'est ainsi que certains locaux ne peuvent faire l'objet de notre choix. Finalement, la *Community League* d'Edmonton consent à nous prêter le leur.

A la première rencontre, nous sommes six, plusieurs des treize de l'année précédente sont retournées au travail. Parmi celles qui restent, l'une se chargera de l'accueil, l'autre de la publicité.

Une question me préoccupe beaucoup: pourquoi nous rencontrer? nous n'avons, pour l'instant en tout cas, aucune programmation définie.

Le "leader" de l'époque retourne, elle aussi, sur le marché du travail. J'hérite ainsi du legs de la succession.

#### PREMIER PROGRAMME

Au début de mon mandat, je m'attaque au premier problème: recruter de nouvelles membres et ne pas perdre celles que l'on a.

Moyens employés:

- Choix d'un nom qui personnalisera le groupe.
- Rédaction des objectifs du groupe pour fins de diffusion, car, jusqu'à maintenant, ils faisaient partie de la tradition orale.
- Programmation attrayante pour faire sortir les femmes de chez elles.
- Utilisation maximale des faibles effectifs en les choisissant comme conférencières invitées.

C'est probablement mon vieux fond d'enseignante qui se manifestait: j'avais le besoin ardent de planifier, de voir où je m'en allais et de montrer aux autres où le groupe s'en allait.

La première étape qui consistait à trouver un nom ne fut pas trop difficile. L'une d'entre nous suggéra ce nom de *Femmes d'aujourd'hui* qui fut adopté à l'unanimité.

La programmation fut un peu plus difficile à réaliser, car étant nouvelle à Edmonton je connaissais très peu les ressources humaines francophones disponibles. Mais le bouche à oreille et l'utilisation de services très visibles comme l'O.N.F., nous permis de mettre au point un programme très diversifié. La diversité était volontaire car, on ne connaissait pas encore la population-cible, ses goûts, ses besoins.

Quant à la quatrième étape elle se concrétisa par la participation de Debby, habile bricoleuse, qui accepta de nous présenter un atelier sur la fabrication d'un livre-jouet. Diane, passionnée de courte-pointe nous fit partager en cours d'année, son art. Mona, d'origine libanaise nous a entretenues de son pays, de sa culture, de sa politique, de la guerre.

Le 6 octobre c'était le lancement de la programmation. Avec l'aide de la publicité réalisée par Mona, nous regroupions chaque jeudi matin de quatre à six femmes francophones.

Novembre amène une baisse considérable des effectifs. Une réunion doit même être annulée faute de participantes. Les demandes d'aide financière faites à l'A.C.F.A. provinciale ainsi que régionale s'avèrent un échec.

Milieu décembre, je quitte l'Alberta pour des vacances au Québec. La fête de Noël prévue pour les enfants du groupe doit être annulée car personne ne se chargera de la

préparer en mon absence. Cela me déçoit beaucoup et me laisse perplexe quant au devenir du groupe.

Au moment où je songe sérieusement à tout lâcher, je mets la main sur une série d'articles sur les regroupements de femmes au Québec. Les expériences relatées montrent que rien n'a été facile pour personne mais, avec la conviction que la cause en vaut la peine et la persévérance dans l'atteinte des objectifs, l'on peut arriver à quelque chose.

Je décide de reprendre la tâche et de mener le programme jusqu'à l'évaluation prévue pour le 31 mai 1984.

De deux participantes le 12 janvier dernier, nous passons à dix le 26; par quel miracle? Peut-être la froidure invite-t-elle les gens à se regrouper?

De nouvelles membres dynamiques s'ajoutent et le 8 mars nous sommes 15 pour célébrer la Journée internationale des femmes. Quelle belle fête!

Les problèmes ne sont pas finis pour autant. Nous apprenons qu'au début d'avril le local prêté ne sera plus disponible et notre gardienne non plus.

Les rencontres se poursuivent chez-moi, les mères au salon et les enfants au sous-sol, avec leurs gardiennes "anglophones" du YWCA, que chacune devra payer par une contribution minime.

Ces écueils me stimulent de plus en plus à poursuivre les démarches déjà amorcées au Secrétariat d'Etat pour obtenir une subvention. Nous devons obtenir cette subvention - c'est vital!

Le 31 mai arrive. L'évaluation des femmes s'avère très stimulante. De l'évaluation, les points suivants ressortent:

- Moins de films (deux seulement seront prévus).
- Un plus grand nombre de femmes dans la gestion du groupe.
- Des femmes pour animer les rencontres.
- Quatre activités mères/enfants: Halloween, Noël, atelier de bricolage et visite d'un centre nature.
- Le programme doit poursuivre sa diversité.

Présentement, le groupe discute du mode de structure qui sera privilégié. Le choix de fonctionner en collectif rallie la majorité sans toutefois faire l'unanimité. Un sous-comité a été formé pour rédiger les statuts de *Femmes d'aujourd'hui* et son travail sera présenté à l'assemblée, au mois de janvier 1985, pour fins de discussion et approbation.

#### CE QUE NOUS LIVRE L'EXPERIENCE

Quatre points se dégagent, c'est-à-dire quatre aires dans lesquelles il est bon de concentrer ses efforts dans des projets de regroupement.

#### LA PLANIFICATION

Il est sage de déterminer, à partir d'un besoin exprimé ou ressenti, un ou des objectifs. En fait, il s'agit de circonscrire son champ d'action. Ensuite, il sera plus facile de préciser les moyens pour atteindre cet objectif.

En ce qui nous concerne, il s'agissait d'un besoin de rencontres

entre les femmes francophones, rencontres axées sur des sujets touchant la réalité des femmes. Un besoin également d'un lieu de rencontre pour nos enfants francophones.

#### LE RECRUTEMENT

Une fois le champ d'action circonscrit, se révèle avec plus de précision, le groupe-cible à qui s'adressera les activités. Sachant à qui l'on s'adresse la publicité sera dirigée vers les endroits que fréquentent ces femmes et vers les média qu'elles favorisent.

Dans notre cas, en plus des media francophones, nous avons diffusé notre programme via les services sociaux, les cliniques de vaccination, les bureaux de médecins et de gynécologues francophones. Nous avons également publié une annonce dans les différents bulletins des paroisses francophones d'Edmonton. Il faut ajouter les librairies, les garderies et les A.C.F.A. provinciale et régionales.

#### LE FINANCEMENT

Pour moi, ce fut l'aspect le plus pénible. Peut-être parce que j'éprouve de la difficulté à demander...mais aussi parce que je faisais face à l'inertie du groupe. En effet, quelques membres ne voulaient pas le "salir" avec des questions d'argent. Le groupe, selon elles, pouvait survivre sans subventions. Pour ma part, c'était jouer à l'autruche car, nous avions des obligations à incidence financière à rencontrer tous les jours: les gardiennes bénévoles francophones introuvables, la publicité gratuite de plus en plus limitée, aucun local gratuit.

Cette indifférence peut s'expliquer par les rapports qu'entretiennent

les femmes, en général, avec l'argent. Je n'élaborerai pas, plusieurs d'entre vous ayant, sans doute, lu des rapports de recherche sur ce malaise des femmes face à l'argent.

En plus de l'apathie du groupe, il y avait le scepticisme, l'étonnement de la direction des A.C.F.A. régionale et provinciale. Pour eux, nous étions perçues quasiment comme des Marsiennes. On ne les intéressait pas, on ne faisait pas partie de leurs priorités. L'un des directeurs nous identifiait comme étant un groupe de femmes qui se cherchaient de l'ouvrage et qui se réunissaient pour s'appuyer mutuellement...

#### LA REPRESENTATIVITE

Un groupe ne peut exister en vase clos. Nous faisons partie d'un système, nous avons une place, en tant que groupe, au sein de la collectivité. Nous avons droit au respect et à la reconnaissance. C'est avec cette pensée en tête que j'ai, avec les membres les plus engagées du groupe, entrepris mon action avec les A.C.F.A. provinciale et régionale et dans le regroupement des femmes francophones de l'Alberta. Ce regroupement de tous les organismes de femmes francophones de l'Alberta a pour but d'établir des objectifs communs et un plan d'action concerté.

Cette année, pour la première fois, le groupe vient d'être invité à une réunion de consultation et de concertation de tous les organismes francophones de l'Alberta. Cet événement constitue une première reconnaissance du groupe comme membre de la francophonie.

J'espère que l'expérience humblement relatée ici constituera un stimulant pour celles qui ont des projets de regroupement.\*

\* l'Association canadienne française de l'Alberta



### DOSSIERS PROJETES DANS

BULLETIN



- \* PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX ET COMMUNAUTAIRES DE REORIENTATION, RECYCLAGE
- \* ALPHABETISATION
- \* CONCERTATION
- \* PARTAGE DE RESSOURCES
- \* STRUCTURES ALTERNATIVES DES ORGANISMES DE FEMMES
- \* RECONNAISSANCE DES ACQUIS
- \* RESSOURCEMENT

... ET BEAUCOUP D'AUTRES

---

## CHEZ LES FEMMES: DEUX TYPES DE REGROUPEMENT

---

Par Michelle Trottier, Ontario

Même si nous parlons régulièrement de regroupement - et trop souvent, pour en explorer les difficultés - nous prenons rarement le temps d'analyser les différents types de groupes. Or, ça m'apparaît essentiel parce que cela nous permet de faire un meilleur travail dans nos organismes au niveau des structures, du recrutement, des activités, de l'évaluation...

Il existe, selon moi, deux types de regroupement importants que je décrirais ainsi:

- les groupes "associatifs" c'est-à-dire des groupes basés sur un sens d'identité, un sens d'appartenance à un groupe social particulier: nous sommes francophones donc membres du *Club canadien - français*; nous sommes catholiques donc membres des *Chevaliers de Colomb*; nous sommes jeunes donc membres de *Direction - Jeunesse*; nous sommes femmes donc membres de la *Fédération des femmes canadiennes - françaises*...
- les groupes "à dossiers" c'est-à-dire basés sur un problème spécifique, un intérêt précis pour une question, une idée en particulier. Les membres proviennent de différentes classes sociales, de différents groupes linguistiques, religieux...mais interviennent spécifiquement sur un aspect de la vie sociale: l'écologie (*Greenpeace*), le désarmement (*Mouvement pour la*

*paix*), l'avortement (pour ou contre).

Ainsi, il me semble évident que la différence entre les deux types provient essentiellement de la motivation qui pousse les membres à se regrouper et cela a des conséquences importantes au niveau du choix des structures et de la programmation.

Les groupes associatifs, pour répondre aux besoins des membres, doivent mettre en place des structures et des activités qui favorisent le sens d'appartenance et d'identité. En général, la structure reposera principalement sur la création de "cercles" locaux avec une structure provinciale, nationale ou internationale plus ou moins développée. En effet, pour la majorité des membres ce sont les activités au niveau local qui sont les plus importantes.

Il est généralement essentiel dans ce genre de groupes de préciser clairement les modalités de "membership". On doit être capable de "se reconnaître" facilement...et certains groupes ont même élaboré des signes secrets pour le faire...la fameuse poignée de mains des *Chevaliers de Colomb*, par exemple.

Les activités sont élaborées afin d'alimenter le sentiment de solidarité: les rites d'initiation, les activités sociales, les échanges de services, la participation aux événements quotidiens de la vie des membres. Il est assez révélateur par exemple, que la majorité des groupes associatifs ont développé

des mécanismes d'appui lors d'un décès. Et, c'est dans la mesure où ces regroupements ont mis en place des activités et des structures favorisant un sens d'appartenance positif qu'ils connaissent le succès.

Leur rôle comme groupe social se limite parfois "aux bonnes oeuvres", sauf en ce qui touche à la promotion de leur groupe culturel. Je m'explique: *Les Filles d'Isabelle* regroupées, d'abord et avant tout, en tant que catholiques s'impliqueront sans difficulté dans les questions religieuses ou dans des projets qui s'attirent l'approbation unanime - on presque - de la société, soit la construction d'un hôpital, soit une souscription à la Société du Cancer. Cependant, un tel groupement peut difficilement se prononcer sur d'autres questions sociales - les écoles de langue française - sans risquer de provoquer des dissensions et même, l'éclatement du groupe.

Cet aspect des regroupements associatifs, c'est-à-dire la promotion et la revendication est souvent la responsabilité de la structure provinciale ou nationale...ce qui occasionne des tiraillements et des malaises entre les deux paliers de l'organisme.

Avant de passer aux regroupements "à dossiers", notons qu'avant 1975, les organismes de femmes étaient principalement des groupes "associatifs" et que, ceux-ci ont réussi à créer un sens de solidarité chez les femmes à l'intérieur de leurs cadres respectifs.

C'est avec la fin des années soixante et le début des années soixante-dix qu'une multitude de

regroupements se sont constitués pour défendre et promouvoir des dossiers, des "causes" sociales. L'objectif du regroupement est alors d'agir ensemble pour améliorer un aspect de la société: garderie, santé, écologie, violence... Ces actions peuvent prendre différentes formes, mais elles se situent généralement au niveau de l'entraide, de la sensibilisation et des pressions politiques.

Ces groupes, inspirés de l'anarchie et de la contestation des années soixante, veulent explorer des formes alternatives de structures - les collectifs, la co-gestion, le réseau, le consensus, les coalitions, et j'en passe. Les structures sont généralement adoptées au fur et à mesure que les besoins se font sentir: suite à des pressions venant de l'extérieur, par exemple, des bailleurs de fonds ou des développements internes comme la croissance du "membership".

Lorsque ces regroupements sont principalement des réseaux d'appui, les groupes locaux jouent un rôle primordial: groupes de familles mono-parentales, projets de garderie, foyers d'hébergement... Cependant, lorsque ces organismes adoptent un rôle de sensibilisation et de pressions politiques, un organisme provincial ou national peut exister efficacement, sans développer des cercles locaux, en utilisant le concept de la coalition ou de la fédération. C'est ce que fait le *Comité National d'Action sur le Statut de la Femme*.

La programmation s'adresse généralement à la population en général plutôt qu'aux membres officiel(le)s: des ateliers, des manifestations, des journées d'information, des chroniques dans la presse... L'activité principale des membres se réduit souvent au travail de

planification et d'organisation... très peu d'activités sociales si ce n'est que comme occasion de sensibiliser les gens ou de recueillir des fonds.

D'ailleurs, la nature même de ces organismes complique considérablement la notion de "membership". En effet, puisque ces groupes s'adressent à des problèmes sociaux, ils ne regroupent pas nécessairement des membres à long terme mais répondent à des besoins ponctuels de certaines personnes, provoquent un intérêt à long terme pour une question; sans exiger une implication continue... Ainsi, je peux travailler à ouvrir une garderie quand mes enfants sont jeunes, contribuer des sous régulièrement au *Mouvement pour la paix*, participer aux activités de *Femmes Plus* quand je me sépare pour ensuite, m'impliquer dans la lutte contre le pornographie lorsque mon dépanneur affiche PLAYBOY ou HUSTLER...

Certains organismes "à dossiers" ont développé des mécanismes de "membership" pour faciliter leur fonctionnement mais, c'est une question qui reste confuse, selon moi, parce que la notion de "membership" couramment utilisée correspond davantage aux organismes associatifs qu'aux organismes "à dossiers".

J'ai tenté de brosse rapidement un tableau concernant deux types de regroupement tout en sachant qu'il est impossible de "caser" les groupes dans des catégories abstraites, que certains groupes chevauchent les deux, qu'il faudrait apporter des nuances, des précisions. Il m'apparaît évident, en tout cas, que les deux types sont complémentaires et

qu'une approche rationnelle, nous permettra d'évoluer en tant qu'organismes ainsi qu'en tant que mouvement. C'est d'autant plus important que plusieurs organismes tentent présentement d'effectuer des changements, que d'autres tentent de se structurer, que les femmes veulent se retrouver ensemble.\*

## BIENVENUE AUX COLLABORATRICES

VOUS VOULEZ ÉCRIRE UN  
ARTICLE SUR UN DES  
DOSSIERS PROJETÉS EN 1985?  
L'ÉQUIPE DE AEF EN SERA  
RAVIE!  
ET, LES LECTRICES DONC!



---

## L'ANIMATRICE: UNE PERSONNE-ORCHESTRE

---

Par Louise Proulx,  
Colombie Britannique

La réunion traîne en longueur, vous êtes insatisfaite du peu de résultats, vous partez en silence, vous avez de la rancune, toute procédure vous semble inutile, vous êtes épuisée. Vous vous dites, "il doit bien y avoir une autre façon de tenir des réunions".

C'est à étudier sérieusement!

C'est vrai que nos réunions, nos ateliers, nos rencontres sont souvent épuisantes. Mais ceci ne devrait pas être une règle. Quant à moi, j'ai développé quelques critères pour évaluer une rencontre: je dois avoir l'impression d'avancer et je dois sentir que mes besoins en tant qu'individue sont rencontrés. Chaque participante doit avoir l'occasion de ressentir, de penser et d'agir. A ceci j'ajoute la nécessité d'une animatrice qui soit sensible, flexible et ferme.

Plusieurs débats ont eu lieu dans le mouvement des femmes au cours des dernières années sur la nécessité d'une animatrice et sur la différence entre "animer" et "diriger".

Je crois que si on ne nomme pas une animatrice au début de la rencontre, une ou plusieurs femmes font le travail d'animation et des mécontentements peuvent s'en suivre.

De même, je crois qu'animer ne veut pas dire diriger en autant que les participantes soient informées de ce qui les attend.

"En somme, ce n'est pas la compétence d'une militante pour l'accomplissement de ses fonctions qui nuit à la démocratie d'une organisation, mais le fait qu'elle détienne en exclusivité ses connaissances et s'en serve pour écraser les autres."<sup>1</sup>

### DEMYSTIFIONS LE ROLE D'ANIMATRICE!

L'animation ça s'apprend! On peut aller loin avec des principes de base et une méthodologie. Quelques membres de nos organisations sont peut-être plus enclines à animer et d'autres plus enclines à manier l'imprimerie ou les chiffres. Il ne s'agit pas de devenir la "Super Woman" et de faire bien absolument tout, de la réparation de voiture à de la broderie fine. Ce qui importe c'est de ne pas créer des spécialistes "indélogeables" et de permettre à toutes celles qui le désirent de se faire la main à l'animation.

De même une animatrice doit s'attendre à y mettre un peu du sien. Il n'est pas facile d'être à la fois impliquée et équitable, écouteuse et écoutée. Il n'est pas facile non plus de bien traiter chaque participante dans le groupe en mots, bien sûr, mais aussi dans le son de la voix, les expressions de respect et d'encouragement, de compréhension et d'affection.

### LES TACHES DES ANIMATRICES

L'animatrice prend en charge l'infrastructure de la réunion. Elle

- s'occupe des tours de parole, voit à ce qu'on parle du sujet traité (sinon elle déclare la participante hors d'ordre), tout cela dans le temps requis. Elle peut être assistée d'une personne qui garde le temps,
- surveille les inter-relations dans le groupe et peut, en cas de problèmes, avancer la pause-café,
- résume les positions et essaie de trouver des concensus,
- introduit des tours de table, des exercices de remue-méninges (brainstorming), des périodes de silence etc,
- fait la différence entre "discussion" et "décision",
- facilite les prises de décisions et s'assure que les tâches sont distribuées,
- encourage toutes les participantes à prendre part au débat,
- demande la contribution d'une participante ou de plusieurs quand certains problèmes se présentent, tels un sujet hors d'ordre, des interruptions, des blocages ou des agressivités,
- rappelle les objectifs lorsque nécessaire même si elle les a déjà expliqués au début de la rencontre.

On ne vient pas aux réunions ou aux ateliers en laissant son "soi-même" à la maison. Il est important d'échanger entre les participantes - surtout si le groupe est fonctionnel pour une certaine période - d'échanger donc nos joies, nos peines, nos réussites, et nos échecs. Le groupe sert de support émotif où l'atelier devient un moment idéal pour chercher des solutions. L'animatrice joue ainsi un rôle important dans la

qualité et la quantité des échanges. Les participantes doivent se sentir à l'aise parmi le groupe pour exprimer ainsi des émotions intenses. On verra plus loin que l'animatrice doit savoir s'y prendre dans les cas d'un trop plein d'émotions ou de désaccords persistants.

Il est intéressant autant pour l'animatrice que pour les participantes de prendre le temps de se découvrir les unes les autres, dès le début de la rencontre, car chacune d'entre elles est présente pour des raisons bien précises. Cet exercice préliminaire est une bonne façon de créer un climat de groupe car chacune peut se rendre compte que ses voisines ont des expériences similaires en tant que femmes. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses quand on parle du vécu. Ni l'animatrice, ni les participantes ne sont là pour juger qui que se soit.

Et parlant de début de rencontre, il est de toute importance pour l'animatrice de présenter le déroulement de la rencontre, de soumettre sa façon d'animer et d'obtenir l'assentiment des participantes qui savent alors ce qu'il en retourne. Il est utile de mentionner que les participantes ont, elles aussi, des responsabilités: entre autres, suivre les débats, participer, prévoir les problèmes, aider l'animatrice ou la rappeler à l'ordre, s'il le faut. Elle n'est pas infallible!

#### QUOI FAIRE EN CAS DE DESACCORDS

Bien sûr que l'animatrice encourage le bon travail et les contributions diverses des participantes mais, tout n'est pas toujours rose...Et des désaccords surgissent!

Souvent, ils se manifestent quand il y a des problèmes individuels (ex: fin d'une relation) ou collectifs (ex: coupures de subventions).

Nous commençons seulement à percevoir les désaccords comme source de nouvelles perspectives. Encourager les différences peut certainement contribuer à enrichir le groupe et à augmenter notre propre compréhension des situations et des êtres.

Si un ou des désaccords surgissent, il faut en discuter et s'accorder du temps pour trouver des terrains d'entente. Ceci demande la participation de chaque personne impliquée. Si les conflits occupent plus du tiers (1/3) des rencontres, prévoir alors une session spéciale qui pourrait être animée par une personne de l'extérieur. Dans tous les cas, il faudra aller au coeur du sujet et une méthode, telle la critique constructive peut être utile.

#### QUOI FAIRE EN CAS DE TROP PLEIN

##### EMOTIF

Quand une participante a des problèmes de fonctionnement dans un groupe à cause de larmes ou de blocage ou de colère ou pour toute autre raison, il faut prendre un temps d'arrêt et aider à résoudre cette situation.

Ceci peut se faire par tout le groupe ou par quelques personnes seulement. Dans tous les cas, la participante affectée sait mieux que quiconque ce dont elle a besoin. L'animatrice doit:

- prendre conscience de l'existence des émotions et les légitimer,
- encourager la personne à exprimer ses émotions. Lui accorder place et temps, soit seule-à-seule ou en groupe,

- se demander d'où viennent ces émotions, à quoi elles sont reliées, pourquoi elles se présentent maintenant, ce qui les a déclenchées,
- agir afin de renforcer le pouvoir de la personne sur son vécu émotif,
- essayer d'établir le "comment" agir dans le futur si le cas se représentait.

Le fait de parler de ses émotions, d'essayer de les comprendre et d'en saisir la source nous permet de voir plus clairement par la suite. L'animatrice doit encourager l'échange et donner tout l'appui possible.

#### PRENDRE SOIN DES ANIMATRICES

Animer est contradictoire. Comme mentionné au début, il est difficile d'être partie prenante et impartiale. L'animatrice doit insister pour que les débats avancent malgré des discussions intéressantes. Les animatrices absorbent beaucoup des tensions du groupe. Bien sûr l'énergie requise dépend de l'individuelle ou du groupe, mais il est toujours bon d'avoir quelques mots d'encouragement à la fin des rencontres. Il est aussi nécessaire de se faire dire nos erreurs dans le but d'améliorer notre approche à l'animation.

En résumé, nous pouvons dire que la démocratie est plus que l'addition de volontés individuelles et l'animatrice joue un rôle important dans la réussite de nos rencontres par son rôle de personne-orchestre.\*

#### BIBLIOGRAPHIE

- 1 Le fonctionnement de nos organisations, Centre de Formation Populaire, p. 3.

---

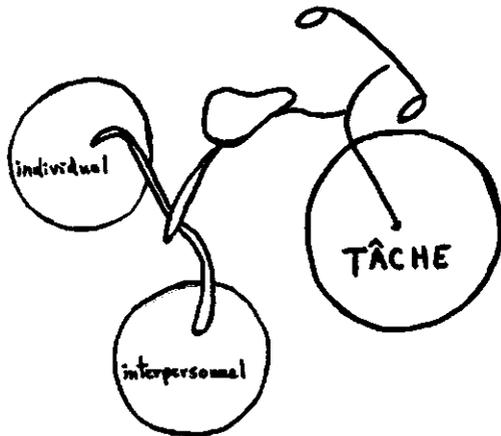
## LE ROLE D'UNE ANIMATRICE - UNE REFLEXION

---

Par Rita Lécuyer, Manitoba

Le travail d'animatrice de groupe est un travail que je trouve à la fois enrichissant et exigeant. Très tôt dans ma carrière, j'ai conclu que ça ne suffit pas de connaître des trucs ou méthode d'animation. L'animatrice doit surtout comprendre et être à l'écoute de la dynamique du groupe pour pouvoir intervenir de façon à en améliorer l'efficacité.

Nola Symor, de l'Université de Saskatchewan, utilise le tricycle pour illustrer cette dynamique.



La roue d'en avant, qui donne une direction au tricycle, représente la première fonction d'un groupe: celle d'accomplir une tâche ou d'atteindre un but. Les roues d'en arrière représentent les besoins interpersonnels (communication, encouragement, soutien, etc.) et les besoins individuels (besoins d'appartenance, de sécurité, de valorisation). Les trois roues sont essentielles au bon fonctionnement

du groupe. Le rôle de l'animatrice consiste donc à aider le groupe à combler ses besoins et, lorsqu'il est en difficulté, identifier les obstacles et intervenir pour lui permettre de résoudre ses conflits en y apportant des changements, s'il y a lieu.

Suite à mes expériences, je crois que l'animatrice ne doit pas faire partie du système qu'elle anime. Elle doit être à l'écart pour pouvoir mieux observer, écouter, être objective et éviter de s'impliquer au niveau du contenu (tâches) et s'abstenir de prendre le guidon.

### LES FONCTIONS QUI SE RATTACHENT A LA TACHE

Le succès d'un groupe est déterminé par la façon dont les membres exécutent les tâches requises pour atteindre ses buts. Un modèle que je trouve très utile, pour donner une structure à la discussion, est le suivant:

1. L'Objectif - Qu'est-ce que nous voulons accomplir?
2. Les Faits - Ce que nous avons besoin de savoir; ie. Ce qui s'est fait dans le passé, la situation présente, les forces qui favorisent et qui empêchent le changement, etc...
3. Les Options - Quelles sont les alternatives? Quelles sont nos ressources?
4. Le Plan d'action - Qu'est-ce que nous allons faire? Qui va le faire? Quand? Comment? Publicité?

5. L'Action - Le plan d'action est exécuté. Cette étape demande un engagement de la part des membres, un bon système de communication et de la coordination.
6. L'Evaluation - Le fonctionnement du groupe et les résultats sont évalués.

Bien souvent, les conflits surviennent quand vient le temps de passer à l'action, car l'action demande de poser des gestes, de se prononcer, de s'engager, de surmonter sa peur et de prendre des risques. C'est à ce point critique que je vois l'importance de bâtir les relations interpersonnelles et de prendre soin des besoins individuels pour que le groupe atteigne un niveau de solidarité qui permette de tenir le coup.

#### LES BESOINS INTERPERSONNELS ET INDIVIDUELS

Pour établir une solidarité au sein du groupe, l'animatrice doit se préoccuper de trois processus: celui d'appartenance, de contrôle et d'affection.

L'appartenance est la question de savoir qui sera incluse et qui sera exclue du groupe. Pour l'individu, c'est une question de se sentir acceptée, d'être en sécurité contre l'attaque ou la critique personnelle et de bâtir des liens avec les autres membres. Le groupe ne peut pas avancer et devenir créateur à moins de prendre soin des besoins d'appartenance. L'animatrice peut faciliter ce processus en prenant le temps de "briser la glace" au début d'une séance, en encourageant la participation de chacune, en permettant à chaque personne de partager son vécu, ses opinions, ses réactions - soit en sous-groupe

ou en plénière. L'animatrice se doit d'intervenir au début de la vie d'un groupe, lorsque les commentaires risquent de devenir des attaques personnelles et qu'un niveau de respect et de solidarité n'est pas encore établi. Alors, une des responsabilités de l'animatrice serait d'apprendre au groupe comment offrir et recevoir des critiques constructives tout en respectant la personne. Le processus d'appartenance se répète à chaque rencontre et peut être facilité par la planification d'un café avec discussion informelle au début de la réunion.

Le processus de contrôle est une lutte pour le pouvoir dans le groupe qui se vit par la contestation de la personne qui détient le pouvoir eg. l'animatrice. Cette contestation est nécessaire pour la croissance du groupe et son évolution de la dépendance à l'interdépendance. Pour les groupes féminins, je crois que cette contestation du pouvoir a une signification et une importance particulières. En grande majorité, les femmes sont encore conditionnées à être dépendantes d'une autre personne qui a plus d'options, plus d'argent, plus de pouvoir pour remplir ses besoins affectifs et financiers. Dans ce système oppressif, les femmes sont valorisées pour leur beauté physique, leur rôle de bonne enfant soumise, leur conformité. Alors, lorsqu'il y a des conflits au sein du groupe féminin concernant le contrôle, et que le leadership de l'équipe est remis en question, cette contestation ou contre-dépendance prend souvent la forme d'une critique indirecte vis-à-vis l'animatrice (eg. derrière son dos) ou bien d'une action passive-agressive (eg. la personne accepte une responsabilité mais "oublie" de s'en acquitter ou s'en acquitte à moitié). Après tout, "une bonne

fille ne se chicane pas" mais chaque "bonne fille" a appris des moyens très subtils de saboter le pouvoir d'un oppresseur. Pour la croissance et la survie du groupe, il est important que l'animatrice puisse vaincre le sentiment de dépendance des participantes; promouvoir la saine contestation des idées, du "leadership", des méthodes de travail; les aider à surmonter leur peur de la confrontation directe et faciliter la résolution des conflits. L'animatrice peut encourager le processus décrit plus haut en allouant du temps pour une évaluation aux niveaux de la tâche et de la dynamique de groupe.

Lorsqu'il y a des moments de tension ou des baisses dans le niveau d'énergie et de production, il vaut mieux prendre le temps de clarifier ce qui se passe et y trouver des solutions plutôt que de balayer le conflit sous le tapis.

Pour valoriser le rôle des participantes et souligner leur influence au sein du groupe, le partage de toute information est essentiel ainsi que la prise de décisions par le consensus ou la procédure démocratique.

Une fois que la question de contrôle et de pouvoir est réglée, et que le groupe découvre qu'il peut affronter des conflits et survivre, un rapprochement se fait, des liens se forment. Dans le processus d'affection, l'animatrice peut stimuler les membres à donner et à recevoir de l'appréciation, du soutien, des gestes d'affection et encourager le groupe à prendre le temps d'avoir du plaisir ensemble pour bâtir le niveau de solidarité sororale.

Ces trois processus forment un cycle qui se répète à chaque rencontre du groupe. Avec le temps, si le groupe réussit à régler ses besoins interpersonnels d'appartenance, de contrôle et d'affection, le degré de solidarité et d'efficacité augmente.

### LE DEFI

L'animatrice d'un groupe féminin, qui a pris conscience du conditionnement social de la femme et du processus de croissance individuel et interpersonnel, est appelée à jouer un rôle de conseillère féministe. En conséquence, son rôle est de développer par la participation, la résolution de conflits et l'évaluation entre autres, un niveau de compétence et de solidarité qui permettra au groupe de remplir les tâches nécessaires pour son bon fonctionnement et qui favorisera l'interdépendance. Le défi pour l'animatrice est, somme toute, d'aider le groupe à gagner son autonomie et ultimement à pouvoir se passer de ses services.\*



---

# L'ANIMATION: QUI? QUOI? COMMENT?

---

Par Louise Proulx,  
Colombie Britannique

## ANIMER, QU'EST-CE QUE C'EST?

Les ateliers, les cours, les réunions, bref, les rencontres de toutes sortes font partie de notre vie d'éducatrice. Et, on connaît l'importance d'un atelier réussi où on prend les décisions et où pose des actions concrètes. L'animatrice joue un rôle-clef dans le bon fonctionnement de nos rencontres car son rôle est "de guider le groupe afin de tirer le meilleur profit possible des moyens du groupe, de ses connaissances et expériences pour réaliser l'objectif pour lequel le groupe a été constitué".<sup>1</sup>

Plusieurs théories sur l'animation existent. Par exemple, l'animatrice peut être cette personne neutre, ou bien elle ne fait que donner le droit de parole. Je voudrais m'attarder à un type d'animation plus actif où l'animatrice possède sa matière et connaît les objectifs de la rencontre.

Tout d'abord il y a une différence entre animation et présidence d'une assemblée délibérante (ex: réunion syndicale). La présidence de cette dernière se fait selon des règles rigoureuses (ex: Code Morin), avec un ordre du jour à plusieurs points, selon le processus de propositions/amendements. L'animation procède selon des règles plus souples, lors de rencontres en groupes plus restreints (ex: ateliers), souvent autour d'un point précis. Il n'en demeure pas moins que l'animation possède

ses propres règles du jeu comme nous allons le constater plus loin.

## QUI PEUT ANIMER?

A la limite, on peut dire que chacune de nous peut animer. D'ailleurs, il est bon pour un groupe d'encourager toutes ses membres à prendre différentes responsabilités à tour de rôle. S'il s'agit tout simplement de donner la parole ce n'est pas bien sorcier de tenir une liste des participantes. Mais s'il s'agit d'intervenir à la fois comme personne-ressource et comme animatrice, ça se complique un peu. L'animatrice doit alors connaître sa matière à fond et la communiquer d'une façon intéressante. Tout ceci revient à dire qu'il faut choisir l'animatrice en fonction des besoins du groupe et être bien précises sur ce qu'on attend d'elle.

## AVANT D'ANIMER

Avant de débiter une rencontre, il serait bon de couvrir quelques variables:

- quels sont les objectifs de la rencontre? C'est au groupe organisateur de s'assurer que l'animatrice connaît ces objectifs.
- Quelle forme de rencontre désirons-nous? Formelle? Mixte ou non? D'information? Décisionnelle? etc...
- Avons-nous un plan de rencontre ou un ordre du jour? Habituellement l'animatrice et le groupe

organisateur y travaillent conjointement.

- Le local prévu est-il adéquat? (Chaises, tables, café, matériel audio-visuel etc). Est-il confortable, invitant? Peut-on déplacer le mobilier à notre guise? Est-il accessible en chaise roulante?
- A-t-on prévu une garderie?
- Quelles sont les règles concernant l'usage de la cigarette?
- La documentation nécessaire est-elle prête?
- Les convocations dûment faites?
- Allons-nous trouver une secrétaire d'atelier d'avance?

Et surtout, allons-nous demander à l'animatrice de s'occuper de un ou de plusieurs de ces points?

#### COMMENT ANIMER?

Encore là tout dépend du type et du plan de la rencontre. Chose sûre, certaines règles s'appliquent en tout temps. L'animatrice arrive à l'heure, elle s'identifie au groupe dès le début, elle est prête à parler d'elle-même s'il y a lieu. Elle doit surtout essayer de créer un climat de confiance et de travail de groupe. Elle doit briser la glace et souvent un tour de table est indiqué avant de commencer. Elle souhaite la bienvenue, explique le pourquoi de la rencontre et peut demander aux participantes d'exprimer leurs attentes face à la session. Elle doit donc s'assurer que le but de cette dernière est bien compris et à la fin de la rencontre elle peut souligner ce qui a été atteint. Elle voit à ce que les aspects techniques (ex: pause-café, horaire, cigarettes, etc...) de la session soient acceptables à l'ensemble des participantes.

L'animatrice suscite, encourage, précise, aide, débloque, clarifie, résume, questionne, s'assure de réalisations concrètes. Elle rappelle les objectifs, si utile, replace la discussion dans son contexte, cherche des solutions aux problèmes qui surgissent et maintient l'horaire. Elle offre son appui, là où nécessaire et reconforte ou voit à ce que le groupe reconforte - les participantes qui en ont besoin. Chaque participante doit quitter le lieu en bon état émotif.

Et avec tout cela, l'animatrice doit doser la fréquence de ses interventions!

La tâche d'animatrice n'est pas chose simple mais, n'est pas non plus chose impossible. Souvent des ateliers existent pour former des animatrices et il est bon d'y déléguer une ou plusieurs personnes par groupe, quoique chaque groupe ait sa spécificité.

#### EN GUISE DE CONCLUSION

Nos réunions sont importantes et c'est là que se joue le processus démocratique. L'animatrice a un rôle prépondérant dans le bon fonctionnement des rencontres mais elle ne fait pas de miracles. Chaque participante a aussi la responsabilité de la rencontre et chacune doit y mettre du sien. L'animatrice n'est pas infallible non plus et je suis certaine que les suggestions seront les bienvenues. L'animation ça s'apprend, de même que toutes les autres tâches qui assurent le bon fonctionnement d'un groupe.

Bonne chance!\*

#### BIBLIOGRAPHIE

- 1 Le fonctionnement de nos organisations, Centre de Formation Populaire, p. 30.

## LE ROLE D'UNE ANIMATRICE ?

### QUAND UNE ANIMATRICE ENTEND OU OBSERVE

### ELLE CHERCHE A :

### EN PROCEDANT DE LA FACON SUIVANTE :

- |   |  |  |
|---|--|--|
| 1. Des idées  | Bien les accueillir, en prendre note et les inscrire à l'agenda, s'il y a lieu   | Sans porter de jugement, mais indiquer brièvement leur relation à une autre idée.  |
| 2. Des idées confuses ou maladroitement exprimées           | Les clarifier, soit en invitant le membre à le faire, soit en le faisant elle-même, soit en demandant la définition des termes obscurs | "Pouvez-vous expliquer davantage? Pouvez-vous donner un exemple? Pourrions-nous définir tel ou tel terme? Voici ce que vous avez dit:... Est-ce bien juste?"   |
| 3. Deux ou plusieurs idées dans une même intervention       | Les distinguer et proposer qu'on les considère séparément  | "On peut saisir deux idées dans ce que vous avez dit..."   |
| 4. Des idées en dehors de la question                       | Ne pas les discuter immédiatement, mais sans décourager leur auteure   | "Voici un point sans doute important, sur lequel il faudra revenir. Pour le moment, il s'agit bien de telle chose."  |
| 5. Qu'une idée d'importance n'a pas encore été exprimée     | Ce qu'elle soit exprimée   | "Ce que nous discutons présentement n'a-t-il pas rapport avec...? Supposons le cas suivant...Que ferions-nous?"  |
| 6. Des idées fragmentaires ou incomplètes                   | Retenir l'attention du groupe pendant que l'idée est élaborée davantage  | "Avant d'aller plus loin, ne serait-il pas possible d'ajouter...ou d'élaborer davantage?"  |
| 7. Qu'on s'éloigne du sujet                                 | Rappeler le groupe à l'ordre   | "Voilà sans doute une idée intéressante, mais nous sommes présentement à examiner tel aspect de la question. Croyez-vous que cette question se rapporte réellement à ce que nous discutons? Devons-nous consacrer du temps à ce point de vue?" |
| 8. Des signes d'ennui, d'inattention ou un manque d'intérêt | Susciter l'intérêt   | En rappelant la pertinence de cette discussion, en soulevant un autre aspect du problème ou en apportant des exemples concrets.  |
| 9. Un manque d'information                                  | Obtenir les informations nécessaires   | En faisant appel à une personne-ressource, en confiant à un membre du groupe la responsabilité de chercher les renseignements nécessaires.   |
| 10. Des répétitions inutiles                                | Encourager le groupe à exprimer des idées nouvelles ou à passer à un autre point de la discussion                                      | Résumer le débat. "Y a-t-il autre chose à ajouter? Sinon, nous pourrions peut-être nous demander..." (là, passer à un nouvel aspect).  |
| 11. Que c'est le temps de passer à un autre point           | Indiquer le progrès du groupe et l'inviter à aborder une autre question  | Faire le point sur ce qui a été dit et introduire la phase suivante de la discussion.  |
| 12. Un accord important                                     | Attirer l'attention sur cet accord comme un signe de progrès   | "Il semble bien que nous nous accordions sur...Ceci amène la discussion à ce point:...Qu'en pensez-vous?"  |

QUAND UNE ANIMATRICE  
ENTEND OU OBSERVE

ELLE CHERCHE A:

EN PROCÉDANT DE LA FAÇON  
SUIVANTE:

- |  |  |  |
|--|--|--|
| 13. Un désaccord important   | <i>S'assurer que ce désaccord peut être atténué par une discussion plus approfondie ou doit être accepté à ce moment</i>                 | <i>"Il semble bien que nous sommes en face d'opinions divergentes. Peut-être pourrions-nous trouver d'où viennent ces divergences? Ou bien: Le point de divergence semble être ceci, et je ne vois pas comment nous pourrions obtenir à ce moment-ci les informations susceptibles de l'éclaircir. Pour autant, ne serait-il pas à propos de suspendre le débat et de passer à autre chose?"</i> |
| 14. Des signes de conflits émotifs   | <i>Prévenir l'explosion du conflit</i>   | <i>"Si nous tentions d'examiner la question sous un autre angle. Supposons la situation suivante..."</i>   |
| 15. Des signes de fatigue  | <i>Permettre une détente</i>   | <i>Proposer une pause-café, en indiquant le moment où la discussion reprendra. Ouvrir les fenêtres.</i>  |
| 16. La domination d'un membre sur le groupe  | <i>Faire appel à l'habileté du groupe pour y résister</i>  | <i>"Assurément, chacune d'entre nous a son point de vue. Quelle est l'opinion des autres membres à ce sujet?"</i>  |
| 17. Que deux ou plusieurs personnes parlent en même temps                          | <i>Ce qu'une seule parle à la fois</i>   | <i>Il est impossible de nous entendre si tout le monde parle en même temps."</i>   |
| 18. Que des opinions sont soumisees comme des faits                                | <i>S'assurer que l'on distingue les faits de l'opinion</i>   | <i>"Pouvez-vous donner les faits qui appuient cette opinion? Tout le monde accepte-t-il cette opinion?"</i>  |
| 19. Qu'un membre du groupe veut l'entraîner dans une altercation                   | <i>Maintenir une attitude impartiale</i>   | <i>"Je préférerais connaître l'opinion des membres du groupe plutôt que d'engager un dialogue."</i>  |
| 20. Qu'un membre du groupe le considère comme une autorité, un maître, une experte | <i>Maintenir son attitude de coéquipière et aider le groupe à mettre à profit ses ressources</i>   | <i>"Voilà une question intéressante. Sans doute y a-t-il quelqu'une dans le groupe pour y répondre. Il serait intéressant d'avoir l'opinion du groupe sur cette question."</i>   |
| 21. Que quelqu'une n'a pas encore parlé  | <i>L'encourager à dire quelque chose</i>   | <i>Si l'animatrice sait qu'elle connaît quelque chose de particulier, demander son avis sur ce sujet. En d'autres cas, lui trouver l'occasion de faire quelque chose: lire un document, chercher une information.</i>  |
| 22. Des périodes de silence  | <i>Ces silences peuvent marquer une période de réflexion profitable ou un arrêt de la discussion. L'animatrice doit juger elle-même.</i> | <i>C'est peut-être le temps de résumer la discussion, d'introduire un élément de comparaison ou de citer l'opinion d'une personne (opinion assez forte pour déclencher des commentaires).</i>  |

---

## PREPARATION POUR UNE CAMPAGNE ELECTORALE

---

*Par Constance Beaulieu, Manitoba*

Une fois que vous aurez pris la décision de vous porter candidate, vous devrez, dans le but évident de rejoindre votre électorat, lui présenter, de manière efficace, votre message. Voilà la teneur de cet article.

### COMITE DE CAMPAGNE

Les gens avec lesquels vous vous associez peuvent jouer un rôle déterminant dans votre campagne. Il est vrai que certaines peuvent être menées avec succès par une seule personne mais, dans la plupart des cas il est préférable d'en impliquer autant que possible. Cette méthode vous permettra de décupler vos efforts surtout si vous faites appel à des personnes de votre entourage, ie. votre famille, vos voisins, les groupes où vous avez oeuvré tels que centre de loisirs, groupe de femmes...

Dès l'instant où vous pensez vous présenter devant l'électorat, étudiez la communauté que vous avez l'intention de représenter. Y-a-t-il une prépondérance de personnes âgées, d'une ethnie particulière ou de familles monoparentales? Inclure, dans votre comité de campagne, des personnes représentatives des caractéristiques démographiques de votre communauté, vous confèrera un avantage sur vos adversaires.

Les comités de campagne se composent en général d'un président ou gérant<sup>1</sup> dont la tâche est de voir à ce que les rendus de compte exigés par la loi électorale soient soumis et de

coordonner le travail des autres membres du comité; le trésorier s'occupe des finances, le relationniste, des communiqués de presse et de l'emploi du temps de la candidate, le coordonnateur des bénévoles recrute des volontaires, les motive et leur assigne leurs tâches; une personne est généralement déléguée au financement. Dans les campagnes fédérales et provinciales, les capitaines de "poll" dont la responsabilité est de s'assurer que le porte à porte soit fait dans leurs polls respectifs se joignent au comité de campagne. Il est bon de limiter le nombre de personnes appartenant à ce comité entre six et dix.

### PLAN DE CAMPAGNE

Il serait sage de vous munir d'un plan de campagne qui affermira votre désir de vous présenter devant l'électorat. Ce plan vous indiquera le montant de travail exigé, vous permettra d'évaluer les ressources et personnes dont vous aurez besoin et servira de guide pour les activités requises. Vous devriez commencer à tracer la direction générale d'un plan dès que vous songez à vous présenter et le finaliser avec les membres de votre comité de campagne.

En voici un exemple hypothétique:

Décembre: Prendre la décision finale de vous présenter. Chercher un gérant.

Janvier: Avec ce dernier, entreprendre la recherche du profil démographique, électoral de la communauté que vous comptez représenter. Vous renseigner sur les responsabilités (ex. dossiers

importants) du poste que vous convoitez. Choisir un agent de presse qui, entre autres tâches, conservera les découpures de journaux soulignant les préoccupations de votre électorat. Reviser ce dossier une fois par semaine. Lui demander de préparer des profils de vos adversaires probables. Préparer des listes de contributeurs et de volontaires possibles.

Février: Prévoir votre première conférence de presse. Annoncer votre candidature. Recruter un commis comptable. Envoyer votre première lettre à d'éventuels contributeurs et commencer à mobiliser des travailleurs.

Mars: Apprendre les préoccupations de l'électorat par voie de sondage. Préparer une brochure expliquant vos positions. Petites fêtes et cocktails vous permettront de ramasser des contributions. Recruter un coordonnateur pour les travailleurs.

Avril: Prendre contact avec les groupes de votre communauté; offrir d'aller les rencontrer ou de vous adresser à leurs membres.

Mai: Placer des annonces dans les média. Accélérer le tempo de votre campagne. Trouver un local.

Travail de téléphone et de porte à porte. Avec l'aide de votre relationniste, planifier votre journée de façon à rejoindre le plus d'électeurs possible. Faire campagne dans les endroits les plus achalandés (métro, arrêts d'autobus, centres d'achat).

Juin: Dernières annonces dans les journaux. Préparer et distribuer une dernière brochure. Arranger une réunion avec le coordonnateur du travail des volontaires et finaliser les plans pour la journée du scrutin. Dès que l'élection a eu lieu, et quel qu'en soit le résultat, préparer des lettres de remerciement pour les gens ayant travaillé pour vous.

## SONDAGE ET RECHERCHE

Les sondages et la recherche de base sont les deux armes vous permettant de déterminer les besoins et préoccupations des voteurs de votre communauté. Des réponses aux questions suivantes pourront vous être très utiles:

- profil démographique du quartier: âge moyen, groupe ethnique, revenu, distribution géographique. S'agit-il d'un quartier ouvrier, bourgeois ou mixte? Vous trouverez ces informations à votre bibliothèque municipale, à Statistique Canada...
- histoire électorale, distribution des votes: Les résidents du quartier ouvrier ont-ils, par le passé, eu tendance à voter pour le parti X sauf si un membre du groupe ethnique majoritaire se présentait pour le parti Y? Une analyse des résultats passés vous permettra d'établir les préférences de votre électorat.
- groupes communautaires: un bottin téléphonique et, ici encore, votre bibliothèque municipale vous permettront de rejoindre adéquatement vos électeurs.
- questions préoccupant votre électorat: Un sondage ou une analyse détaillée des journaux de votre quartier vous guidera dans le choix des questions que vous voudrez soulever durant votre campagne. Les groupes se préoccupant des questions déterminantes dans votre communauté peuvent vous être utiles - en autant que vous appuyez leurs positions: ils vous organiseront une réunion avec leurs membres; vous fourniront leur liste d'envoi; vous offriront des contributions sous forme de personnes et/ou d'argent.
- travailleurs et contribuables

potentiels: Quels sont les leaders des organismes de votre quartier? Si vous vous présentez à la présidence d'un groupe, pouvez-vous obtenir l'endos d'anciens chefs? Quels sont les membres du parti politique auquel vous êtes affiliée? Pouvez-vous obtenir leur appui? Qui a contribué au financement d'une campagne similaire à la vôtre?

### ORGANISATION DES EQUIPES DE TRAVAILLEURS/EUSES

Toute campagne doit compter sur le travail de bénévoles...si difficiles à trouver et dont le travail n'est pas suffisamment apprécié. Leur énergie et leur dévouement permettent de connaître les préoccupations des électeurs et de rejoindre ceux-ci de façon économique.

Votre coordonnateur des volontaires devra être une personne dynamique, sachant communiquer son enthousiasme pour votre cause et fouetter l'ardeur de vos partisans. Vous devrez repayer l'entrain et le dévouement de vos travailleurs en les représentant de façon efficace et honorable.

Vous pourrez mieux contrôler le travail de vos volontaires en les divisant par équipes. Exemples:

- équipe du porte à porte: Ces personnes rencontrent directement vos électeurs, déterminent leurs préférences politiques, distribuent votre brochure, offrent les services mis en place par votre comité de campagne tels que rencontres d'information, aide à se rendre au poll le jour du scrutin, etc...

Elles ne discutent pas politique avec les gens qu'elles rencontrent.

Elles donnent plutôt le numéro de téléphone de votre centre de campagne où vous-même ou un membre de votre comité pourra expliquer vos positions aux électeurs qui les demandent. Les membres de cette équipe sont généralement responsables de rencontrer tous les électeurs d'une division électorale, d'une rue ou toute autre division telle que déterminée par votre comité. Il est bon de munir ces travailleurs d'une carte de leur division électorale, d'une liste des électeurs de brochures de même que de rapports à remplir. En voici un exemple:

Nom de l'électeur: Madame Tout le monde,  
Adresse: 22 rue du Liège,  
Préférence électorale: Candidate X,  
Préoccupations: Chômage,  
Action à prendre: Envoyer brochure et rappel téléphonique le jour du scrutin.

Ce porte à porte détermine pratiquement le résultat d'une campagne électorale. Il est cependant très difficile de recruter ces travailleurs. Des sessions d'entraînement, des journées intensives de porte à porte suivies de petites fêtes encourageront les volontaires.

- les poseurs d'affiches: En général vous n'aurez besoin que de deux ou trois personnes munies de voitures ou de petits camions. Leur rôle est d'aller poser vos affiches sur les propriétés de vos partisans ou dans des endroits publics après en avoir obtenu la permission. Cette tâche n'est pas recommandée aux enfants puisqu'ils auront tendance à ignorer vos instructions.
- les téléphonistes: ces personnes rejoignent les électeurs par téléphone et lisent un script préparé par votre relationniste et essaient d'établir la préférence électorale de la personne contactée

Vous aurez également besoin de gens pour affranchir des enveloppes, accueillir les gens à votre centre de campagne, organiser les fêtes et réunions et même, préparer le café.

### LA JOURNEE DU SCRUTIN

Dans certaines campagnes, une personne s'occupe exclusivement de l'organisation de cette journée et ceci n'est pas un luxe vu le montant de travail à accomplir.

Le but de cette journée est de s'assurer que les gens vous ayant marqué leur appui se rendent au "poll".

Il faut tout d'abord, et ceci bien avant la journée du scrutin, recruter des représentants de "polls". Ces gens sont autorisés à représenter la candidate au bureau de scrutin et devront connaître, de façon générale, la loi électorale. Vous pourrez, lors d'une réunion, leur donner les renseignements dont ils auront besoin pour accomplir leur tâche.

Le matin du jour du scrutin, ces représentants se rendront au "poll", munis d'un lunch. Tout au long de la journée, ils cochent d'une liste numérotée, le nombre particulier d'électeurs qui se sont présenté. Leur journée terminée, ils s'occuperont généralement de vous représenter lors du dénombrement des votes après la clôture du bureau de scrutin. Il faudra également prévoir des coureurs. Il s'agit de personnes motorisées faisant la navette entre les "polls" pour ramasser les cartes de pointage de vos représentants et les ramener au local de campagne. Ils conduisent aussi les personnes âgées ou handicapées au bureau de votation. De plus, ils ramassent les listes numérotées, les apportent au local central où des téléphonistes, au fur et à mesure, cochent, sur les listes maîtresses, le nom des personnes ayant déjà voté et téléphonent à celles qui, ayant indiqué qu'elles vous appuieraient, ne se sont pas encore présentées au bureau de scrutin.

Il est traditionnel d'organiser une fête pour vos travailleurs et partisans au cours de la soirée.\*

1 Cet article écrit au masculin inclu assurément le féminin.

---

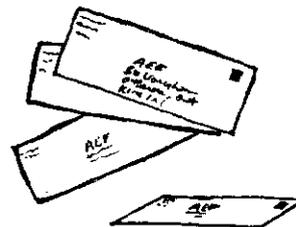
COURRIER DES LECTRICES



Canada  
Post

Postes  
Canada

LE CONTENU DE BULLETIN AEF SUSCITE EN VOUS DES COMMENTAIRES, DES SUGGESTIONS, DES REMARQUES? PRENEZ LA PLUME!  
NOUS AIMERIONS VOUS LIRE !!



---

## EN POLITIQUE: POUVOIR VERSUS INFLUENCE

---

Par *Gilberte Proteau, Manitoba*

Quand on cherche le mot "politique" dans un dictionnaire, on trouve toujours plus d'une colonne de définitions. Ce qui est frappant toutefois, c'est que le mot "politique" est invariablement lié au mot "pouvoir". Et pour cause. La politique, c'est d'abord et avant tout l'exercice du pouvoir. Bien sûr, on a plus ou moins de pouvoir selon le barreau de l'échelle politique qu'on occupe, et on l'exerce plus ou moins bien, selon la personne qu'on est et l'expérience acquise.

Je n'ai personnellement pas d'expérience en politique, mais je termine présentement ma 8e année comme présidente de conseils d'administration: 5 années à la tête d'une coopérative d'alimentation (j'étais aussi une des fondatrices) dont le chiffre d'affaires dépasse 2 millions de \$, et 3 ans à la tête de la *Société franco-manitobaine*, organisme provincial des Franco-Manitobain(e)s.

J'ai appris rapidement deux choses: d'abord, partout où on exerce du pouvoir, il se "joue de la politique", même quand ce n'est pas en politique proprement dit; ensuite, il y a une différence marquée entre "pouvoir" et "influence" qu'il est très important de garder en mémoire.

Qu'est-ce que "jouer de la politique"? C'est d'abord et avant tout, exercer des pressions de part et d'autre pour modifier

les prises de décision et les actions ou encore pour se saisir du pouvoir! A l'intérieur du plus petit organisme, comme au gouvernement lui-même, il ne suffit pas toujours, pour faire passer des idées, d'en parler au conseil d'administration ou de faire des représentations politiques. Il importe parfois de convaincre une à une, et à l'avance, les personnes qui influent sur les prises de décision. En politique gouvernementale, cela s'appelle du "lobbying", et les sociétés multinationales qui veulent faire changer les lois en leur faveur ont des "lobbyistes" employés à temps complet.

Il faut en tout temps être consciente de ces jeux de coulisse, et savoir les utiliser soi-même en temps et lieu; autrement, on risque naïvement de se faire jouer dans le dos et d'être la proie de personnes rusées qui utilisent n'importe quelles méthodes de pression pour arriver à leurs fins.

Quand on veut faire modifier des lois, par exemple, il faut absolument identifier les politiciens qui pourraient nous être favorables puis, entrer en contact avec eux et s'assurer qu'ils comprennent bien notre point de vue. Ce sont eux qui auront à défendre nos idées à la Législature ou à la Chambre des communes, et ils ne peuvent le faire que s'ils sont bien informés par nous - sinon, nos "ennemis" se chargeront de le faire à leur manière.

Il faut ensuite distinguer entre "pouvoir" et "influence". Je vous soumetts ici quelques idées-clés, sans prétendre, pour autant, qu'elles sont exhaustives. Avoir du pouvoir signifie avoir la capacité directe de prendre des décisions qui changeront le cours des événements et des affaires, soit du peuple, de l'organisme ou de l'institution, ou qui affecteront directement des personnes ou des groupes.

On a du pouvoir normalement si on est en autorité légitime, comme l'est le gouvernement, ou encore par exemple, comme l'est une directrice d'école ou une présidente d'organisme. Le pouvoir, toutefois, ne s'exerce qu'à l'intérieur d'un champ, généralement, assez bien défini. Le champ le plus large appartient, bien sûr, au gouvernement mais, chaque organisme a le sien propre. On se doit donc d'examiner la structure de son organisme et de voir clairement quel est son champ de pouvoir, car c'est là qu'on peut exercer le pouvoir, et pas ailleurs.

L'influence, c'est plus subtil, mais tout aussi important. On a de l'influence si on parvient, par nos actions ou nos paroles (le lobbying), à faire poser les gestes que nous voulons par les personnes au pouvoir. Ainsi, l'influence agit indirectement, souvent là où on n'a pas de pouvoir légitime. Un groupe peut donc arriver à avoir une influence puissante sans avoir de pouvoir légitime.

*La Société franco-manitobaine* n'a pas de pouvoir auprès des gouvernements à quel que niveau que ce soit. La S.F.M. ne peut qu'influencer les politiciens, ou tenter de le faire, et espérer qu'ils prendront des

décisions favorables à la communauté franco-manitobaine.

Par contre, la S.F.M. a du pouvoir à l'intérieur de sa structure. C'est le conseil d'administration qui régit la Société et qui décide de son orientation. Pour modifier les politiques de la S.F.M., il faut donc soit se faire élire au conseil (l'autorité légitime, le pouvoir) ou faire pression auprès de ses membres (les influencer).

Un organisme qui distingue mal ses zones de pouvoir et d'influence risque fort de s'enfler la tête, de faire de grosses erreurs stratégiques et d'être vite désillusionné.

Il y a encore, bien sûr, d'autres aspects intéressants à l'exercice du pouvoir, mais on ne peut pas tous les analyser en un article.

En conclusion, je me contenterai d'en souligner quelques autres, et vous aurez le loisir d'y réfléchir.

Il faut s'habituer à toujours ENTREVOIR LES CONSEQUENCES DE NOS DECISIONS et de nos actions. Même à ça, on n'y arrivera pas toujours; donc, ne pas prendre de risques inutiles.

Il faut apprendre à CONSULTER: ses membres, sa population, des experts en la matière, et des personnes d'expérience dans le domaine ou avec l'organisme. L'expérience, parfois, est plus précieuse que toute compétence.

Il faut enfin savoir DELEGUER DES RESPONSABILITES ET ACCORDER L'AUTORITE NECESSAIRE. Cela empêche qu'une personne s'épuise à la tâche, ou qu'une autre concentre tout le pouvoir en ses mains (ce qui s'avère désastreux pour l'organisme). Au fait, chacun(e) des membres d'un

conseil d'administration a le  
devoir de maintenir le processus  
démocratique et de s'opposer à  
toute manoeuvre qui le mettrait  
en danger.

Je terminerai en citant Honoré de  
Balzac: "Le pouvoir nous laisse tels  
que nous sommes et ne grandit que  
les grands". Paroles de sagesse  
s'il en fut...et qui valent la  
peine d'être méditées!\*



LE 1ER AVRIL, 18 DES 61 MINISTÈRES ET  
ORGANISMES DU GOUVERNEMENT NE COMPTAIENT  
AUCUNE FEMME À DES POSTES DE DIRECTION, EN  
DÉPIT DES OBJECTIFS D'ÉGALITÉ EN EMPLOI QUE  
L'ÉTAT SE FIXE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES.

Ghislaine Rhéault  
LE SOLEIL  
29 Septembre 1984

---

## L'ACTION POLITIQUE A LA FRANSASKOISE

---

Par Irène Fournier Chabot,  
Saskatchewan

La réalisation finale d'un projet nous fait parfois oublier, dans les flonflons de la fête, les étapes qui ont été déterminées pour arriver aux résultats visés, particulièrement les ajustements qui ont souvent dû être faits en cours de route, les choix du début, les autres décisions et finalement le regard qu'on a dû y jeter par la suite.

Ce regard que l'on jette de façon continue sur un projet particulier, sous forme d'analyse, incluant les évaluations périodiques et en fin de projet, font partie du processus politique, qualificatif que l'on ignore bien souvent à cause de la connotation de politicaillerie, de politiciens, alors qu'en réalité, il détermine les démarches que l'on doit effectuer envers les autorités en place.

Aller à l'hôtel de ville, rencontrer le conseil pour lui présenter un projet ou pour lui demander d'amender un règlement de construction de la ville, voilà un type d'action politique. Préparer une manifestation sur les marches du Parlement, voilà un autre type de démarche politique. Convaincre son époux d'acheter un lave-vaisselle ou de garder les enfants pour que l'on puisse assister en toute quiétude à une réunion de la garderie de quartier, voilà des démarches politiques encore plus près de nous.

Le choix des moyens pour arriver à nos fins découlera de l'analyse qu'on aura apporté: les politiciens sont-ils sympathiques ou ne

comprennent-ils qu'après une manifestation bruyante? Faudra-t-il lancer la question dans les médias pour obliger les politiciens à se prononcer ou bien devra-t-on les rencontrer un par un? Pour convaincre son époux, devra-t-on lui faire du sucre à la crème ou le mettre devant les faits accomplis? Les résultats atteints seront-ils en proportion des moyens utilisés ou bien y aura-t-il eu des surprises en cours de route?

L'expérience à la présidence de l'Association culturelle franco-canadienne de la Saskatchewan pendant six années a permis que je vive cette réalité à la fois comme femme, Fransaskoise et bénévole, trois réalités du contexte minoritaire de langue officielle de la Saskatchewan.

Bien que je fus, à titre de présidente, la porte-parole officielle de la francophonie en Saskatchewan, le travail que j'accomplissais s'effectuait en étroite collaboration avec les autres élue(s) de l'Association et avec l'équipe de permanent(e)s, de spécialistes qui m'entouraient. Ainsi avec cette équipe, et suivant les orientations reçues lors du congrès biennal de l'A.C.F.C., nous mettions en route les actions déterminées.

L'A.C.F.C. étant avant tout un organisme politique, bien qu'étant étroitement impliquée dans les dossiers de l'éducation, des communications, du développement, pour n'en nommer que quelques-uns,

le lobbying y occupe une place prépondérante. Le choix des moyens et des stratégies fait l'objet de préoccupations constantes et le vocabulaire utilisé fait régulièrement référence à des objectifs généraux, spécifiques, opérationnels, aux buts, à la mission, aux plans d'action, etc.

C'est dans cet esprit que nous avons entrepris, à cette époque de mon mandat, plusieurs actions politiques. J'en citerai quelques-uns maintenant.

En 1982, la venue au pouvoir d'un nouveau gouvernement en Saskatchewan, dont la majorité des députés était néophyte en politique, a obligé l'A.C.F.C. à se questionner sur la façon de sensibiliser ces gens, d'une part, et d'autre part, de continuer le travail de base qui avait été entrepris pour que le statut légal de la langue française en Saskatchewan, soit juridiquement, ou par le truchement de changements graduels, reconnu dans différentes lois de la province (ex: en éducation).

Une des recommandations que le Bureau de direction a approuvée a été la présentation d'un document au nouveau cabinet provincial sur l'ensemble des dossiers concernant les Fransaskois(e)s. Cette présentation aurait pu être faite uniquement par l'A.C.F.C. mais il fut, par la suite, décidé que les autres associations fransaskoises y contribueraient, l'A.C.F.C. demeurant quand même la porte-parole officielle pour le groupe: ce ne fut pas une tâche facile car il fallut prévoir qui parlerait au nom du groupe (ce devait être l'A.C.F.C.), mais aussi comment les autres groupes

seraient présents, le rôle qu'ils joueraient, quand ils parleraient, etc.

Une autre question épineuse: fallait-il ou non traduire le document en anglais (plus d'une cinquantaine de pages)? L'A.C.F.C. a pour politique d'utiliser le français dans ses communications mais il y avait peu de ministres (un seulement) qui comprenait et parlait le français. On décida de le traduire et les cadres de l'Association se mirent à la tâche. Cette version anglaise ne satisfait pas tout le monde mais on s'en accomoda: il en résulta que les documents de cette envergure seraient dorénavant traduits professionnellement et que ces coûts devaient être prévus dans les budgets subséquents.

Le fait d'avoir impliqué plus d'une association provoqua aussi de nombreux débats. Plusieurs d'entre elles n'ayant pas d'employé(e)s, ce fut l'A.C.F.C. qui mit la main à la pâte. La suite des événements dans la francophonie nationale nous prouva que cette décision s'avéra juste. En effet, la question du développement global devait nous démontrer que la concertation était maintenant à l'ordre du jour et que nous avions ainsi accompli un pas dans cette direction.

Lors de notre rencontre avec le Cabinet provincial le tourisme et l'éducation furent les deux sujets qui attirèrent le plus l'attention. La discussion tourna autour du fait que nous avons, en tant que collectivité fransaskoise, donc linguistiquement minoritaire, besoin d'avoir des alliés, tels *Canadian Parents for French* et les différentes ethnies composant la Saskatchewan. Les événements du Manitoba devaient nous prouver la justesse de ce raisonnement. Suite

à cette rencontre, nous avons tenté d'augmenter nos contacts avec C.P.F., les autochtones, les groupes ethniques et également reviser notre politique de relation avec ces derniers.

Par la suite, la question s'est posée à savoir quel prolongement serait donné à cette rencontre, en partie à la lumière des réactions obtenues, réactions sympathiques, d'ouverture, etc. Il ne faut pas oublier que les médias couvrirent également la rencontre ce qui nous donna une visibilité à travers toute la province la journée même via la télévision et la radio, et la semaine suivante via la SEMAINE EN BREF (le bulletin national de la Fédération des francophones hors Québec). De plus, un résumé succinct du document fut publié dans L'EAU VIVE pour que la communauté fransaskoise en prenne davantage connaissance.

Une parenthèse que je veux ouvrir ici est l'utilisation de la radio et de la télévision. A cause de leurs caractéristiques propres, surtout en terme de contraintes d'horaire, il faut pouvoir mesurer ce que l'on dit car une interview de dix minutes sera filtrée en moins de 60 secondes au téléjournal ou au bulletin radiophonique de 16h00, par exemple: une déclaration anodine, coupée, pourra provoquer une réaction en chaîne ou pourra être interprétée complètement hors contexte. Heureusement, ce ne fut pas le cas à cette occasion.

Deux étapes subséquentes suivirent la rencontre: élaboration et présentation d'un projet de commission scolaire fransaskoise provinciale et demande de service en français au bureau du tourisme. Dans ce dernier cas, entre autre, ayant été invitée à la conférence consitutionnelle sur

les autochtones, j'ai eu la chance de revenir avec le ministre du Tourisme de l'époque et de discuter avec lui de l'opportunité d'un tel projet et des possibilités de le réaliser. D'un autre côté, notre directeur général ayant déjà travaillé au ministère du Tourisme, il put utiliser les informations ainsi reçues pour sensibiliser ses anciens collègues et nous donner ainsi plus de chance de succès dans ce domaine.

*L'Association jeunesse fransaskoise* avait perçu, elle aussi, dans la présentation globale, le tourisme comme étant un moyen de développer des emplois pour les jeunes. A la même époque, le *Conseil de la vie française en Amérique* (C.V.F.A.) faisait une recherche sur les installations touristiques francophones à travers le pays. L'A.C.F.C. et l'A.J.F. demandèrent toutes deux des projets d'été de recherche sur le tourisme francophone dans la province. L'A.J.F. l'obtint et produisit un document qui allait éventuellement amener la production d'une affiche publicitaire en français. L'A.C.F.C. mit l'A.J.F. et le C.V.F.A. en contact et poursuivit de son côté les démarches pour l'obtention de services en français à l'intérieur du ministère. Un changement de ministre valut une rebuffade à l'A.C.F.C. qui s'est fait dire que le tourisme germanique était plus important. Les rencontres s'intensifièrent et finalement le ministère ouvrit un poste de six mois pour un consultant francophone.

En regard de ces événements, est-ce que ces démarches ont valu toute cette ampleur? Il ne faut pas oublier qu'entretiens l'effort prioritaire de l'Association a continué de porter sur l'éducation. Mais le développement des autres aspects de la vie fransaskoise put continuer. Le tourisme démontre

que l'on doit voir au-delà d'un seul secteur et que lorsque l'éducation aura atteint son plein développement, des débouchés s'offriront aux jeunes pour travailler en français ou pour accroître leur culture et bénéficier de leur environnement culturel tant dans la province qu'hors province. La question touristique n'est pas finie car, tous les objectifs poursuivis n'ont pas été atteints: le gouvernement n'est pas nécessairement totalement convaincu des bienfaits du tourisme francophone; les Fransaskois(e)s n'ont pas totalement réalisé le plein potentiel du tourisme...

D'autres exemples peuvent être donnés comme la reconnaissance légale du français: la Commission Laurendeau-Dunton avait soulevé la possibilité de l'utilisation du français dans la province (législation et tribunaux); l'A.C.F.C. commanda une recherche qui détermina la nécessité d'un cas-test qui fut le cas Mercure qu'on dut financer d'arrache-pied à l'époque, puis soutenir par d'autres causes juridiques tel le cas Chabot. Cette opération est d'autant plus frustrante que la décision des tribunaux traîne en longueur et que les pressions qu'on peut ou pourrait y mettre ne peuvent être qu'indirectes. Mais il s'agit là d'une décision de la communauté qui aura des conséquences pour tout l'avenir de la francophonie.

Parfois, nous assistons à des congrès de partis politiques et les conséquences peuvent en être cocasses: ainsi, afin de rencontrer les politiciens du Parti Conservateur, nous allons au congrès de Winnipeg comme observateurs. Ce que nous ne savons pas, c'est que l'inscription enregistre l'Association comme membre du parti. Cette situation est

délicate car nous ne sommes pas partisans. Cependant ça nous permet de recevoir toutes sortes d'informations sur le parti et ses actions.

Maintenant nous essayons, à l'A.C.F.C. de faire participer de plus en plus les associations régionales à l'action politique locale. Pourquoi? Parce qu'il s'agit d'intensifier davantage notre action et de nous renforcer comme groupe communautaire. Ce n'est plus seulement l'A.C.F.C. qui s'adresse au gouvernement et aux ministères mais l'ensemble des Fransaskois(es) qui travaillent à partir de leurs propres régions, avec leurs propres députés, etc. C'est un autre aspect que l'analyse régulière que nous faisons des actions que nous posons nous a permis de constater et de tenter de mettre davantage cette approche en pratique.

Bénévole, Fransaskoise, femme, tout cela constitue une réalité qui ne se sépare pratiquement pas. En milieu minoritaire, vivant en Saskatchewan, être Fransaskoise ça veut dire créer les moyens de répondre à nos besoins. Être femme, c'est y mettre sa sensibilité, sa façon de voir les choses que l'esprit féminin, dit-on, envisage d'une façon plus globale que celui de l'homme. Mais je crois, en toute fin, qu'à l'analyse de cette expérience vécue, qui a été parfois très difficile mais combien plus de fois agréable, c'est l'enracinement de sa culture en soi et le goût certainement tout aussi profond d'être impliquée qui motive l'engagement que j'ai eu et que j'ai encore face à ma communauté! \*

**JE M'ABANDONNE À BULLETIN AEF!**

---

## NEUF (9) EXCELLENTES RAISONS POUR VOUS ABONNER



ÉDITORIAL

---

Vous vous demandez pourquoi cette aviatrice à temps partiel passe à l'action et s'abonne à BULLETIN AEF?

Je lui cède la parole.

"Je m'abonne à BULLETIN AEF pour les raisons suivantes:

- \* pcq c'est le lieu de rencontre et d'échange, un forum pour les intervenantes en éducation des femmes;
- \* pcq'il me garde à la fine pointe de l'éducation des femmes francophones d'un bout à l'autre du pays;
- \* pcq'il donne la parole aux intervenantes AEF qui me renseignent sur leur réalité (activités & préoccupations) en éducation des femmes;
- \* pcq le vécu (réalisations & obstacles) des femmes des autres provinces me dit que je ne suis pas seule dans mon travail d'éducatrice;
- \* pcq je m'intéresse à l'action et à l'orientation de AEF;
- \* pcq mon abonnement est un appui concret à AEF;
- \* pcq je veux participer de façon pratique à l'amélioration et à l'expansion de BULLETIN AEF;
- \* pcq je me méfie de ce qui est gratuit;
- \* pcq je ne veux pas que mon nom soit rayé de la liste d'envoi lors du prochain numéro."

Que dire de plus?

Sinon que dans le brouhaha des fêtes, vous risquez d'oublier de vous abonner.

Faites-vous donc plaisir...et à nous aussi:

ABONNEZ-VOUS DES MAINTENANT!

Janick Belleau



En guise d'appui concret, je désire m'abonner, pour la somme de 10\$, à BULLETIN AEF, publication trimestrielle de *Action Education des femmes*.

J'inclus un chèque  un mandat.  Je préfère être facturée.

.....  
nom

.....  
adresse complète

.....  
ville

.....  
province

.....  
code postal

.....  
numéro de téléphone

Libeller le chèque ou le mandat au nom de *Action Education des femmes* et poster le tout à  
50 rue Vaughan, Vanier, Ontario K1M 1X1