

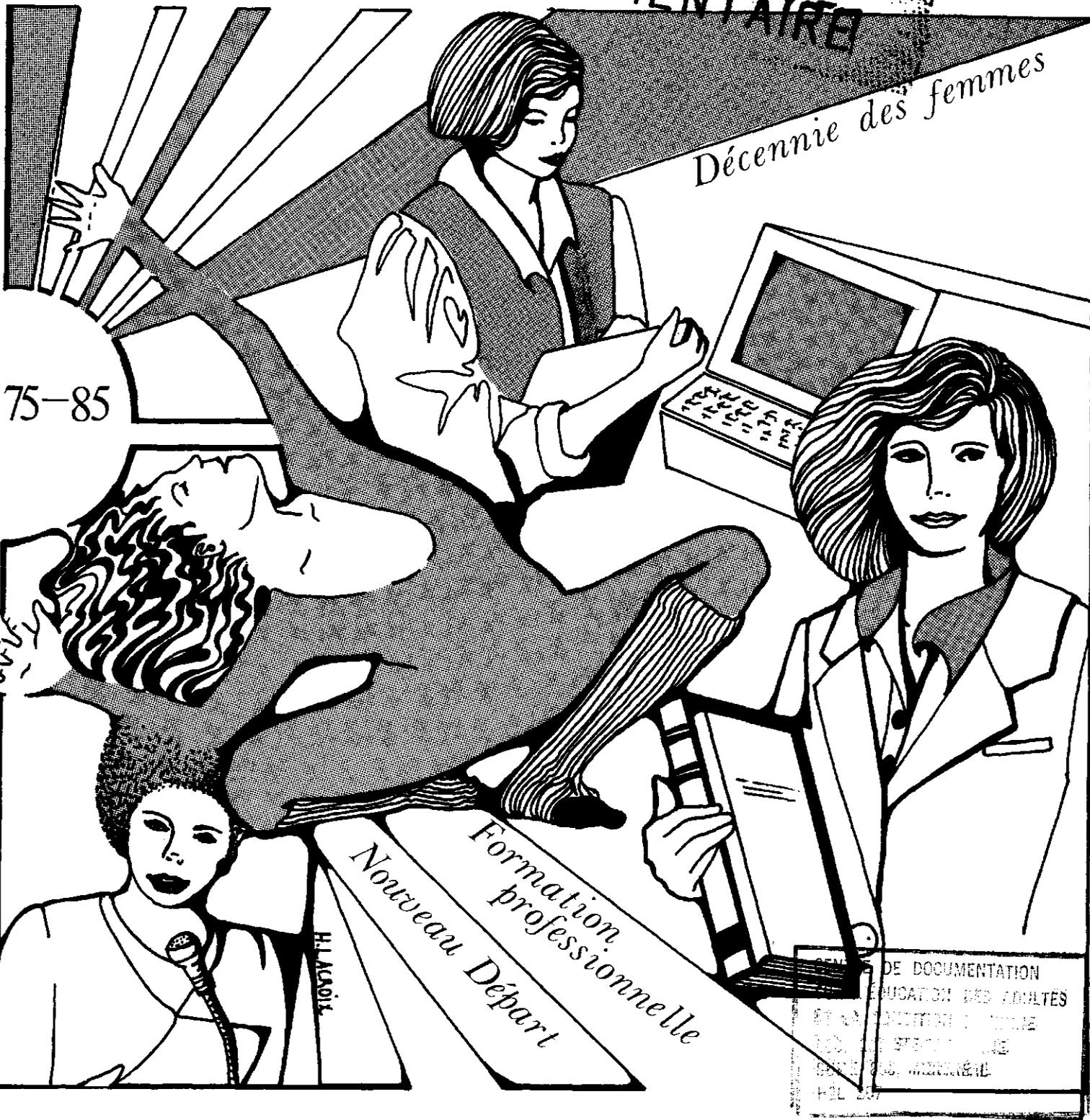
AEF

Action Education Femmes

Hiver 1984-85

REVUE COMPLÉMENTAIRE

3\$.



75-85

Décennie des femmes

Formation professionnelle
Nouveau Départ

BUREAU DE DOCUMENTATION
EDUCATION DES ADULTES
INSTITUT FEMME
STÉPHANIE
DES MONTREAL

H. LAPOINTE

SOMMAIRE

AEF National	3	
AEF / Ontario	5	
AEF / Québec	6	Edith Godbout
AEF / Ouest	7	Janick Belleau
<hr/>		
Comités national et exécutif	8	Représentantes
<hr/>		
Courrier des lectrices	14	

DOSSIERS

Décennie pour la femme

Propos sur la récupération et consultations populaires	11	Edith Godbout
Ma décennie de la femme	15	Madeleine Delaney-LeBlanc
Egalité, développement et paix	19	Jacqueline Pelletier

Formation professionnelle

La formation professionnelle: un défi de taille	25	Suzanne Desjardins
Les femmes d'un métier non-traditionnel	28	Nicole M. Lévesque
Les "ghettos roses" du virage technologique	31	Constance Beaulieu

Nouveau Départ

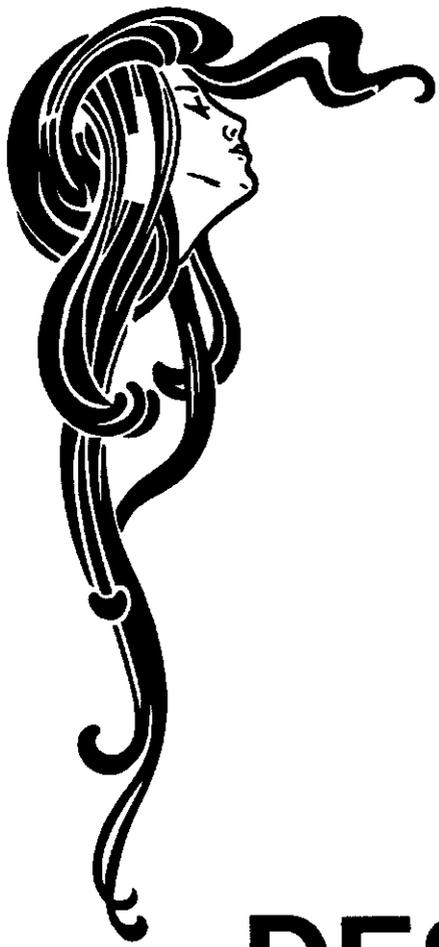
La prise en charge de soi	34	Jacqueline Carrier-Martin
Une réalisation des plus chères	36	Claire Péladeau
A l'heure de la consolidation	38	Clémence Lambert

Rédactrice en chef: Janick Belleau Consultantes: Carmen Paquette et Cécilia Gaudet Collaboratrices: Constance Beaulieu, Manitoba; Jacqueline Carrier-Martin, Ontario; Madeleine Delaney-LeBlanc, Nouveau-Brunswick; Suzanne Desjardins, Ontario; Edith Godbout, Québec; Clémence Lambert, Québec; Nicole M. Lévesque, Ontario; Claire Péladeau, Ontario; Jacqueline Pelletier, Ontario. Graphisme: Huguette Lacroix, Manitoba Production: Adena Franz, Manitoba Abonnements: Christiane Brunette, Ontario.

Toute correspondance devra être adressée au bureau national situé au 50 rue Vaughan à Ottawa, 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 formation, 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 auteurs 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

1985 a débuté dans la joie et l'entrain au Comité exécutif. Et pour cause! Le dernière venue, la belle Acadie, a pris les traits de Valentine Gionet qui nous revient pour une deuxième ronde, pleine d'enthousiasme et d'énergie. Bravo!

L'Ouest continue sa dé/marche depuis la session de formation de novembre; l'Ontario et le Québec organisent leurs sessions respectives; l'Acadie mûrit ses plans. Somme toute, les activités régionales se concrétisent, mais ne se ressemblent point.

Sur le plan national, la rencontre du Comité national, composé des

représentantes provinciales et du Comité exécutif, les 8, 9 et 10 février derniers a concrétisé les actions que nous allons mener, tant sur les plans national que régionaux et provinciaux. Le diagramme ci-après illustre la programmation de 1985-1986.

Nous comptons appuyer ces actions régionales et développer les actions nationales avec une employée à temps partiel et des contractuelles. Comme vous pouvez le constater, ça bouge en éducation communautaire et en formation professionnelle! Avec l'obtention et l'utilisation efficace des ressources humaines et financières que nous prévoyons, nous serons outillées pour améliorer la situation en éducation des femmes à travers le Canada français.

le Comité exécutif

* * * *

ENCADREMENT DES ACTIVITÉS AEF 1985-86 DANS SECTEURS RESPECTIFS

<u>Fonctionnement</u>	<u>Coordination</u>	<u>Formation</u>	<u>Information</u>	<u>Représentation</u>
			dépliant mars 1985	
	4 renc. C.E.			
	2 renc. Comités régionaux			
		4 Bulletins traitant dossiers nationaux/priorités régionales		FFCF; CCLDW; FFHQ Décennie pour les femmes
	4 sessions de formation régionales/4 Comités nationaux			
Recherche: prélèvement de fonds		Recherche: Services en éducation/dossiers nationaux		
	Stage de formation national mars 1986			

* * * * *

DOSSIERS NATIONAUX EN ACCORD AVEC PRIORITÉS RÉGIONALES

Prioritaires

Formation professionnelle
Programmes de réorientation
Reconnaissance des acquis

Secondaires

Alphabétisation
Concertation
Partage des ressources
Structures alternatives
Ressourcement



AEF / ONTARIO

Les Franco-ontariennes d'AEF/Ontario poursuivent leur démarche dans les dossiers suivants:

1. Les comités régionaux du CEIC au sujet de la formation professionnelle des Franco-ontariens dans les collèges communautaires.
Grâce à une initiative du Ministère Emploi et Immigration, ces 13 comités régionaux ont travaillé à identifier les besoins de formation professionnelle des Franco-ontariens. Ces comités ont soumis des recommandations quant à l'identification des besoins de formation professionnelle des femmes francophones.
2. Les protocoles d'entente pour les programmes québécois tel que Nouveau Départ et Odyssée.
Nouveau Départ est un programme d'orientation et d'auto-évaluation pour les femmes au foyer. Odyssée est un programme d'information sur la ménopause.
3. La préparation de la rencontre de concertation des organismes féminins franco-ontariens qui aura lieu au printemps.
Cette rencontre de concertation vise principalement à faire participer les femmes au plan de développement global.

Les intervenantes franco-ontariennes intéressées à ces dossiers sont convoquées à une rencontre qui aura lieu à Ottawa les 30 et 31 mars 1985. Un comité organisateur, formé de trois personnes-ressources, travaille à la préparation de la rencontre, avec Rachel Gaudreau embauchée comme coordonnatrice.

Des frais d'inscription de 35\$ inclueront un abonnement à Bulletin AEF et les dîners du samedi et du dimanche. Les frais de déplacement seront remboursés jusqu'à la limite de nos ressources financières.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec Rachel Gaudreau au (819) 770-9016 ou au bureau de AEF situé au 50 rue Vaughan, local 3, Ottawa, Ontario K1M 1X1.

FORMULAIRE D'INSCRIPTION: RENCONTRE DE FORMATION A L'ACTION AEF/ONTARIO (Les 30 et 31 mars 1985 à Ottawa)
(Prière de nous retourner, à l'adresse ci-dessus, votre formulaire d'inscription avant le 8 mars)

NOM: _____ ADRESSE: _____

Mes intérêts: S.V.P. Veuillez indiquer 1 pour le dossier qui vous intéresse le plus, 2 pour le 2^e, 3 pour le 3^e. TEL.: _____

- () La formation professionnelle (comités régionaux du CEIC)
- () Les programmes Nouveau Départ ou Odyssée (souligner 1 ou les 2)
- () La rencontre de concertation des Franco-ontariennes

Mes besoins et mes ressources:

- A - Hébergement - Une chambre d'hôtel, seule ou partagée, les soirs du 29 et 30 mars (Souligner S.V.P.)
- B - Aide Financière requise d'AEF - hébergement / transport (Souligner S.V.P.)
- C - Autre - _____
- D - J'inclus mes frais d'inscription de 35\$ ()

Mes espoirs, mes attentes, mes commentaires: _____

AEF / QUEBEC DES CHANGEMENTS DANS LES PRIORITES D'ACTION D'AEF/QUEBEC!

Par Edith Godbout

Comme nous vous le faisons savoir l'automne dernier, AEF/Québec avait choisi d'inscrire son action pour 84/85 dans le cadre de la Décennie des Femmes. Nous avons cru que ce cadre nous permettrait d'analyser nos acquis depuis dix ans et d'orienter les actions à prioriser pour les prochaines années.

Triste déception! Au comité de travail d'AEF/Québec, nous avons dû en venir à la conclusion que le Gouvernement du Québec, à travers sa consultation provinciale, manipulait les femmes et nous avons choisi de boycotter et de dénoncer publiquement cette manière de gagner du temps et de vouloir illusionner les femmes du Québec. Notre action s'inscrivait d'ailleurs dans un mouvement initié par plusieurs groupes de femmes chez-nous.

(Lire article à la page 11: La décennie pour la femme ou propos sur la récupération et les consultations populaires pour comprendre la position d'AEF.)

Il a donc fallu revoir notre plan d'action 84-85 et, à cette date, nous n'avons conservé que notre

participation à la consultation sur la politique provinciale en éducation des adultes.

Sur un autre plan, une session de formation régionale réunissant une quarantaine d'intervenantes aura lieu les 26, 27 avril prochains à Montréal. La session approfondira deux dossiers privilégiés par AEF/Québec: la reconnaissance des acquis et la formation professionnelle.

Au plaisir de vous revoir bientôt, nous vous envoyons nos salutations féministes chaleureuses.

* * *

Vous ne recevez plus *Bulletin AEF* ou il vous arrive en retard?

Un changement d'adresse à notre intention s'impose.

- - - - -

Adresse de retour:

Bulletin AEF
50 rue Vaughan
Ottawa, Ontario K1M 1X1

AEF/OUEST

Par Janick Belleau

Le compte-rendu d'une session de formation tenue en novembre dernier peut sembler un peu périmé. Faut savoir composer avec les parutions trimestrielles, n'est-ce pas?

RAPPEL

Je me permets un rappel succinct. Il s'agissait d'une session de formation régionale à laquelle 25 intervenantes réelles ou potentielles ont participé. Les thèmes à l'ordre du jour: Recrutement, Techniques d'animation et Stratégies politiques.

PRIORITE REGIONALE

Sur le plan régional, i.e. les provinces de l'Ouest, le Bottin des femmes-ressources remporte la palme...une fois de plus. Les intervenantes le veulent plus que jamais et...le processus est en marche.

EVALUATION GLOBALE DES PARTICIPANTES

STRATEGIES POLITIQUES

"Ai pris conscience du fait que certains problèmes ont un point de vue qui se rapporte strictement aux femmes et que, comme femme, je me dois de m'en occuper sinon personne ne va le faire pour moi."

TECHNIQUES D'ANIMATION

"J'aimerais certainement suivre un cours, avec la même animatrice si possible, pour approfondir et pratiquer les techniques enseignées."

RECRUTEMENT

"Cet atelier m'a aidée à prendre certaines décisions et m'a fourni des outils de travail et des moyens pour mieux fonctionner dans certains groupes."

COMMENTAIRE DE LA COORDONNATRICE DU PROGRAMME

Bernice Parent: "Si je me fie aux évaluations des intervenantes...je puis dire que la première session de formation AEF/Ouest fut un réel succès et a dépassé mes attentes."

COMMENTAIRE DE LA COORDONNATRICE TECHNIQUE

Luce Bouchard: "J'ai beaucoup appris au sujet de moi-même, des besoins d'un groupe et des personnes-ressources. Il n'y a rien comme apprendre dans la vie et pour cela un "gros merci" à AEF."

* * * *

Conférence internationale:

ONU Décennie internationale des femmes, juillet, Nairobi, Kenya. Dates: Forum des organisations non-gouvernementales, 8-17 juillet; Conférence de l'ONU, 13-26. Pour obtenir des renseignements sur le forum des organisations non-gouvernementales s'adresser à: Lyse Blanchard, directrice Programme de promotion de la femme, Secrétariat d'Etat, Ottawa, Ontario K1A 0M5; tel. (819) 994-3202; et pour des renseignements sur la conférence s'adresser à: Lindsay Niemann, Statut de la Femme, Canada, 10è étage, 151 rue Sparks, Ottawa, Ontario, K1A 1C3; tél. (613) 995-7835.



REPRÉSENTANTES EN DATE DU 17 FÉVRIER 1985

COMITE NATIONAL

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

Marie-Paule Dumas
202-115 Côte de la
Montagne
Québec, QC
G1K 4E4
(418) 692-2403

Solange Bourgouin
B.P. 122
Christopher Lake, Sask.
S0J 0N0
(306) 982-2022

Pauline Pelletier
31 rue Kelly
Moncton, N.B.
E1A 3R9
(506) 854-4114

Constance Beaulieu
208 rue Lipton
Winnipeg, Manitoba
R3G 2G9
(204) 774-1367

Maria Richard
R.R. #2
Wellington, I.P.E.
COB 2E0
(902) 854-2858

Carole Tremblay
201-38 Pasadena Crest.
St-John's, T.N.
A1E 4N7
(709) 364-4388

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

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

Valentine Gionet
1705 Sunset Dr.
Bathurst, N.-B.
E2A 4K8
(506) 548-8113

Employée:

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

*T*ROIS VARIATIONS : *Description*

Vécu

SUR

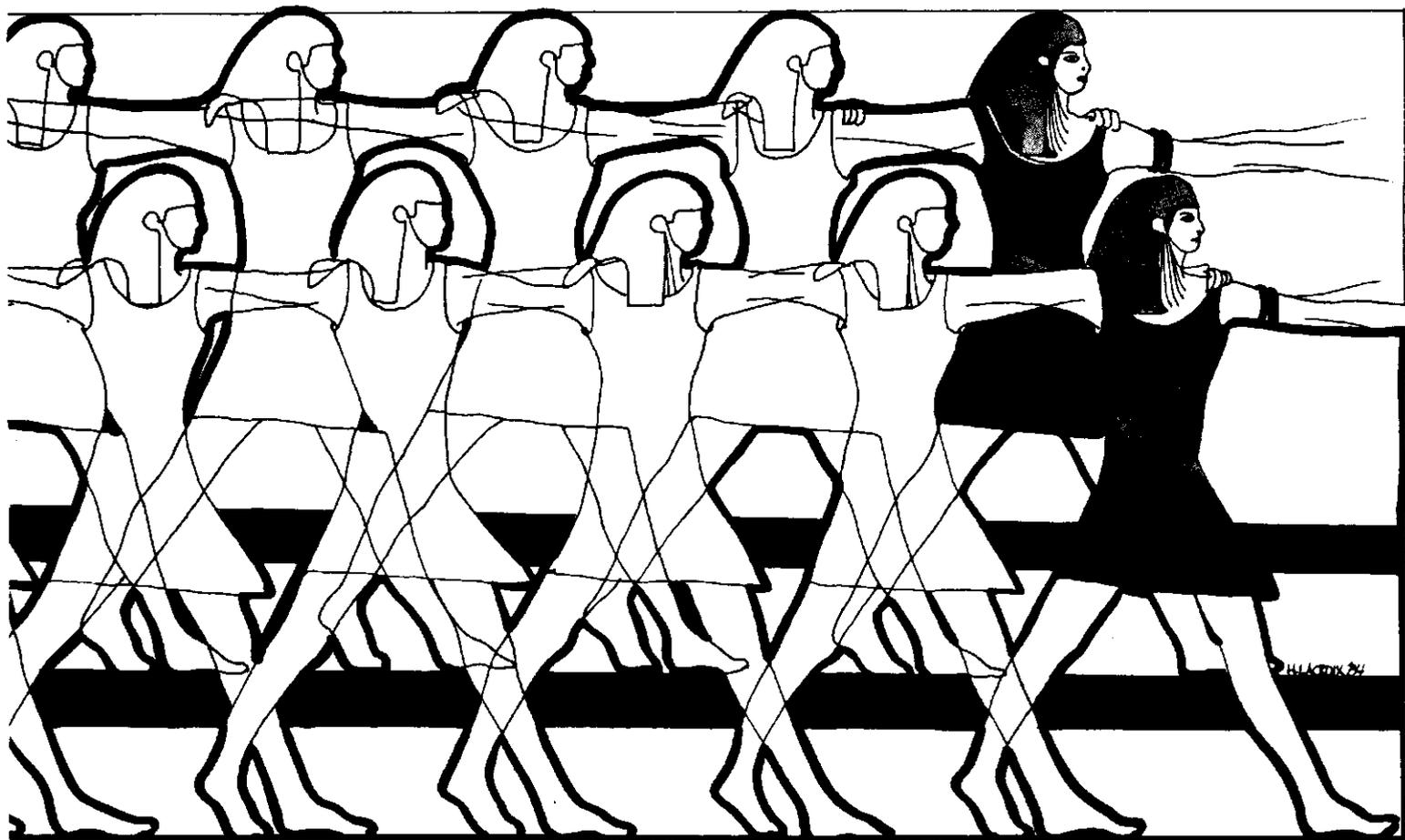
Analyse

*T*ROIS THÈMES :

Décennie des femmes

*Formation
professionnelle*

Nouveau Départ



LA DECENNIE POUR LA FEMME OU PROPOS SUR LA RECUPERATION ET LES CONSULTATIONS POPULAIRES

Par Edith Godbout, Québec

Il y a dix ans, l'Organisation des Nations-Unies déclarait 1975, l'Année internationale de la femme. Dix ans plus tard, les pays membres de l'O.N.U. décident de se réunir à Nairobi pour échanger sur le bilan de leurs actions en matière de condition féminine.

Pour le Gouvernement du Québec, la fin de la décennie tombe en période pré-électorale, ce qui le motive, à organiser auprès des femmes du Québec, une vaste opération de séduction que l'on nomme "Décisions 85" qui se clôturera par un sommet avec les partenaires socio-économiques en mai.

Voilà tout-à-coup que ceux-là qui ont toujours refusé d'entendre les revendications des femmes deviennent leurs partenaires socio-économiques! Le gouvernement nous semble-t-il, confond ici "ses" partenaires avec ceux des femmes.

Des assemblées de consultation auront lieu dans toutes les régions du Québec. Les femmes y sont conviées, non pas pour défendre ou amener les propositions des groupes dans lesquels elles militent mais elles le sont, à titre individuel afin de prioriser dans une masse d'une centaine de propositions, divisées en dix thèmes, une dizaine de celles-ci. Le même scénario se déroulera dans chacune des dix régions administratives du Québec où trois représentantes par région seront choisies parmi les participantes en vue d'une assemblée les réunissant toutes afin de retenir les dix propositions les plus

populaires parmi celles retenues par les assemblées régionales. Ces dix propositions sont destinées à devenir les priorités en matière de condition féminine que le gouvernement péquiste souhaite voir remises entre les mains de ses partenaires socio-économiques lors du sommet Décisions 85, en mai.

Les frais encourus pour participer (déplacements, repas, coucher) seront remboursés par le Secrétariat d'Etat à la condition féminine. On attend environ 300 femmes pour la région de Québec. Il serait intéressant de savoir à l'échelle provinciale combien nous coûtera cette opération de récupération de l'électorat féminin en période de récession.

Les assemblées régionales dureront deux jours. Deux jours pour débattre d'une centaine de propositions et choisir trois représentantes, c'est peu de temps, mais en définitive, c'est peut-être trop. Car il n'est point question ici de débat, ni même de discussion. Le cahier de propositions a été préparé par le Secrétariat de la ministre Leblanc-Bantey. On y a soigneusement écarté des thèmes débattus depuis longtemps par les organisations des femmes comme le travail domestique, la reconnaissance des acquis dans les programmes de formation, le harcèlement sexuel au travail ou la violence en général. Le cahier de propositions qui se veut représentatif des grandes revendications des femmes, n'est en réalité qu'un collage de certaines propositions de la politique d'ensemble du C.S.F. et de groupes de femmes arrangées par une présentation à la mode, c'est-à-dire à la sauce économique. ➤

La dernière année au niveau de l'actualité gouvernementale a été plutôt calme. Mais ces derniers temps, coïncidence sans doute, plusieurs politiques en attente depuis longtemps sont lancées toutes en même temps sur la place publique. Les consultées ne sauront bientôt plus où donner de la tête. Que l'on songe par exemple à la récente Commission Beaudry sur la réforme du Code du travail, au Livre Vert sur la politique familiale, au Livre Vert sur l'habitation, à une réforme probable des régimes de rentes et enfin pour changer de couleur, au seul Livre Blanc de tout cet apanage, le Livre Blanc sur la fiscalité. S'il n'a pas la même "coloration" ce n'est sans doute pas sans importance. Le type de consultation rattaché à ces différents projets de loi revêt aussi une importance significative.

Pourquoi des consultations régionales d'individues sur des propositions préparées au Secrétariat à la condition féminine supposément à partir de celles des groupes dans une opération appelée Décisions 85?

On reconnaît bien ici dans quel type de consultation notre "bon" gouvernement veut engager les femmes. On se souviendra d'un texte démagogique que la ministre Leblanc-Bantey avait fait paraître dans les journaux plus tôt au cours de l'année dans lequel elle avait précisé qu'elle entendait aller du côté de la population non-organisée des femmes, vers les plus démunies, les plus silencieuses. L'organisation des rencontres régionales pour préparer Décision 85 est faite dans le même esprit.

Les rencontres régionales sont un exemple parfait de consultation "bidon" dont on se servira comme

caution pour justifier de ne pas prendre en considération les revendications pensées, structurées et débattues dans les organisations où militent les femmes à la base depuis tant d'années. Les associations de familles monoparentales et les associations d'assistées sociales composées en grande majorité de femmes, les groupes qui luttent contre la violence, la pornographie, le droit au travail, enfin tous ces groupes que la ministre semble vouloir évacuer en insinuant qu'ils ne sont pas représentatifs des femmes les plus démunies.

Pendant ce temps, les vrais enjeux se jouent ailleurs. Le sort des femmes ne se décidera pas à un sommet économique où chacun des partenaires doit sauver la face, mais dans une politique familiale dont le Livre Vert nous propose un discours philosophique et idéologique mettant en place une valorisation, de modèles traditionnels de famille, du retour des femmes au foyer comme responsables du bien-être de toute la famille sans reconnaissance sociale.

Le sort des femmes se décidera dans des mesures fiscales annoncées dans un Livre Blanc qui ne feront que faire progresser la féminisation de la pauvreté, la dépendance économique des femmes et leur aliénation dans les rôles traditionnels

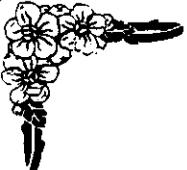
Pendant que se dérouleront toutes ces consultations occupationnelles, la vraie consultation sur les vrais enjeux aura lieu lors de la Commission parlementaire sur la fiscalité. Le livre cette fois-ci est blanc. Cela n'aura rien d'une consultation populaire et le mémoire du Conseil du patronat a sûrement été déjà lu.

À quand une consultation "populaire" en atelier toutes dépenses payées au sujet du le Livre Blanc sur la fiscalité où le patronat sera convié à titre individuel?

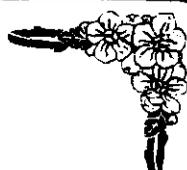
Les femmes ne sont pas dupes. Elles portent encore la plus grande partie des responsabilités familiales qu'on veut augmenter davantage en y ajoutant des responsabilités jadis assumées par notre système de sécurité sociale afin de dégager les finances de l'Etat.

Comme intervenantes en condition féminine, avec des groupes de femmes et des femmes individuellement, nous refusons de participer à Décisions 85 et nous demandons que les revendications des organisations de femmes ne soient pas minorisées

dans un processus de consultation démagogique. Nous voulons aussi que le Livre Blanc sur la fiscalité soit aussi largement diffusé que le Livre Vert sur la politique familiale, que le temps nécessaire de réaction nous soit laissé, c'est-à-dire de préférence que la Commission parlementaire ne se tienne pas entre Noël et le Jour de l'An et que les mêmes ressources qui ont été allouées pour la consultation Décisions 85 et politique familiale soient disponibles pour les organisations des femmes.



UNE PERSONNE SUR CINQ



Enquête sur l'éducation des adultes au Canada

M.S. DEVEREAUX Division de l'éducation, de la culture et du tourisme

Le genre de cours d'éducation des adultes auxquels s'inscrivent les gens et, en réalité, le fait même de ces inscriptions, sont déterminés par un certain nombre de facteurs démographiques et socio-économiques comme le sexe, l'état matrimonial, le niveau d'instruction, la situation vis-à-vis de l'activité et la profession.

Les personnes âgées et les inactifs ont les taux de participation les plus faibles. Les personnes qui ont moins qu'une neuvième année ont le moins tendance à s'inscrire. Au contraire, les diplômés universitaires ont le taux de participation le plus élevé.

Le profil de l'étudiant adulte qui se dégage de l'enquête est celui d'un col blanc, jeune, instruit et demeurant en milieu urbain. Les hommes ont une préférence marquée pour les cours ayant trait au travail tandis que les femmes sont tout aussi attirées par les cours ayant trait au travail que par les cours récréatifs ou d'artisanat ou les cours d'enrichissement ou d'intérêt personnel.

Publié conjointement par Statistique Canada et la Direction générale de l'aide à l'éducation Secrétariat d'Etat. Vous pouvez vous procurer cette publication gratuitement à vous adressant à l'un ou à l'autre des organismes ci-haut mentionnés.



Chères amies à AEF,

Ce fut, en rentrant d'un congé sabbatique, un grand plaisir pour moi de recevoir et de lire d'un bout à l'autre le dernier *Bulletin AEF* sous format nouveau.

Félicitation d'avoir rassemblé une série d'articles si utiles et encourageants. Comme toujours ma copie du bulletin circulera ici pendant des semaines.

Recevoir le bulletin fut pour moi un heureux rappel de votre existence et de votre croissance.

Estelle Dansereau
Calgary, Alberta



Bonjour à vous toutes,

Je viens tout juste de recevoir le numéro "Automne 84" et je tiens à vous féliciter pour le beau travail. D'autant plus que je n'exagère rien si j'avance que les articles rédigés, m'ont servi comme source d'inspiration et de motivation pour continuer de l'avant. A cet égard, j'ai tout particulièrement aimé l'article de Chantal St-Pierre (Alberta): "La froidure invite-t-elle les regroupements?" qui est justement tombé par une journée où il me fallait un renforcement quelconque. Chantal a indentifié certains problèmes semblables à ceux que je rencontre à titre de responsable des bénévoles. Toutefois, l'obstination et la persévérance transmis par la rédactrice, ont eu, sur moi, l'effet d'un stimulus. J'ai aussi aimé sa façon systématique et explicite de résumer l'expérience qu'elle vit avec son regroupement de femmes, ce qui m'a incité à faire de même avec le mien.

En somme, votre bulletin aura atteint un objectif d'AEF qui est "d'augmenter l'appui au travail fait dans les régions à preuve..." (cité par Carmen Paquette) si j'en considère la motivation et le sentiment d'appartenance que la lecture du bulletin m'a procurés.

A toute l'équipe de rédaction,
"BRAVO" et continuez ce beau travail.

Marguerite Caissie
Moncton, Nouveau Brunswick

MA DECENNIE DE LA FEMME

Par Madeleine Delaney-LeBlanc,
Nouveau-Brunswick

C'est la grande Marie Curie qui a dit: "On ne voit jamais ce qui a été fait; on ne peut voir que ce qui reste à faire". A la fin de la décennie des femmes, c'est le moment tout indiqué des rétrospections et des bilans tant personnels que collectifs. Pour moi, il s'agit d'une période où j'ai vécu le féminisme à plein temps; où j'ai l'impression d'avoir fait partie d'une équipe innombrable de bûcheuses travaillant avec acharnement à solidifier les bases d'une nouvelle société égalitaire. Je dis bien les bases, les fondations, car l'édifice n'est pas encore sorti de terre.

Je crois que la décennie aura surtout servi à mettre à l'ordre du jour des gouvernements le sujet des femmes et de leurs conditions de vie. Nous avons découvert que le vrai problème ce n'est pas tant que les femmes soient invisibles, mais plutôt que les gouvernements soient aveugles à la contribution des femmes. Le mouvement féministe veut changer le centre de l'univers afin d'y inclure les femmes, "déplacer le monde de quelques millimètres du côté féminin" dirait Louky Bersianik. Pas étonnant que la résistance des uns soit à la mesure des efforts des autres.

En ce qui me concerne, mon féminisme avait déjà l'âge de raison quand débuta l'Année internationale de la femme. La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada m'avait fourni, en 1968 l'occasion de sortir de mon foyer, où me retenaient deux jeunes

enfants, et de discuter d'abord assez timidement, de la prise de conscience que provoquaient mes lectures.

Etrangement, en cette grande année 1975, je me vois dans l'obligation de quitter, après cinq ans de journalisme, mon emploi à Radio-Canada, le féminisme et l'objectivité journalistique étant, paraît-il, incompatibles. Soit dit en passant, le chef de pupitre qui mettait systématiquement au panier les communiqués sur les revendications des femmes était, lui, très objectif.

Pendant deux ans, mes énergies furent donc partagées entre un travail peu stimulant, mon engagement féministe, surtout dans le groupe LES FAM (Liberté, Egalité, Sororité - Femmes Acadiennes de Moncton), le comité de la garderie (ma petite dernière n'a alors que 4 ans), la famille bien entendu, et diverses conférences locales, provinciales et nationales, surtout en 1975. Pendant ce même temps, je co-présiderai un comité chargé d'obtenir un conseil consultatif sur la condition de la femme au Nouveau-Brunswick.

Cette dernière expérience me démontra clairement à quel point anglophones et francophones fonctionnent différemment: les premières ayant toujours fait partie de la majorité agissent au niveau des structures et surtout dans les coulisses; les Acadiennes conscientes de leur statut de minoritaire, et n'ayant jamais senti aucun pouvoir sur les structures, préfèrent animer la base et recourir à la presse.

C'est ainsi qu'ayant utilisé toutes les stratégies particulières aux deux groupes, le Conseil consultatif sur la condition de la femme devenait enfin réalité le 8 décembre 1977, et à ma grande surprise, je fus choisie pour en diriger les destinées, une occasion tout à fait inespérée. Après tout, on ne nomme pas à de tels postes des personnes directes, et qui se font entendre aussi volontiers que moi... A moins que ce ne soit dans l'espoir de les amadouer.

Mais cette pensée ne m'est jamais venue à l'esprit, tout occupée que j'étais à rendre publiques les préoccupations des femmes, et les innombrables injustices, certaines si incrustées dans le système depuis des siècles qu'on les trouvait généralement normales. J'avais enfin une tribune d'où les dénoncer et le fait que cette tribune ait été créée par le gouvernement, les questions féminines étaient désormais valides même si elles faisaient un peu choc dans notre "province pittoresque". Même la salle de nouvelles de mon ancien employeur les couvrait.

Pendant sept ans, nous nous sommes acharnées à modifier des lois et des pratiques gouvernementales; à changer des attitudes; à remettre en question les rôles sexistes. Mais, ce qui a stupéfié les plus récalcitrants, nous avons soulevé le couvercle sur des situations jusque-là rigoureusement gardées sous silence comme la violence familiale, la harcèlement sexuel et l'inceste.

Je dois avouer que jamais je n'avais soupçonné l'ampleur du problème de la violence familiale, et ce fut une révélation qui n'a pas tardé à se faire. Dès qu'un téléphone fut branché dans le bureau de Conseil,

les appels ont commencé à fuser. Des femmes en quête de conseils et d'informations sur leurs droits finissaient par demander timidement: "Qu'est-ce qui m'arrive à moi ou à mes enfants si je quitte mon mari?" Avant l'avènement des lois sur les biens matrimoniaux, il fallait à une femme de sérieuses raisons pour quitter le foyer sans que ce départ ne soit qualifié de désertion et n'entraîne la perte de tous ses droits, si minimes fussent-ils en ce temps-là. Après quelques indices suspects, j'ai commencé à demander directement aux femmes s'il y avait de la violence dans leur union. C'est là que j'ai découvert le pot aux roses. Point besoin de dire que craquer le mur du silence sur cette situation et convaincre ministres et politiciens de l'urgence d'agir ne fut pas une sinécure.

Au fil des années, les dossiers se sont multipliés: salaire égal; congés de maternité; services de garde pour les enfants; pensions pour les femmes; droits matrimoniaux et pensions alimentaires; droit à l'avortement; assauts sexuels et pornographie, dossiers tous plus controversés les uns que les autres. Travail frustrant, me disait-on souvent. Mission passionnante pour moi, répondais-je. Après avoir milité dans le mouvement pendant dix ans, à mes frais et dans mes loisirs alors que le sujet n'était même pas reconnu, travailler à plein temps à la condition féminine moyennant une bonne rémunération me donnait de grandes satisfactions. Surtout qu'on ne peut plus systématiquement mettre au panier nos revendications.

Les liens tissés avec des centaines de femmes d'un bout à l'autre du pays marquent pour moi un des points importants de la décennie. Le réseau monté en moins de deux semaines pour l'organisation de la conférence parallèle sur la Constitution, en février 1981, est resté très vivant

et a été utilisé avec succès à plusieurs reprises. Qu'il suffise de citer la lutte pour la réinsertion de l'Article 28 dans la Charte des droits, les pressions pour la nomination d'une femme à la Cour suprême ou la lutte contre la pornographie à la télévision payante. Ces moments forts restent parmi les hauts faits de la décennie qui passeront à l'histoire canadienne.

Je suis aussi très heureuse d'avoir assisté à l'élargissement du mouvement féministe pour embrasser la cause de la paix dans le monde. Point n'est besoin de réfléchir longuement pour se rendre compte que les valeurs de domination, de puissance et de contrôle à tout prix sous-tendent tant la violence à l'égard des femmes que les grands conflits mondiaux, alors que les valeurs féministes d'égalité et de respect mutuel sont justement les valeurs sur lesquelles se bâtit la paix.

Ce qui reste à faire? Tout. Enfin, presque. Les services de garderies sont encore insuffisants et mal subventionnés; les congés de maternité sont inadéquats; les travaux ménagers demeurent encore largement le lot des femmes; l'éducation prépare encore filles et garçons à des rôles sexistes; nous gagnons encore moins de 60% du salaire des hommes; les services d'avortement sont encore refusés aux femmes; et la liste pourrait encore s'allonger. Mais le climat a changé.

Le travail de la décennie a été largement un travail de missionnariat, c'est-à-dire la conscientisation des femmes à leurs droits et à leur conditionnement sexiste; la sensibilisation des hommes au fait que l'ère des privilèges automatiques attachés au sexe masculin tire à sa fin. Le pouvoir politique des femmes se fait maintenant sentir.

Aujourd'hui, selon la Charte des droits et libertés, l'égalité doit être un fait, une réalité que les femmes veulent vivre et non plus quémander. A mon avis, nous entrons désormais dans une ère de négociation d'un contrat social qui permette de vivre cette égalité. Les lacunes ont été clairement identifiées, les solutions proposées. Il s'agit maintenant de les appliquer.

Pour ma part, je termine cette décennie enrichie de mon expérience sur les plans professionnel et féministe. Il va sans dire que cette période a eu aussi une grande influence sur ma vie familiale. Mon mariage de 21 ans a survécu à travers les tribulations du féminisme et notre union s'en trouve aujourd'hui plus forte et plus sereine; mes enfants (deux filles, un garçon) sont tous trois bien en route vers l'autonomie, tant psychologique et physique que financière.

Sur le plan professionnel, je m'appête à quitter mon poste de présidente du Conseil après de sept ans. J'espère justement qu'un prochain emploi me permettra de travailler à l'application de cette égalité dans les faits.

Je crois qu'aujourd'hui le mouvement a rejoint toutes les femmes d'une façon ou d'une autre. Celles qui ne cherchent pas à modifier sensiblement leur situation voient que pour leur fille et leur fils, la vie sera différente. Comme dit Armande St-Jean dans son livre, Pour en finir avec le patriarcat, même celles qui ont choisi un rôle traditionnel cherchent à faire des changements à l'intérieur de ce rôle-là.

Quoiqu'il en soit, l'important c'est de ne pas perdre de vue l'aspect collectif de l'avancement des femmes. Comme l'a dit un grand leader noir américain: "No one has made it until every one has made it."¹

*

(1) Aucune n'a atteint le but jusqu'à ce que toutes l'aient atteint.

LA DECENNIE POUR LA FEMME: EGALITE, DEVELOPPEMENT ET PAIX

Par Jacqueline Pelletier, Ontario

Pour saisir l'impact de la Décennie pour la femme, il est essentiel de s'éloigner du feu de l'action à l'échelle locale ou nationale et de se situer un moment dans une perspective internationale: Mené par l'Organisation des Nations-Unies (ONU), cet énorme projet n'a produit aucun miracle. Les Canadiennes qui ont participé à l'effort d'évaluation de la Décennie ont bien vu combien frustrant peut être un exercice de cette envergure! Comment évaluer, et quoi au juste? Pourtant, il ne fait aucun doute que les activités reliées à la décennie pour la femme ont aidé, au moins à démasquer les faits et pratiques discriminatoires dont sont victimes les femmes. Les média, les gouvernements et le public ont été alimentés en informations, donc en outils de travail, qui ne peuvent pas être "effacées". Elles font en quelque sorte partie de la conscience collective. Comment cela s'est traduit au sein des frontières des états-membres de l'ONU reste à voir. On sait bien que dans l'ensemble, la condition féminine ne s'améliore que lentement. Mais dans notre effort d'évaluation de l'impact de la Décennie, il faut se demander: lorsqu'il y a eu progrès, les activités de la Décennie y ont-elles contribué?

Si l'on s'en tient uniquement aux grandes crises politiques, la capacité de l'ONU d'intervenir efficacement paraît pour le moins douteuse - les super-nations y voient. Mais on aurait tort d'arrêter là

l'examen car, à l'ombre de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social, dans les comités et les commissions innombrables de l'ONU se déroule, à pas feutrés, un tout autre processus, celui, plus subtil, de l'engagement des nations à des déclarations et conventions qui à long terme, affectent l'avancement social, politique et culturel de l'humanité.

Ah les beaux mots!...diront certaines. Pas trop vite! Si l'on accepte comme prémisse qu'à l'échelle mondiale, le progrès est lent et ardu, si l'on reconnaît qu'il doit être mesuré selon un barème qui tient compte de l'importance relative des jeux de coulisses, alors, l'on constate qu'il y a là plus que de beaux mots. Rassemblés dans un système complexe de diplomatie et de lobbying, système qui soustend plus d'une négociation d'ordre économique, les états-membres de l'ONU sont en quelque sorte emboîtés dans un jeu qui oblige. A quoi au juste? A un engagement moral, légal dans certains cas, dont on observe à travers les années qu'il prépare fréquemment le terrain à des projets concrets, sur les plans national et régionaux. Tout au moins les favorise-t-il.

Par exemple, plusieurs pays, dont le nôtre, se sont inspirés de la Charte de l'ONU ou de la Déclaration universelle des droits de l'homme (sic) pour formuler leur propre constitution nationale. De la même façon, la proclamation d'années ou de décennies thématiques, qui s'accompagne toujours d'une profusion

de rencontres et de documentation, contribue à motiver les nations à mettre à jour leurs lois, leurs pratiques et leurs programmes, à se fixer des objectifs au moins minimaux.

PETITE HISTOIRE DE LA DECENNIE

Lorsque l'Assemblée générale le 1'ONU désigne l'année 1975 comme "Année internationale de la femme", elle se fixe comme objectif de définir une société dans laquelle les femmes participeraient pleinement à la vie économique, sociale et politique. A cet effet, une conférence a lieu à Mexico. Plus de 100 nations y adoptent un Plan d'action mondial (PAM)¹ pour la période de dix ans allant de 1976 à 1985, que l'Assemblée générale proclame "Décennie pour la femme: égalité, développement et paix". Le PAM est sub-divisé en plusieurs thèmes et comprend des propositions précises pour la mise en oeuvre des principes adoptés. Citons en exemple, parmi les thèmes, l'éducation et la formation, la santé, le logement, la famille, les services sociaux. Parallèlement à la conférence de l'ONU, les ONG se réunissent aussi à Mexico, pour la "Tribune de l'année internationale de la femme".

Un énorme travail de déblayage avait été accompli au préalable par la Commission de la condition de la femme, créée en 1946 et qui avait réussi, à travers les années, à faire adopter par l'Assemblée générale une série de mesures visant l'avancement de la condition féminine, entre autres:

- la convention sur les droits politiques de la femme (1952)
- la convention sur la nationalité de la femme mariée (1957)
- la convention sur l'élimination de toutes les formes de

discrimination à l'égard des femmes (1979), cette dernière comprenant des dispositions concernant les rapports devant être soumis par chaque état-membre et prévoyant la désignation d'un organe de surveillance

La Commission de la condition de la femme se réunit tous les deux ans pour étudier les progrès en cours dans le monde, formuler des recommandations et proposer des conventions. C'est elle qui a recommandé la proclamation de l'Année internationale de la femme. De plus, des comités représentant les grandes régions du monde ont été mis sur pied, dans le but de stimuler l'engagement concret des nations-membres, chacune, à l'intérieur de ses frontières. Ces comités se réunissent dans tous les coins du monde. Ainsi, l'on observe que des mécanismes sont en place pour favoriser et soutenir l'action des états-membres de l'ONU en matière de condition féminine.

En 1980, la conférence de la mi-décennie réunit 145 nations à Copenhague. Un sérieux conflit émerge, notamment à cause d'une section du plan d'action proposé, qui encourage l'élimination du sionisme. Pour cette raison, certaines états-membres, dont le Canada votent contre le Plan d'action mondial pour la seconde moitié de la décennie. A cette exception près toutefois, le Canada affirme être en accord avec le PAM. Par ailleurs, tout comme ce fut le cas à Mexico, les ONG se regroupent à Copenhague pour le "Forum de la mi-décennie".

Les années 83 et 84 sont consacrées à un effort massif d'évaluation des progrès de la condition féminine à travers le monde, selon les nombreux thèmes et sous-thèmes du PAM. Par un système élaboré de questionnaires et de sondages les structures de l'ONU chargées de la condition féminine tentent de dresser

un bilan qui deviendra la base des travaux de la troisième conférence mondiale, cédulée cette fois pour l'été 85, à Nairobi (Kenya). A cette occasion, l'examen des résultats observés conduira à l'adoption d'un ensemble de stratégies pour les 15 prochaines années. Ainsi, ce qui devait être "l'année" des femmes (1975), fut étendu à une "décennie" (1976/1985) qui sera suivie de stratégies d'avenir (1986-2000). Encore une fois, à Nairobi, les ONG se retrouveront à la même table, au "Forum de la fin de la décennie".

QUE S'EST-IL PASSE AU CANADA?

Comment la décennie s'est-elle vécue au Canada? En 1975, le gouvernement fédéral augmente le budget des subventions aux groupes communautaires, crée le Secrétariat de l'année internationale de la femme et lance, par ce biais, une campagne de sensibilisation de la population canadienne. On se souviendra longtemps du "POURQUOI PAS?" de cette campagne! Aucun slogan n'a suscité plus de débats, plus de rage, plus de cynisme, ni avant, ni depuis. Face au branle-bas de cette 'année des femmes', craignant que la flamme ne s'éteigne vite, les critiques ont crié au feu de paille. Cette crainte n'était pas sans fondement. Par contre, l'on peut affirmer avec confiance que la population presque entière a été touchée, de quelque façon, par les activités de promotion de cette année. Les organismes féminins en ont profité pour réclamer des subventions et initier des projets dans tous les secteurs et qu'on le veuille ou non, pour plusieurs d'entre nous, l'Année internationale de la femme fut le point de départ d'une prise de conscience, d'une analyse, d'un engagement féministe. On ne crache pas là-dessus!

Puis en 1980, à la clôture de la conférence de Copenhague, le Ministre d'état chargé de la condition féminine, Lloyd Axworthy, annonce l'adhésion du Canada au 'coeur' du PAM pour la seconde moitié de la décennie et engage notre pays à oeuvrer à l'amélioration de la santé, de l'éducation et de l'emploi, sous-thèmes du nouveau plan. Le Canada appuie un ensemble de mesures visant l'intégration des préoccupations des femmes dans les politiques, les programmes et les pratiques de l'ONU, et s'engage à mettre à jour son propre Plan d'action. Voilà donc de bonnes, de nouvelles munitions, pour les organismes féministes canadiens.

1981. Le Canada ratifie la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'année suivante, le Parlement canadien adopte la Loi constitutionnelle de 1982 dont la première partie, la Charte des droits et libertés, comprend deux articles d'une importance capitale pour les Canadiennes. D'abord, l'article 15, qui entrera en vigueur dès avril de cette année et qui se lit comme suit:

15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
- (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs

déficiences mentales ou physiques.

Puis, l'article 28, dont le libellé ne laisse aucun doute sur ses visées:

28. Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

Ce n'est pas mon mandat de faire ici l'analyse féministe de la Charte.² Je tiens à souligner toutefois que le puissant lobby orchestré par les Canadiennes pour assurer l'enchaînement de leurs droits dans la Charte a pu profiter de l'obligation morale imposée au gouvernement canadien par le fait de sa participation aux conventions et déclarations de l'ONU, notamment dans le contexte de la Décennie. N'oublions pas la réputation dont se targue notre pays, sur la scène internationale! Le Canada est l'un des rares pays qui adhèrent à toutes les composantes de la Charte internationale des droits de l'homme, ce qu'il ne manque pas de faire valoir ici ou à l'étranger, comme médiateur, protecteur des droits de la personne, etc. Celles qui n'accordent pas à nos dirigeants/e/s le bénéfice du doute reconnaîtront tout au moins que stratégiquement, le gouvernement canadien a tout intérêt à donner suite à ses engagements internationaux par des mesures concrètes au moins minimales.

Lorsque le Gouvernement retarde trop sa démarche, le public peut entrer en jeu, et il le fait. Plusieurs ONG canadiens ont pris l'habitude d'étoffer leurs mémoires et présentations de références aux documents internationaux. De plus, le Comité des droits de l'homme de

l'ONU a déjà entendu quatre communications canadiennes, dont celle relative au cas de l'Amérindienne Sandra Lovelace.³ Certain/e/s diront que les résultats de cette démarche furent nuls, que notre gouvernement ne s'est pas senti bousculé par l'événement. Je n'en suis pas certaine. Au rythme où bougent les gouvernements, il faut voir que lentement mais sûrement, l'effet cumulatif des revendications porte fruit. Nous sommes presque assuré/e/s maintenant d'une nouvelle loi gouvernant les droits des Amérindiennes. A mon avis, la démarche de Sandra Lovelace auprès de l'ONU, le rappel constant du décalage entre les 'beaux engagements' internationaux du Canada et la réalité législative auront été l'un des outils de la victoire.

La Charte des droits et libertés, le cas Lovelace - deux exemples de situations dont le dénouement fut (est) influencé par le fait de la participation du Canada à l'ONU, et, plus précisément, par la pression qui s'est intensifiée au cours de la Décennie.⁴

Une comparaison pourrait être utile. En 1967, le gouvernement canadien instituait la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme (Commission Bird). Cette Commission devait livrer son rapport en septembre, 1970. Des 167 recommandations mises de l'avant, la grande majorité ont été depuis mises en oeuvre, partiellement ou en totalité.⁵ Pendant plusieurs années, les organismes féministes s'y sont référés, s'en sont inspirés, les ont utilisées pour faire avancer leurs revendications. Ces recommandations sont devenues en quelque sorte une borne routière et ont donné le coup d'envoi au CCCSF, qui poursuit depuis 1973 l'oeuvre initiée par la Commission. ➤

Or la population-cible accueille généralement la création de commissions d'enquête avec le même cynisme qu'elle réserve aux systèmes des Nations-Unies. Si la critique est parfois, souvent même, bien fondée, dans certaines circonstances, elle échoue à capter les enjeux qui soustendent le processus de l'enquête. Il est vrai que ce processus sert parfois à retarder ou à éviter une prise de décision. Pourtant, comme ce fut le cas avec la Commission Bird, l'enquête contribue à la sensibilisation graduelle de la population, y compris les pouvoirs en place et parfois, dans l'examen interminable et fastidieux de la problématique, des propositions utiles font surface qui, de fil en aiguille, s'insèrent dans les mentalités, donnant lieu ici, à un projet de loi, là, à la création d'un programme. Chose certaine, l'enquête constitue pour les intervenant/e/s une tribune privilégiée pour faire publiquement l'analyse de la problématique et promouvoir les solutions de rechange. Elle crée une vulnérabilité de l'état puisqu'elle alimente dans le public une volonté, tout au moins, une possibilité de questionnement. Une fois formulée, les recommandations constituent un parfait outil de revendication, tant pour les intervenant/e/s que pour les médias d'information et les partis de l'opposition.

La dynamique est semblable lorsqu'il s'agit d'événements ou de proclamations issus de l'ONU ou d'autres organismes internationaux. Ils s'inscrivent dans le lent processus de la démocratie, en arrière-plan plus souvent qu'autrement, et font appel non seulement à la volonté des gouvernements, mais aussi, à celle du public qui, de sa part, a la responsabilité d'y participer. Mais comment?

En se familiarisant d'abord avec les instruments internationaux. La plupart d'entre nous n'avons jamais lu le PAM, ou les conventions qui s'adressent à la condition féminine. Nous savons qu'il existe des mécanismes internationaux de recours, mais n'y faisons pas appel. Une bonne pratique serait de publier les textes dans nos revues et bulletins et d'en faire l'analyse, l'interprétation. Des ateliers peuvent y être consacrés lors des congrès. Les organismes féministes peuvent en d'autres mots s'approprier les 'beaux engagements' du Canada pour en faire des outils de travail, pour étoffer leurs revendications de références bien documentées aux instruments internationaux.

Les événements tels la Décennie pour la femme ne produisent que rarement des résultats immédiats et importants, à l'échelle locale. Ils servent cependant de toile de fond, soutiennent ainsi l'activité revendicatrice spécifique des nations, et, à longue échéance, font partie de l'ensemble des circonstances qui obligent les gouvernements à agir.

*

*Notes en bas de la prochaine page **

LECTURES SUGGEREES

L'une des bonnes sources de renseignements pour quiconque s'intéresse aux documents internationaux est le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne, Université d'Ottawa, 57 rue Copernicus, Ottawa, K1N 6N5. Au téléphone: (613) 231-3492.

Demander entre autres:

- les bulletins d'information de la Coalition des droits de la personne, notamment le bulletin No 4, ainsi que les discours du colloque de décembre 83. Demander aussi des copies des déclarations et conventions traitant des droits des femmes, ainsi que la publication "Attention! Les droits de la personne dans les années '80".

On peut aussi s'adresser à la Direction des droits de la personne, Secrétariat d'Etat, Ottawa K1A 0M5. Demander la liste des publications.

Il existe de plus à Ottawa l'Association canadienne pour les Nations-Unies. Cette association peut à l'occasion fournir certains renseignements. Ecrire à 63 rue Sparks, Ottawa K1P 5A6. Au téléphone: (613) 232-5751.

Condition féminine Canada est le point de contact principal en ce qui concerne la Décennie pour la femme. On peut y obtenir le résumé du PAM. Condition féminine au Canada se trouve à 151 rue Sparks, 10e étage, Ottawa K1P 5E4. Au téléphone: (613) 995-7835.

Les documents du CCCSF qui sont cités dans le texte peuvent être obtenus à: Conseil Consultatif canadien de la situation de la femme, 66 rue Slater, 18e étage, C.P. 1541, Succursale B, Ottawa K1P 5R5. Au téléphone: (613) 992-4975.

Bureau de l'Est (Montréal): (514) 283-3123.

Bureau de l'Ouest (Vancouver): (604) 666-1174.
(Winnipeg) : (204) 949-3140.

NOTES *

1 Le résumé de ce plan, et de celui plus récent, qui fut adopté à Copenhague en 1980 peut être obtenu en écrivant à Condition féminine Canada.

2 D'excellents articles s'y livrent, dont ceux de Jill McCalla Vickers et de Allan McChesney parus dans "Attention! Les droits de la personne dans les années '80".

3 Voir l'article du professeur Daniel Turp, Bulletin d'information No 4, Coalition des droits de la personne.

4 La publication Actuelles du CCCSF donne un aperçu de l'accueil réservé par le gouvernement fédéral aux recommandations de ce Conseil. Il s'agit d'un bon outil de travail pour quiconque veut établir un bilan du chemin parcouru au cours de 7 premières années de la Décennie.

5 Lire "Décennie internationale pour la femme: 1976-1985. Le point de vue des femmes canadiennes." CCCSF

6 Un bon exemple nous est fourni par la Charte du peuple, conçue par des représentants des personnes handicapées. Il s'agit d'une interprétation de la Charte canadienne des droits et libertés. Bulletin d'information No 4, Coalition des droits de la personne.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE : UN DEFI DE TAILLE

Par Suzanne Desjardins, Ontario

Cet article n'a pas la prétention de faire le tour de toutes les questions touchant à la formation professionnelle dans chacune des provinces et territoires du Canada. Je n'ai pas non plus cru à propos de faire la critique de ces programmes puisqu'il faudrait une recherche beaucoup plus exhaustive de l'administration financière et des programmes offerts dans chacune des provinces afin de juger de la pertinence de la formation disponible. J'ai donc choisi de traiter de l'éventail des possibilités de formation relevant du gouvernement fédéral accessible, en théorie, à toutes.

Avant d'élaborer sur la gamme de ces possibilités, j'aimerais partager ces quelques réflexions; réflexions qui s'imposent d'autant plus que les modifications inhérentes à un retour aux études ont un impact énorme sur la vie de celles qui choisissent d'entreprendre cette démarche. Les femmes ont à surmonter plusieurs obstacles. Par exemple, la vie familiale change vu leur disponibilité réduite; en effet, les femmes ne doivent pas croire pouvoir faire tout ce qu'elles font aujourd'hui et être à l'extérieur du foyer trois, quatre et même cinq jours par semaine. Attention au mythe de la super-femme. Il leur faut repenser et réorganiser leur emploi du temps. Les femmes que je rencontre dans le cadre de mon travail sont unanimes à dire que le défi est de taille mais aussi que les gratifications sont à la mesure de ce défi: une autonomie financière accrue, une plus grande confiance en elles-mêmes, une valorisation de leur potentiel, somme toute, une grande satisfaction.

Le choix d'une carrière ne peut être laissé de manière exclusive au hasard. J'utilise à juste titre le mot "carrière" et non pas "job". Les femmes doivent apprendre à penser en terme de carrière, c'est à dire à planifier leur vie sur le marché du travail et non pas prendre successivement les "jobs" qui se présentent. Il a été établi qu'au Canada, les femmes travaillent en moyenne de 25 à 30 ans. Il y va donc de leur intérêt de bien choisir le type de travail qui leur convient et d'accroître les compétences professionnelles requises les rendant aptes à occuper l'emploi choisi.

Afin d'atteindre leurs objectifs en matière d'emploi, certaines femmes décident de parfaire leurs connaissances et de s'inscrire à un programme de formation. Suite à des études portant sur l'évolution du marché du travail, le gouvernement fédéral créait, en 1982, le Programme national de formation (PNF). La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada (CEIC) a reçu comme mandat "d'offrir une formation professionnelle qui favorise l'adaptation des qualifications professionnelles de la population active aux besoins et à l'évolution de l'économie et qui augmente les chances d'emploi et de rémunération des travailleurs". Exécuté en collaboration avec les provinces et les territoires, le PNF est administré par l'entremise des centres d'emploi du Canada (CEC) dans tout le pays. Le PNF est constitué de trois composantes principales dont deux touchent directement les individus(es) intéressés(es) à poursuivre leur formation; il s'agit du Programme national

de formation en établissement et du Programme national de formation dans l'industrie.

On entend par formation en établissement, toute formation, à l'exclusion de la formation universitaire, dispensée en salle de classe. Dans ce cas-ci, la CEIC achète des places de cours dans des collèges communautaires et dans des écoles de métiers. Les types de cours de formation en établissement offerts peuvent appartenir à l'une des catégories suivantes:

- a) Formation professionnelle: vise le perfectionnement et le recyclage professionnel ainsi que la mise à jour des qualifications.
- b) Cours préparatoire à la formation professionnelle (CPFP): va de la 7^{ième} à la 12^{ième} année; l'emphase est mise sur les mathématiques, les sciences et l'expression orale et écrite.
- c) Formation préparatoire à l'emploi (FPE): s'adresse aux chômeurs chroniques ayant de sérieuses lacunes au niveau des qualifications, des connaissances ou du comportement.
- d) Programme d'adaptation au travail (PAT): consiste à apprendre aux gens à se fixer des objectifs de carrière et à acquérir les habitudes et les comportements nécessaires pour conserver un emploi.
- e) Formation en apprentissage: consiste en des cours théoriques dispensés à des travailleurs apprentis. Il est à noter cependant que pour devenir apprenti(e), les intéressés(es) doivent s'inscrire au programme provincial d'apprentissage.
- f) Cours de langue: sont destinés à ceux et celles qui ne peuvent utiliser leurs compétences professionnelles en raison de leur connaissance insuffisante de français ou de l'anglais.

- g) Orientation professionnelle: s'adresse aux femmes désireuses de redevenir membre de la population active rémunérée dans un secteur d'emploi non traditionnel.

Les femmes intéressées à obtenir de plus amples renseignements et/ou à s'inscrire à l'un des programmes de formation ci-haut énumérés doivent s'adresser à leur CEC régional. De plus, les femmes qui optent pour ce genre de formation peuvent avoir droit à une aide financière. A quelques exceptions près, les stagiaires à temps plein reçoivent des prestations d'assurance-chômage ou des allocations de formation pendant la durée de leur cours. Dans certains cas, elles peuvent aussi bénéficier d'une allocation au titre des frais de déplacement, de séjour hors du foyer et de trajet quotidien ou au titre des frais liés au soutien des personnes à charge (ex. frais de gardiennage). Naturellement, les frais de scolarité des cours dispensés en vertu du PNF sont payés par le Gouvernement du Canada.

La deuxième composante du PNF est le Programme national de formation dans l'industrie (formation dispensée par l'employeur). Celle-ci comporte deux volets: la Formation générale dans l'industrie (FGI) et la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée (FMPMS). La FGI englobe les cours de formation à court terme (52 semaines et moins) pour des professions en demande. La FMPMS est un programme centré sur les professions désignées d'importance nationale, c'est-à-dire qui souffrent d'une pénurie chronique de main-d'oeuvre. Sa durée maximale est de 104 semaines. Dans ces deux cas, le gouvernement fédéral offre une aide financière aux employeurs afin de leur rembourser une partie des frais encourus pour dispenser la formation et une partie des salaires des stagiaires durant la formation. ➤

Etant donné le pourcentage des femmes dans la population, les pressions exercées par les groupes de femmes et aussi les besoins de l'économie canadienne, le Gouvernement du Canada a élaboré un plan d'action visant l'augmentation des possibilités de formation pour les femmes dans le cadre du PNF. Afin d'atteindre cet objectif, certaines mesures ont été mises en oeuvre. Entre autres, les femmes auront priorité pour 30% des places de formation en établissement en ce qui a trait à tous les cours de formation professionnelle et technique menant à des professions non traditionnelles pour les femmes. De plus, le nombre de cours d'orientation professionnelle destinés aux femmes sera accru. Enfin, la subvention salariale accordée à l'employeur dans le cadre du Programme de formation dans l'industrie sera d'autant plus élevée s'il décide de former et d'embaucher des femmes dans les secteurs d'emplois traditionnellement réservés aux hommes.

Compte tenu de l'évolution sociale et des changements dans le marché du travail, les femmes doivent augmenter leur employabilité et un des moyens pour y parvenir implique une formation adéquate. C'est là une démarche - exigeante mais qui, pour plusieurs femmes, s'avère fructueuse.



Note de l'éditrice:

L'auteure n'a traité que des programmes fédéraux de Formation. Les correspondantes intéressées à poursuivre cette série, pourront communiquer avec BULLETIN AEF.

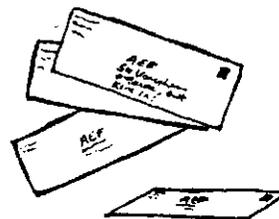
COURRIER DES LECTRICES



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 !!



LES FEMMES D'UN METIER NON-TRADITIONNEL



Par Nicole M. Lévesque, Ontario

En février 1984, je me suis retrouvée sans emploi, sans argent. Rien en perspective! Je traversais une période très difficile. Des problèmes personnels m'empêchaient de me concentrer et de m'établir dans un travail solide; et de toute façon, au fond de moi je ressentais un certain mécontentement sur le plan travail. Que faire? A trente-deux ans, je me retrouvais avec un diplôme universitaire entamé mais non terminé et une variété d'expériences de travail: téléphoniste, serveuse, travailleuse sociale, assistante-professeur, commis de bureau, monitrice de langue seconde, gouvernante. Du travail? J'en ai toujours trouvé pour assurer ma survie; cependant aucun satisfaisant avec salaire adéquat. Mariée depuis plusieurs années, je n'avais pas jugé nécessaire de m'orienter professionnellement puisque mon mari était "le professionnel" dans notre petite famille. J'étudiais et travaillais simplement pour améliorer notre situation financière. Après le divorce, je me suis retrouvée avec beaucoup d'expérience et d'énergie, mais avec une image de moi-même très diminuée, en plus de la frustration de n'être plus "casée".

C'est alors que l'hiver dernier, j'ai appris grâce à des amies, que le Centre d'Emploi du Canada offrait un cours intitulé: "Initiation de la femme à la technologie et aux métiers" (I.F.T.M.). Je me suis dit: "Pourquoi pas? J'ai toujours eu le goût de travailler avec mes mains," mais je me suis toujours

sentie inférieure, sans connaissance spéciale des métiers d'homme bien que j'aie déjà abordé ce genre de travail en faisant de la rénovation au foyer. J'ai même participé, avec grand plaisir, à la construction d'une maison solaire. Ce cours m'offrait donc l'opportunité, à peu près sans risque, de savoir si vraiment j'aimerais faire carrière dans un métier non-traditionnel. Comme indiqué dans le feuillet du collègue, "le programme ne cherche pas à donner une formation spécialisée en vue d'une carrière précise. Il veut plutôt donner une formation polyvalente qui préparera la femme à entreprendre l'apprentissage d'un métier spécialisé ou l'étude d'une formation technique dans les collèges."

A la tête du programme, nous avons eu la chance d'avoir une femme qui nous a procuré un soutien sans faille malgré les nombreux problèmes scolaires et personnels dont les étudiantes l'entretenaient. Debbie Jelly, avec son encouragement tenace a été inestimable. Plus concrètement, elle nous a donné un cours d'affirmation de soi. J'ai bientôt compris que la vie est beaucoup plus facile lorsqu'on apprend à dire "non" sans se sentir coupable. Comme je viens d'un milieu où la femme doit toujours être souriante et accommoder les autres, cette notion d'affirmation de soi a été en quelque sorte, une révélation. Il faut aussi démystifier notre passé pour mieux comprendre notre motivation

et pour mieux se connaître. L'affirmation de soi est donc essentielle dans le milieu du travail, et encore plus dans le milieu du travail non-traditionnel.

Toutes les femmes qui ont suivi ce cours s'accordent pour dire que les avantages sont supérieurs aux inconvénients. Même s'il y a des problèmes, (car le programme en français était de nature expérimentale en Ontario) ce cours est valable pour les femmes qui pensent vouloir changer d'orientation professionnelle. Le fait que le programme n'ait attiré que quelques élèves francophones est dû apparemment à l'emplacement de ce cours: il est donné dans un milieu majoritairement anglophone. La solution: un emplacement plus accessible aux femmes francophones et une meilleure publicité.

La démystification des métiers d'homme est l'avantage le moins concret, mais tout de même le plus marquant. Les étudiantes ont réalisé que le maniement de l'outillage n'est pas si mystérieux...la plomberie, l'électricité, la soudure, la menuiserie et la mécanique sont abordables et

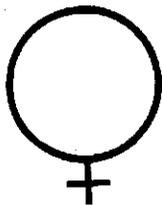
compréhensibles. Cette démystification nous a prouvé que nous ne sommes pas aussi fragiles qu'on le croyait.

Un autre aspect qui nous a beaucoup étonnées est le fait que les hommes ne sont pas si 'fermés' à l'idée de travailler avec des femmes. Au contraire, nous avons souvent eu des commentaires plus que favorables concernant les femmes dans les domaines non-traditionnels. L'employeur d'une de mes amies en construction embauche des femmes, car il considère la qualité de leur travail supérieure à celui des hommes.

Un autre truc: Prendre conscience de l'image que nous projetons dans le milieu du travail. Si nous voulons être vues comme des femmes professionnelles, nous devons attacher une très grande importance à notre présentation et à notre comportement.

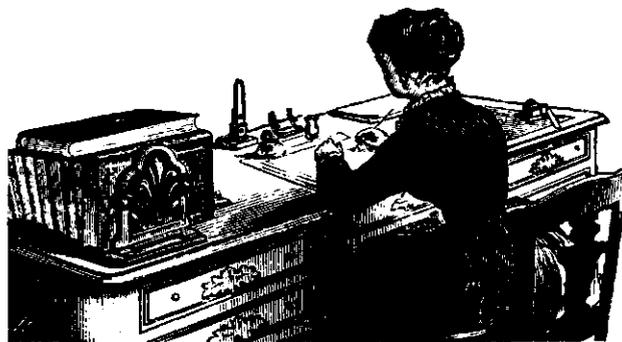
La confiance acquise dans le cadre des études de métiers non-traditionnels ne peut qu'élargir nos horizons et nous encourager à prendre notre place dans un milieu à prédominance masculine. Je n'hésite aucunement à conseiller un tel programme à d'autres femmes.

* *

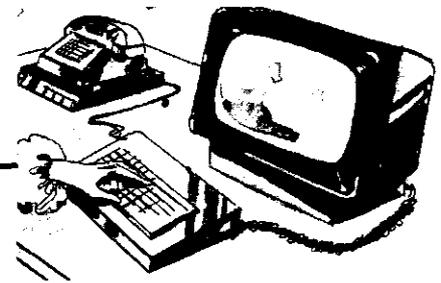


Ce programme donné en français n'attira que huit participantes dont quatre l'ont ultérieurement abandonné. L'une d'entre nous ne pouvait survivre avec le maigre revenu de quelque quatre-vingts dollars par semaine offert par le Centre de la main d'oeuvre. Ceux qui développent des programmes d'avancement de la femme semblent supposer que cette dernière est financièrement dépendante, ou d'un mari ou d'une famille ou autre, car, qui peut vivre ou survivre avec un si maigre montant? Une autre a abandonné à cause de ses difficultés en mathématiques et en physique. Deux autres ont trouvé un bon travail avant la fin du cours.

Donc, des quatre qui ont terminé le cours, trois d'entre nous, nous sommes orientées dans un milieu non-traditionnel. Renée suit un cours d'ébénisterie dans un collège; cours d'une durée de trois ans. Son père qui travaille en construction lui avait donné le goût de s'y lancer, elle-même. Le cours de "l'Initiation de la femme à la technologie et aux métiers" lui a donné courage et certitude. Elle continue de recevoir ses prestations d'assurance-chômage qui lui permettent de vivre à peu près décemment. Sylvie a choisi la soudure en attendant d'être acceptée dans l'armée. Le cours de I.F.T.M. lui a permis de décider de son orientation. Quant à moi, j'ai fait un stage dans un atelier pour encadrements où je suis actuellement employée. Pour ce qui est de la quatrième, elle conclut que le cours lui a beaucoup rapporté. La familiarisation avec les outils mais aussi le côté affirmation de soi lui ont été très utiles.



LES "GHETTOS ROSES" DU VIRAGE TECHNOLOGIQUE



Par Constance Beaulieu, Manitoba

Marianne vient de recevoir son avis de congédiement. Après sept ans de travail dans une entreprise de taille moyenne, elle se retrouve sans emploi.

L'automatisation a commencé lentement, tout d'abord au département de la comptabilité où un micro-ordinateur a remplacé le système de la paie. Graduellement, des systèmes informatisés ont été développés pour prendre en charge les comptes recevables et payables. On a déménagé les employés touchés par ces changements dans d'autres départements, soit pour en remplacer d'autres qui prenaient leur retraite, soit pour faire de l'entrée de données.

L'année dernière, le taux de changement s'est accéléré rapidement dans cette entreprise. Certaines des lignes de production ont été robotisées, des machines à traitement des textes ont été introduites; et les micro-ordinateurs commencent à apparaître dans des départements, autres que celui de la comptabilité.

Il est vrai que l'automatisation a entraîné une création d'emplois dans cette même entreprise. Ces postes, cependant, ne sont pas aussi nombreux que ceux qui ont été abolis et de plus, ils requièrent des qualifications différentes.

Les postes de commis, de secrétaire ou d'ouvrier ont été remplacés d'une part, par des postes requérant beaucoup plus d'éducation ou une formation technique hautement spécialisée tels, les analystes de système ou programmeurs et d'autre

part, par des postes d'opérateurs ou de commis à l'entrée des données dont le travail est caractérisé par la répétition et un taux de rémunération beaucoup moindre.

Marianne, selon les estimés du Département du travail des Etats-Unis, se joint à une armée de 40,000 personnes qui perdent leur emploi chaque semaine à cause de l'automatisation. Ce nombre inclut non seulement des ouvriers, des secrétaires, des commis mais aussi, à cause du développement de logiciels plus sophistiqués, des cadres intermédiaires, des analystes, et même des programmeurs.¹

Des statistiques similaires ne sont pas disponibles pour le Canada mais l'on peut supposer que la tendance est semblable. En 1964, on ne comptait que 504 ordinateurs "mainframe" en utilisation, alors qu'en 1983, le recensement canadien des ordinateurs en estimait le nombre à plus de 16,000.²

Les opinions concernant les effets de l'automatisation sur la main-d'oeuvre sont loin de faire l'unanimité. Certaines études indiquent un taux alarmant de disparition de postes. En France, l'on estime que 30% des postes dans les banques et compagnies d'assurance pourraient disparaître d'ici 1990.³ Aux Etats-Unis, une étude avance que 50 à 75% des employés à col bleu dans les usines pourraient être remplacés par des robots avec la technologie existante.⁴

D'autres études suggèrent des possibilités tout à fait différentes. Une étude de 20 compagnies américaines, soit 3,000 employés, ➤

utilisant pour la première fois des ordinateurs a démontré que 16% s'étaient retirés du marché du travail ou avaient abandonné volontairement leur poste et que seulement neuf employés avaient été remerciés.⁵

En fait, aux Etats-Unis, on estime que 3,800,000 emplois furent créés en 1983 alors que 2,675,000 disparaissaient à cause de l'automatisation.⁶ Il se peut, cependant, que les femmes soient plus affectées que les hommes par le virage technologique.

Les postes que l'automatisation élimine appartiennent au "ghetto rose", c'est-à-dire aux femmes. En effet, 80% des postes de commis à la comptabilité, de préposés aux dossiers, de commis généraux, sont comblés par des femmes. Les guichets automatisés remplaceront graduellement les caissières de banque; les terminaux d'accès public deviendront bientôt communs éliminant ainsi les préposées à la clientèle; et des bases de données interactives⁷ causeront vraisemblablement la disparition des agentes de voyages.

Les domaines où les femmes commencent à se lancer tels la programmation de logiciels, le travail d'ouvriers, et la vente seront probablement les prochains affectés par l'automatisation. Les logiciels intégrés⁸ deviennent monnaie courante dans les entreprises et permettent à des gestionnaires l'utilisation d'ordinateurs, après une quinzaine d'heures de cours, éliminant ainsi, les postes de programmeurs. La robotisation des lignes de montage dans les usines canadiennes commence à immerger. L'utilisation des techniques du vidéo, du laser et des systèmes interactifs à accès public augmenteront la productivité des agents de vente d'immeubles, d'assurances et de matériel, mais réduira leur nombre.

Si les postes éliminés par les systèmes mécanisés ont tendance à être comblés par des femmes, il n'en va pas de même pour les postes créés par l'automatisation.

Les femmes ne constituent que 14.3% des membres de l'Association canadienne de l'informatique.⁹ Si les femmes représentent 53% des travailleurs en sciences sociales au Canada, elles n'occupent que 14% des postes en sciences naturelles, en génie, et en mathématiques.¹⁰ Elles occupent peu ou aucun poste de représentantes techniques ou de service à IBM, Hewlett Packard et Digital.

De nouveaux ghettos roses vont se créer: 95% des femmes occupent les postes de commis à l'entrée des données. Ces postes sont rémunérés en moyenne à 3,000\$ de moins par année que les postes de commis qu'ils remplacent.

Qu'est-ce à dire? Il se peut que la dévalorisation des professions engendre leur féminisation. Cette dévalorisation pourrait être causée par la conjoncture de plusieurs tendances: la permission accordée aux avocats de publiciser leurs services; l'introduction de systèmes experts informatisés remplaçant les services routiniers mais rémunérateurs des avocats et médecins; la socialisation de la médecine, et l'accès à du logiciel intégré réduira le rôle des comptables dans les entreprises.

Les femmes ont traditionnellement rempli un rôle de réservoir sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'en temps de guerre, les entreprises font appel à leurs services pour remplacer les hommes mobilisés. Les entreprises embauchent des femmes dans une période d'expansion et les mettent à pied en période de récession.

Cette tendance à les utiliser comme travailleuses de "surplus" se reflète dans le taux de participation des

femmes sur le marché du travail. Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest ayant moins de travailleurs potentiels sont ceux qui comptent le plus de femmes proportionnellement dans leur main-d'oeuvre.¹¹ Il y a le danger véritable que, de travailleuses de surplus, les femmes se spécialisent dans des "postes-tampon", c'est-à-dire postes appelés à disparaître ou à être dévalorisés à cause de l'automatisation.

QUE FAIRE?

Les femmes à cause de leurs responsabilités familiales consacrent moins de temps au recyclage. Elles lisent rarement les revues technologiques populaires qui leur permettraient d'identifier les tendances du marché du travail et pouvoir ainsi déterminer les carrières offrant du potentiel à longue échéance. Leur socialisation les pousse peut-être à se sur-spécialiser éliminant ainsi les possibilités de s'adapter facilement aux changements.

Sur le plan personnel, les femmes se doivent de questionner la distribution des tâches ménagères qui, si elles étaient équitablement distribuées, leur donnerait le temps d'étudier ou de lire. Sur le plan social, les femmes se doivent de continuer d'identifier les causes de socialisation différente pour les filles et les garçons et faire des pressions pour les enrayer. Ainsi, les étudiantes seront peut-être plus aptes à se lancer en génie ou en recherche scientifique plutôt qu'en travail social. Sur le plan gouvernemental, les femmes se doivent de s'assurer que les argents soient disponibles pour étudier le marché du travail, pour en déterminer les tendances et pour faciliter le recyclage.

Et Marianne dans tout ça? Il y a l'assurance-chômage, des cours de recyclage, peut-être un emploi dans une entreprise de petite taille à un salaire inférieur. Elle aurait dû, en fait, se renseigner sur l'impact à long terme de l'automatisation lorsque le premier système mécanisé fut introduit dans sa compagnie et commencer dès lors à se perfectionner.



- 1 *Statistiques du Département du travail des Etats-Unis pour l'année 1983.*
- 2 *Recensement sur les ordinateurs canadiens pour l'année 1984 publié par l'Association canadienne de l'informatique.*
- 3 *Département du travail France, 1982. Cité par Introduction to Business Data Processing.*
- 4 *Département du travail des Etats-Unis. Cité par Introduction to Business Data Processing.*
- 5 *Etude du Département du travail des Etats-Unis. 1981.*
- 6 *Même source que (1)*
- 7 *Bases de données interactives. Bases de données permettant au public d'obtenir des renseignements ou de faire des achats avec l'aide d'une liseuse de carte de crédit intégrée. Exemple: Grassroots à Winnipeg et Lifestyle à Toronto. Des terminaux permettant de faire des achats et qui pourront être situés dans des magasins ou centres commerciaux sont présentement en voie de développement pour le marché canadien.*
- 8 *Logiciels intégrés. Logiciels intégrant des fonctions de bases de données, statistiques, graphiques, traitement de textes, et "spread-sheet" tels Symphony, Framework, ou Ability.*
- 9 *Annuaire des membres de l'Association canadienne de l'informatique pour l'année 1984.*
- 10 *Statistique Canada.*
- 11 *Idem.*

NOUVEAU DEPART OU LA PRISE EN CHARGE DE SOI-MEME



Par Jacqueline Carrier-Martin, Ontario

Ce programme de revalorisation et de réorientation conçu principalement pour les femmes du deuxième âge ayant consacré la majeure partie de leur vie aux tâches familiales, s'appuie sur leurs réalités quotidiennes.

En effet, Monica Matte, auteure reconnue de ce programme très particulier, partant de ses propres expériences de la vie, décidait d'en offrir le fruit à toutes celles se retrouvant dans des situations semblables. Forte d'une philosophie reposant sur la connaissance réelle et profonde de son quotidien, elle passait à l'action en produisant le programme "Nouveau Départ" destiné à former et à informer les femmes, à cette période critique du carrefour de leur vie.

Stade critique, alors que l'aliment principal de la vie des femmes, le service familial, prend une importance moindre, lorsque que les oiseaux quittent le nid, y laissant un vide indescriptible, vite remplacé par des sentiments d'inutilité, d'infériorité, et de frustrations. Période pénible où la femme se cherche, ayant l'impression d'avoir perdu une partie d'elle-même, ne pouvant continuer à s'occuper du mieux-être des siens. Seule, ou face à un partenaire qu'elle a peine à reconnaître, souvent dans un dialogue à sens unique, elle se retrouve isolée, confuse, désarmée, quand ce n'est au bord de la dépression.

C'est exactement pour arriver à prévoir et à dépasser cette crise de la vie adulte que Monica Matte a voulu Nouveau Départ, a fin d'alléger ce changement de vie d'une façon rationnelle, avec calme et objectivité.

Accessible à toutes les femmes ces dernières années, Nouveau Départ a été offert dans les milieux urbains et ruraux tenant compte des caractéristiques précises de la clientèle. Soucieux de mettre les participantes à l'aise dans leur démarche personnelle, les sessions sont conçues de sorte que les participantes se retrouvent en petite équipe, (moyenne de huit personnes) sous la tutelle d'une animatrice dont la relation d'aide et d'écoute stimule le cheminement de chacune. Cette équipe reconstitue ainsi la cellule familiale dans laquelle les femmes oeuvrent habituellement. Partant des expériences vécues quotidiennement, Nouveau Départ vise à établir un climat propice à l'exploration personnelle, à la connaissance de soi-même, à la prise de conscience de ses besoins et de ses ambitions, de même qu'à l'expression de ses sentiments. Une réflexion salutaire fait voir les échecs sous leur vrai jour, afin de les rendre positifs; puis, travailler à une autonomie raisonnable et en accord avec la réalité, selon la voie la mieux adaptée aux objectifs personnels.

Pour ces femmes en croissance, Nouveau Départ n'est pas une détente mais une démarche sérieuse, qui n'impose aucun modèle et ne brusque pas la personne qui s'y inscrit. Respectueux de l'individu, des attitudes diverses, des valeurs et du rythme de chacune, il favorise le développement physique et moral, renforce les mécanismes de résistance; il élargit les horizons et incite à rétablir la communication avec le monde extérieur.



Tout au long de ce programme de six semaines (12 sessions), la femme travaille à sa revalorisation, à son autonomie pour arriver à formuler un projet à court, moyen et/ou à longs termes, destiné à combler cette nouvelle phase de sa vie d'une joie de vivre réelle.

Quelle belle philosophie que celle de Nouveau Départ, qui invite à la prise en charge de soi-même!

Nouveau Départ, un cadeau que doit s'offrir chaque femme!

*Jacqueline Carrier-Martin,
Coordonnatrice*



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!



NOUVEAU DEPART EN ONTARIO : UNE REALISATION DES PLUS CHERES



Par Claire Péladeau,
Ontario

C'est en 1981 que les dirigeantes de l'Union culturelle des Franco-Ontariennes, prirent connaissance de Nouveau Départ. Intéressées par le programme, elles effectuèrent un sondage auprès de leurs membres et entrèrent en communication avec la Corporation du même nom.

Après la signature du protocole d'entente pour l'est ontarien, sept femmes acceptèrent de suivre le programme à Hull, Québec; aussi bien pour se familiariser avec sa philosophie et sa structure que pour adapter le contenu aux Franco-Ontariennes, si nécessaire. D'un côté, l'U.C.F.O. assurait la formation de futures coordonnatrices et animatrices; de l'autre, une longue série de démarches étaient entreprises pour trouver les fonds nécessaires au démarrage du programme. Les maisons d'enseignement telles le Collège Algonguin, l'université d'Ottawa, le Conseil des écoles catholiques de Prescott-Russell, et les organismes pour femmes furent approchés pour établir des liens de coopération.

FORMATION

Janvier 1982: La coordonnatrice de l'U.C.F. suit un stage de formation à Montréal. Même si elle ne pourra, par la suite, agir à titre de coordonnatrice, vu son jeune âge, son expérience se révélera précieuse dans la mise en application de Nouveau Départ en Ontario.

Juin 1983: l'U.C.F.O. réussit un véritable tour de force: le recrutement de 32 femmes de 35 à 55 ans, venant de partout en Ontario et leur participation à un stage de formation à Ottawa. L'objectif du stage était la formation de personnes susceptibles d'assumer la responsabilité de la mise sur pied du programme dans les diverses régions ontariennes.

Janvier 1984: Six femmes ayant suivi le stage de juin 1983, perfectionnent leur futur rôle de coordonnatrice: elles se familiarisent avec les rouages du programme, de la structure, des objectifs, de la philosophie du matériel didactique et du contenu. L'U.C.F.O. se prépare à faire démarrer Nouveau Départ au moment opportun.

IMPLANTATION

C'est dans ses maigres ressources que l'U.C.F.O. puise pour présenter Nouveau Départ en 1982. Une trentaine de femmes s'inscrivent. Toutes sont de milieux ruraux, souvent collaboratrices de l'époux cultivateur ou de l'entreprise familiale.

Embrun, un village au sud-est d'Ottawa est la seconde étape dans la diffusion du programme. Le ministère d'Emploi et Immigration a consenti une subvention pour un projet-pilote.

Au moment de l'inscription, la majorité des femmes envisageaient déjà certains changements dans leur

vie. faire du bénévolat ou de l'action communautaire, ré-organiser leur vie au foyer, retourner aux études ou trouver un emploi. Elles veulent des activités autres que celles à l'intérieur du foyer; elles sentent le besoin de changer leur image aux yeux de leur entourage; elles veulent aussi planifier leur avenir par mesure de sécurité...dans l'éventualité où elles se retrouveraient seules.

Cette période en fut une d'exploration et d'enquête; une campagne de lettres de pression a finalement eu raison des hésitations des bailleurs de fonds. En mars 1984, la signature d'un protocole d'entente, accordant à l'U.C.F.O. l'initiative d'implanter Nouveau Départ, s'accompagne d'une somme de 120,000\$ qui servira à mettre sur pied treize programmes en Ontario. Dix autres seront offerts à l'automne 1984.

PROBLEME MAJEUR

Avant d'annoncer un programme, l'U.C.F.O. doit attendre la confirmation des subventions. Le tout étant toujours annoncé au dernier moment, il s'ensuit une baisse énorme des inscriptions... problème que nous avons vécu à l'automne 1984.

Nous avons insisté auprès du Ministère d'Emploi et Immigration pour qu'il fasse connaître sa décision le plus tôt possible; ce qui permettrait de publiciser le programme auprès d'un plus grand nombre de femmes. Une liste d'attente est préparée à la fin de chaque cours, mais comme il s'écoule six mois entre le dernier et le prochain, cette liste ne vaut que pour un certain nombre de femmes... puisque beaucoup d'entre elles se sont déjà tournées vers d'autres

horizons. Somme toute, les contacts personnels demeurent le moyen privilégié de recruter les participantes.

TEMOIGNAGES

Les témoignages des participantes en disent long sur leur état d'esprit avant et après Nouveau Départ: Quand je retourne en arrière, je constate que je me suis beaucoup occupée de ma famille, avec le plus d'amour possible...J'aime toujours mon foyer et j'y suis très bien...J'ai oublié de me garder du temps pour moi...Je me suis réveillée face à une inconnue...De l'ombre, je veux passer au soleil.

Ce cours m'a appris que j'ai des qualités, pas seulement des défauts: ça m'a donné l'assurance...Je peux prendre des décisions, je suis plus autonome...Nouveau Départ a été comme un beau voyage...J'ai surtout appris à me comprendre et à m'aimer.

Je suis venue à Nouveau Départ avec un grand besoin de rencontrer des personnes...J'étais rendue au désespoir...J'avais besoin de contacts.

Près de 700 femmes ont suivi le programme en Ontario, c'est donc dire que, Nouveau Départ a le vent dans les voiles. Les nouvelles sont encourageantes pour 1985. Les collègues communautaires se montrent de plus en plus intéressés. Eux qui avaient tant de difficultés à rejoindre la clientèle féminine, et de surcroît francophone. Ils ont jusqu'à présent respecté les critères imposés par la Corporation Nouveau Départ. Et la collaboration règne entre eux et nous.

Quelle aubaine, un cours en français offert aux femmes et...pour les femmes!



NOUVEAU DEPART A L'HEURE DE LA CONSOLIDATION



Par Clémence Lambert, Québec

Depuis quelques années, Nouveau Départ a débordé les frontières du Québec et s'est installé dans d'autres provinces canadiennes notamment en Ontario, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba. Tout en poursuivant une expansion qui se voudra un peu plus timide cette année, Nouveau Départ se tourne résolument vers la consolidation. Nous croyons qu'il est important, à ce moment-ci, de regarder les acquis, d'examiner également les lacunes et d'essayer d'y apporter les correctifs nécessaires.

Comme organisme d'éducation, soucieux de la qualité de nos services, nous nous penchons régulièrement sur les besoins de notre clientèle et c'est à travers ceux-là que nous nous posons certaines questions.

Si l'on regarde les motifs qui incitent les femmes à s'inscrire à Nouveau Départ, on se rend compte qu'elles viennent tout d'abord pour être en mesure de faire des choix éclairés. Elles désirent donc se recycler et s'informer. Mais nous croyons que les participantes veulent, avant tout, acquérir plus de confiance en elles, mieux se connaître et sortir de l'isolement de leur foyer. On constate que les participantes, en s'inscrivant, indiquent bien souvent leur intention de retourner sur le marché du travail. Il nous est apparu que les média et l'entourage, par leurs pressions, jouent un rôle de harcèlement qui les poussent inconsciemment à faire un choix prématuré. Mais comment faire un choix définitif quand on

est plutôt en quête de son identité personnelle. Et comment ne pas revisiter son option quand on est placée en face d'une réalité qui n'est pas toujours conforme à ce que la société nous fait miroiter. Nouveau Départ est là pour permettre justement cette transition entre le rêve et la réalité en offrant aux femmes la possibilité d'apprivoiser les différentes options qui s'offrent à elles et d'en vérifier la pertinence face à leur projet de vie.

Devant la complexité de la démarche de plusieurs participantes, Nouveau Départ désire mettre l'accent, cette année, sur la sélection et la formation des coordonnatrices. La coordonnatrice est au coeur du programme car c'est elle qui a la responsabilité exclusive de former et d'encadrer efficacement les animatrices. Elle doit donc, au départ, en plus de l'expérience du vécu des femmes, posséder certaines connaissances en psychologie et en animation de groupe. Le Conseil d'administration de Nouveau Départ revise actuellement les critères de sélection des coordonnatrices et les traduira en une politique qui facilitera grandement la tâche des personnes chargées de l'embauche. De plus, en examinant attentivement les besoins de formation des coordonnatrices, il y aura possibilité d'établir un plan de formation continu et des moyens de communication plus efficaces entre le Conseil et celles-ci.

Ce problème de la formation est sans doute, d'une certaine façon, relié à

notre structure. Les centres sont autonomes et ont comme politique de fonctionner avec les femmes du milieu. Cette manière de faire offre, il est certain, des avantages précieux puisqu'elle permet de bénéficier de l'apport de femmes impliquées dans le milieu, qui ont une expérience très riche et qui sont, par le fait même, très près du vécu des participantes. Par contre, dans certains centres, il est difficile, à ce moment-là, d'avoir recours à des personnes spécialisées.

Le conseil d'administration, en ayant toujours en tête la consolidation de ses acquis, se penchera également sur le problème du financement, essaiera de trouver des moyens afin d'établir un réseau de communication plus efficace avec les organismes d'accueil et étudiera la possibilité de faire accréditer le programme auprès des maisons d'enseignement. Nous aurions également le goût de nous attarder à l'aspect philosophique de notre organisme en tentant de définir la place que Nouveau Départ occupe au sein des différents organismes qui oeuvrent auprès des femmes. Mais cette réflexion

en est une de longue haleine puisqu'elle implique la recherche d'un consensus quant à la mission même de Nouveau Départ.

Nous pensons donc que 1985 sera une année d'ancrage tant par l'établissement de nouvelles politiques que par une réflexion profonde sur notre apport à l'éducation des femmes, qu'elles soient coordonnatrices, animatrices ou participantes à Nouveau Départ. Bref, nous voulons non seulement continuer à offrir un programme qui a fait ses preuves aussi bien au niveau de l'efficacité* que de la qualité, mais nous visons par-dessus tout l'excellence.

* "NOUVEAU DÉPART: UN BILAN" est un document de recherche publié en janvier 1985. Cette recherche, parrainée par l'Université de Montréal, porte sur l'impact du programme Nouveau Départ de 1977 à 1983. Elle sera disponible dans les centres dès la mi-février pour consultation.

*Clémence Lambert,
présidente de Nouveau Départ*

*Adresse: Secrétariat National
1355 boul. Dorchester O.
Bureau 429
Montréal, Qué. H3G 1T3
TÉL. (514) 866-0416 ou 866-9941*

JE M'ABANDONNE À BULLETIN AEF!



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.

.....
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, Ottawa, Ontario K1M 1X1