



Hiver 1985 - 86

3\$.



SOMMAIRE

Le nouveau visage de AEF	2	Paulette Thériault Janick Belleau
Représentantes de AEF	4	
Membres des Comités de travail	5	
AEF/Ontario	7	
Vers un nouveau paradigme	8	Catalina Ferrer Simone LeBlanc-Rainville
L'abc des média	15	Louise Delisle
L'art de répondre...	18	A. Fraser
Courrier des lectrices	24	
Le temps d'y voir	25	Cécilia Gaudet Marie-Paule Dumas
Isolement social et physique	27	Chantal St-Pierre
Témoignages	30	Fernande Bergeron
Communiqués	32	

Rédactrice en chef: Janick Belleau, Manitoba **Collaboratrices:** Fernande Bergeron, Alberta; Louise Delisle, Manitoba; Marie-Paule Dumas, Québec; Catalina Ferrer, Nouveau-Brunswick; A. Fraser, Manitoba; Cécilia Gaudet, Québec; Simone LeBlanc-Rainville, Nouveau-Brunswick; Chantal St-Pierre, Alberta; Paulette Thériault, Ontario.

Photo, page couverture, production et abonnements: A. Franz.

Poster votre coupon d'abonnement et tout courrier relatif à **Bulletin AEF** au 32 rue Lipton, Winnipeg, Manitoba, R3G 2G5.

Toute autre correspondance devra être adressée au bureau national situé au 50 rue Vaughan, Ottawa K1M 1X1.

Vous pouvez rejoindre la coordonnatrice du lundi au vendredi 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 - 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 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'auteur et la source. Ce périodique est subventionné par le Secrétariat d'État. ISSN 0827 0139. Dépôt légal: Bibliothèque nationale du Canada.

LE NOUVEAU VISAGE DE AEF

par Paulette Thériault
et Janick Belleau

Depuis le début de l'automne, de nombreuses heures de travail ont été consacrées aux deux dossiers prioritaires de Action, Education des femmes : le renforcement des structures en province et le projet sur la Reconnaissance des Acquis.

Comités de travail

La continuité et l'avenir d'AEF en province s'annoncent des plus prometteurs grâce à la mise sur pied de comités de travail provinciaux provisoires partout au pays sauf dans l'Ouest où le comité de travail est de nature régionale. Les comités de travail identifient les besoins provinciaux en éducation et en formation des femmes; agissent à

titre de groupes de pression auprès des institutions gouvernementales et du public; recommandent les actions appropriées; analysent et aident à promouvoir, s'il y a lieu, des programmes innovateurs en éducation et en formation destinés aux femmes. De plus, les comités s'efforcent d'élargir la base de AEF en rejoignant le plus grand nombre d'intervenantes intéressées à l'éducation et à la formation des femmes francophones du pays.

Certains comités provinciaux ont déjà défini les dossiers sur lesquels ils se pencheront pour les mois à venir : Le Québec travaille le dossier Formation professionnelle, i.e. formation spécifique des intervenantes en éducation; quant au comité de l'Ontario, il a décidé de dresser une liste des ressources

disponibles en éducation pour les Ontariotes (voir AEF/Ontario pour les détails du projet). Pour sa part, le comité régional de l'Ouest identifiera les ressources disponibles en éducation des femmes francophones de l'Ouest. Ce projet se fera en collaboration avec le bureau national.

Reconnaissance des Acquis

L'éclosion de dossiers nationaux, tel la Reconnaissance des Acquis verra l'embauche d'une agente de recherche qui entreprendra, dès janvier 1986, la première étape du projet. Cette personne effectuera une cueillette d'information auprès des 73 institutions post-secondaires du pays ce qui permettra une compilation des politiques à l'égard de la reconnaissance des acquis.

Les adultes qui veulent retourner aux études ou sur le marché du travail souhaitent, de plus en plus, que leurs acquis scolaires et expérimentiels soient reconnus. Cette négation des acquis touche les femmes qui vivent ce genre de situation et les décourage de poursuivre des études supérieures ou les empêche d'accéder à un meilleur emploi.

Aux États-Unis, il y a longtemps que l'on a remédié à cet état de choses; ce qui a permis à des milliers de femmes de réaliser ou de commencer à réaliser leurs ambitions. Au Canada, le Québec a été, jusqu'à maintenant, le seul à s'intéresser à ce dossier.

La reconnaissance des acquis a pour but ultime de faire reconnaître, auprès des institutions d'enseignement supérieur et des employeur-e-s, les

acquis expérimentiels et scolaires des femmes. En attendant il s'agit, d'étudier ce dossier à fond et ultérieurement, de soumettre les recommandations appropriées aux autorités fédérales et provinciales et aux institutions d'enseignement supérieur pour qu'elles favorisent une meilleure éducation et formation des femmes.

Invitation

Nous invitons toute intervenante en éducation des adultes intéressée à partager son expérience ou à prêter ses compétences au développement de ce dossier à communiquer avec le bureau national.

En terminant, nous ne pouvons qu'espérer que 1986 nous rapprochera de notre but ultime: l'égalité et le bien-être de toutes et de tous.



**Joyeuse
Année
1986**





REPRÉSENTANTES EN DATE DU 2 JANVIER 1986

Solange Bourgoin
B. 122
Christopher Lake, Sask.
SOJ ONO
(306) 982-2022

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

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

Géraldine Barter
C.P. 9323
St-John's, T.-N.
A1C 3J1
(709) 754-0241

Marie-Marthe Guénette
575 rue Mulvey
Winnipeg, Manitoba
R3L 0R9
(204) 949-3185

Marie-Paule Dumas
7965 Chateaubriand
Montréal, QC
H2A 2M7
(418) 663-2951

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

Lise Langlois
C.P. 250
Meteghan, Cté. Digby, N.-E.
BOW 2J0
(902) 645-3080
(902) 827-4570

coordonnatrice:
Paulette Thériault
50 rue Vaughan, local 3
Ottawa, Ontario
K1M 1X1
(613) 741-9978

**MEMBRES DES COMITÉS
DE TRAVAIL AEF**

**Comité de travail de
l'Ouest**

Solange Bourgoin
Responsable
Christopher Lake, Sask.

Marie-Marthe Guénette
Winnipeg, Man.

Adrienne Bernard
Edmonton, Alb.

**Comité de travail de
l'Ontario**

Hélène Péladeau
Responsable
Ottawa, Ont.

Andrée Tremblay
Ottawa, Ont.

Jacqueline Carrier-Martin
Ottawa, Ont.

Micheline Amyot
Aylmer, QC

**Comité de travail du
Québec:**

Marie-Paule Dumas
Responsable
Montréal, QC

Louise Barrette
Beauport, QC

Edith Godbout
Longueuil, QC

Micheline Simard
Baie Comeau, QC

Elise Poiré
Sillery, QC

**Comité de travail du
N.-B.:**

Pauline Pelletier
Responsable
Moncton, N.-B.

Rita Gauvin
Moncton, N.-B.

Claudette Thériault
Dalhousie, N.-B.

Nicole Gionet
St-Isidore, N.-B.

Valentine Ward
Bathurst, N.-B.

Valentine Gionet
Bathurst, N.-B.

Liane Roy
Moncton, N.-B.

Danielle Godin
Frédéricton, N.-B.

**Comité de travail de
T.-N.:**

Géraldine Barter
Responsable
St. John's, T.-N.

Mireille Thomas
St. John's, T.-N.

**Comité de travail de
l'I.-P.-É.:**

Maria Richard
Responsable
Mont-Carmel, I.-P.-É.

Marcelle Perry
Charlottetown, I.-P.-É.

Marie Anne Arseneault
Mont-Carmel, I.-P.-É.

Eunice Gallant
Cap Egmont, I.-P.-É.

Elise Gallant
Wellington, I.-P.-É.

**Comité de travail de
la N.-É.:**

Nadine Boudreau
Responsable
Baie Ste-Marie, N.-É.

Anna Saulnier-Comeau
Saulnierville, N.-É.

Pauline d'Entremont
Pubnico Ouest, N.-É.

Elaine LeBlanc
Pointe-de-l'Église, N.-É.

Danette Samson
Port Hawkesbury, N.-É.

Idela Boudreau
Petit-de-grat, N.-É.

Francine Gaudet
Windsor Junction, N.-É.

Louise Melanson
Saulnierville, N.-É.

Ce muet entretien...



Saviez-vous que sans le courrier de
lectrices assidues le ton/le teint d'un
journal blêmit?

Héloïse, cette amoureuse des lettres,
saura-t-elle vous convaincre?

"Écris-moi, je le veux! (...)
Cet art de converser sans se voir,
sans s'entendre."

AEF/Ontario

Banque de ressources en éducation
- ébauche

OBJECTIF: Permettre de développer un plan d'action à moyen terme pour établir un réseau permanent d'AEF en province.

ÉTAPE 1

Dresser un liste des

- associations d'enseignantes francophones en Ontario
- groupes qui œuvrent à la promotion de la femme
- institutions secondaires et post-secondaires francophones
- ministères gouvernementaux et para-gouvernementaux
- commissions scolaires francophones.

Comment

- élaborer un projet (1 à 2 semaines)
- chercher une subvention (argent

groupe de travail en province)

- embaucher une contractuelle
- dresser la liste.

ÉTAPE 2

Formuler un questionnaire afin de

- identifier les femmes francophones qui œuvrent en éducation en Ontario
- identifier leurs disponibilité et
- déterminer quels sont les programmes en FRANÇAIS et/ou programmes pour femmes à l'intérieur des institutions académiques, et des projets spéciaux
- identifier les groupes et organismes qui œuvrent à la promotion de l'éducation et formation des femmes
- identifier les recherches et données disponibles en Ontario
- identifier les plans d'action en éducation
- établir un bottin des ressources

francophones en éducation en Ontario

Comment

- élaborer un projet en province ou avec le bureau national d'AEF
- chercher une subvention
- embaucher une contractuelle
- développer un questionnaire et envoyer aux organismes et individu-e-s
- récupérer le questionnaire
- analyser et interpréter
- rédiger le rapport

ÉTAPE 3:

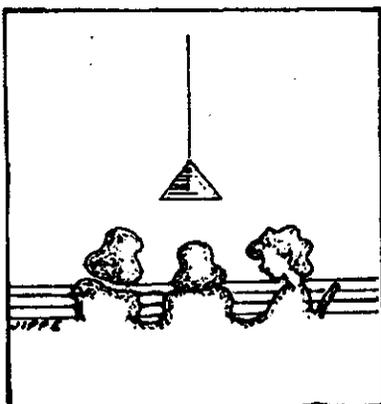
Organiser des rencontres mettant en présence les membres d'AEF en Ontario et les représentantes des divers organismes et institutions travaillant à l'amélioration de la condition féminine dans le domaine de l'éducation et au travail. Ces rencontres pourraient prendre la forme de colloques ou de sessions de formation et

serviraient à formuler des actions pour diriger l'orientation d'AEF en Ontario.

Comment

À partir des préoccupations identifiées par le questionnaire

- développer un thème pour un colloque
- élaborer un projet
- demander une subvention
- embaucher des contractuelles
- préparer le colloque
- donner suite aux recommandations
- nommer des représentantes provinciales d'AEF tel que stipulé dans les statuts et règlements.



Vers un nouveau paradigme

par
Catalina Ferrer et
Simone LeBlanc-
Rainville,
Nouveau-Brunswick

"Les nouveaux paradigmes sont à peu près toujours accueillis avec froideur, et même

moquerie et hostilité. Ils apparaissent comme des hérésies et suscitent l'attaque. L'Histoire en fournit maints exemples: Copernic, Galilée, Pasteur, et bien d'autres (...). La nouvelle perspective exige un revirement profond (...), ceux qui ont travaillé dans l'ancien cadre y sont attachés par l'habitude."
Marilyn Ferguson

Vous ne recevez plus Bulletin AEF ou il vous arrive en retard? Un changement d'adresse à notre intention s'impose.

nom

nouvelle adresse complète

ville prov. code postal

numéro de téléphone

Adresse de retour:

Bulletin AEF
32 rue Lipton
Winnipeg, Manitoba
R3G 2G5



Ce compte-rendu * vise à décrire, dans les grandes lignes, une expérience de recherche-action portant sur la création et l'utilisation d'un guide pédagogique susceptible de favoriser un nouveau type de rapport entre les sexes.

Historique du projet

Le projet s'est déroulé en Acadie, plus précisément au Nouveau-

Brunswick, la seule province canadienne officiellement bilingue. Elle compte près de 40% de francophones. Le système d'éducation comporte deux réseaux d'écoles, l'un de langue anglaise et l'autre de langue française. Le syndicat des enseignant-e-s est une fédération de deux associations: l'une francophone et l'autre anglophone. Il ne fait pas de doute que c'est dans le domaine de l'éducation que l'élément acadien du Nouveau-Brunswick possède le plus d'autonomie politique.

C'est le Comité de la femme enseignante de l'AEFNB (l'Association des enseignantes et enseignants francophones), sous la direction de Nicole Dupéré, qui a eu l'idée de faire préparer un guide pédagogique destiné à promouvoir l'égalité des sexes par le biais des différentes disciplines scolaires. Les membres de ce comité

connaissaient l'existence d'un guide québécois sur le sujet mais, l'ouvrage leur paraissait très peu adapté à la réalité acadienne. Il leur semblait évident qu'un document préparé par des pédagogues vivant dans le milieu serait plus axé sur les problèmes locaux et aurait ainsi plus de chance d'être utilisé par les enseignant-e-s qui, de plus en plus, rejettent ce qui est perçu comme du colonialisme, que son origine soit les États-Unis, le Canada anglais, la France ou le Québec.

On s'adressa à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton pour trouver des personnes désireuses d'entreprendre le projet. Or, depuis quelque temps déjà, le Doyen de la Faculté recherchait l'occasion de resserrer ses liens avec l'Association des enseignantes et

enseignants francophones. Il vit donc d'un très bon œil ce projet de collaboration et, sachant que nous nous intéressions toutes deux à la question du sexisme, il proposa de nous confier la responsabilité de réaliser le guide pédagogique. L'Université nous accorda une décharge partielle de cours pour mener la tâche à bien.

Déroulement

Tout comme les membres du Comité de la femme enseignante, nous étions l'une et l'autre convaincues que la préparation d'un tel guide offrait la possibilité d'un travail d'équipe avec les enseignant-e-s en exercice. Si nous ne pouvions demander aux enseignant-e-s de faire la recherche comme telle, nous pouvions les consulter dans la prise de décisions quant au contenu du guide. Procéder ainsi, c'était

non seulement tirer profit de leur expérience en salle de classe, mais c'était également les sensibiliser aux questions traitées. Voilà pourquoi, après avoir fait la recension des écrits, nous avons organisé, dans quinze localités de la province, des ateliers au cours desquels des activités-types étaient présentées. Ces ateliers se tenaient presque toujours après la classe. Ils attiraient surtout des enseignantes. Dans quelques cas, il a été possible d'offrir des ateliers d'une demi-journée dans le cadre de journées pédagogiques. Les enseignants se sont alors montrés plus nombreux. Il reste que dans l'ensemble, ce sont surtout des femmes qui ont participé à l'expérience.

Les ateliers avaient un double objectif: recueillir les réactions des enseignant-e-s aux activités proposées et sensibiliser les

participant-e-s à la nécessité d'incorporer éventuellement ce genre d'activités à leur enseignement. En équipe, les participant-e-s répondaient à un questionnaire visant à déterminer s'il fallait ou non modifier les activités avant de les inclure dans le guide.

L'analyse des résultats de cette tournée à travers la province révéla que de nombreux aspects de la question du sexisme étaient fort mal connus et que la plupart des enseignant-e-s, tout en reconnaissant l'importance de traiter le sujet en classe, étaient réfractaires à une orientation trop exclusivement axée sur les problèmes des femmes. Par exemple, une activité portant sur le problème de la femme battue a suscité le commentaire suivant: "il faudrait préparer une autre activité qui traiterai également des hommes battus". Le type de pédagogie préconisé

souleva aussi une certaine résistance. Par exemple, si les élèves étaient invité-e-s à donner suite à l'étude d'un thème en organisant une manifestation, l'activité était jugée "trop radicale" par un certain nombre d'enseignant-e-s.

En retravaillant les activités, nous avons essayé de tenir compte des commentaires reçus. Nous ne pouvions cependant pas déclarer forfait ou trahir nos propres principes. Il nous a semblé que la meilleure façon de procéder était d'abord de fournir aux enseignant-e-s de la documentation sur les divers thèmes abordés afin d'éclairer leur position. Nous avons donc réuni, en annexe des activités proposées, des textes courts et, dans la mesure du possible, rédigés par des gens du milieu. De plus, nous nous sommes efforcés de faire apparaître, de façon plus explicite, les

liens entre les injustices subies par les femmes et celles que subissent tous les dominés de la terre. En montrant le rapport qui existe entre le sexisme et les autres formes de discrimination, le guide pouvait, selon nous, trouver des résonances chez les deux sexes d'un peuple qui a connu et connaît toujours plus que sa part d'exploitation. En procédant ainsi, nous restions fidèles à notre conception du sexisme tout en respectant le plus possible la position de ceux et de celles qui ne se sentent pas disposé-e-s à militer dans les rangs du féminisme. Mais, si nous n'avons pas fait de concession sur le plan idéologique, nous avons cru bon d'en faire sur le plan pratique. Nous avons laissé de côté certains thèmes que nous trouvions importants mais qui risquaient de provoquer un boycottage du guide.

Le lesbianisme, par exemple.

En fait, le véritable thème qui court en filigrane à travers tout le guide c'est beaucoup plus qu'une invitation à lutter contre le sexisme, c'est une invitation à changer de paradigme. Nous verrons plus loin en quoi consiste ce paradigme.

Les enseignant-e-s ont eu une deuxième occasion de nous donner leurs commentaires car le manuscrit a été soumis à un échantillon d'enseignant-e-s à travers la province.

Il s'écoula plus de deux ans entre le début du projet et le moment où le guide sortit des presses, en mars 1985. Ce long délai s'explique en grande partie par l'importance que nous avons accordée à la consultation et à la sensibilisation des enseignant-e-s. C'est d'ailleurs dans le but de faire connaître l'ouvrage

au plus grand nombre possible d'enseignant-es, que l'AEFNB en a fait le lancement officiel durant son congrès annuel en mai 1985. A cette occasion, le représentant du Ministère de l'Éducation a donné publiquement son appui à l'orientation et au contenu du document.

Au total, le projet a coûté jusqu'ici environ 40 000\$. Les fonds ont été fournis en grande partie par le Secrétariat d'État. L'AEFNB a fait sa part en permettant à la directrice de l'information, Nicole Dupéré, de consacrer une partie de son temps de travail à la coordination du projet. De plus, l'AEFNB a déboursé la somme de 12 000\$ pour couvrir une partie des frais de publication. Quant à l'Université de Moncton, sa contribution s'est faite surtout par le biais de la décharge de cours qu'elle nous a accordée. La Faculté des

sciences de l'éducation a assumé des frais divers totalisant plus de 2 500\$.

Nous en sommes présentement au stade de l'implantation et de l'évaluation. En collaboration avec un spécialiste en évaluation, nous préparons une expérimentation du guide qui se fera dans une quinzaine de classes suivant le processus habituel d'évaluation de matériel didactique (prétests, post-tests, jury, etc.). Nous sommes persuadées que cette évaluation nous fournira des précisions dont nous pourrons tenir compte au cours des ateliers que le Comité de la femme enseignante nous invite à donner afin de faire connaître le guide. Nous tenons à ce que l'expérimentation se fasse selon des modalités compatibles avec la pédagogie que nous préconisons dans le guide.

Orientation du guide

Le guide s'intitule Vers un nouveau paradigme.

Ce titre trouve son origine dans l'expression qu'utilisent un nombre grandissant de personnes - des scientifiques, des philosophes, des sociologues, des psychologues - pour désigner le nouveau cadre de pensée, la nouvelle structure intellectuelle qui commence à prendre forme dans toutes les sphères de l'activité humaine. On entend par "nouveau paradigme" cette nouvelle perspective où il devient possible à la fois de repenser la réalité et d'espérer l'avènement d'un nouvel ordre du monde, un ordre qui ne serait plus centré sur la domination de la nature, des personnes et des peuples.

Des milliers de personnes, de par le monde, participent déjà à ce nouveau paradigme. On les retrouve dans des

organismes ou des réseaux de toutes sortes: les "partis verts", les institutions où l'on pratique une médecine "holiste", les écoles transformationnelles où, dans un esprit d'éducation totale, on vise le développement de tout le potentiel humain.

Nous croyons que les activités proposées dans le guide s'inscrivent dans ce mouvement vers un nouveau paradigme, qui annonce une nouvelle ère pour l'humanité. Travailler à la construction d'un monde plus humain par le biais de la création de nouveaux rapports entre les personnes et les peuples, telle est l'invitation qui est lancée aux enseignant-e-s et à leurs élèves.

Mais ces rapports ne seront pas nouveaux s'ils ne sont qu'une copie des rapports traditionnels hommes-femmes. Si, par exemple, les femmes se substituent aux hommes en intériorisant

toutes les valeurs patriarcales, rien ne sera véritablement changé. Il ne s'agit pas de revendiquer un renversement de la situation actuelle ou d'accroître uniquement le nombre de femmes dans les postes traditionnellement occupés par des hommes. De plus en plus, les hommes, aussi bien que les femmes, reconnaissent que le paradigme fondé sur les valeurs traditionnellement véhiculées par les femmes (empathie, conciliation, altruisme, intuition, paix, etc.) constitue la plus grande force de renouveau pour notre planète, menacée de disparition. De même que les êtres humains gagnent à développer les aspects masculins et féminins de leur personnalité, la société peut tirer profit d'un changement de paradigme. Le mieux-être, voire la survie de l'humanité semble exiger

le passage à ce nouveau paradigme.

Si les activités proposées sont faites dans cet esprit de renouveau, elles devraient stimuler les jeunes à vouloir façonner un nouvel avenir.

Pédagogie préconisée

C'est d'abord une pédagogie de la libération, qui cherche à développer des êtres capables d'initiative et d'indépendance, capables aussi de réfléchir et de se débarrasser de leurs stéréotypes sociaux et de leurs préjugés de tous ordres. Axée sur la prise de conscience de la réalité, cette pédagogie vise à former des personnes à la fois épanouies sur le plan personnel et capables d'assumer leurs responsabilités envers la société. Elle porte sur l'être humain dans sa relation avec le monde. Par conséquent, elle accorde une place

prépondérante aux contenus qui reflètent les problèmes contemporains.

Finalement, cette pédagogie, qui repose sur la coopération et le partage, vise à éliminer les liens de domination.

Dans ce type de pédagogie, l'enseignant-e-s est appelé-e à

devenir un-e agent-e de changement. La tâche lui incombe de créer les conditions favorables à l'atteinte des objectifs visés. Il importe que le climat de la classe et de l'école favorise la prise de conscience, la saine confrontation, le dépassement de soi, la croissance. Le rapport qui se développe alors

entre l'enseignant-e- et l'élève est centré sur le dialogue et non sur la domination. C'est un rapport dialectique où l'enseignant-e-s et l'élève apprennent à dépasser leurs préjugés et leur conditionnement.

* Abrégé d'une communication donnée lors de la conférence sur la situation des filles "Le temps d'y voir" en octobre 1985 à Montréal.

Contenu du guide

1) Les objectifs

À long terme, le guide vise

- à favoriser l'avènement d'une nouvelle société fondée sur l'égalité des sexes, des personnes et des cultures et sur des valeurs telles que l'altruisme, le partage, la collaboration, le respect et l'empathie;
- à contribuer au développement de l'être humain total, capable de tirer profit de tout son potentiel, quels que soient son sexe, sa race, sa culture.

À court terme, le guide propose des objectifs à deux niveaux: la prise de conscience et l'action. Il cherche à sensibiliser les élèves:

- à l'inégalité actuelle des sexes et aux dommages que cette inégalité cause aux femmes;
- à l'existence des stéréotypes sexistes et à leurs effets néfastes sur le développement des femmes et des hommes;
- à la nécessité de créer de nouveaux rapports femmes-hommes;
- à la situation particulière de la femme acadienne;
- à l'obligation qui incombe à chacun et à chacune d'apporter sa contribution personnelle à la création d'un nouvel ordre du monde.

L'objectif ultime est d'amener les élèves à poser des gestes conformes aux nouvelles valeurs acquises.

2) Les thèmes

Le guide comprend cinquante-quatre (54) activités classées selon six thèmes: image publique, rôles et stéréotypes, travail rémunéré, violence, contribution des femmes, revendications des femmes à travers l'Histoire.

3) Types d'activités

Les objectifs visés par le guide appellent une variété d'activités pédagogiques d'autant plus grande qu'il faut couvrir l'ensemble des disciplines scolaires de la première à la douzième année.

Quant à la pédagogie préconisée, elle se traduit par l'importance accordée aux discussions, à la confrontation de points de vue, aux analyses. Les activités sont présentées de façon à motiver les élèves à faire des interviews, des sondages, des projets de toutes sortes. Dans le but de faire connaître les résultats de leurs recherches et de leurs réflexions, les élèves sont invité-e-s à rédiger des comptes-rendus, des lettres, des articles dans le journal local et celui de l'école. L'implication dans le milieu est encouragée. Dans certains cas, le type de pression qu'il y a lieu de faire auprès des autorités est suggéré.

L'abc des média

par

Louise Delisle, Manitoba

Il est peut-être à la fois plus simple et plus compliqué qu'on ne croit de communiquer avec les média. En tout cas, les détails sont d'une extrême importance.

Commencez par planifier une campagne d'information, si modeste soit-elle. Dans la plupart des cas, le communiqué suffit aux besoins de communication avec les média, surtout pour les organismes dont le budget est presque inexistant.

Communiqué

Pour préparer un communiqué efficace, il faut le temps d'une personne chargée de la rédaction. Pour que vos ressources soient employées au maximum, certaines conditions devront être respectées.

Public-cible

D'abord, il faut savoir à qui s'adresser dans le public mais aussi dans les média: définir le public-cible, afin de structurer le message en conséquence et se munir d'une liste des média à qui le message sera distribué. Ça vaut la peine de prendre le temps de s'assurer que cette liste est à jour. Au besoin, charger un autre comité pour la réviser ou faire ce travail soi-même à l'avance. Essayer d'obtenir un nom à l'attention duquel le message sera porté. Quoi qu'il en soit, adresser l'envoi au service ou à l'entreprise; ainsi, si votre contact vient d'être muté-e, le communiqué risque moins de faire fausse route.

Média

Il convient de distinguer quelques catégories de média: d'abord, presse écrite et presse électronique. Pour la presse électronique: radio et télévision; pour

la presse écrite: quotidiens, hebdomadaires, périodiques. Ces distinctions sont nécessaires pour déterminer le matériel à distribuer, s'il y a lieu, et la date d'expédition.

"Timing"

Le facteur temps est crucial; le communiqué qui arrive trop tôt avant la date de l'événement risque d'être égaré, oublié ou ignoré le moment venu; cependant, il est essentiel qu'il arrive avant l'heure de tombée de chacun des média. Il peut être utile, en dressant la liste d'envoi, de téléphoner à l'entreprise concernée pour s'enquérir de ses conditions de publication. S'il s'agit d'un message communautaire, le spécifier. Certain-e-s relationnistes bien intentionné-e-s réclament de la "publicité", alors qu'ils n'ont aucunement

l'intention de payer les tarifs commerciaux qu'implique cette appellation dans le vocabulaire des média.

Rédaction

La rédaction du communiqué lui-même n'est pas très compliquée mais, il faut, à tout prix, éviter d'embrouiller le message. Mieux vaut reprendre le même texte plusieurs fois, quitte à le faire reviser par une autre personne. Les communiqués les plus courts ne sont pas forcément les meilleurs mais, dites-vous bien qu'on ne lira peut-être pas intégralement les plus longs. La présentation doit être simple et aérée: le double interligne est de rigueur. Une seule page devrait suffire; si nécessaire, imprimer l'endos de la même feuille. La concision est un atout majeur et la clarté est essentielle. Un titre explicite est un bon début; quant au corps du texte, s'assurer de

répondre aux questions suivantes: qui? quoi? quand? où? pourquoi? (les cinq W anglais). On ne saurait trop insister sur l'importance d'une écriture correcte. La construction des phrases doit respecter les règles grammaticales, l'accord des verbes et l'orthographe: on reproduira, peut-être, intégralement une partie de votre propre texte.

Documentation

Si on offre des documents, il faut penser en termes des média concernés: les journaux diffuseront peut-être une photo; la télévision, un extrait de film ou de vidéo; la radio, un disque ou un enregistrement sur ruban (les cassettes présentent des difficultés d'ordre technique). En cas de doute, consulter par téléphone la personne-contact de votre liste d'envoi.

Date

Inscrire la date visiblement, au début ou à la fin du texte. Un communiqué qui ne comporte pas de repère dans le temps peut s'avérer inutilisable.

Identification

Se souvenir d'identifier clairement l'organisme responsable. Si votre groupe ne dispose pas de papier en-tête, écrire clairement, au haut de la page, les coordonnées du groupe. Au bas du communiqué, inscrire le nom d'un contact, et le numéro où rejoindre cette personne pendant les heures d'affaires (plus ou moins de 9 à 5 du lundi au vendredi); au besoin, donner plus d'un numéro de téléphone.

Communication verbale

Que ce soit en personne ou par voie téléphonique, il peut être préférable de confier la communication verbale à une personne autre que celle qui s'est chargée de la rédaction;

en tout cas, la clarté et la concision sont aussi importantes que dans le message écrit, parfois davantage.

Téléphone

Si vous avez planifié votre envoi postal assez longtemps à l'avance, vous rappeler au souvenir des journalistes en leur téléphonant, surtout si vous avez des corrections ou des précisions à apporter, des interviews à offrir. Dans le cas d'un événement inattendu, d'une situation imprévue, le téléphone peut s'avérer le seul outil de communication valable pour commander une interview, une conférence de presse.

Interview

On peut aviser les médias, par écrit de préférence, que telle personnalité sera à la disposition des journalistes pour donner des interviews à telle date, de telle à telle heure. Fournir quelques précisions d'ordre biographique mais, reste

brève. Au besoin, mentionner qu'une notice biographique plus détaillée sera envoyée sur demande.

Quand on donne une interview, il faut parler clairement et de façon concise; certain(e)s porte-parole sont si enthousiastes, qu'ils n'arrivent pas à mettre bout à bout les éléments d'une phrase cohérente. Tâcher de garder à l'esprit les termes de la question posée et d'y répondre directement et complètement, sans s'éterniser. Ce qui n'empêche pas, une fois la réponse donnée, d'ajouter tout autre commentaire jugé pertinent et dont l'importance pourrait avoir échappé au journaliste.

Conférence de presse

Si l'envergure de l'événement le justifie, prévoir une conférence de presse; pour annoncer une nouvelle saison artistique, par exemple, pour lancer une conférence ou un festival

ou pour présenter une personnalité de passage. L'heure à laquelle cette rencontre a lieu est déterminante. Il faut un minimum de temps à une équipe télévision, par exemple, pour mettre son produit on ondes et les autres médias ont également des heures de tombée à respecter. Généralement, l'avant-midi est un bon temps (un truc: les médias manquent souvent d'événements les lundis matins ...). Quant à la "réception" même, la sobriété s'impose; à moins d'un gala extraordinaire, du café, du thé et des jus suffiront. Avoir sur place une quantité suffisante du communiqué duquel le message prononcé à la conférence de presse, sera tiré en entier ou en partie; les journalistes pourront s'y référer avant d'arrêter les termes de leur reportage. Prévoir aussi un lieu isolé ou à l'écart pour les interviews, surtout celles des médias électroniques où le bruit

risque de noyer les propos.

Planification

Plus l'événement est important, plus la campagne d'information devra être planifiée avec soin et longtemps à l'avance. Si vous devez marquer un anniversaire important l'an prochain, n'attendez pas, il n'est pas trop tôt pour commencer à planifier. Et si vous préoccupez plutôt de communications habituelles avec les média, planifiez quand même!



L'art de répondre...

par
A. Fraser, Manitoba

Lorsqu'on vous demande une interview:

- c'est à vous qu'il incombe de créer les circonstances appropriées pour que l'interview se déroule bien;
- vous ne devez rien au média, ni à l'interviewer; en fait, sa journée dépend en grande partie de la manière dont il/elle dirige l'interview;
- les sujets à controverse font sensation - n'hésitez donc pas à poser vos conditions lorsque vous donnez une interview.

Transmission efficace du message

Nous commencerons par ce que Marshall McLuhan a déjà dit: Le véhicule est le message, c.-à-d. que LA MANIÈRE DONT VOUS LE DITES est plus importante que ce que vous dites. Vous essayez d'établir, par la radio ou la télévision, votre propre crédibilité de laquelle dépend celle de votre organisme.

Le processus de communication dans un message radiodiffusé ou

télédiffusé comporte trois éléments

principaux:

Négociations - fixer l'interview

Préparation -

l'interviewée doit s'exercer et pratiquer ses talents d'oratrice

Transmission du message

- comment communiquer le message avec confiance et crédibilité, l'art de répondre aux questions difficiles.

Négociations:

Ne partez pas avec l'idée que vous êtes la deuxième personne, c.-à-d. à l'arrière-plan; vous êtes LA vedette, alors négociez le genre de programme, les faits et le sujet dont vous allez traiter.

Quel est le sujet?

Pourquoi ai-je été invitée?

Ces points peuvent vous paraître évidents, mais ne pas

nécessairement l'être pour l'interviewer qui

peut avoir d'autres éléments sur lesquels

vous n'êtes peut-être pas

très bien renseignée.

- Veillez à parler des termes et du sujet de l'interview.
- Renseignez-vous sur le genre d'auditoire auquel vous vous adressez.
- Les questions que vous pose l'interviewer sont celles qui, à son avis, intéresseront l'auditoire. Il peut s'agir-là d'une fausse opinion et n'oubliez pas que lorsque vous répondez, vous répondez aussi à la fausse opinion de l'auditoire.
- Si certains aspects du sujet sont tabous, expliquez et parlez-en auparavant, et assurez-vous qu'ils ne seront pas soulevés au cours de l'interview.
- Déterminez clairement pourquoi vous êtes là et ce dont vous allez parler. Si vous partez avec l'idée que vous êtes là pour le bon plaisir de la station, l'interview ne sera pas bonne, vous ne transmettez pas votre point et vous serez à la merci de l'interviewer.

Préparation:

- Sachez ce que vous allez dire, puis dites-le bien. Pour y parvenir, faites votre recherche et exercez-vous.

- Il y a deux secteurs de recherche:

- Le recherche positive - afin d'éliminer les idées préconçues ou erronées. Si vous définissez vos objectifs, vous trouverez le genre de réponses que vous devriez préparer pour transmettre votre message.

- La recherche défensive - mettez-vous à la place de l'interviewer, de l'auditoire, déterminez les sujets les plus susceptibles d'être soulevés, préparez vos réponses.

- Remettez à l'interviewer ou à la station de la documentation de base. Ne leur remettez pas de communiqués de presse, c'est la pire des choses que vous pourriez faire. Donnez-leur une documentation

authentique: un projet sur lequel vous travaillez, des faits et des chiffres, des travaux de recherche que vous avez faits. Si vous n'avez pas de documentation de base, vous laissez l'interviewer à ses propres moyens, ce qui est synonyme de controverse.

Transmission du message:

La persuasion comprend cinq points fondamentaux. À la base se trouve votre capacité de persuader l'auditoire par l'entremise de votre crédibilité dont dépend celle de votre organisme.

1) Projetez une image positive:

Est-ce que votre tenue est appropriée, comment vous comportez-vous, qu'est-ce que vous dites? Ces trois éléments: tenue, comportement et sujet sont à la base de votre image positive. Il est impossible de corriger une mauvaise impression.

Tenue - Ayez une tenue nette et soignée, car c'est vous qui êtes à l'écran, non pas le message. Portez des vêtements dans lesquels vous êtes à l'aise et vous aurez l'air d'être confortable. S'il s'agit d'une interview télévisée, choisissez un tissu uni plutôt qu'un tissu imprimé qui détourne l'attention.

Comportement - La manière dont vous réagissez aux pressions, confrontations, etc. affecte votre image. Si vous exprimez de l'indignation ou faites preuve d'affectation, vous êtes la perdante, non pas l'interviewer qui est un(e) spécialiste; alors ne vous fâchez pas, car cela nuirait à votre image. Si vous vous trouvez dans une position peu favorable, exprimez courtoisement et clairement votre position, l'auditoire comprendra que vous prenez la question à cœur.

Sujet - L'auditoire veut savoir ce qu'il peut en retirer, parlez-lui par l'entremise de l'interviewer. Regardez l'interviewer, la plupart du temps; si vous voulez regarder ailleurs, baissez les yeux de façon pensive car si vous regardez autour de vous, vous donnerez l'impression d'être mal à l'aise.

2) Établissez un rapport avec votre auditoire:

- Dites-le tel que c'est, ne parlez pas pour ne rien dire. Les téléspectateurs assument que la manière dont vous parlez à l'interviewer est celle que vous adopteriez si vous leur parliez individuellement.

- Parlez simplement, n'employez pas de mots emphatiques, ni de grands mots.

- La plus grosse erreur que les invité-e-s des média peuvent faire est celle-ci: ils/elles ne répondent pas à la

question. Vous avez deux possibilités: vous pouvez répondre ou ne pas répondre. Si vous avez l'intention de répondre, répondez; soyez brève et, quand on vous parle, taisez-vous, vous n'êtes pas là pour faire un discours! Les quelques secondes qui suivent peuvent sembler durer une éternité, mais ce n'est pas le cas.

L'interviewer reprendra la conversation, si elle semble s'arrêter. Si vous devez amplifier, donnez les qualificatifs immédiatement. Si vous ne pouvez pas répondre, dites tout simplement: "Je m'excuse, je ne peux pas répondre". Si vous ne connaissez pas la réponse, DITES-LE. Rien n'est aussi bien accepté qu'une politicienne, une oratrice honnête.

- Essayez de comprendre les difficultés quotidiennes de l'auditoire, les sujets d'intérêt des téléspectateurs, donnez des exemples qu'ils

peuvent comprendre. Si les gens comprennent ce que vous essayez de dire, peut-être seront-ils de votre avis.

- Montrez ce que vous ressentez, les gens réagissent toujours à l'émotion.

- Dites la vérité, n'oubliez pas qu'une semi-vérité est un semi-mensonge.

- Rappelez-vous que l'interviewer a un travail à faire et que ce travail découle du pour et du contre. Partez avec une attitude positive, vous avez un message à transmettre, tirez parti de toutes les possibilités qui vous sont offertes pour y parvenir.

3) Désamorçez la situation:

- Engagez la conversation - n'attendez pas les questions, prenez l'initiative pour insister sur un point - vous en aurez la possibilité.

- N'ayez pas peur de faire une pause - prenez

le temps de réfléchir; ces pauses sont en général coupées.

- Ne vous sentez pas obligée de répondre rapidement; l'interviewer peut avoir à travailler au sein d'une structure, pas vous.
- Faites participer l'interviewer, posez-lui des questions; pour insister sur un point, écoutez attentivement et utilisez ses réponses pour appuyer votre remarque.

4) Techniques à utiliser pour transmettre le message:

- Si vous avez un as, jouez-le. Il s'agit de déclarations positives, solides, brèves et droit au but. N'hésitez pas à placer tout ce dont vous vous rappelez.

- Trouvez le moyen d'enchaîner pour lancer vos as; quand vous en avez la chance, dites: "Je suis contente que vous mentionniez ce point parce que ..." ou "Je ne sais pas si vous le savez

mais ...". Si vous arrivez à placer trois as au cours d'une interview, vous avez bien réussi.

- Si vous avez un secret de famille, sortez-le dès le début. Ayez un as dans votre manche pour les points faibles, et sortez-le dès que possible; vous couperez ainsi l'herbe sous le pied de l'interviewer qui espérait peut-être que vous seriez évasive.

- Si l'on vous pose une question à laquelle vous ne vous attendiez pas, faites une pause, demandez qu'on vous répète ou vous explique la question. Si vous ne connaissez pas la réponse, dites-le; NE FAITE PAS l'ignorante; ne niez pas être au courant; n'essayez pas de répondre à côté de la question et NE FAITES pas semblant de répondre - votre crédibilité est en jeu.

5) Évitez les pièges: Rappelez-vous que les sujets à controverse attirent les auditeurs et

que les cotes d'écoute vendent la publicité; l'interviewer vous posera des questions-pièges qui porteront sur des questions d'intérêt local ou national.

Questions-pièges:

1. La question-piège est basée sur un fait; vous devez la relever ou la réfuter, puis répondre. "Est-ce vrai que ... ?" si vous ne répondez pas, l'auditoire pense que l'interviewer a raison parce que vous ne lui avez pas fait face. Quand l'interviewer vous donne un choix (ça ou ça), relevez la question, niez sa validité, expliquez pourquoi. Vous devez maintenir le mode et le style de l'interview, ou tout au moins vous devez essayer.

2. La question préparée - "Êtes-vous satisfaite de ... ?" Faites très attention à une question de ce genre, le reporter à l'avantage d'avoir cinq à six autres questions qui y feront suite.

3. La question sans fondement - Elle place votre organisme ou votre situation en parallèle à une autre situation ou à un autre organisme qui ne relève nullement de vous. "Pourquoi est-ce que les organismes... ?" Coupez court à la comparaison aussi rapidement que possible: ne parlez que des situations sur lesquelles vous avez un contrôle. Définissez vos critères promptement dans la réponse.

4. La question paresseuse - "Dites-nous un peu au sujet de ce, euh ... cette chose que vous faites?" et l'interviewer s'adosse à nouveau dans son fauteuil. N'acceptez pas ce genre de question, car vous allez parler pour ne rien dire. Renvoyez-lui la balle en lui disant "Voudriez-vous être plus explicite?"

5. Mots qui ont de l'impact - Un interviewer peut utiliser des mots qui ont un sous-

entendu: chantage, vol manifeste, deniers des contribuables, prix fixés par collusion, etc. Répétez ces mots et dites simplement: "Je m'excuse mais ... chantage ... etc. n'est pas dans notre contexte."

Finalement, un mot de précaution: il y a certains mots que vous ne pouvez pas dire à la radio ou à la télévision. Si l'interviewer fait preuve d'hostilité, restez calme et n'essayez pas de lui rendre la monnaie de sa pièce et de l'insulter pendant une émission télévisée: vous serez perdante.

les femmes en agriculture

Au Canada, sur 1 039 855 d'hommes, de femmes et d'enfants qui habitent une ferme, presque la moitié sont de sexe féminin.

Et la place des femmes dans ce tableau?

● En 1983, les femmes représentaient 29% de la main-d'œuvre agricole et effectuaient près de 20% des heures ouvrées en agriculture: ces données indiquent que leur participation a augmenté d'un tiers par rapport à 1975.

● Au cours des dix dernières années, le pourcentage des femmes qui se déclarent travailleuses autonomes dans l'agriculture est passé de 4,7% (12 000) à 11,9% (29 000) de tous les travailleurs autonomes dans ce secteur.

● Statistique Canada ne considère qu'un seul membre de la famille comme "exploitant" agricole -celui qui se dit responsable des décisions journalières concernant la ferme. Pour cette raison, seulement 3,5% des femmes se déclarent principales responsables.

Des données nationales indiquent que...

...près d'un tiers des femmes d'exploitants d'entreprises agricoles familiales déclarent effectuer des travaux agricoles, fournissant ainsi 18% du revenu familial et accomplissant en moyenne 28 heures de travail par semaine.

...près d'un tiers des femmes d'exploitants d'entreprises agricoles familiales travaillent à l'extérieur de la ferme. Leurs gains représentent 26% du revenu familial global et elles travaillent en moyenne 18 heures par semaine.

...les femmes demeurent responsables des soins aux enfants dans la famille et, d'après une étude menée en Ontario**, 53% des mères qui ont des enfants de moins de 12 ans doivent les amener aux champs pendant qu'elles accomplissent les travaux agricoles.

Manifestement, les femmes aussi sont des agricultrices -

Reconnaissons cette réalité!

* Pour de plus amples renseignements, voir le CCCSF.
** Gisele Ireland, **The Farmer Takes a Wife** (Chesley, Ontario: Concerned Farm Women, 1983).

Conseil consultatif canadien de la situation de la femme
C.P. 1541, Succ. B, Ottawa (Ontario) K1P 5R5



Courrier des lectrices

Salut,

Je viens de terminer la lecture du dernier Bulletin, il m'a plu et j'ai pensé que ce serait l'un de le dire.

Faire connaître AEF dans son actualité a son importance sinon on ne sait où se situer. Bravo! J'ai trouvé très pertinent l'article de Greta: les groupes de femmes ont besoin d'entendre ça! Ensuite, les commentaires des participantes de Nairobi donne à ce numéro un

cachet spécial car je ne pense pas en avoir lu de semblables dans les autres revues des femmes.

Cependant, je déplore que nous, les femmes, ne soyons pas encore capables de produire une analyse politique de grande envergure (Nairobi était une occasion parfaite). Ça viendra j'espère...

R. Gaudreau,
Québec

* * * * *

Madame,

Je viens de feuilleter l'exemplaire de l'automne Action, Éducation Femmes. Bravo! Intéressant, intelligent, instructif, enballant, je ne peux vraiment le définir mais, de toute façon, je le recommanderai à mes collègues.

Claire Heistek,
Conseil scolaire d'Ottawa

* * * * *

Madame,

C'est avec grand plaisir que j'ai participé au premier symposium pour la femme francophone en Ontario. Chapeau bas au CAFO qui a organisé cette rencontre avec la collaboration du comité organisateur, et la direction générale de la condition féminine en Ontario.

Le symposium avait pour objectif d'informer la Franco-ontarienne des ressources disponibles dans les domaines de l'engagement et du développement personnel. Il permettra aussi au CAFO d'identifier les besoins de la Franco-ontarienne afin de conseiller le gouvernement, de sensibiliser les Ontariennes au processus de prise de décision et d'échanger entre femmes de divers milieux. Il s'agissait aussi d'assurer la survie du CAFO dont l'existence même était

mise en cause à Queen's Park.

(...) Un éventail d'ateliers s'offrait aux participantes: la jeune femme francophone chef de famille, le milieu de travail, la santé, la femme dans la société, la violence, la formation et la technologie, la politique, la religion, le vieillissement, le droit familial et constitutionnel.

Une cinquantaine de résolutions ont été acheminées par le CAFO auprès des ministères appropriés. J'en retiens une qui visait le regroupement des Franco-ontariennes en coalition provinciale. Question de se regrouper afin d'augmenter notre force de frappe politique. (...)

Marie-Aimée Proulx,
Ontario



Le temps d'y voir

par

Cécilia Gaudet
et Marie-Paule Dumas
AEF/Québec

L'époque des sabots, des bas de laine et des robes indiennes est définitivement révolue ! Ce qu'on voit ici c'est surtout du "Rodier de Paris" et d'autres grands. Est-ce indicateur d'un pouvoir économique naissant ou plutôt d'un avoir économique accru ? Bien qu'une analyse de cette question serait fort intéressante, aujourd'hui nous allons vous raconter ce que nous avons entendu et vécu lors de la Conférence internationale sur la situation des filles.*

Cette conférence a attiré une brochette de personnes ressources remarquable: Colette Dowling, Antonine Maillet, Christine Olivier,

Flora Groult, Marie Laberge, Marie Cardinal, Heather Menzies, Denise Bombardier, Simone LeBlanc-Rainville, Cataline Ferrer etc... Benoîte Groult, dans son texte d'ouverture, a dressé un bref bilan du féminisme à travers le monde et nous a exortées à la vigilance face à nos acquis. Nous avons entendu la réflexion des Francine Mackenzie, Maureen Baker, Marie Lavigne sur leurs propres inquiétudes, leurs recherches et leurs études mais, les filles n'ont pas parlé beaucoup.

Nous avons aussi entendu l'état actuel de la situation des filles en chiffres:

75% des filles choisissent une orientation professionnelle dans le secteur tra-ditionnel (1982-83);
50% des filles désirent poursuivre des études collégiales;
17% des filles de 16 ans vivent des grossesses non désirées;
20% des filles dans les secteurs professionnels non-traditionnels ont dressé un plan de carrière;
30% ...

158 ...

...et quoi encore?

Des sondages, des thèses, des livres ont défilé devant nous comme une parade de Mère Noël. C'est beau ! Ca passe une fois par an !

Nous avons, somme toute, réfléchi sur la situation actuelle de nos cadettes concernant leur condition sociale, économique et politique. Bref, nous avons défini leur condition sans elles ou presque ... C'était plutôt surprenant d'entendre nos commentaires sans les confronter avec "les identifiées ou les intéressées".

...mais où étaient-elles ces filles?

Nous les avons vues à l'inscription, à l'accueil, à l'information mais, très peu aux ateliers. Les frais d'inscription très élevés ont sûrement été un obstacle majeur. Pour elles et pour bien d'autres femmes d'ailleurs.

Lutter seules ou ensemble?

Y a-t-il une grande difficulté que beaucoup de filles d'aujourd'hui expérimentent? Oui, semble-t-il: celle d'entreprendre une lutte solitaire pour l'amélioration de leur condition de vie... comme leurs aînées l'ont fait avant elles. Est-ce une réaction normale, saine? Est-ce une conséquence du peu de changements réels, suite au bilan des quinze dernières années?

Avons-nous oublié les raisons fondamentales qui nous ont poussées à lutter? Avons-nous encore l'énergie de lutter entre nous? Avons-nous oublié d'inviter, dès le début, les jeunes filles à participer à nos luttes, nos réflexions, nos questionnements? Nous savons toutes que notre lutte en est une à poursuivre mais, qu'advient-il si nous oublions d'intégrer les filles? Est-ce un indice

que nous devrions nous pencher davantage sur la qualité de nos luttes avant de s'inquiéter de celles des autres?

Certaines femmes travaillant à la maison, selon L'ACTUALITÉ (magazine québécois fort lu), en ont marre de se sentir dévalorisées par des femmes qui, de toute évidence, travaillent à l'extérieur de la maison. Est-ce un symptôme de la qualité de nos luttes à l'interne?

Alors, pourquoi invoquer tous les saints du ciel quand les filles prennent mari, enfants et maison, si nous ne les avons pas invitées à partager nos luttes depuis les dix, quinze dernières années?

Une question demeure: Est-ce que les femmes s'inquiètent vraiment des filles?

Nous osons croire que nous ne ressemblerons pas aux hommes qui se réunissaient pour parler de la condition des

femmes... sans nous. Il ne faudrait pas attendre que les filles exigent d'être présentes... suite à des pressions qu'elles nous auraient faites...

* conférence ayant eu lieu à Montréal les 29, 30, 31 octobre derniers.

Texte adapté pour les besoins de BULLETIN AEF

Isolement social & physique

par

Chantal St-Pierre,
Alberta

"L'isolement social et physique pose de sérieux obstacles à la participation et à la communication des femmes dans la société et, de ce fait, entrave leur quête de liberté et d'égalité. Tout au long de l'Histoire, et encore aujourd'hui, les femmes ont été isolées par une multitude de facteurs tels que préjugés, langue, économie politique, loi, croyances religieuses et situation géographique."

La conférence annuelle de l'ICREF*, tout en faisant le portrait de plusieurs formes d'isolement s'est

attardée à l'expérience des femmes en milieu rural et des autochtones.

L'expérience

À travers le discours des chercheuses, j'ai fait la connaissance de Rose. Une Acadienne. Veuve. 70 ans. Huit enfants qui la visitent souvent. Surtout depuis que son "vieux" est mort. Vivre seule. Apprendre à vivre seule. Cela a changé beaucoup de choses : sa vie familiale, ses activités, son revenu, sa santé, son logement (elle a dû vendre sa maison) et les services qu'elle utilise.

À part ses enfants, elle rencontre d'autres veuves de son âge. Faute d'argent, elle participe très peu aux activités de l'âge d'or. Elle se sent parfois déprimée, elle s'ennuie et elle souffre d'insomnie. Pour pallier à cet état de choses, elle prend des pilules que lui a prescrites le médecin.

"Malgré la fréquence des contacts entre les veuves et les personnes qui leur

sont chères, les premières se sentent souvent seules. Ce n'est pas le nombre de contacts mais, la qualité des interactions qu'il faut examiner... Certains types de support social peuvent surprotéger les individus et augmenter leur dépendance" ... Les veuves ne feront pas toutes les démarches pour augmenter leur niveau de participation, il faudra trouver des moyens pour les intégrer". 1)

Flore: Femme aticamec. Commis-comptable à la Caisse populaire de la réserve. 28 ans. Mère mono-parentale. Un fils de 5 ans. Elle a suivi des cours hors-réserve afin d'occuper ce genre d'emploi. Pénible fut l'expérience de ce séjour loin des siens. Elle est cependant très fière de sa réussite personnelle même si parfois le fardeau de double emploi lui semble lourd à porter. Son isolement vient du fait qu'elle ne vit pas le modèle prescrit par les valeurs ancestrales. Elle

n'entrevoit même pas la possibilité de la solidarité féminine.

Dans la même réserve que Flore, on retrouve **Agathe**. 35 ans et mère de quatre enfants. Gagne quelques sous avec des travaux d'artisanat. Souffre en silence de l'alcoolisme et de la violence de son mari. Au lieu d'en parler, elle fait comme si le mal n'existait pas.

"... l'isolement décrit plus haut vient de la confrontation de deux isolements dressés l'un en face de l'autre. D'une part, isolement de la majorité des femmes au foyer qui s'ignorent mutuellement; d'autre part, celui des femmes qui travaillent hors du foyer. En position minoritaire, ces femmes n'arrivent pas à rejoindre la majorité des femmes tant à l'intérieur de la communauté qu'à l'extérieur. Il s'agit donc de l'isolement ressenti dans toute société en

processus de mutation".
2)

Réseaux de femmes

Personnellement, je me souviens de l'isolement de Laurence: cadre dans une multi-nationale. Exclue des réseaux informels de ses collègues masculins. Réseaux dans lesquels circulent de multiples renseignements qui ne font pas surface dans les réseaux formels de la compagnie.

Renseignements fort utiles à l'accomplissement de certaines tâches et à l'avancement d'une carrière.

La génération de femmes qui a précédé celle de Laurence aurait peut-être tenté de faire oublier son sexe. Aujourd'hui, beaucoup de femmes-cadres s'efforcent de sensibiliser les preneurs de décision à d'autres valeurs, à d'autres modes de penser. Elles créent, de plus en plus, leurs propres réseaux.

Je pourrais raconter l'histoire d'Évelyne, collaboratrice sur la ferme familiale; de Mona, immigrante; d'Hélène, coureuse solitaire dans le monde de la politique; Sylvie, servante du Seigneur (et sa place dans l'Église); Suzanne, prostituée; Stella, artiste.

Rompre

La participation des usagères à la planification des hôpitaux ainsi que l'organisation de groupes de visiteurs auprès des personnes âgées témoignent des efforts entrepris pour vaincre l'isolement dans le domaine de la santé. Une brèche se crée dans le mur de l'isolement quand des femmes de régions isolées peuvent accéder à l'éducation par la formation à distance, lorsqu'elles peuvent suivre des cours ayant une perspective féministe.

Combattre les stéréotypes, créer des

réseaux, regrouper les femmes francophones autant de tentatives qui font échec à l'isolement.

S'inventer

Si l'on regarde l'Histoire, ce n'est que tout récemment que les femmes - sauf quelques rarissimes exceptions - ont eu accès aux "institutions du savoir". La connaissance se transmettait et n'était validée qu'à travers la vision du monde véhiculée par les hommes. Il est clair que ces "modèles classiques" omettent toute une dimension de la réalité.

Depuis que les femmes investissent la recherche, de nouvelles facettes du réel font surface. Nous contribuons à l'élaboration de modèles qui parlent aux femmes parce qu'imprégnés de leur vécu. Comme le dit si bien Suzanne Lamy, "quand je lis, je m'invente". 3)

Les femmes font souvent de la recherche de type interactif, i.e. que l'expérience devient essence. Dans ce type d'approche, les femmes sont expertes. La chercheuse ne prend pas autant de distance par rapport au phénomène social à étudier; elle s'implique dans le processus, dans la démarche. Elle devient partie intégrante de la réalité à observer. Les femmes ne sont plus objet de recherche mais sujet.

De tous ces travaux se dégage un nouveau paradigme grâce auquel nous générons nous-mêmes nos sources d'information. Nous sommes en train de nous ré/approprier plusieurs aspects de notre réalité dont, entre autres, les approches de recherche sur les femmes.

L'échange

Nos travaux doivent circuler. Nous devons garantir l'échange, la

dissémination. Notre savoir doit éclater. Notre pensée doit s'infiltrer dans les mondes typiquement masculins.

Pour une femme qui, comme moi, œuvre à la base, cette fin de semaine à Saskatoon fut une source d'énergie - un soleil auquel je me suis abreuvée avant de poursuivre l'action entreprise.

Il y a quelques années, coupée de mes racines dans la Suisse vallée de la Broie, isolée dans mon "complexe de Cendrillon", je me faisais la réflexion suivante: Le plus vilain tour que l'on ait joué aux femmes, c'est d'avoir créé un système qui les garde chacune dans son petit univers domestique. Vivre les mêmes réalités et ne jamais oser, ni pouvoir s'en parler...

* En novembre dernier, Saskatoon était la ville-hôtesse d'une conférence de l'Institut canadien de recherche sur les femmes qui regroupa quelque 250 femmes.

1. Arseneault Anne-Marie, "Une certaine solitude : la situation des veuves acadiennes", ICREF, Saskatoon, novembre 1985
2. Labrecque Marie-France, "L'isolement sociologique des Amérindiennes francophones", ICREF, novembre 1985
3. Titre d'un livre de S. Lamy qui traite des productions féministes au Québec et de leurs fonctions actuelles.

Témoignages

Par

Fernande Bergeron,
Alberta

Du 18 septembre au 6 novembre 1985, une vingtaine de femmes de la région d'Edmonton, de Sherwood Park et de St-Albert ont suivi un programme d'orientation NOUVEAU DÉPART, offert par le Centre de l'éducation permanente de la Faculté Saint-Jean. Ce programme a été rendu possible grâce à la collaboration de NOUVEAU DÉPART de Montréal et à une subvention du Centre

de la Main-d'Oeuvre du Canada.

Plutôt que d'élaborer sur un sujet que plusieurs femmes du pays connaissent, je me contenterai de citer quelques extraits de témoignages de participantes.

Témoignages *

- "Quand j'ai entendu parler de NOUVEAU DÉPART, je m'y suis inscrite mais avec scepticisme. Certains sujets abordés m'ont transmis une nouvelle vision des choses. Exemple, le "curriculum vitae". Ayant passé les seize dernières années de ma vie à l'extérieur du marché du travail, il m'apparaissait impossible de dresser un C.V. NOUVEAU DÉPART m'a prouvé le contraire."

- "Avant ce cours, j'étais ignorante de ma propre personne. Depuis, j'ai fait connaissance avec la personne que je suis réellement. C'est une expérience que je souhaite à toutes les femmes."

- "Je tournais en rond dans ma cage. J'avais oublié que j'étais une personne vivante, pleine de potentiel et d'expériences à partager."

L'expérience NOUVEAU DÉPART a été très enrichissante. J'ai appris que c'est moi qui dois déclencher et même provoquer tout changement.

Aujourd'hui, j'entrevois le meilleur même dans la défaite. Pour moi et les miens car... je suis moi et je m'aime."

- "Dès le premier cours, j'ai senti que le tout me mènerait quelque part. Les sujets traités, la grande compétence et la sensibilité de notre animatrice, mes compagnes, tout cela a fait que je me suis sentie à l'aise et en confiance à tout moment. Je me sens bien dans ma peau et c'est grâce à NOUVEAU DÉPART."

- "J'avais un très grand besoin de me sentir revalorisée. De ne pas me culpabiliser de vouloir autre chose que mes enfants, mon mari et des tâches non valorisantes à la maison. Je me suis sentie comprise, non ridiculisée, respectée et vraiment écoutée."

- "Très confuse, je sentais qu'il me fallait un changement. Je manquais d'oxygène. J'étais dans un tournant de ma vie et de ma carrière. Mais quand ça tourne raide et que l'on ne sait trop où s'agripper, cela fait peur."

- "Je n'avais jamais eu l'occasion de me mettre à nu face à un groupe mais, la sincérité et la volonté des participantes m'ont donné le courage de m'exprimer."

- "J'ai eu la chance de partager mes angoisses les plus profondes et ce, en toute liberté. Je n'ai peut-être pas été comprise par toutes mais, je suis certaine que j'ai été entendue et écoutée."

* NDLR : Les témoignages ont été révisés pour les besoins de Bulletin AEF



Oui à Bulletin AEF

J'abonne une collègue, une amie
Je me ré-abonne (S.v.p., inclure l'étiquette de votre abonnement)
Je m'abonne

J'inclus un chèque un mandat pour la somme de 10\$
couvrant quatre numéros.

Nom _____

Adresse complète _____

Ville _____ Province _____

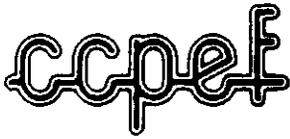
Code postal _____ Numéro de téléphone _____

Occupation _____

Libeller le chèque ou le mandat au nom de Action, Education des Femmes et poster le tout à 32 rue Lipton, Winnipeg, Manitoba R3G 2G5.



Canadian Congress for Learning Opportunities for Women



congrès canadien pour la promotion des études chez la femme

RECHERCHONS DIRECTRICE GÉNÉRALE

Le CCPEF est un organisme national volontaire qui travaille à promouvoir les possibilités d'études pour les femmes.

ROLE:

La directrice générale, qui relève du Conseil d'administration, est responsable d'administrer l'ensemble des activités, de coordonner et d'appuyer les travaux de l'organisation, conformément aux politiques du Conseil d'administration.

RESPONSABILITÉS:

Participe aux activités du Conseil d'administration et à l'élaboration des politiques, administre une organisation nationale, veille à la planification financière et à la collecte de fonds, supervise le personnel et les bénévoles, s'occupe des relations publiques et des communications.

QUALIFICATIONS:

- * avoir fait des études et acquis une expérience en éducation des adultes, de préférence dans le domaine de l'éducation des femmes et de la condition féminine;
- * avoir au moins de 3 à 5 ans d'expérience en administration et gestion, surtout dans les ressources humaines et financières, les relations publiques, les communications, la planification et le travail d'équipe;
- * avoir travaillé en collaboration avec le Conseil d'administration d'une organisation bénévole;
- * avoir l'habitude de travailler pour une cause et être au courant de la manière dont sont décidées les politiques gouvernementales;
- * être bilingue (français et anglais) est un atout certain.

Salaire: 30 000\$ à 35 000\$

Les curriculum vitæ devront nous parvenir d'ici le **10 janvier 1986**.

Envoyer votre demande au:

Comité du personnel CCPEF, 47 rue Main, Toronto, Ontario M4E 2V6

FFCF: Dossier Femmes au Foyer

La Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises a décidé de développer un autre dossier: Les femmes au foyer.

Dans un premier temps, la priorité sera accordée à la Nouvelle-Ecosse, l'Ontario et une province de l'Ouest.

Une agente de développement et une agente de recherche ont été embauchées à cet effet. Des sessions de formation seront offertes aux femmes désireuses d'agir comme agente multiplicatrice, afin d'aider les participantes dans leur démarche.

But:

Travailler à la reconnaissance de la valeur légale, financière et sociale du travail au foyer

Objectif général:

Assurer l'implantation du dossier Femmes au foyer en milieu minoritaire

Objectifs spécifiques:

* Identifier des femmes à devenir agentes multiplicatrices dans ce dossier, c'est-à-dire femmes intéressées à porter le dossier dans leur milieu

* Mise sur pied de noyaux

* Fournir des techniques nécessaires pour la prise en charge du dossier par le milieu

Clientèle visée:

Femmes au foyer, membres de la Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises et non-membres vivant en milieu minoritaire.

The logo for FFCF (Fédération nationale des femmes canadiennes-françaises) is located at the bottom right of the page. It consists of the letters 'FFCF' in a bold, stylized, sans-serif font. The letters are interconnected, with the 'F's and 'C's sharing vertical strokes. The logo is positioned above a horizontal line that spans the width of the page.

Women and Words les femmes et les mots

Nous avons le plaisir de vous informer que la Deuxième conférence pan-canadienne des femmes et des mots se tiendra à Toronto (Ontario) la fin de semaine de la Fête du Canada, en 1986.

Nous cherchons des femmes qui voudraient faire partie du Comité de la conférence ou des divers sous-comités provinciaux chargés de tâches précises. Afin qu'ils reflètent la plus grande diversité de vues et d'aptitudes possible, ces comités seraient composés de femmes (y compris celles qui sont moins bien connues) d'animatrices, d'organisatrices de développement communautaire, de professeures, de journalistes, de dramaturges et de rédactrices, de bibliothécaires.

Soucieuses d'assurer que la conférence s'adresse aux préoccupations tant nationales que locales des femmes, et qu'elle reflète notre diversité tant sur les plans linguistique et ethnique que sur les plans socio-économique, sexuel et géographique, nous nous sommes engagées à solliciter la collaboration de la plus grande variété de femmes possible.

VOTRE PARTICIPATION ET VOTRE APPUI NOUS SONT INDISPENSABLES!

Si vous voulez faire partie du Comité de la conférence ou d'un des sous-comités provinciaux ou si vous avez des thèmes d'ateliers ou de panels à proposer, veuillez nous appeler au (416) 532-9868 ou au 925-1372, ou encore nous écrire à C.P. 12, Succursale E, Toronto (Ontario) M6H 2X0.

Makeda Silvera

Makeda Silvera

pour le Comité de la conférence.



"Ma priorité c'est le Bulletin AEF"

Dire oui

à Bulletin AEF
vous donnera l'occasion
de remplir le coupon en page 31