

**BOUGE**

---

BULLETIN DE LIAISON DU

C.I.A.F.T.

**"ENFIN  
LES VACANCES"**

**JUIN 1985  
VO. 3 NO. 7**

# **TABLES DES MATIERES**

---

DE LA PERMANENTE.....	P. 1
DE LA PRESIDENTE.....	P. 4
DES NOUVELLES DE S.O.I.F. INC.....	P. 5
- EX AEQUO: RAPPORT PRELIMINAIRE.....	P. 8
INVITATION SPECIALE.....	P. 14
TABLE DE NATIONALE DE L'EMPLOI.....	P. 16
NOUVELLES DES TABLES DE CONCERTATION.....	P. 17
DOSSIER JEUNES INTERVENANTES.....	P. 20
ANNONCES-ET-VOUS.....	P. 22
NOUVELLES BREVES.....	P. 23

## DE LA PERMANENTE

---

### DECISIONS 85??? DECEPTIONS 85?!? ILLUSIONS 85?!?

Qu'en est-il au juste? Une pincée de décisions assaisonnées de déceptions à la mesure de nos illusions.

Dans l'ensemble des recommandations présentées par les femmes à Décisions 85, je me suis surtout impliquée dans le dossier de l'accès à l'égalité.

Notre but premier, dans ce dossier, était de faire adopter le chapitre III de la Charte des droits et libertés afin de rendre légal l'implantation de programmes d'accès à l'égalité.

Ensuite, nous désirions faire approuver un projet de réglementation qui assurerait que les programmes mis en place, répondent à certains critères que nous tenons pour essentiels afin qu'un programme d'accès à l'égalité ne soit pas tout simplement un programme d'égalité des chances, visant seulement à empêcher la discrimination. Un réel P.A.E. vise à enrayer la discrimination systémique, à corriger les effets de la discrimination passée par des mesures temporaires de redressement, afin d'assurer au groupe cibles une juste représentation dans tous les secteurs de l'organisation du travail.

En dernier lieu nous voulions que le plus d'entreprises et d'organismes possibles soient tenues d'implanter des programmes d'accès à l'égalité, afin que le maximum de femmes profitent des avantages d'un tel programme.

### QUELS REPONSES NOUS ONT ETE DONNEES?

Il y a eu consensus sur l'adoption du chapitre III de la Charte des droits et libertés à l'exception de l'article 86.2 qui dit que tout programme devrait être approuvé par la Commission des droits de la personne. Ce qui implique qu'un autre mécanisme de contrôle et de soutien devra être trouvé afin d'éviter que ces programmes ne s'implantent de façon tout à fait anarchique et leur contenu laissé à la discrétion des entreprises.

On nous a promis une commission parlementaire qui étudierait l'adoption d'un cadre de référence non désincitatif pour les entreprises qui désireraient implanter des programmes d'accès à l'égalité. Quelle différence fait-on entre un cadre de référence et une réglementation? L'un est certainement moins contraignant que l'autre.

Le gouvernement a adopté le principe de l'obligation contractuelle en vertu de laquelle toute entreprise ayant plus de 100 employées et obtenant des contrats de 200,000.00\$ et plus du gouvernement est obligée d'implanter des programmes d'accès à l'égalité pour avoir droit à la manne gouvernementale.

On nous a offert en prime un projet de pairage de trois entreprises françaises, ayant des programmes d'accès à l'égalité, avec trois entreprises québécoises du même type qui devrait être finalisé très bientôt. Les domaines concernés seraient les secteurs bancaire, manufacturier et public.

Le gouvernement s'engage à mettre en place des P.A.E. dans ses propres structures, plus particulièrement dans les réseaux des Affaires sociales, de l'Education, ainsi que dans le monde municipal.

Il y a création d'un comité aviseur composé de trois représentants patronaux, trois représentants syndicaux et d'une représentante des travailleuses non-syndiquées, qui suggérera au gouvernement des modifications législatives ou réglementaires, afin de favoriser la mise en oeuvre de P.A.E.

Il y a aussi création d'un fonds d'aide en vue d'offrir un appui financier à toute femme ou tout groupe de femmes voulant porter plainte pour discrimination en emploi.

Toutes ces mesures constituent certes des gains. Cependant, il nous manque des chiffres afin d'en évaluer les impacts réels et de connaître le nombre de femmes qui seront touchées par ces mesures.

Alors seulement nous pourrions réellement choisir entre DECISIONS 85, DECEPTIONS 85 ou ILLUSIONS 85. Nous avons certainement fait des petits pas. Est-ce suffisant? Serait-il possible de procéder plus rapidement, autrement? Qu'en pensez-vous?

*Lyse Leduc*  
*coordonnatrice du C. I. A. T.*

N.B. Suzanne Blache, ayant été dans l'impossibilité de continuer à assumer la responsabilité du dossier DECISIONS 85, a été remplacée par Lyse Leduc.

# DE LA PRESIDENTE



BONJOUR A TOUTES,

Depuis notre congrès de décembre dernier, beaucoup d'événements politiques se sont passés au Québec et au Canada (oui, oui, c'est encore notre pays!...) touchant particulièrement les femmes. A part le virage à droite... quelques événements précis incitent, en tant que féministe, à la réflexion.

D'une part, pensons au projet de loi 37 qui propose de retirer le droit de grève à la fonction publique provinciale où l'on retrouve 65% de femmes; pensons à l'adoption de la réglementation permettant l'application des programmes d'accès à l'égalité qui exclut l'article 86.2, l'alinéa (obligation pour les employeurs de soumettre leur programme à la commission des droits de la personne); pensons au budget Wilson et à la désindexation des pensions de vieillesse, alors que l'on sait que 60% des personnes âgées au Canada sont des femmes... D'autres part, pensons aux multiples concertations ou sommets socio-économiques auxquels les groupes de femmes participent depuis 18 mois, afin de faire reconnaître une légitimité à leurs intérêts. N'y a-t-il pas là, à votre avis, contradiction?

La réflexion mérite d'être poursuivie, même si les sujets apparaissent "chauds" en une période estivale, qui, elle, tarde à se réchauffer.

"QUAND ON VOIT CE QUE L'ON VOIT...  
 QUAND ON SAIT CE QUE L'ON SAIT...  
 ON A RAISON DE PENSER CE QUE L'ON PENSE..."  
 (Paroles de ma grand-mère)

BONNES VACANCES

**Claudette Lafrenière**  
 présidente

Le Service d'Orientation et d'Information auprès des filles sur les métiers non-traditionnels inc. (S.O.I.F. inc) est né de la volonté d'une femme, Mme Lise Désy, de contribuer par différents moyens d'intervention, à freiner la féminisation de la pauvreté.

A des fins "purement psychosociales, de recherche-action et de formation", S.O.I.F. inc. a obtenu ses lettres patentes en août 84. Avant l'obtention de ses lettres patentes, Mme Désy devait, depuis 2 ans, se trouver une compagnie qui marrainerait toutes ses démarches en vue de l'obtention de subventions. Donc, en 1983, COFFRE inc. a marrainé le projet de conception des brochures EX AEQUO présenté par Lise Désy. Dans le numéro de novembre 84 du BOUGE, nous avons publié un bref compte-rendu d'un des volets des activités d'EX AEQUO. Par la suite, madame Désy sollicite La Maison des Jeunes Le Dôme inc., pour le marrainage du projet d'intervention féministe dans les écoles en 1984.

Stimulées par cette coordonnatrice aux ressources inépuisables, aidée par son équipe de travail, elles ont su donner à S.O.I.F. inc. une structure propre, permettant à l'organisme une autonomie relative face à des demandes de subventions. C'est donc sous la responsabilité de S.O.I.F. inc. que le programme EX AEQUO terminera à la fin juillet 85 sa deuxième année de fonctionnement.

Durant les hivers 84 et 85, EX AEQUO poursuit sa démarche de sensibilisation dans les écoles secondaires. Environ 2310 étudiantes et étudiants furent touchés par ce programme.

A la fin de l'année 84, S.O.I.F. présentait un deuxième projet: "Programme d'implication communautaire" dans le cadre de l'opérationn DECLIC. Ce projet fut accepté dès le début janvier 85 et fut qualifié par le bailleur de fonds comme étant "un programme innovateur". Voyons de plus près en quoi consiste ce projet dont S.O.I.F. est la promotrice.

Le programme tel que conçu par l'équipe de S.O.I.F. permet aux participantes, après une phase intensive d'orientation, soit d'exercer un métier en fonction des acquis, soit de poursuivre leur formation par un retour aux études en septembre 85. Actuellement, cinq d'entre elles ont terminé et réussi un cours de mathématiques de niveau secondaire à l'éducation des adultes. Le cheminement accompli par ces 22 femmes répondait ainsi au but du projet: s'identifier à un groupe d'appartenance et agir concrètement sur l'environnement dans une démarche d'intégration à la société.

Globalement, ce service veut répondre aux besoins des jeunes femmes qui n'ont pas trente ans et qui vivent des prestations du bien-être social. Ainsi la clientèle de ce programme réunissait, pour la plupart, de jeunes décrocheuses (19 ans) souvent cheffe de famille monoparentale (6 sur 22 d'entre elles), coupées de la réalité du monde du travail.

Un des avantages du programme "Implication communautaire" réside dans la rémunération des participantes selon les critères établis par le ministère de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu.

Dans un premier temps, ce projet met l'accent sur une meilleure connaissance de soi, de ses forces et faiblesses. Il apprend aux participantes à reconnaître leurs besoins, à les exprimer, à chercher activement les moyens d'y répondre. Par une mise en confiance et une intégration au groupe au moyen d'ateliers très diversifiés touchant, en plus de la connaissance et de l'exploration de soi: le marché du travail, la condition féminine, la législation, etc... les participantes se préparent à vivre une expérience concrète en milieu de travail.

Des ateliers cinématographiques concernant spécifiquement la condition féminine, favorisent chez elles l'expression des préjugés sociaux, la confrontation et l'appui de leurs idées en rapport avec l'image qu'elles ont d'elles-mêmes. De plus, un nombre impressionnant de femmes professionnelles ont accepté de venir témoigner de leur cheminement dans le cadre des métiers et professions non-traditionnels et les participantes du programme (qui permettait là encore à ces dernières d'élargir leur éventail de choix de carrière) donne des résultats très positifs et très stimulants pour ces participantes.

C'est ainsi qu'après un bilan de soi et un bilan des professions susceptibles de lui convenir, la participante fera, dans un second temps, un choix parmi les stages et professions qu'elle désire explorer. A cette étape, la participante est mise en contact avec les différents outils de préparation à l'emploi: "méthode dynamique de recherche d'emploi", curriculum vitae, lettres de présentation, formulaires de demandes d'emploi, entrevues simulées, stratégies de recherche d'emploi.

Ensuite commence la recherche de milieux de travail susceptibles de répondre aux besoins identifiés et d'offrir la possibilité de stage. A la fin du stage une évaluation est faite par la stagiaire elle-même et par l'employeur. Suivra enfin l'intégration au marché du travail à travers une recherche active d'emploi.

Plusieurs possibilités sont alors offertes aux participantes. Certaines d'entre elles seront sélectionnées pour former une deuxième équipe d'intervenantes. Ces dernières pourront ensuite se déplacer vers des centres extérieurs au programme afin de sensibiliser et former d'autres femmes intervenantes issues de leur milieu propre et ce afin de respecter l'originalité du tissu humain de chaque région.

D'autres, devenues co-animatrices, auront l'opportunité de se rendre dans les écoles secondaires. Elles pourront aussi témoigner de leur vécu auprès des étudiantes et étudiants.



Grâce à une "banque de femmes" exerçant un métier non-traditionnel, certaines participantes acquerront une expérience de travail concrète à l'intérieur même d'une entreprise. Différents postes seront aussi ouverts à l'intérieur même de l'organisme. Là encore, les participantes pourront y puiser la formation indispensable à toute intégration sur le marché du travail.

Toutes ces activités d'apprentissage sont entrecoupées d'échanges en atelier, en groupe et d'entrevues d'évaluation avec la coordonnatrice.

Malheureusement, ce programme "IMPLICATION COMMUNAUTAIRE" a pris fin le 31 mai dernier, suite à un vaste malentendu lié à une mauvaise communication impliquant et le CSSSM et l'organisme S.O.I.F. inc. Le Centre travail Québec et les services aux personnes et à la communauté du CSSM ont donc procédé au re-placement des 22 participantes dans d'autres projets, comme le maintien à domicile.

Dans une lettre adressée à la ministre Pauline Marois, l'équipe de S.O.I.F. inc. demande à ce que soient ré-évalués les motifs qui ont contribué à la fermeture subite de ce projet. Nous ne pouvons ici que déplorer qu'un projet si original ayant déjà, et ce après seulement 5 mois de fonctionnement, un impact réel sur le milieu, prenne ainsi fin, sans espoir de renaissance dans sa forme originale.

Nous vous présentons, en deuxième partie, le rapport préliminaire d'animations d'EX AEQUO où il sera question de la clientèle des secondaires III et IV, le secondaire V faisant l'objet d'un autre type d'intervention, donc d'un rapport différent.

**L'équipe de S.O.I.F.**

## EX AEQUO: RAPPORT PRELIMINAIRE

Le programme d'EX AEQUO se situe dans sa deuxième année de fonctionnement. Cette année, ce programme touche la clientèle des secondaires III, IV et V, de la commission scolaire Honoré Mercier.

Dans ce rapport préliminaire, il sera question des secondaires III et IV, un autre type d'intervention étant présenté au secondaire V.

### DEROULEMENT DES RENCONTRES

Nous débutons la rencontre par une brève présentation du projet, le pourquoi de son existence à savoir:

- permettre aux filles de visualiser d'autres modèles de femmes pour pouvoir élargir leur éventail de choix de carrières - et peut-être même aux garçons, puisqu'il s'agit souvent de nouveaux métiers.
- La possibilité de pouvoir s'exprimer, être confrontées ou appuyées dans leurs idées par les autres filles et les garçons.

Il nous semblait important par la suite de leur faire part, brièvement, de la situation actuelle des femmes par rapport au travail, tout en soulignant (à l'aide de statistiques) la constance des jeunes étudiantes à choisir "malgré tout" encore aujourd'hui des métiers "traditionnellement féminins". L'importance de la formation de base était aussi abordée. Les statistiques sur le chômage des jeunes en lien avec la scolarité appuyaient nos dires.

Suivait ensuite la présentation d'un film ou vidéo. Selon que les étudiant'es visionnaient ou non dans une autre animation "Explorons de nouveaux espaces", nous présentions d'abord cette vidéo. Les autres films ou vidéos présentés furent "Nous sommes des ingénieuses", "Elles soulèvent des montagnes", ou "Femmes au travail". Ce dernier film fut le plus employé (outre "Explorons de nouveaux espaces") recevant un plus grand intérêt de la part des étudiant'es.

Après le film ou vidéo, une discussion permettait autant (et curieusement parfois plus) aux garçons qu'aux filles d'exprimer leur point de vue, et de réagir les un'es par rapport aux autres. De plus, il arrivait fréquemment qu'une jeune fille bénéficiaire d'aide sociale participe à nos animations. Son témoignage qui souvent répondait à la blague "je vais me faire vivre sur le B.S." avait un certain impact sur les éventuels "décrocheur'euses qui réalisaient ainsi les conséquences néfastes d'un tel choix.

A la toute fin de la période, nous leur offrions la possibilité de consulter le livre d'accompagnement "Explorons de nouveaux espa-

ces" tout en les informant de la possibilité de se le procurer auprès du conseiller·ère en orientation ou du professeur·e d'éducation choix de carrières. Quatre (4) brochures "EX AEQUO" leur étaient aussi offertes selon leurs intérêts. Ces brochures présentent des modèles de femmes dans des professions habituellement réservées aux hommes.

## PROFIL

Nous avons dû faire face à des groupes très différents les uns des autres, selon qu'il s'agissait d'un groupe exclusivement de filles, de groupes mixtes, de groupes de morale, de religion ou d'autres matières, biologie et histoire et ce à l'intérieur de périodes de temps non-structuré, de groupes du secondaire III et IV. Les différences s'expliquent aussi dépendamment de l'école visitée. A Marieville par exemple, nous fûmes surprises de constater à quel point qu'en secondaire III les élèves ne manifestaient aucun intérêt pour ce type d'intervention; les éléments perturbateurs envahissant littéralement le groupe et ce à l'intérieur de chacune des classes visitées. Les professeurs rencontrés ne sachant eux-mêmes plus comment exercer à ce niveau un quelconque contrôle.

Jusqu'à présent, 15 groupes de secondaire III et 18 groupes de secondaire IV reçurent notre intervention, pour un total d'environ 990 étudiant·es. A ce stade-ci nous pouvons donc déjà dégager certains constats:

1<sup>o</sup> La majorité des étudiant·es se plaignent du manque d'informations sur les métiers à l'intérieur du programme et souhaiteraient fortement qu'un tel programme soit inclus au niveau de secondaire IV. Certaines filles vont jusqu'à affirmer de façon agressive que même des c.o. conservent une approche traditionnelle. "Ils n'offrent pas la même information et/ou les mêmes choix aux filles qu'aux garçons". L'une d'elle raconta ce fait très révélateur des conditionnements sociaux: "une de mes amies voulait s'en aller en mécanique, ici à la polyvalente. Elle s'est inscrite, mais pendant plus de 15 minutes, le directeur, qui ne comprenait pas pourquoi elle s'y était inscrite, tenta de la décourager en lui offrant "coiffure-esthétique". Elle a quand même fait son choix de cours en mécanique, mais lorsqu'elle reçut son horaire, elle n'avait qu'un cours de mécanique au lieu de 3 ou 4... Elle a renoncé".

Il est à remarquer que déjà certains conseiller·ères en orientation de deux polyvalentes sur quatre touchées par notre programme ont décidé eux-mêmes, suite à nos animations de l'année dernière, d'inclure une telle intervention à leur période de cours, offrant ainsi deux interventions de ce type (incluant la nôtre) à leurs étudiant·es.

2<sup>o</sup> Etudiant·es et professeur·es qui ont assisté à l'intervention sont unanimes à demander à ce qu'elle ait lieu en début d'année scolaire (c'est-à-dire à l'automne) plutôt qu'à sa toute fin

comme c'est le cas présentement. Ceux et celles-ci reconnaissent qu'une telle intervention pourrait influencer positivement le choix de carrières de certaines étudiantes.

- 3<sup>e</sup> Cette année nous avons voulu à titre d'expérience visiter aussi les élèves du secondaire III. Il semble évident, quoique fort dommage, à la suite des différentes interventions, que les élèves du secondaire III, à l'exception de quelques classes (principalement à la polyvalente Marcel Landry) où élèves isolées, démontrent peu d'intérêt pour notre intervention. Cela s'explique par plusieurs facteurs dont le manque de maturité et d'identité personnelle, la difficulté pour eux/elles de s'affirmer dans leurs différences à l'intérieur d'un groupe, le non-vouloir qu'ils/elles avouent à penser à leur avenir, préférant le "ici-et-maintenant" et peut-être le cours suivant, mais pas plus. C'est aussi pourquoi ils/elles ne leur semble nullement nécessaire d'extrapoler sur leur avenir, d'intérioriser ou de réfléchir sur quoi que ce soit d'autre que le printemps, l'été et la fin des cours. Ne se sentant nullement concernés, leurs réponses à nos questions sont donc vagues, stéréotypées, superficielles. Il est à noter aussi que dans ces groupes, ce sont les garçons qui s'expriment le plus et de façon plutôt dévalorisante pour les filles, qui, elles, réagissent peu ou pas du tout à leurs sarcasmes.
- 4<sup>e</sup> Par ailleurs, les réactions du secondaire IV sont de beaucoup différentes. Ceux/celles-ci sont grandement intéressés/es par le projet. Ils/elles apprécient pouvoir visualiser des femmes exerçant des métiers non-traditionnels, de même que la possibilité qu'ils/elles ont de pouvoir s'exprimer sur ce sujet. De plus, autant les garçons que les filles se disent grandement intéressés/es par les nouveaux métiers. Ils/elles s'impliquent personnellement, ce qui contribue à créer un climat dynamique, fait de partages et d'ouverture aux autres.

Voici quelques exemples qui illustrent bien où en sont, pour les jeunes du secondaire IV, les rapports hommes-femmes-travail. Il arrivait fréquemment qu'un garçon réagisse à notre intervention en affirmant que "tout ça n'existe plus, c'est réglé depuis longtemps, pourquoi encore en parler?" Il suffisait alors d'aller vérifier concrètement avec eux/elles, dans leur vécu quotidien, au niveau familial ou même à travers leurs expériences de travail pour qu'ils/elles réalisent que rien n'est encore réglé et que bien souvent, au contraire, "les garçons ont encore le beau rôle". Une fille raconta que son père lui défendit de suivre un cours de soudure; elle choisit alors... technique policière! Une autre, comment un nouvel entraîneur élimina des finales consciemment et par sexisme les deux seules filles de l'équipe de volley-ball. Une jeune pompiste, pour sa part, avait dû se voir refuser par plusieurs clients de faire le plein de leurs voitures. Une autre encore raconta que son père avait dû renvoyer une de ses employées

vétérinaires parce que ses clients agriculteurs la refusait pour soigner leurs animaux. Souvent les filles concluait en disant que "les garçons veulent prouver qu'ils sont supérieurs" et "qu'ils se sentent non pas égaux, mais inférieurs, lorsqu'une femme fait la même chose qu'eux".

Il était surprenant de constater à quel point les garçons s'impliquaient autant que les filles, que ce soit par intérêt pour les métiers présentés dans les films et/ou vidéos ou encore pour provoquer, confronter et même souvent appuyer les filles. Des réflexions comme celles-ci étaient souvent entendues de la part des garçons:

- "Les filles ne sont pas assez courageuses ni tenaces".
- "Elles ont peur d'être seules avec des gars".
- "Les filles ne sont pas capables de faire la même chose que nous".
- "Elles vont toutes nous voler nos jobs".
- "La femme doit rester à la maison, sinon l'enfant ne reconnaîtra plus sa mère. ("Et le père alors!" de répliquer une étudiante).
- "La mère est plus importante pour l'enfant puisque c'est elle qui l'a porté".
- "C'est plus coûteux pour un patron d'engager une femme qu'un homme parce qu'une femme devra manquer souvent".
- "ETC. ETC.

Il arriva fréquemment que non seulement les filles mais aussi certains garçons réagirent à ces préjugés. Alors qu'un garçon disait "Tu leur donnes une main et elles veulent tout prendre", un autre gars répliqua "et alors c'est pas ce qu'on fait, nous avec elles". D'autres encore encourageaient les filles, expliquant "qu'il faut qu'il y ait des premières pour que ça change". "si personne n'y va, il n'y en aura jamais et les femmes n'aimeront jamais ces métiers". A propos de l'éducation des jeunes enfants, un garçon fit ce commentaire "Un père qui refuse de s'occuper de son bébé ne sait pas ce qu'il manque". Les filles reconnaissaient comme très justes ces réflexions.

Par ailleurs, beaucoup de filles disent ne pas choisir un métier traditionnellement réservé aux hommes, par goût ou par tempérament. Elles acceptent pourtant de reconnaître par la suite que "l'éducation conditionne" et nous cantonne dans des secteurs soit féminins pour les femmes, soit masculins pour les hommes. "Aujourd'hui, il est un peu tard pour moi, j'ai pas été habituée à cela et on n'a pas été éduqué pour ça. Mais je trouve ça formidable. Si plus jeune j'avais été élevée différemment, peut-être qu'aujourd'hui je choisirais un métier non-traditionnel".

Certaines d'entre elles tiennent par ailleurs à ce que ces rôles demeurent. Il ressort aussi que la peur, les préjugés, le harcèlement, les résistances et pressions de toutes sortes étaient les raisons les plus fréquentes à ne pas choisir un métier non-tradi-

tionnel: "Les pressions nous font constamment nous remettre en question, douter de notre place" exprima l'une d'elles tristement. Les attitudes à développer selon eux-elles pour "dépasser tout ça" seront le courage, la confiance en soi, l'ambition, la capacité de foncer et " d'être capable de répondre aux sarcasmes des gars".

Les filles veulent travailler pour être indépendantes financièrement: "je ne veux pas passer mon temps à demander de l'argent ou une permission qu'il peut me refuser parce que c'est lui qui paye. Je ne veux pas quêter pour avoir ce que je veux", expriment la plupart d'entre elles. Elles parlent aussi de "vouloir prouver à moi et aux autres, que je suis capable de faire autre chose que la vaisselle et le ménage" et même "que je suis capable de faire tout ce qu'un gars peut faire". Elles veulent être reconnues socialement et disent valorisant d'exercer une carrière ou un métier.

Les opinions demeurent très partagées en ce qui a trait à la possibilité de concilier, pour la femme, la carrière et la vie familiale. Elles reconnaissent vivre beaucoup d'ambivalence sur ce point et demandent à entendre l'expérience des femmes vivant cette situation.

Pour les groupes du secondaire IV le temps de discussion leur semblait, de même qu'à nous, souvent trop court. Après chaque animation, des étudiant'es restaient, soit pour réagir encore ou dire ce qu'ils-elles n'avaient osé exprimer devant tout le groupe, soit pour nous exprimer leur satisfaction "d'avoir enfin pu parler d'un sujet qui est important et dont on ne peut jamais discuter en groupe comme ça". "Vous auriez dû venir bien avant, c'est très intéressant". "Une seule intervention comme ça, c'est pas suffisant, j'aurais voulu qu'on nous en parle plus souvent, c'est tellement important tout ça".

## CONCLUSION

A la toute fin de ce premier rapport, nous désirons insister sur certains points qui, selon nous, méritent d'être pris en considération.

Il nous apparaît plus pertinent, pour un tel programme (les commentaires des élèves, des professeur'es et des conseiller'ères en orientation en témoignent), d'intervenir à la session d'automne plutôt qu'à la toute fin de l'année scolaire, comme c'est le cas depuis deux ans. Qu'il nous suffise de rappeler qu'à cette époque de l'année les élèves n'ont pas encore fait leur choix de cours. De plus, l'horaire est moins chargé et les élèves sont, en ce début d'année scolaire, mieux disposés, donc plus réceptifs. Le fait d'intervenir à l'automne permettrait aussi de doubler le temps d'animation et ce, pour le secondaire IV. Le premier volet consisterait à participer à une période d'animation telle que présentée cette année. Le deuxième volet permettrait de répondre aux attentes des étudiant'es de rencontrer une femme qui pratique un métier non-traditionnel.

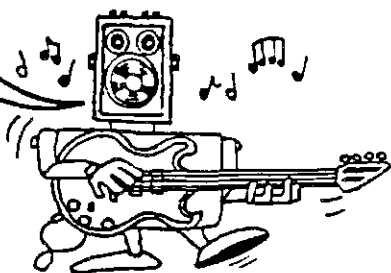
A la suite des constatations faites au niveau du secondaire III, nous croyons préférable le fait de concentrer nos efforts plutôt en secondaire IV. Les étudiant·es, en effet, sont plus en mesure de profiter de cette intervention en raison même d'une prise de conscience due à leur maturité et à une identité personnelle davantage intégrée. Plus alertes pour faire leur choix de carrière, ils·elles se sentent davantage concerné·es par ce type d'intervention.

D'autres facteurs justifient, selon nous, une telle forme d'animation au sein du milieu scolaire. Certains élèves en effet ne s'attendent guère à recevoir l'information suffisante de la part du conseiller·ère en orientation scolaire. De plus ces dernières s'appuient sur notre intervention, la considérant complémentaire et même indispensable pour les étudiant·es. Et même si un conseiller en orientation s'est senti dérangé et même menacé par notre intervention, traitant massivement les élèves de conformistes, (alors que ce furent ces mêmes élèves qui ont le plus apprécié notre intervention) le fait que d'autres aient décidé de mettre au programme un type d'intervention semblable nous en prouve là aussi la nécessité.

Malgré les multiples résistances qui habitent et les jeunes et la société, les étudiant·es souhaitent un changement de mentalité quant aux rôles sociaux, à leur orientation et choix de carrière possibles vers des secteurs d'emplois nouveaux. Le programme que leur offre EX AEQUO leur permet de croire que c'est possible.

**L'équipe d'EX AEQUO**

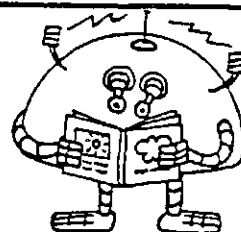
J'AI LE GOÛT DE  
LA DÉTENTE...



RÉSERVATION AVANT LE  
12 AOÛT 1985

14.

J'AI LE GOÛT  
DU PERFECTIONNEMENT



## INVITATION SPECIALE

---

**A toutes les membres  
et non-membres du C.I.A.F.T.**

---

- OU:** Village de EASTMEN - Cantons de l'est  
Auberge du FENIL: ambiance champêtre, mobilier rustique, coin du feu...  
Bonne bouffe, aux odeurs de récoltes...
- QUAND:** Automne: mi-septembre  
13 et 14 septembre 85, du vendredi 19:30 au samedi 15:00 hres.
- POURQUOI:** Pour des retrouvailles entre intervenantes  
Pour du perfectionnement personnel  
Pour repartir l'année du bon pied, dans une atmosphère de détente..
- COMMENT:** Atelier théorique et pratique  
**THEME:** LA GESTION DU TEMPS  
- objectifs de carrière  
- planification et organisation des priorités personnelles et de travail.  
Animation par une spécialiste.



COMBIEN:    MEMBRE:            75.00\$  
                   NON-MEMBRE:        85.00\$

**ATTENTION - CHEQUE AU NOM DU C.I.A.F.T. AVANT LE  
 12 AOUT 85 POUR CERTIFIER TA PRESEN-  
 CE.**

(à découper et à poster au C.I.A.F.T., 1600, Berri, bureau 210, Mtl. H2L 4E6)

JE \_\_\_\_\_ suis intéressée à participer à l'ate-  
 lier sur la GESTION DU TEMPS.

En cas d'annulation de l'activité, le C.I.A.F.T. remboursera le mon-  
 tant d'inscription. Le dépôt est perdu si désistement.

MEMBRE:            OUI \_\_\_    NON \_\_\_

NON-MEMBRE:    OUI \_\_\_    NON \_\_\_

ADRESSE:            \_\_\_\_\_  
 TELEPHONE:        \_\_\_\_\_  
 ORGANISME:        \_\_\_\_\_

**TOUT ÇA POUR COMBLER UNE PARTIE DE TON DESIR, EXPRIME AU  
 DERNIER CONGRES.**

**Lorraine Bédard**  
**membre du C.A. du C.I.A.F.T.**

## **TABLE NATIONALE DE L'EMPLOI**

---

En lisant ce titre ronflant, certaines se diront certainement que le menu doit être maigre là par les temps qui courent.

Détrompez-vous. Quand il s'agit de "chair" verbale, les Québécois'ses ne le cèdent en rien à leurs cousins de France.

Qui sont les invités à ce repas gastronomique? Un nombre égal de personnes (9) désignées par les organisations représentatives du milieu des affaires et les organisations syndicales représentatives des salariés du secteur privé, d'une (1) personne désignée par les organisations féminines et du Ministre délégué à l'Emploi et à la concertation.

Qu'est-ce qu'il y a au menu? Rien moins que l'élaboration, la supervision et le suivi d'une politique de plein emploi des ressources humaines.

Il va de soi que cette table a un rôle consultatif et n'est pas décisionnelle. Le service sera assuré par différentes tables régionales de l'emploi, ainsi que par des tables techniques portant sur des mets spécifiques et dont le rôle sera d'alimenter les décideur'es de la table nationale de l'emploi.

Où est situé le siège des femmes à ce banquet? Vous l'aurez deviné: à la droite des syndicats, à la gauche du patronat, face au ministre, au milieu de la mêlée quoi!!!

Serons-nous dégustateurs ou dégustées? Le choix ne dépend pas seulement de nous, mais nous pouvons nous rendre difficiles à avaler.

**BONNES VACANCES**

**Lyse Leduc**  
**coordonnatrice au C.L.A.F.T.**

**N.B.** Le groupe au Bas de l'Echelle a décidé de se retirer de la coalition des groupes de femmes siégeant à la table nationale de l'emploi. Les buts poursuivis par celle-ci ne correspondent pas à leurs priorités et ce mode d'action n'est pas celui que ce groupe privilégie. Il préfère consacrer les ressources dont il dispose à des dossiers plus spécifiques tout en nous offrant son support technique et son expertise si ces dossiers font l'objet de discussions à la table nationale de l'emploi.

## **NOUVELLES DES TABLES DE CONCERTATION**

---

### **- MONTREAL/LAVAL**

---

La table de concertation Montréal/Laval a tenu 7 rencontres au cours de l'année.

Les objectifs en lien avec le fonctionnement de la table étaient de 2 ordres: premièrement, on souhaitait faire le tour des outils et modes d'intervention dans les projets et programmes touchant la connaissance de soi et faire le tour des difficultés liées à un retour sur le marché du travail. On voulait par la suite s'attarder aux besoins d'information et de formation des intervenantes.

Les différentes rencontres qui eurent lieu ont permis d'atteindre dans l'ensemble les objectifs visés. A l'occasion, des personnes ressources se sont jointes à nous, afin de nous présenter de façon plus élaborée certains programmes et projets. Les C.E.I.C. furent l'objet d'une rencontre où l'on nous a informée sur le dossier "Stratégie d'emploi pour les femmes" (Madame Mimi Cartier), les services et programmes en place dans les centres (Monsieur Jean-Claude Leblanc), de même que les cours offerts en institutions par le C.E.I.C. (Monsieur Jean-Guy Roy).

Une autre rencontre nous a permis d'être mieux informées sur les programmes du M.M.S.R., tout en faisant connaissance avec la répondante à la condition des femmes au travail à la direction régionale de Travail-Québec du Montréal-Métropolitain (Madame Jocelyne Chassé), et avec la directrice du Bureau de la condition des femmes au travail au M.M.S.R. (Madame Francine Bélanger).

Lors de la dernière rencontre, Madame Ginette Thériault de l'I.C.E.A., nous a présenté l'état de la situation dans le dossier "Reconnaissance des acquis" faisant suite à notre questionnement: "Le portfolio: un outil intéressant pour toutes les femmes?".

L'assiduité remarquable de Lyse Leduc, de même que son implication dans une foule de dossiers nous ont constamment tenues à la fine pointe de l'information concernant le déroulement des différentes tables, conférences et dossiers chauds de l'année.

Afin de maintenir la participation et l'enthousiasme des membres, il a été décidé en cours d'année de privilégier un modèle d'ordre du jour, lequel, nous le souhaitons, nous permettra d'être plus fonctionnelles et facilitera également l'intégration des participantes présentes à la tables de façon plus occasionnelle.

Nous retrouvons donc dans l'ordre les points suivants:

1. Ordre du jour
2. Lecture du compte rendu
3. Nouvelles, échange d'informations, nouvelles du C.I.A.F.T.
4. Présentation d'un programme/projet favorisant l'intégration des femmes au travail (par une intervenante)
5. Dossiers chauds (l'actualité)
6. "Plat du jour" (ex. reconnaissance des acquis avec personne invitée)
7. Varia
8. Levée de l'assemblée.

Tout compte fait, la TABLE a été l'occasion pour ses membres de poursuivre ensemble des objectifs professionnels, permettant ainsi, à chacune, une meilleure implication dans son milieu.

Aux intéressées, voici notre calendrier 85-86 et d'ici là BONNES VACANCES.

LIEU: Consult-Action  
 ADRESSE: 1255, Carré Philippe  
 HEURE: 9:00 hres  
 DATES: 10 septembre, 22 octobre, 26 novembre, 14 janvier, 25 février, 8 avril et 13 mai.

**Renée Dubuc**  
**responsable de la table**  
**Montréal/Laval**

- QUEBEC

Quand Evelyne m'a demandé de donner des nouvelles de la table pour le BOUGE mon coeur s'est mis à battre plus vite. Quelles nouvelles écrire alors qu'actuellement le silence des intervenantes domine à la table de Québec?

En avril, un 5 à 7 a eu lieu où les intervenantes ont eu grand plaisir à se connaître ou re-connaître. Cette rencontre hors cadre a favorisé une meilleure connaissance de chacune.

Par contre, les résultats concrets d'implication pour la table de concertation ne se sont pas faits encore sentir. Les tâches dans nos projets sont-elles lourdes au point qu'il est impossible de se réunir pour répondre à nos besoins?

Je laisse à chacune la réponse à cette question. De mon côté, j'avoue mon essoufflement et je me donne l'été pour me refaire des forces et faire des choix.

Je vous souhaite un été de soleil tout partout avec au coeur une place pour le C.I.A.F.T. qui nous regroupe toutes.

Solidairement,

**Lise Roy  
Jonathan**

---

#### **- RIVE-SUD**

---

La table de concertation de la Rive-sud a poursuivit ses rencontres tout au long de l'année. La responsable de la table étant en vacance, nous n'avons pu obtenir un rapport écrit des activités des derniers mois. Par contre, nous savons que les sujets discutés à la dernière rencontre du 27 mai portait sur la table éducation/main-d'oeuvre. Un invité, conseiller en éducation des adultes à la commission scolaire de Chambly, a fourni des informations concernant la reconnaissance des acquis/l'éducation des adultes.

Un comité réunissant quelques membres de la table se rencontrera en août pour préparer la stratégie et les dossiers prioritaires pour la rentrée.

Au plaisir de suivre les actions de la table de la Rive-sud.

---

## **DOSSIER JEUNES INTERVENANTES**

---

### Réponses au questionnaire

#### COMPILATION DES RESULTATS

---

Afin de faire l'analyse des besoins des Jeunes intervenantes, 36 questionnaires ont été expédiés, de ce nombre 12 ont été complétés et renvoyés dans un intervalle de deux (2) mois.

Mentionnons d'abord que pour 33% des répondantes, le C.I.A.F.T. est considéré d'abord comme lieu d'échanges, pour 41% d'entre elles il s'agit d'un organisme-ressource. Les autres répondantes considèrent le C.I.A.F.T. à la fois comme lieu d'échanges et comme organisme-ressource.

La majorité (83%) se sent concernée par les préoccupations du C.I.A.F.T.; la participation aux activités du C.I.A.F.T. se traduit par:

- la présence au Congrès annuel (100%)
- la lecture du BOUGÉ (100%)
- la participation aux activités d'un comité
- une répondante fait partie d'un comité.

Les répondantes attribuent leur degré de participation aux facteurs suivants:

- manque de disponibilité (50%)
- pertinence des dossiers traités (41%)

On note que 58% sont impliquées dans d'autres organismes.

Plus de la moitié (58%) ne ressentent pas le besoin que le C.I.A.F.T. se préoccupe de façon particulière des "Jeunes intervenantes" et ne croient pas qu'un dossier d'intérêt spécial pour celles-ci devrait être traité par le C.I.A.F.T.. Seulement 33% aimeraient s'impliquer au dossier d'un comité "Jeunes intervenantes".

#### ANALYSE DES DONNEES

---

Bien que le taux de réponses au questionnaire ne soit pas statistiquement valide, il nous permet de dégager les constats suivants:

- la majorité des répondantes semblent concernées par les dossiers actuels du C.I.A.F.T. et ne ressentent pas le besoin d'une préoccupation particulière à leur égard (elles ne font pas la distinction entre "Jeunes intervenantes" et autres intervenantes).
- Bien que concernées par les dossiers traités par le C.I.A.F.T. une très faible proportion des répondantes fait partie d'un

comité. Peut-être est-ce dû au fait qu'elles considèrent le C.I.A.F.T. d'abord comme un organisme-ressource. Il est possible que pour celles-ci être concernées signifie recevoir de l'information. Cela est corroboré par le fort taux de participation aux activités de formation.

## CONCLUSION

Suite à ce sondage, nous ne voyons plus la pertinence d'un comité "Jeunes intervenantes"; la majorité des répondantes ne se sentant pas préoccupées de façon particulière par ce dossier, pas plus qu'elles ne désirent s'y impliquer.

Tout au plus pouvons-vous suggérer plus d'ateliers de formation, puisqu'un grand nombre de répondantes s'y intéresse.

**Danyèle Porter**  
**T.N.T.**

**Denise Perron**  
**T.N.T.**

## **ANNONCES-ET-VOUS**

---

### **• ELABORATION DE PORTFOLIO**

---

Devant la demande d'intervenantes de vouloir s'instrumenter et élaborer leur portfolio, des ateliers de portfolio se tiendront à Montréal dès septembre prochain et seront donnés par Ginette Robin, rédactrice du premier guide d'élaboration du portfolio fait en collaboration avec l'Association des Formateurs d'Adultes du Québec. Les ateliers regrouperont au plus cinq personnes et s'échelonnement sur trois mois, en raison d'une rencontre de trois heures, au quinze jours. Cinq rencontres seront prévues en raison de 20.00\$ par rencontre. Il faudra prévoir cinquante heures de travail personnel et de groupe. Pour un bilan de vie personnelle, pour une recherche d'emploi ou un retour aux études, l'élaboration de votre portfolio pourra vous être d'une grande aide. Pour vous inscrire, envoyer votre choix de journée ou soirée ainsi que vingt dollars de frais d'inscription.

Vous recevrez une copie de guide pour vous familiariser avec la démarche.

#### **ADRESSER VOTRE DEMANDE À:**

Ginette Robin  
532, Abercorn  
Ville Mont-Royal  
H3R 2B4  
Tél.: tr. 343-5937

---



## **NOUVELLES BREVES**

---

- **NOUVEAU GROUPE DANS LES CANTONS DE L'EST**

---

A Sherbrooke, le 4 mars dernier, débutait un projet Canada au travail: "Promotion à l'accès aux métiers non traditionnels pour les femmes", marrainé par le Centre des femmes de l'Estrie. Combattre la féminisation de la pauvreté préside les objectifs du projet. Celui-ci vise donc à sensibiliser les femmes et les jeunes filles aux métiers non traditionnels. On espère engager une réflexion sur l'accès des femmes aux métiers non traditionnels avec des employeur'es, les intervenant'es, auprès des étudiantes.

"Promotion à l'accès aux métiers non traditionnels pour les femmes" est composé d'une équipe de 4 femmes et est situé au 180, rue Acadie, Sherbrooke.

Suzanne Ramsay

Directrice du projet "Promotion à l'accès aux métiers non traditionnels pour les femmes"

(819) 562-8123

---

- Le projet de la vidéo "Réapprendre les règles du jeu" marrainé par SOIF Inc. a obtenu une subvention dans le cadre de l'Année internationale de la jeunesse. Ce vidéo veut démontrer comment les jeunes femmes réapprennent les règles du jeu par l'intermédiaire d'interventions personnalisées. Dans cette vidéo, des jeunes femmes démontreront la façon dont leur statut d'assistées sociales leur ont fait vivre l'isolement et la perte de contact qui ont entraîné l'inactivité et par conséquent ont adopté des habitudes de vie inactives. Elles parleront de leur processus de transformation de leur mode de vie qui allait à l'encontre du développement de la personne.

Elles expliqueront leur besoin de développer une appartenance à un milieu, celui de SOIF inc. en l'occurrence dans le cadre du programme "Implication communautaire" avec des activités de formation et d'encadrement.

Cette vidéo devrait être terminée pour le début novembre.  
Bonne chance et au plaisir de visionner.

---

- **Renée Carpentier** qui était attachée au Conseil du statut de la femme est maintenant au M.M.S.R., à la direction de la formation professionnelle pour la conception de programmes spéciaux.
- 

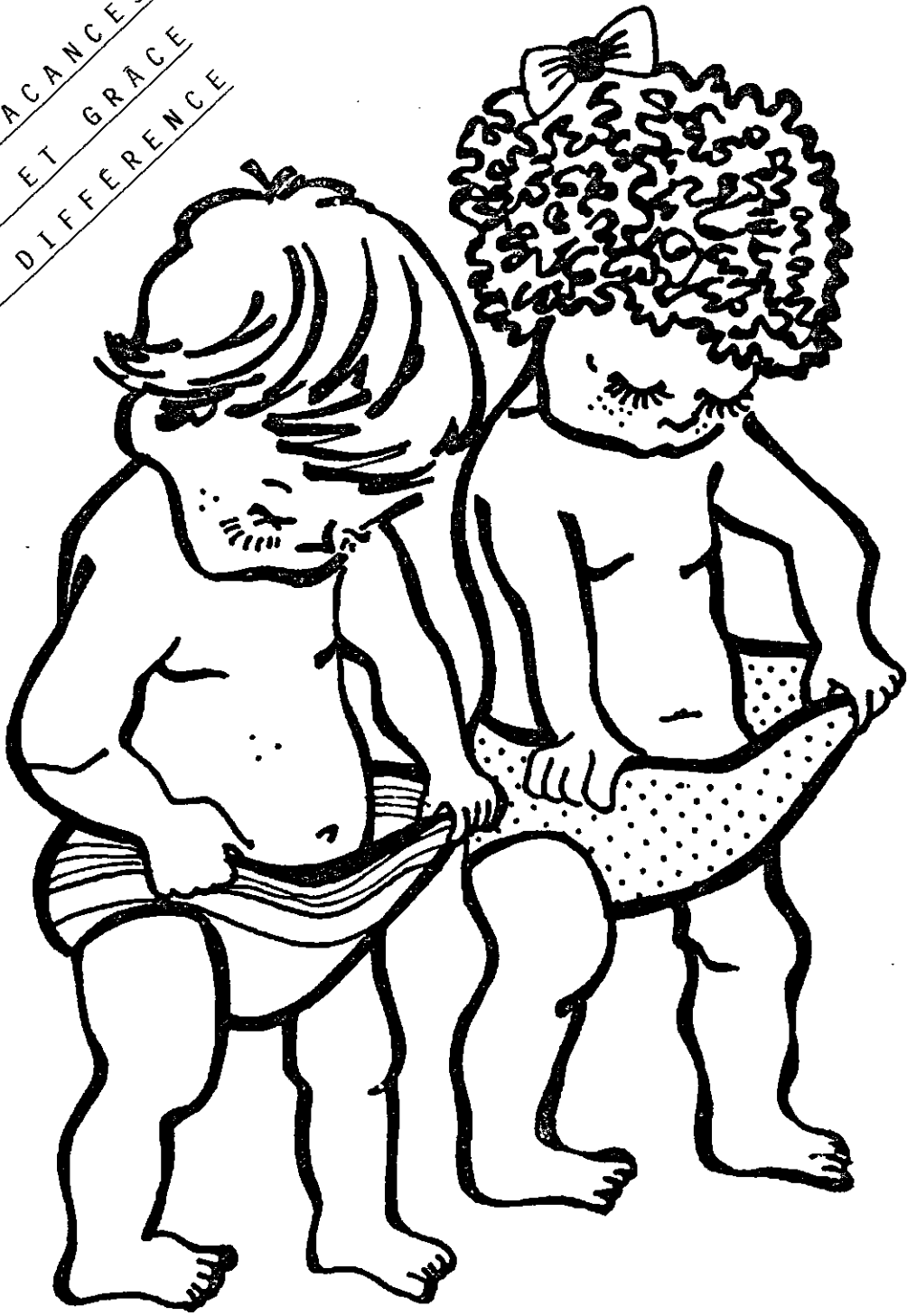
- **Charlette Thibault** responsable de Relais-Femmes est maintenant directrice générale de la Fédération des organismes bénévoles.
- 

- **Lise Doyle** est actuellement au Ministère de l'Éducation et occupe un poste d'agente de recherche et de planification socio-économique. Son travail consiste à monter une banque informatisée de conférencières qui travaillent dans les métiers non traditionnels et qui seraient prêtes à rencontrer des étudiantes du niveau secondaire.
- 

- **L'ENJEU a une nouvelle directrice: Suzanne Pinard , bravo et bonne chance dans vos nouvelles fonctions.**

DERNIERE HEURE: L'Enjeu a maintenant deux nouvelles conseillères: Gabrielle Ciesielski anciennement du Centre de recherche d'emploi des Laurentides et Christiane Lamothe de Transition Travail de la commission scolaire Lignery. L'Enjeu a aussi été la proie des flammes. Voici leur nouvelle adresse: 5004, St-Denis, suite 100 Montréal H2J 2L8 téléphone: (514) 849-3745.

BONNES VACANCES  
MALGRE ET GRACE  
A LA DIFFERENCE



OH , THAT EXPLAINS THE  
DIFFERENCE IN OUR SALARIES !

C'EST AUSSI VRAI EN FRANCAIS! ! ! !