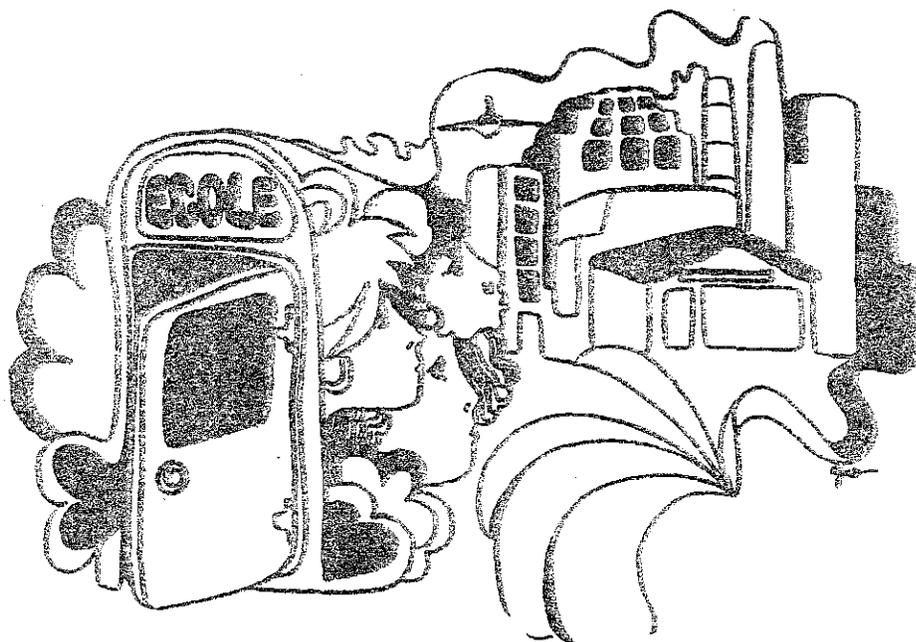
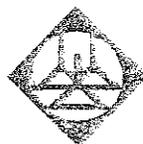


Orientation et formation des filles



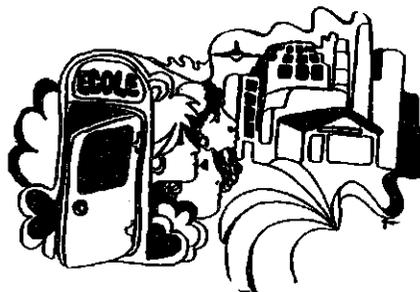
de l'école
à
l'emploi

Actes des colloques organisés par



AFEAS

**Orientation
et
formation
des filles**



**de l'école
à
l'emploi**

Actes des colloques tenus à:

*Montréal, le 3 mars 1990 à l'Hôtel des Gouverneurs, Longueuil
Québec, le 10 mars 1990 à l'Hôtel le Saint-Laurent, Sainte-Foy*

**Rédigés par Michelle Houle-Ouellet
Chargée du plan d'action**

**L'Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS)
5999 rue de Marseille
Montréal (Québec)
H1N 1K6
(514) 251-1636**

Table des matières

Introduction	1
La formation des filles, pourquoi?	2
La participation des femmes au marché du travail	2
La scolarisation des femmes	2
Le mythe du mariage	3
Les facteurs responsables	4
Conséquences	4
La plan d'intervention de l'AFEAS	5
Dossiers d'études	5
Brochure de sensibilisation	5
Rencontres "Défi Orientation"	5
Recherche de l'AFEAS	6
Bourse d'études "Défi"	6
Prise de position	6
Orientation et formation des filles, de l'école à l'emploi	7
Deux colloques, un même déroulement	8
Mise en situation	8
Ateliers	8
Table ronde	12
Communication de Lyne Boyer, CSN	14
Communication de Ghyslaine Fleury, CEQ	17
Communication de Gail Grant, CPQ	20
Communication de Louise Landry, COQ	23
Communication de Gaston Leclerc, AQISEP	25
Communication de Lise C. Lemieux, FCSCQ	29
Conférence	31
Résumé de l'allocution prononcée par Lisette Bédard, MEQ	32
Remise de la bourse d'études "Défi"	35
En guise de conclusion	36
Les recommandations de l'AFEAS	37
Références	39

Introduction

L'Association Féminine d'Education et d'Action Sociale (AFEAS) regroupe 30 000 membres réparties en 550 groupes locaux à travers le Québec. Depuis sa fondation, en 1966, l'AFEAS est fidèle à sa vocation d'améliorer les conditions de vie des femmes.

L'AFEAS poursuit sans relâche son action de sensibilisation et d'éducation et fournit les ressources favorisant l'engagement de ses membres: sessions de formation, revue, dossiers d'études mensuelles, etc...

De plus, l'Association pilote de grands dossiers, reflets des réalités sociales. C'est ainsi qu'elle a réussi, après de nombreuses études et actions, à faire progresser la condition des femmes collaboratrices. Elle entreprenait ensuite une recherche-action sur le statut des travailleuses au foyer qui demeure actuellement une des préoccupations majeures des membres de l'AFEAS.

C'est dans cette veine, que la **FORMATION DES FILLES** est retenue comme dossier prioritaire par l'assemblée générale annuelle d'août 1985. Quelques années plus tôt, ce thème aurait été une continuité de la remise en question, par les femmes, de leur situation sociale et professionnelle. En 85, ce dossier permettait plutôt d'évaluer, à travers la formation dispensée, l'évolution de la condition féminine.

L'implication des membres de l'AFEAS est indispensable pour entreprendre un dossier de cette envergure. Grâce à la collaboration financière du Secrétariat d'Etat, programme promotion de la femme et à celle de BELL Canada, les diverses activités ont pu être entreprises en vue de l'atteinte des objectifs fixés.

La formation des filles... Pourquoi?

L'intérêt des membres de l'AFEAS dans le dossier de la formation des filles s'inscrit dans un objectif élargi visant, pour les femmes, l'atteinte de leur autonomie financière.

De nombreuses recherches et études statistiques menées tant par le gouvernement du Québec que par le gouvernement du Canada, font la preuve de la pauvreté des femmes. Quel que soit leur âge, beaucoup plus de femmes que d'hommes sont sans revenu, sauf après 65 ans, et cela, à cause du versement universel de la pension de sécurité de la vieillesse.

Les femmes dépendent donc économiquement de l'État, par le biais de la sécurité sociale, ou du conjoint; advenant une rupture ou un décès, cette dépendance envers le conjoint se transforme en une dépendance vis-à-vis de l'État.

La participation des femmes au marché du travail

Si 75% des femmes de 20 à 45 ans et 52% de l'ensemble des Québécoises sont sur le marché du travail, en règle générale, leurs emplois sont mal payés, peu syndiqués et offrent des conditions de travail beaucoup moins avantageuses que les emplois masculins.

En 1986, les revenus de travail (temps plein et temps partiel) des femmes équivalent à 61.1% de ceux des hommes. La rémunération moyenne des femmes est de 19 535\$, alors qu'elle est de 28 127\$ pour les hommes ⁽¹⁾.

Les femmes se retrouvent principalement dans trois secteurs:

- L'industrie manufacturière: c'est sans doute dans ce secteur que l'on retrouve le plus grand nombre d'ouvrières sous-payées, d'ouvrières à domicile et de travailleuses au noir. Le taux de syndicalisation y est faible et les postes précaires.
- Le commerce: les femmes y constituent une fois de plus une large proportion des employées de commerce, secteur où on retrouve de nombreux postes à temps partiel.

- Les services: ce secteur qui regroupe les emplois de l'enseignement, des services médicaux, des services à l'entreprise et de la restauration est vraiment le fief des femmes.

Dans tous les secteurs d'activité où les femmes sont majoritaires (finances, assurances et affaires immobilières, commerces, industries manufacturières), on constate qu'elles sont fortement concentrées dans les emplois liés au soutien administratif: c'est le cas de 85,4% d'entre elles dans les institutions financières et de 64,9% d'entre elles dans les assurances et les affaires immobilières. Dans les secteurs où elles sont minoritaires, entre autres dans des secteurs traditionnellement réservés aux hommes, elles continuent d'effectuer des emplois traditionnellement féminins. C'est ainsi que dans les secteurs de la construction, du transport ou de l'entreposage, on constate qu'une majorité de femmes (69,6%) oeuvrent dans le soutien administratif alors que peu d'entre elles sont professionnelles ou techniciennes scientifiques (3,0%) ou encore à la direction (5,5%) ⁽²⁾.

La scolarisation des femmes

Le ministère de l'Éducation, le Conseil de la science et de la technologie, le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, le Conseil du statut de la femme, pour ne nommer que ces organismes, sont unanimes: la situation laisse à désirer malgré les progrès accomplis depuis la réforme scolaire des années '60. Alors qu'il y a plus de 500 professions répertoriées au Québec, 66% des filles et des femmes sont concentrées dans seulement 10 de ces métiers et professions.

Au secondaire: On y dénombre 17 familles de programmes. Pourtant, en 1986-1987, "79% des filles se retrouvent en commerce et secrétariat ou en soins esthétiques. Si l'on ajoute à cela les deux autres spécialités «traditionnelles», couture et habillement, ainsi que services de la santé, on s'aperçoit vite que les filles s'inscrivent presque toutes (87,4%) dans ces options et qu'elles ne sont que très peu ou pas présentes dans les autres spécialités du secondaire professionnel long".(3)

Au collégial: Les secteurs traditionnels y sont aussi les plus populaires. Ainsi, on notait en 1986, que pour l'ensemble des femmes inscrites dans les diverses techniques:

- 42,3% optent pour les techniques administratives;
- 30,9% optent pour les techniques biologiques;
- 15,3% optent pour les techniques humaines;
- 6,1% optent pour les arts appliqués;
- 5,4% optent pour les techniques physiques.

Toujours en 1986, les techniques infirmières présentaient un taux de féminité de 81,3% et les techniques de bureau de 96,9%. D'autre part, le taux de féminité des techniques du bâtiment et des travaux publics se situait à 21,8% et celui de l'électrotechnique à 5,5% ⁽⁴⁾.

En formation générale, les filles forment 52,3% des étudiants des cégeps. Elles s'orientent prioritairement vers les sciences humaines et délaisent les sciences. Ainsi, 29,7% d'entre elles s'inscrivent en sciences alors que 57,1% se retrouvent en sciences humaines. Les arts et les lettres regroupent 13,2% des étudiantes alors que ce secteur n'intéresse que 7,1% des garçons ⁽⁵⁾.

Au niveau universitaire: «On remarque également des orientations dites féminines. Au premier cycle, on a des taux de féminité élevés en éducation et en lettres (70,8% et 70,5%); on retrouve aussi 65,9% de filles en sciences de la santé ⁽⁶⁾.

Au cours des dernières années, les femmes ont fait des percées intéressantes en administration (où elles représentent maintenant 47,4% des effectifs du 1er cycle) et en sciences pures (43,0%). Par ailleurs, elles demeurent très minoritaires en sciences appliquées (22,1%). Ce dernier secteur, regroupant principalement les programmes de génie, est pourtant considéré comme l'un des plus prometteurs ⁽⁷⁾.

Malgré la progression du nombre de femmes à obtenir un diplôme de maîtrise ou de doctorat, les principaux détenteurs de diplômes supérieurs en 1987 demeuraient les hommes. En effet, les femmes représentaient 44,7% des diplômés de maîtrise (41,3% en 1985) et 27,7% des diplômés de doctorat (26,9% en 1985) ⁽⁸⁾.

Le mythe du mariage

Les statistiques révèlent aussi que les jeunes filles peuvent s'attendre à passer au-delà de trente ans sur le marché du travail. Le mariage ne garantit plus une assurance tous risques. Le taux de divorce frise 45% et les pensions alimentaires ne sont alors perçues que dans 80% des cas.

Sur 100 adolescentes, on prévoit que 6 vivront célibataires toute leur vie et que 94 se marieront au moins une fois. De ces 94, 40%, soit 38, se sépareront ou divorceront. Parmi les 56 qui resteront mariées, 42 survivront à leur mari. Donc 86 femmes sur 100, à un moment ou l'autre de leur vie, n'auront pas un homme à leur côté pour subvenir à leurs besoins. Il n'y en a que 14 qui passeront toute leur vie auprès de leur mari. Parmi elles, 2 connaîtront des périodes où la famille vivra sous le seuil de la pauvreté, si elles n'occupent pas elles-mêmes un emploi. Donc 12% seulement pourront compter sur un homme toute leur vie!

Où est donc la sécurité du mariage proposée longtemps aux filles? Encore en 1980, une enquête menée par le groupe ASOPE indique que:

- 74% des adolescentes de secondaire V jugent très important pour une femme d'avoir des enfants et d'en assurer le soin;
- 57% considèrent très important d'être une bonne maîtresse de maison;
- 28% seulement jugent très important d'acquies des qualifications leur permettant d'assurer leur sécurité.

En 1986, une autre enquête, effectuée par Travail-Canada, révélait que la majorité des filles de quatorze ans ne prévoyaient même pas avoir un jour à gagner leur vie.

Les facteurs responsables

Ils sont nombreux.

L'influence parentale

Le système de valeurs et les attitudes des parents sont d'une importance prédominante dans la structuration des attitudes des enfants. Trop souvent, les rôles sont présentés par les parents, pères et mères, de façon stéréotypée.

A titre d'exemple, le rapport ASOPE constate que les pères accueillent plus facilement l'abandon scolaire de leur fille que celui de leur fils. Les parents étant les premiers modèles de leurs enfants, il ne faut pas minimiser leur influence sur les choix éventuels de leurs filles.

L'influence du contexte social et culturel

Compagnons et compagnes de jeux, livres de contes, émissions de télévision forment très tôt les attitudes des enfants.

A mesure que ces derniers vieillissent, l'image de la femme véhiculée par les médias, livres, revues, films, vidéos continuent de forger leurs attitudes.

L'absence de modèles novateurs s'avère néfaste pour les filles. Ou l'on verse dans le romantisme à l'eau de rose, ou l'on présente une super-femme pour qui tout semble facile.

L'influence du milieu scolaire

Ce milieu n'est guère différent de l'ensemble de la société. On y véhicule les mêmes valeurs. Les individus qui y interviennent soit au niveau des politiques (commissaires et cadres), soit directement auprès des élèves (enseignants, professionnels non enseignants) traînent avec eux leurs attitudes et préjugés.

De la même façon, les manuels et outils pédagogiques traduisent les réalités sociales et culturelles de leurs concepteurs.

L'accès massif des filles à l'enseignement supérieur est un phénomène relativement nouveau avec lequel les universités, en particulier, doivent composer. Or, les directions et le corps professoral demeurent encore majoritairement le fief des hommes.

Conséquences

Force est de constater que malgré de multiples mesures visant l'égalité des chances en matière de formation et d'emploi, le rattrapage éducatif et économique est loin d'être un fait accompli pour les femmes.

La conséquence directe de cet état de chose: la pauvreté est toujours un phénomène qui touche majoritairement les femmes. Les 2/3 des adultes vivant sous le seuil de la pauvreté sont des femmes.

Une telle précarité financière amène inévitablement de lourdes conséquences tant au point de vue social qu'au plan économique.

Le plan d'intervention de l'AFEAS

Prenant conscience de la nécessité d'intervenir pour améliorer la situation économique des femmes, les membres de l'AFEAS prennent la décision de s'attaquer aux racines du problème: la formation des filles et des femmes. Cette décision est prise lors de l'assemblée générale annuelle d'août 1985.

Une stratégie d'intervention est élaborée en 1986 avec la collaboration d'une étudiante du département de sciences politiques de l'Université Laval.

Les axes d'intervention sont identifiés et les objectifs viseront à:

- amener nos membres à évaluer leurs modèles d'éducation scolaire et familiale,
- identifier les stéréotypes qui conditionnent le choix de carrière et y sensibiliser les jeunes du secondaire et leurs parents,
- sensibiliser les filles à l'importance de l'autonomie financière lors du choix de carrière,
- favoriser l'accès aux programmes de formation non traditionnelle pour les filles.

La réalisation des actions commencent dès '86. Elles se concentrent d'abord autour de la sensibilisation.

Dossiers d'études

Les membres de l'AFEAS se réunissent mensuellement dans leurs groupes locaux respectifs. Elles réalisent alors l'étude mensuelle, proposée par l'association. Afin de faciliter le déroulement de cette activité, l'AFEAS fournit un dossier d'information qui renseigne sur la problématique et sert de guide aux responsables locales pour la préparation de cette activité.

Un premier dossier «Éducation: filles et garçons» est publié en octobre '86. Cette étude permet une prise de conscience concernant les stéréotypes d'éducation, préjugés qui imprègnent notre subconscient. Elle favorisait, d'une manière concrète, la modification des comportements.

Une deuxième étude pour l'ensemble des 30 000 membres, est présentée en avril 1987. C'est l'occasion de faire ensemble un constat sur la scolarisation et le marché de l'emploi pour les femmes par le dossier «Formation des filles». Il permet une analyse des causes de la situation et présente des pistes de solutions.

Brochure de sensibilisation

Dans le but de sensibiliser nos membres à l'influence qu'elles exercent au moment du choix de carrière de leurs filles, nièces, cousines, petites-filles, l'Association réalise une brochure de sensibilisation «Une semaine dans la vie de Julie».

Sous forme romancée, cette brochure raconte l'histoire d'une adolescente, Julie, qui réagit à diverses influences au moment de son choix de carrière. Au total, 12 000 copies sont distribuées auprès de nos membres. Elles seront utilisées lors de rencontres avec des étudiantes et étudiants de niveau secondaire.

Rencontres «Défi orientation»

Les rencontres «Défi orientation» revêtent différentes formes: rencontres mères-filles, dans les groupes locaux, lors de l'assemblée mensuelle de mars '88 et rencontres de jeunes dans les écoles secondaires. Une séquence d'intervention d'une heure est proposée à nos membres pour effectuer les rencontres dans les écoles. L'objectif vise à faire réfléchir les jeunes sur l'importance du choix de carrière pour les filles aussi bien que pour les garçons. Les activités proposées permettent une sensibilisation au sexisme ainsi qu'à l'influence des préjugés. Ces rencontres s'échelonnent durant les années 1988 et 1989.

Un troisième dossier d'études est publié en mars '88. «Nos filles choisissent-elles le bon chemin?» permet aux membres de l'AFEAS de s'interroger et de démystifier les métiers non traditionnels: les raisons qui déterminent les choix des filles et des garçons, quelques vérités sur les MNT, le rôle des parents et du milieu scolaire au moment du choix de carrière des jeunes.

Recherche de l'AFEAS

Au printemps 1988, l'AFEAS entreprend une recherche sur le processus d'orientation dans les écoles secondaires publiques du Québec. Élaborée par un comité provincial, cette recherche a été effectuée, par des membres bénévoles, dans 113 écoles secondaires du deuxième cycle, de la province.

Plusieurs objectifs ont guidé cette démarche. Avant tout, nous désirions vérifier comment était vécu le processus d'orientation et la nature de l'aide apportée aux jeunes par les services d'orientation et le programme d'éducation au choix de carrière dans les écoles. Nous voulions aussi nous informer sur l'utilisation du matériel de sensibilisation au sexisme et aux métiers non traditionnels pour les filles.

Pour le faire, plus de 285 intervenants et intervenantes dans le domaine de l'orientation ont été rencontrés-es en entrevues individuelles ainsi qu'environ 1970 étudiantes et étudiants des niveaux 3, 4 et 5. En février 1989, les résultats de cette recherche sont publiés sous le titre «Formation et orientation des filles... Vues par l'Afeas».

Le dossier d'information de mars 1989, «Priorité: formation des filles» en divulgue et commente les principaux résultats auprès des membres de l'AFEAS.

Bourse d'études DÉFI

Une bourse d'études, la bourse «Défi» de 1 000\$ est instituée grâce à la collaboration de l'AFEAS et Bell Canada. Elle est décernée pour la première fois en mars 1989, à une étudiante inscrite dans une formation professionnelle non traditionnelle dans le réseau des cégeps. Cette bourse d'études est complétée par un emploi d'été offert chez BELL. L'AFEAS entend bien faire de la remise de cette bourse un concours annuel.

Le plus récent dossier «Formation et orientation des filles» est publié en mars 1990. Il élargit la problématique et aborde le monde du travail. Un portrait est brossé de la participation et des

conditions de travail des femmes.

Prises de position

Au fil des années, les études réalisées, les actions accomplies ont permis de mieux connaître la situation et d'identifier des changements souhaités notamment en regard du système scolaire.

A cette fin, des résolutions sont adoptées en assemblée générale. Elles s'ajoutent aux prises de position déjà effectuées (9). Les membres de l'AFEAS réclament:

- l'absence de sexisme dans le processus d'orientation scolaire;
- l'augmentation des ressources en orientation dans les écoles;
- une définition claire des rôles et mandats des intervenants-es des services d'orientation et des professionnels du programme «éducation au choix de carrière»;
- des sessions de perfectionnement obligatoire pour les conseillers (ères) d'orientation et les professeurs (eures) du cours «choix de carrière»;
- l'obligation de dispenser le programme «éducation au choix de carrière» en secondaire 1 et 2;
- l'obligation de transmettre de l'information sur les métiers non traditionnels aux élèves du secondaire;
- des renseignements transmis après enquête, par les centres de main-d'oeuvre régionaux afin de renseigner les étudiants sur les besoins réels du marché du travail;
- une aide aux parents pour qu'ils soutiennent la démarche d'orientation de leur enfant.

Orientation et formation des filles, de l'école à l'emploi

La stratégie de l'AFEAS est en grande partie réalisée. Dossier prioritaire depuis 1985, la formation des filles a donné lieu, pendant 4 ans, à des actions et ce, à tous les paliers de l'Association. Ces actions ont mobilisé ressources humaines et financières. Un comité ad hoc, formé au niveau provincial remplit le mandat de structurer les démarches, superviser les diverses publications et coordonner l'ensemble des activités proposées aux membres.

Durant ces 4 années, les membres de l'AFEAS ont pu se familiariser avec la situation existante: scolarisation des filles aussi bien au niveau secondaire, collégial qu'universitaire, problématique des femmes vis-à-vis les sciences et les métiers non traditionnels, situation des femmes sur le marché du travail.

Les études réalisées et les informations reçues ont permis une réflexion sur les enjeux en cause tels l'importance du choix de carrière, les conditions de travail des femmes et leur situation économique. Elles ont de plus favorisé une prise de conscience chez nos membres quant à l'influence qu'elles exercent au moment du choix de carrière des jeunes filles de leur entourage.

La sensibilisation ne s'est pas limitée aux seules membres de l'AFEAS. Elle a également rejoint les jeunes, filles et garçons, grâce aux rencontres mères-filles dans les AFEAS locales, aux rencontres de jeunes effectuées dans les écoles, et à la recherche qui a permis d'en rencontrer plus de 1 970.

Les conseillères et conseillers d'orientation, les professeures et professeurs du programme «éducation au choix de carrière» ont aussi été rencontrés-es en entrevues par des membres aux fins de l'enquête. D'autres ont été invités-es dans des groupes locaux pour prendre connaissance et commenter les résultats de la recherche de l'AFEAS, en mars 1989.

Au terme de sa démarche, c'est avec la collaboration des intervenants et intervenantes impliquées-és que l'AFEAS envisageait d'identifier des solutions réalistes pour obtenir les changements souhaités.

Les deux colloques provinciaux organisés par l'AFEAS sont élaborés dans cette optique par un comité formé de:

- Marie-Paule Godin, responsable
- Paula Lambert, adjointe
- Lise Guertin, adjointe
- Yolande Haines, secrétaire
- Michelle Houle-Ouellet, coordonnatrice

Ils se dérouleront à Montréal, le 3 mars 1990 à l'Hôtel des Gouverneurs de l'Île Charron et le 10 mars, à Québec, à l'Hôtel St-Laurent (Le Bocage) de Sainte-Foy.

Dès leur ouverture, Christine Marion, présidente de l'AFEAS, invite à la concertation. «Toutes les personnes présentes aujourd'hui: intervenantes et intervenants à divers titres, parents, membres de l'AFEAS, toutes et tous, nous avons notre part à faire... Pour que le rattrage éducatif et économique des femmes ne soit pas qu'un vœu mais un fait, il faut identifier des solutions aux problèmes rencontrés par les filles quant à l'orientation, la formation... solutions qui devraient prendre appui sur la volonté collective d'agir et de partager les responsabilités».

Deux colloques, un même déroulement...

Plus de 120 personnes, presque exclusivement des femmes, ont participé à chacun des colloques. Conseillères d'orientation, conseillères en information scolaire, enseignantes, commissaires d'écoles, représentantes d'entreprises, de groupes de femmes, de groupes de réinsertion au marché du travail, parents, membres de l'AFEAS formaient un éventail représentatif des intervenantes et des intervenants concernés-és par la formation et l'orientation des filles.

C'est d'ailleurs cette diversité, remarquée aussi bien chez les participantes que chez les personnes-ressources, qui a favorisé la richesse des échanges.

Marie-Paule Godin et Paula Lambert, de l'AFEAS, ont animé les activités réalisées en plénière.

Mise en situation

Sur un scénario de Jocelyne Beaulieu, Luce Pelletier, comédienne, a présenté les interrogations d'une adolescente de 16 ans, au moment où elle remplit son formulaire d'admission au Cégep.

Difficulté de faire un choix, manque d'information, impératifs des parents, commentaires de la meilleure amie, appréhensions devant les exigences d'une vie professionnelle et le désir de se marier, d'élever une famille... Les contraintes décrites ont dressé un tableau étoffé de la situation et proposé de nombreux éléments à discuter en ateliers.

Ateliers

Les commentaires recueillis ont souligné la diversité et la richesse des échanges réalisés en ateliers. Les témoignages aussi bien des personnes-ressources que des participantes ont donné l'heure juste des préoccupations. Même s'il y aurait eu matière à des discussions plus longues, les échanges ont favorisé une vision globale de la situation.

Le déroulement

Chaque atelier proposait le témoignage de deux

catégories de personnes-ressources. Les premières oeuvrant en orientation dans le réseau scolaire ou universitaire, auprès d'une clientèle jeune ou adulte ont fait part de leur pratique et décrit leur réalité quant:

- aux services d'orientation offerts à leur clientèle,
- à leur évaluation des moyens mis à leur disposition,
- à l'utilisation du matériel de sensibilisation au sexisme et aux métiers non traditionnels.

La deuxième catégorie de personnes-ressources en provenance des milieux de travail étaient impliquées respectivement dans la gestion des ressources humaines au niveau d'une grande entreprise (BELL), dans le milieu financier (Mouvement Desjardins), dans la fonction publique municipale (Villes de Montréal et Québec) ainsi que dans une petite entreprise privée (firme comptable). Chacune a décrit la situation vécue dans son milieu en regard:

- de l'équité salariale,
- des facteurs empêchant les femmes d'accéder aux emplois traditionnellement masculins,
- des conditions de travail propres à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités parentales.

Dans un premier temps, les discussions s'attachaient aux difficultés rencontrées pour déboucher ensuite sur des solutions envisageables afin de pallier aux lacunes existantes.

Synthèse des discussions

En plénière, Michelle Houle-Ouellet, coordonnatrice pour l'AFEAS, a pu, grâce au travail des secrétaires et animatrices des ateliers, dégager les grands traits communs issus des discussions.

Dans l'ensemble, les échanges ont suivi un canevas assez identique qui permet de présenter une

seule synthèse des colloques de Montréal et Québec.

Milieu scolaire

On s'est d'abord entendu sur l'influence des stéréotypes véhiculés dès la petite enfance, dans la famille. Les attitudes des parents dans leur partage des tâches et responsabilités transmettent et identifient déjà des comportements masculins et féminins. Dès cet âge, les filles sont identifiées comme responsables de l'exécution des tâches familiales. On a souligné que les filles et les garçons puisaient dans leur éducation des caractéristiques telles: une plus grande confiance innée en leurs capacités, pour les garçons et pour les filles, le besoin d'être rassurées(és), le souci de l'excellence qui ira jusqu'au perfectionnisme, le goût pour des efforts constants qui les empêchera souvent de prendre des risques et de se «donner une chance».

On reconnaît que l'école est toujours sexiste! Là comme ailleurs, les préjugés ont la vie dure. Malgré les meilleures intentions, les membres du personnel véhiculent leurs propres préjugés.

On a admis la difficulté pour les jeunes, aussi bien filles que garçons, à devoir faire des choix hâtifs (dès secondaire 3) qui auront des répercussions sur tout leur avenir.

On note de plus le manque d'arrimage entre les exigences de certains programmes de formation et les qualifications requises pour les emplois.

Concernant le support offert par l'école pour effectuer le choix de carrière, on déplore le manque de ressources au niveau des services d'orientation. Les coupures subies ont entraîné une diminution des effectifs et oblige le personnel à intégrer dans leurs tâches des obligations non reliées à l'orientation. En fait, le manque de ressources provoque une pratique d'urgence, une pratique de feux à éteindre.

Quant au programme «éducation au choix de carrière», on déplore son abandon comme cours

obligatoire en secondaire 1 et 2 ainsi que le manque de formation et de qualification du personnel qui y est affecté.

On manque de temps pour utiliser le matériel de sensibilisation au sexisme et aux métiers non traditionnels. Peu d'informations sont transmises aux filles concernant les MNT. Ils sont encore trop souvent perçus comme des métiers salissants, requérant une grande force physique, «masculins». Le manque d'informations et l'absence de modèles créent des barrières importantes qui empêchent de les prendre en considération. Les parents semblent mal renseignés pour conseiller un choix dans ce sens. La peur du «qu'en-dira-t-on» est soulignée. Les préjugés existent, ils questionnent des valeurs fondamentales, notamment la «féminité», sans être contrebalancés par la présentation des avantages que les MNT peuvent procurer: emplois mieux rémunérés, plus grande diversité de choix, exigences réelles requises.

Les solutions proposées

– Travailler en vue de changer les mentalités, à tous les niveaux du système scolaire, et cela, dès la maternelle. Développer entre autres, la confiance des filles en elles-même et leur persévérance. Ces changements pourront être atteints si l'attitude des enseignants-es y prédisposent (par les tâches confiées aux élèves, les exemples, etc...)

– Sensibilisation des parents aux rôles et influences qu'ils exercent.

– Augmentation des ressources financières pour le fonctionnement des services d'orientation et par conséquent, augmentation du nombre de conseillers-ères.

– Abolition de tout choix d'options en secondaire 111.

– Obligation de dispenser le programme «Éducation au choix de carrière» obligatoire en secondaire 1 et 11.

– Qualification plus grande du personnel qui

dispense le cours «éducation au choix de carrière».

– Amélioration de la formation des conseillers d'orientation en regard du sexisme (perception plus réaliste de la présence des femmes sur le marché du travail)

– Concernant les métiers non traditionnels:

- valoriser les MNT
- diffuser plus d'information,
- utiliser du matériel publicitaire attirant, proposer des modèles aux filles (femmes qui travaillent dans ces métiers, femmes qui enseignent ces métiers),
- faire connaître les avantages reliés aux MNT,
- attribuer des bourses d'études en guise d'encouragement,
- permettre mais aussi encourager des choix diversifiés, selon les aptitudes.

– Favoriser plus de relations entre l'école et le milieu du travail:

- meilleure connaissance du marché de l'emploi,
- visites en entreprises pour mieux faire connaître les métiers,
- stages (journée ou semaine) en entreprises.

– Pour les femmes adultes, développer des structures favorisant l'appartenance et la solidarité.

Milieu du travail

Les discussions ont abordé la reconnaissance réelle du travail des femmes par la société, les employeurs-res et les hommes; à quel point ce travail est réellement accepté (rémunération,

partage des tâches, etc).

Le mythe de la super-femme propose un modèle qu'on refuse. On parle aussi de la nécessité de préserver les qualités et valeurs féminines et de valoriser les emplois traditionnellement féminins.

On note le contexte actuel où les emplois et les conditions de travail évoluent rapidement. On souligne la difficulté à créer des liens entre l'école et les milieux de travail, à tenir compte des besoins en main-d'oeuvre, des emplois disponibles.

Les conditions actuelles de travail sont considérées comme peu favorables à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles, de même que l'accomplissement des responsabilités sociales. Les femmes sont aux prises avec la double tâche.

Les discussions ont fait valoir la nécessité de changer les mentalités pour faire accepter les femmes travaillant dans des métiers non traditionnels. L'image des femmes transmises par les médias est importante pour faire accepter le travail des femmes et leur place dans les MNT.

Concernant les MNT, on a soulevé l'isolement des femmes et fait valoir la nécessité de développer la solidarité des femmes pour augmenter leur confiance, maintenir leur persévérance.

On a aussi discuté de la nécessité pour les femmes au travail d'avoir à prouver continuellement leur compétence, d'avoir à se battre et à supporter cette pression. Les difficultés d'accès aux postes de direction sont réelles et rendent nécessaire l'application des programmes d'accès à l'égalité.

Solutions

– A chaque niveau: associations (féminines, de parents, familiales), syndicats, corporations professionnelles, sensibiliser leurs membres en vue de:

- faire accepter le travail des femmes, valoriser les métiers traditionnellement féminins,
 - faire accepter la présence des femmes dans les MNT.
- Nécessité pour les employeurs(eures) offrant des emplois dans les MNT de faire du recrutement auprès des filles (écoles) et des femmes, de démystifier les critères d'embauche et les conditions de travail dans les MNT, de faire ressortir les habiletés requises pour certains de ces métiers qui font souvent appel à des caractéristiques qu'on prête volontiers aux femmes (ex.: dextérité).
- Favoriser le regroupement des femmes oeuvrant dans les MNT.
- Conscientiser les employeurs(eures) à une plus grande collaboration avec les écoles pour mieux faire connaître les réalités du travail, permettre l'organisation de visites et de stages.
- Maintenir les programmes d'accès à l'égalité.
- Viser l'équité salariale, faire connaître en ce sens les réalisations du gouvernement de l'Ontario.
- Offrir des conditions de travail qui facilitent la conciliation de la vie familiale et professionnelle: établissement de garderies, congés de maternité, congés parentaux, etc...)

Les personnes-ressources

En ateliers, les témoignages des personnes-ressources ont permis de découvrir des expériences fort intéressantes réalisées aussi bien dans le domaine de l'éducation, que sur le marché du travail.

Cependant, les discussions ont permis de conclure que, s'il y avait beaucoup d'objectifs atteints dans l'orientation et la formation des filles, il restait encore beaucoup à faire!

Le succès des ateliers a été possible grâce à la collaboration appréciée des nombreuses personnes-ressources, animatrices et secrétaires. Ce sont:

COLLOQUE DE MONTRÉAL (3 MARS)

Personnes-ressources:

Lucille Bilodeau, c.o.
École sec. Marie-Anne, Montréal

Monique Pagé, c.o.
Travail Non Traditionnel, Montréal

Marie-Paule Paradis, c.o.
École sec. Marguerite-de-la-Jemmerais, Montréal

Monique Vanderhoost, c.o.
École sec. Urgel-Archambault, Montréal

Louise Lebrun, vice-prés., personnel
Fédération des caisses populaires Desjardins,
Fédération Montréal et Ouest du Québec.

Michelle Larose, coordonnatrice
Programme d'accès à l'égalité en emploi, Ville de
Montréal

Lisette Villeneuve, chef divisionnaire adj.
Programme Equité en matière d'emploi, BELL,
Ottawa

Animatrices

Stella Bellefroid, conseillère
Exécutif provincial, AFEAS

Simone Gérin-Lajoie, présidente
Région Lanaudière, AFEAS

Lucie Gervais, vice-présidente
Région Montréal-Laurentides-Outaouais, AFEAS

Lise Perreault, présidente
Région Estrie, AFEAS

Secrétaires

Colette Gagnon, membre
Région Estrie, AFEAS

Micheline Lafond, membre
Région Lanaudière, AFEAS

Mireille Molleur, vice-présidente
Région Richelieu-Yamaska, AFEAS

Anita Simard, présidente
Région Montréal-Laurentides-Outaouais, AFEAS

COLLOQUE DE QUÉBEC (10 MARS)

Personnes-ressources

Francine Boutet, c.o.
Polyvalente de Loretteville

Louise Bussièrès-Turgeon, c.o.
Service d'orientation et de counseling, Pavillon
Lemieux, Université Laval, Québec

Lynn Labrie-Prémont, c.o.
C.S.R. Chauveau, service d'éducation des adultes,
Loretteville

Rachèle St-Laurent, c.o.
Collège Mérici, Québec

Ginette Blais
Planification de la main-d'oeuvre et du travail,
Mouvement Desjardins, Lévis

Monique Jacob Renaud, c.a.
Firme de comptables Renaud et Jacob, Saint-Georges de Beauce

Lise Simard, chargée de dossiers
Programme Égalité en emploi, Ville de Québec

Lisette Villeneuve, chef divisionnaire adj.
Programme Équité en matière d'emploi, BELL,
Ottawa

Animatrices

Solande Dorval, présidente
Région Bas St-Laurent-Gaspésie, AFEAS

Gilberte Faucher, vice-présidente
Région Mauricie, AFEAS

Johanne Fecteau, présidente
Région Centre du Québec, AFEAS

Cécile Therrien, membre
Région Québec, AFEAS

Secrétaires

Gilberte Côté, membre
Région Bas St-Laurent-Gaspésie, AFEAS

Lily Hubert, membre
Région Mauricie, AFEAS

Nicole Lachaine-Gingras, présidente
Région Québec, AFEAS

Lucie Proulx, membre
Région Centre du Québec, AFEAS

Table ronde

Les six panélistes invitées-é représentaient soit le milieu scolaire, le monde du travail ou les parents. Par leur allégeance, elles étaient toutes impliquées et parties prenantes du processus d'orientation, de la formation professionnelle ou du marché du travail.

L'objectif de la table ronde visait à faire connaître les solutions et améliorations projetées par ces organismes, dans leur milieu respectif, pour améliorer la formation des filles et la place des femmes sur le marché du travail.

Selon les commentaires recueillis en guise d'évaluation, la table ronde a été une activité fort appréciée et d'un grand intérêt pour les personnes présentes. Elle offrait une suite logique aux

discussions préalablement tenues en ateliers. Les panélistes ont transmis un bon aperçu des ressources existantes et ont fait connaître des initiatives concrètes et positives déjà mises de l'avant ou à explorer dans l'avenir.

Même si le temps n'a pas permis d'échanges entre les personnes-ressources et les participants-es en plénière, les exposés ont mis en évidence la nécessité d'une plus grande complicité et collaboration entre les divers intervenantes et intervenants et ce, aussi bien dans les murs de l'école qu'entre l'école et le monde du travail.

Les panélistes

Les représentantes de la Corporation des conseillers-ères d'orientation, de la Fédération des commissions scolaires, des comités de parents ont été présentes aux colloques de Montréal et Québec. Celle de la Centrale de l'enseignement du Québec a participé au colloque de Montréal tandis que la personne représentant la Fédération nationale des enseignants-es a participé au colloque de Québec. Seule l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle n'a pu déléguer son représentant qu'à un des deux colloques, celui de Montréal.

Leur disponibilité pour répondre à l'invitation de l'AFEAS a témoigné de leur intérêt personnel et de celui de leur organisme quant à la formation professionnelle des filles et des femmes.

Nous reproduisons entièrement le texte de leurs communications, sauf celui de Madame Johanne Lapointe, vice-présidente de la Fédération des comités de parents qui n'a pas accepté de nous le remettre.

Nos invités étaient:

Lyne Boyer, vice-présidente
Fédération nationale des enseignants et des enseignantes du Québec, CSN.

Ghyslaine Fleury, présidente
Comité condition féminine
Centrale de l'enseignement du Québec

Gail Grant, analyste rédactrice
Conseil du Patronat

Louise Landry, présidente
Corporation professionnelle des conseillers et
conseillères d'orientation du Québec

Gaston Leclerc, président
Association québécoise d'information scolaire et
professionnelle

Lise C. Lemieux, vice-présidente
Fédération des commissions scolaires catho-
liques du Québec

Johanne Lapointe, vice-présidente
Fédération des comités de parents

COMMUNICATION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTS ET DES ENSEIGNANTES DU QUÉBEC, CSN (10 MARS 1990)

Par Lyne Boyer, vice-présidente

«L'accès à l'égalité de concert avec l'équité salariale»

Vous connaissez bien la CSN et vous savez sûrement qu'elle regroupe plus de 50% de femmes. Mais certaines d'entre vous ignorez peut-être que notre fédération, affiliée à la CSN, est composée majoritairement d'hommes, et cela même si elle regroupe des enseignantes et enseignants de tous les ordres d'enseignement. Pourquoi? Tout devient clair quand on sait que la majorité de nos membres sont dans l'enseignement post-secondaire (cégep et université), là où les femmes sont minoritaires. En effet, alors qu'elles sont 99% au préscolaire, 84% au primaire, 40% déjà, au secondaire; elles ne sont que 35% au collégial et 16% à l'université.

Tout en s'inscrivant dans les travaux de la CSN, notre situation nous a amenés à travailler l'accès à l'égalité pour les femmes autant en emploi que dans les études. C'est pourquoi nous sommes particulièrement concernés par ce qui est votre priorité c'est-à-dire l'orientation professionnelle des filles.

En 1988, la CSN et ses fédérations de l'éducation organisaient un colloque sur les 20 ans des cégeps dont le thème était «Voir loin». J'aimerais vous communiquer quelques-unes de nos réflexions, en ce qui concerne les filles.

Depuis le rapport Parent, au milieu des années '60, la démocratisation scolaire au Québec a fait des progrès remarquables. On dit partout, et c'est vrai, que les filles sont celles qui ont su le plus en profiter. C'était difficile de faire autrement, elles partaient de si loin! Alors qu'elles n'étaient que 11% de la population étudiante universitaire, aujourd'hui elles se retrouvent en nombre équivalent à tous les ordres d'enseignement sauf au deuxième et troisième cycles, sauf dans de nombreuses disciplines traditionnellement masculines.

Même s'il reste de nombreux progrès à faire, comment s'explique cette démocratisation? Je

vous soumets quelques hypothèses.

Premièrement, la création des cégeps. A l'époque, compte tenu de la trajectoire sociale de filles (elles allaient toutes finir par se marier!), le choix entre huit ans de cours classique avant d'accéder à l'université ou quelques années au secondaire était vite fait pour la majorité d'entre elles. Ainsi la formule des cégeps avec seulement deux ou trois ans de plus d'études était probablement plus envisageable. De plus, grâce à une certaine polyvalence (des cours communs au général et au professionnel), le cégep a permis à certaines filles de constater qu'elles réussissaient (en fait elles réussissent mieux que les garçons, elles échouent et abandonnent moins). Elles ont développé une plus grande confiance en elles. Ainsi, leurs aspirations scolaires se sont élevées et elles ont décidé d'entrer à l'université.

Deuxièmement, l'école n'étant pas un vase clos, les grands mouvements sociaux l'influencent. Ainsi, le mouvement féministe a joué un rôle dans le relèvement des aspirations scolaires des filles tout comme le mouvement nationaliste a influencé les francophones.

Mais comment expliquer que les filles soient demeurées en si fortes proportions dans des disciplines traditionnellement féminines? Quand on examine la présence des filles en sciences, on les retrouve presque aussi nombreuses que les garçons (45%) en sciences au secteur général dans les cégeps et fortement majoritaires en techniques biologiques (77,7%). De plus, les résultats scolaires des filles en sciences, autant au secondaire qu'au collégial, sont équivalents ou supérieurs à ceux des garçons.

Ce sont dans les techniques physiques ou appliquées qu'elles sont quasi absentes. L'explication se trouve peut-être ailleurs que seulement chez les filles, puisqu'elles vont en sciences et réussissent. Peut-être faudrait-il questionner le rôle social des sciences et techniques physiques et appliquées? Ne faudrait-il pas aussi questionner le choix de carrière des garçons, ne seraient-ils pas aussi stéréotypés?

Mais loin de moi l'idée d'éloigner les filles des métiers non traditionnels (M.N.T.). Élargir le choix qui s'offre à elles reste un objectif à atteindre. Car, alors qu'elles sont confinées à 20 groupes professionnels sur 502, la découverte de la diversité des métiers serait une richesse à leur offrir et, en attendant l'équité salariale (j'y reviendrai plus loin), les conditions salariales sont plus avantageuses dans ces métiers. De plus, une enquête récente du MEQ démontre que celles qui s'aventurent dans les métiers non traditionnels sont généralement satisfaites.

Mais pousser nos filles vers les métiers non traditionnels n'est pas la panacée à tous nos maux. En effet, quand on sait qu'une fille qui sort des sentiers battus, par exemple la détentrice d'un DEC en '85 gagnait:

- après un an, 91% du salaire de son confrère,
- après 2 ans, 88% du salaire de son confrère,
- après 3 ans, 84% du salaire de son confrère;

on se questionne. Un écart de 9% à 16% en trois ans c'est énorme.

Quand on sait qu'une détentrice d'un DEC en électro-technique de '86 gagnait en '87:

- 23\$ de plus que sa consoeur en secrétariat mais
- 40\$ de moins que son confrère d'électro,

on veut bien encourager les filles vers les M.N.T., mais ce n'est pas suffisant.

Quand on ajoute à cela qu'un homme qui se dirige en technique infirmière est mieux accueilli que les filles dans les M.N.T. et qu'en plus il gagne, pour un travail à temps plein, 80\$ par semaine de plus que ses consoeurs dans les mêmes conditions, alors là...pourquoi, sinon le sexe?

Vous comprenez alors l'enjeu de la revendication CSN sur l'équité salariale pour les femmes. Pousser nos filles vers les M.N.T. ne doit pas se faire

en dévalorisant les métiers traditionnellement féminins. L'accès à l'égalité (emploi-études) et l'équité salariale des femmes vont de pair, sinon, nous et nos filles, sommes perdantes.

Je voudrais, face aux transformations du marché du travail et de l'emploi qui ont des conséquences sur l'école, vous transmettre quelques inquiétudes qui peuvent ralentir la démocratisation scolaire.

Premièrement, la réforme de l'enseignement professionnel qui, selon le Conseil supérieur de l'Education, est un changement de cap majeur par rapport à la polyvalence défendue dans le rapport Parent aura sûrement des conséquences sur la scolarisation des filles. En sortant l'enseignement professionnel des écoles secondaires pour créer des écoles de métiers, ne risque-t-on pas le retour aux écoles sexuées avec renforcement tant de la ghettoïsation des disciplines que de la dévalorisation des disciplines majoritairement composées de filles?

Deuxièmement, le refus d'admettre la discrimination systémique faite aux femmes en négociation s'exprime clairement:

- on parle de relativité salariale plutôt que d'équité salariale pour les femmes,
- on parle d'analyse du système d'emploi et de gestion des ressources humaines dans les programmes d'accès à l'égalité plutôt que d'embauche des femmes.

On se sert donc de ces dossiers pour justifier une réorganisation du travail, à moindre coût, dans les entreprises ou les institutions.

Troisième inquiétude: l'annonce par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science de cesser l'injection des subventions aux programmes d'accès à l'égalité (P.A.E.) alors qu'on en arrive à la phase d'implantation. Sans budget, les institutions scolaires accepteront-elles volontairement de mettre en place des P.A.E. surtout qu'elles ne pourront pas profiter des subventions

que certaines auront eues pour les projets pilotes?

Qu'advient-il du rôle de leadership que devrait exercer le système d'éducation pour créer des nouveaux modèles pour nos filles, mais aussi, pour nos garçons?

Et dernièrement, l'augmentation des frais de scolarité au niveau universitaire ne sera sûrement pas sans effet sur l'accessibilité. Le salaire des femmes correspond encore à 66% de celui des hommes, et l'opportunité d'emploi d'été pour les étudiantes, et par conséquent leur salaire, étant probablement moins grande, les filles ne seront-elles pas plus défavorisées?

Je voudrais quand même terminer sur une note plus optimiste. Les femmes qui, dans votre organisation, tout comme à l'intérieur de la nôtre, travaillent au quotidien à mettre de l'avant des revendications pour un monde plus égalitaire, sont des lueurs d'espoir. Rendons aux Rachel ce qui appartient aux Rachel.

**COMMUNICATION DE LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC
(3 MARS 1990)**

**Par Ghyslaine Fleury, présidente, Comité
Condition Féminine**

C'est avec plaisir que j'ai accepté votre invitation de m'adresser aux membres de l'AFEAS sur la problématique de la formation et de l'orientation des filles. D'autant plus que le Comité de la condition des femmes de la CEQ se préoccupe de cette question depuis plus de 15 ans. Si l'AFEAS a retenu ce sujet en priorité depuis 3 ans c'est sans doute qu'elle partage avec nous l'analyse que la formation et l'orientation des filles sont déterminantes quant aux conditions de vie des femmes.

Pas étonnant quand nous constatons, qu'en 1990, les femmes gagnent en moyenne les 2/3 du salaire des hommes. Il n'y a que 15 professions où les femmes représentent plus de 90% de la main-d'oeuvre dans 152 professions.

1. Les perspectives d'emploi:

D'ici 1993, les perspectives d'emploi seront très bonnes dans les secteurs de l'administration et dans celui des sciences naturelles, génie et mathématiques. Mais voilà, alors qu'au secondaire, les performances des filles en maths et sciences surpassent celles des garçons, au collégial, on ne retrouve qu'un maigre 12% de filles dans les concentrations maths, physique et chimie. Mais que se passe-t-il entre le secondaire et le cégep?

2. La profession du mariage:

Malgré les efforts constants des groupes de femmes, les valeurs dominantes véhiculées dans notre société continuent d'orienter les filles vers la profession du mariage plutôt que celle du succès professionnel. Les filles continuent de croire que le mariage constitue la meilleure voie vers la sécurité matérielle. Les garçons, quant à eux, sont prêts à consentir à voir des femmes occuper des métiers traditionnellement réservés aux hommes mais à la condition qu'elles continuent à assumer la responsabilité du travail domestique et de l'éducation des enfants.

3. Les obstacles à franchir à l'école

La réforme scolaire des années soixante a créé un réseau mixte. Ceci a eu pour résultat de placer les filles et les garçons en situation d'apprendre à vivre ensemble, un peu plus tôt. Cependant, cette réforme a créé pour les filles, des obstacles importants dans leur lieu d'apprentissage:

. L'absence de féminisation du langage.

La grande majorité des intervenantes et intervenants s'adressent aux étudiantes et étudiants au masculin seulement. C'est une forme de non-reconnaissance de la présence des filles. Malgré sa beauté, notre langue est empreinte de sexisme.

. Le harcèlement sexuel.

Les filles doivent subir de nombreuses manifestations de harcèlement sexiste et sexuel. Ce phénomène est particulièrement répandu dans les lieux à forte concentration masculine.

. La pénurie de modèles féminins.

L'implantation de programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes tente de corriger cette rareté de femmes dans certaines catégories de personnel mais nous trouvons l'expérimentation assez timide étant donné le peu d'établissements touchés par ces programmes (19 commissions scolaires pour une possibilité de plus de 240).

L'école joue un rôle déterminant dans le choix de formation et d'orientation des filles et il reste encore beaucoup à faire malgré les efforts des dernières années. Par contre, le milieu scolaire n'est pas seul concerné. Plus du tiers des étudiantes orientées vers des métiers non traditionnels désignent quelqu'un de la famille comme la personne la plus encourageante dans ce choix.

4. L'équité salariale

Si les P.A.E. constituent un élément important vers l'égalité, il ne faudrait pas oublier la reconnaissance du travail des femmes comme l'autre face d'une même pièce. Des femmes continueront à exercer des métiers reliés aux rapports humains et des garçons investiront ces lieux aussi, nous l'espérons. Valoriser uniquement les métiers exercés par les hommes risque de nous entraîner vers un monde complètement déséquilibré, déshumanisé. C'est pourquoi la lutte pour l'équité salariale que mènent les travailleuses du secteur public dans la négociation actuelle avec le gouvernement est déterminante pour assurer cette reconnaissance.

Mais quelles mesures faut-il mettre en place pour assurer le rattrapage éducatif et économique des femmes?

1- Assurer au réseau scolaire les ressources financières afin qu'il s'adapte aux nouvelles réalités culturelles au Québec.

Actuellement, 42% des filles âgées de 15 ans et plus détiennent un diplôme d'études secondaires, 19% un diplôme d'études post-secondaires et 12% un diplôme universitaire. Lorsqu'on examine la situation des femmes autochtones, 25% d'entre elles ont moins d'une troisième secondaire, alors que le pourcentage est de 6% pour les autres Canadiennes. Pour leur part, seulement 27% des immigrantes ont complété des études secondaires et 16% des études collégiales.

Le réseau scolaire ne pourra plus ignorer cette réalité et devra prendre les mesures nécessaires pour rejoindre toutes les filles.

2- Fournir des comités de soutien aux filles.

Ces comités pourraient jouer un rôle de marrainage auprès de celles qui ont choisi une formation à faible concentration féminine. Ils pourraient aussi élaborer des mesures pour contrer le harcèlement sexuel.

3- Développer les services d'orientation professionnelle afin de répondre aux besoins de plus en plus diversifiés de l'emploi.

4- Offrir aux filles des projets spécifiques par exemple, en sciences ou en informatique.

Une recherche réalisée par deux professeures de l'Université de Montréal a prouvé qu'en prenant des moyens particuliers tels: des périodes d'utilisation réservées aux filles, des logiciels ne comprenant pas l'aspect compétitif, un support approprié et l'occasion de se retrouver entre filles, on pourrait amener celles-ci à développer un intérêt tout aussi soutenu que les garçons pour l'ordinateur.

5- Axer l'apprentissage sur la coopération.

Les filles sont à l'aise dans un fonctionnement axé sur le travail d'équipe, la coopération, l'entraide. Les garçons, quant à eux sont socialisés selon un modèle compétitif qui valorise le contrôle, la force, la performance, la puissance.

Nous assistons, ces dernières années, au développement d'un discours soutenu sur la «douance». Sous le couvert de prétentions scientifiques, on tente de justifier la composition d'une élite à laquelle on permet de bénéficier de certains services éducatifs et culturels dont on prive les autres. Pour se qualifier dans le groupe des dits «doués», on exige des performances qui correspondent au modèle masculin.

L'ensemble de la société et particulièrement les filles ont à gagner de la démocratisation de l'éducation.

6- Introduire des préoccupations à caractère humain, social et écologique dans la formation scientifique.

Les filles ne se reconnaissent pas dans le modèle scientifique traditionnel de logique, de rationalité, d'objectivité. Comme dit Louise Lafortune:

«Adoptons cet univers apparemment glacé, présentons-le comme un monde chaleureux où l'intuition et la créativité ont droit de cité».

En conclusion

Historiquement, le sort des femmes s'est amélioré quand l'ensemble des groupes dominés, discriminés ont eu accès à des conditions de vie meilleures. Je crois que c'est dans l'unité de toutes les forces démocratiques et des groupes qui luttent pour abolir l'injustice et la discrimination que nous renverserons le courant actuel conservateur et élitiste qui traverse toutes les sphères de notre société, y compris le réseau éducatif. Je crois fermement que c'est en facilitant l'accès à l'éducation et en améliorant les conditions d'apprentissage que les filles, comme l'ensemble des groupes discriminés, réussiront à prendre la place qui leur revient et s'assureront un avenir meilleur.

Il ne faut pas que le prix à payer pour l'égalité soit celui de la conformité au modèle masculin.

Les femmes ont droit à l'égalité dans la différence!

COMMUNICATION DU CONSEIL DU PATRONAT (3 ET 10 MARS 1990)

Par Gail Grant, analyste, rédactrice

Lorsque l'AFEAS nous a invités à participer à votre colloque, on nous a demandé de clarifier nos positions sur l'équité salariale, l'accès aux emplois traditionnellement masculins et les conditions de travail favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. On nous a aussi demandé de vous présenter quelques pistes de solutions à ces trois problématiques. Je vais tenter, dans les cinq minutes qui me sont allouées, de faire un rapide tour d'horizon des positions du C.P.Q.

L'équité salariale

Tout d'abord, le C.P.Q. a toujours reconnu le principe d'un salaire égal pour un travail égal, c'est-à-dire qu'un salaire égal doit être versé pour un travail identique ou substantiellement identique, indépendamment du sexe de la personne, de son origine ethnique ou de tout autre facteur distinctif.

Le C.P.Q. est aussi en accord avec le principe de l'équité salariale pour des emplois équivalents, tel qu'enchâssé dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (article 19), dans la mesure où son application met fin à des situations de discrimination et d'injustice.

Cependant, le C.P.Q. ne préconise pas l'imposition, par voie législative ou réglementaire, de programmes d'égalité salariale. De tels programmes ignoreraient les lois du marché, le caractère subjectif des méthodes d'évaluation des tâches, même les plus perfectionnées, ainsi que les difficultés économiques et administratives qui résulteraient de leur application, particulièrement pour les PME. Ainsi, de nombreux facteurs propres au marché du travail, tels que le secteur d'activité, la productivité et la capacité de payer déterminent l'offre et la demande pour certains types d'emplois ainsi que leur niveau de rémunération, et ce indépendamment d'un jugement de l'employeur sur l'employé.

Tout en s'opposant fermement à toute discrimination en emploi, les solutions que favorisent le

C.P.Q. pour assurer l'intégration des femmes à part entière sur le marché du travail et la réduction des disparités salariales sont les suivantes:

A) Des programmes d'accès à l'égalité

Nous appuyons les efforts du gouvernement du Québec à l'égard de la mise sur pied des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les secteurs public et privé depuis la mise en vigueur, en juin 1985, de la partie 111 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (article 86.1, le deuxième alinéa de l'article 86.2 et les articles 86.3 et 86.7). Donc, toute entreprise oeuvrant au Québec est libre de mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité sans l'intervention de la Commission des droits de la personne, à la condition qu'elle réponde aux exigences de la Charte.

Nous croyons que l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité constitue pour l'entreprise un moyen efficace de définir l'image globale de ses ressources humaines et de déterminer si leur profil reflète la composition du bassin de la population active en disponibilité dans l'environnement où elle oeuvre. Le processus d'implantation d'un PAE, c'est-à-dire l'analyse des effectifs, de la disponibilité et du système d'emploi, indique clairement à l'entreprise si une révision de ses politiques de personnel s'avère nécessaire, si elle a involontairement adopté des pratiques qui mènent à l'exclusion de certains groupes, si des mesures de redressement s'imposent, si des correctifs doivent être apportés à ses échelles salariales, etc. En somme, l'entreprise se donne un guide pour déterminer si la composition de sa main-d'oeuvre est aussi équitable qu'elle l'avait cru au début du processus de diagnostic.

Par ailleurs, le C.P.Q. a tenu jusqu'ici trois colloques sur les thèmes de l'équité en emploi, les PAE et l'obligation contractuelle dans le but de renseigner les entreprises sur les nouveaux développements dans ces dossiers. Notre premier colloque, intitulé «Comment bâtir ou enrichir un programme d'accès à l'égalité», eut lieu le 13 juin 1986 et réunissait à une table ronde des experts-conseils en équité en emploi et des gestionnaires oeuvrant

dans des entreprises qui avaient déjà pris les devants dans ce dossier, dont Loto-Québec, la Banque Royale et IBM. Notre deuxième colloque, intitulé «L'équité en emploi, l'accès à l'équité salariale et l'obligation contractuelle: connaissez-vous?» eut lieu le 7 mars 1989. Les conférenciers étaient des experts de la Commission des droits de la personne du Québec, d'Emploi et Immigration Canada et de maisons de conseillers en gestion.

Notre troisième colloque, qui eut lieu le 8 juin 1989, portait sur l'obligation contractuelle au Québec et était animé par des experts de la Commission des droits de la personne du Québec. Quelques entreprises qui avaient déjà mis sur pied des PAE y ont apporté des témoignages très positifs (STCUM, Ultramar et IST).

B) L'accès aux emplois non traditionnels

Le C.P.Q. croit fermement que le meilleur moyen d'assurer l'intégration équitable des filles et des femmes sur le marché du travail consiste à améliorer leur accès à des emplois ou à des professions traditionnellement masculins. C'est pourquoi dans toutes nos interventions auprès des gouvernements et des institutions d'enseignement, nous insistons d'abord sur une revalorisation de la formation professionnelle, tant au niveau secondaire qu'au collégial, sur la reconnaissance des acquis des femmes qui veulent intégrer le marché du travail, sur un meilleur arrimage entre les enseignements dispensés dans nos écoles, collèges et universités et les besoins réels du marché du travail et sur l'importance d'augmenter les ressources en orientation scolaire et professionnelle. Nous avons également souligné, lors de notre passage l'an dernier aux audiences publiques du Conseil permanent de la jeunesse, l'importance de valoriser aux yeux des filles les métiers et professions non traditionnels.

Tant et aussi longtemps que les femmes demeureront dans des secteurs d'activités économiques moins rémunérateurs et où le travail demande peu de formation et est peu motivant, on ne pourra dire que leur intégration au marché du travail est équitable. Il faut donner aux femmes

les moyens d'être des partenaires égales, ce qui veut dire une meilleure orientation, une meilleure éducation et de meilleurs appuis familiaux et sociaux. Évidemment, le clou de tout ceci est l'urgence et la nécessité de changements d'attitudes de la part des parents, des amis, des professeurs, des orienteurs et des employeurs. Les filles doivent être convaincues que les barrières à leur accès à toute formation ou à toute profession sont en train de tomber. D'ailleurs, le MEQ démontre dans une recherche sur les conditions de travail et de formation de jeunes femmes exerçant un emploi non traditionnel qu'elles ont fait des progrès importants tant au chapitre de leur acceptation par leurs collègues masculins et leurs employeurs qu'au chapitre de leur rémunération et de leurs conditions de travail.

Nous louons les initiatives d'entreprises telles Bell Canada qui, en collaboration avec l'AFEAS, a créé une bourse d'études assortie d'un emploi d'été, à l'intention des cégépiennes inscrites dans un cours menant à une formation non traditionnelle. Nous appuyons aussi l'initiative de l'IST (L'Industrielle Services Techniques) qui organise des soirées carrières où des jeunes professionnelles de l'informatique sont invitées à prendre connaissance des opportunités de carrière dans cette entreprise et à présenter leur candidature.

Pour ce qui est de l'amélioration des conditions de travail, le C.P.Q. a invité l'an dernier, au moyen de son bulletin mensuel et d'une émission de télévision, les entreprises qui ne l'ont pas encore fait à se doter d'une politique sur le harcèlement sexuel en milieu de travail et à s'assurer que tout leur personnel en prenne connaissance.

C) Les garderies en milieu de travail

Il est clair que les travailleuses qui doivent combiner obligations professionnelles et obligations familiales ont besoin d'un système de soutien pour leur faciliter la tâche.

Déjà en mai 1985, dans un mémoire qu'il soumettait au Comité de consultation sur la politique familiale, le Conseil du Patronat du Québec (C.P.Q.)

exprimait son grand intérêt à l'égard de la relation travail-famille et, plus précisément, à l'égard des services de garde, et donnait son appui aux entreprises qui mettent sur pied des garderies en milieu de travail.

En novembre 1985, dans son bulletin sur les relations de travail, le C.P.Q. réitérait son appui à l'implantation de garderies en milieu de travail et concluait que non seulement les employés bénéficient de ces services, mais que les employeurs en retirent aussi des avantages tels que de meilleures relations humaines, une plus grande facilité de recrutement et la fierté pour l'entreprise en général.

En janvier 1989, le C.P.Q. se présentait aux audiences de la Commission parlementaire des affaires sociales portant sur l'énoncé de politique relatif aux services de garde à l'enfance pour réaffirmer son appui à la création de garderies en entreprises, tout en suggérant que leur gestion soit assurée surtout par les parents-usagers.

Autres solutions

Nous avons déjà parlé de certaines pistes de solutions telles qu'une meilleure orientation et une meilleure formation des filles, la valorisation de la formation professionnelle, des programmes d'accès à l'égalité en emploi, la reconnaissance des acquis des femmes, des changements d'attitudes, des politiques d'entreprises, des soirées ou des journées de carrière, de meilleurs liens école-entreprise.

Je pourrais suggérer une autre piste de solution qui, me dit-on, est un succès en Colombie-Britannique. Dans le but de combler l'absence de modèles familiaux pour les filles pouvant s'intéresser aux études et aux professions non traditionnelles, les entreprises et les écoles ont collaboré à la mise sur pied d'un système de marrainage par lequel des femmes ayant réussi à percer dans des domaines non traditionnels étaient jumelées à des étudiantes qui espéraient suivre la même voie. Ainsi, les étudiantes peuvent compter sur la disponibilité d'une personne ressource qui exerce dans son champ d'intérêt et qui tient le rôle de

tutrice et, par le fait même, ces jeunes femmes sont liées professionnellement à des modèles concrets.

Aussi serait-il important que les agences de recrutement soient sensibilisées à l'orientation des filles sur le marché du travail: pourquoi tendent-elles, à compétences égales, à placer les filles dans des emplois traditionnellement féminins et les garçons dans des emplois traditionnellement masculins?

Certaines entreprises ont instauré le mécanisme des heures flexibles afin que les parents puissent vaquer plus facilement à leurs obligations familiales. Les statistiques nous démontrent que ce mécanisme réduit l'absentéisme considérablement.

Le C.P.Q. reconnaît aussi l'importance du concours d'entrepreneurship tel celui auquel nous avons collaboré l'an dernier avec la Fondation de l'entrepreneurship qui faisait appel à la créativité des cégépiens et cégépiennes. Professeurs et parents doivent encourager les filles à participer à ces concours car ils représentent un autre moyen important pour leur permettre de prendre de l'assurance et de contribuer à changer les attitudes par leurs propres réalisations.

Nous croyons aussi qu'il importe que les garçons soient sensibilisés aux réalités économiques des jeunes femmes d'aujourd'hui, mais il nous paraît que ce processus est déjà bien amorcé.

En conclusion, j'aimerais laisser un message aux adolescentes: puisque les statistiques sur la situation économique des femmes semblent indiquer que le prince charmant en tant que pourvoyeur principal de la famille est mort, bon nombre des jeunes filles d'aujourd'hui auront un jour ou l'autre à subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille. Une bonne préparation professionnelle au cours de l'adolescence et la pleine utilisation des ressources du milieu sont les seuls moyens réalistes de s'assurer l'autonomie financière et une qualité de vie meilleure.

COMMUNICATION DE LA CORPORATION DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES D'ORIENTATION DU QUÉBEC (3 ET 10 MARS 1990)

Par Louise Landry, c.o., présidente

En tant que conseillers et conseillères d'orientation, nous prônons l'utilisation du plein potentiel des personnes quel que soit leur sexe. Nous croyons également que la société gagnerait énormément à utiliser de façon optimale ses ressources humaines. Nous constatons malheureusement que les femmes ont été trop confinées à des secteurs qui ne leur permettent pas d'utiliser leur plein potentiel et qui ne leur permettent pas non plus d'assurer leur sécurité économique.

Les choix d'orientation qu'elles font, les types de formation qu'elles entreprennent ou qu'elles n'entreprennent pas, leur limitent souvent l'accès à un travail rémunérateur. Les choix d'orientation des femmes sont souvent différents de ceux des hommes, notamment parce que le processus de socialisation des femmes est différent de celui des hommes et, c'est le cas de le dire, oriente les femmes vers des secteurs pré-établis. Les normes sociales et les valeurs inculquées par les jeux, la famille, l'école, les premières expériences de travail, fournissent aux filles des perceptions limitées quant aux types d'emplois qui leur sont accessibles. Par conséquent, les femmes élaborent des attentes limitées quant à leur avenir professionnel. Un autre facteur qui influence de façon importante l'orientation des femmes est la structure des opportunités. Nous référons ici aux conditions économiques et à la distribution des emplois (accès difficile à certains emplois, statut précaire, temps partiel), l'organisation matérielle du travail (horaire, congé de maternité, service de garde), le partage des responsabilités familiales.

C'est donc dire que la société toute entière a un rôle à jouer dans l'orientation des femmes. Nous sommes les spécialistes de l'orientation, mais nous ne pouvons certainement pas dire que nous en avons le monopole. Nous pouvons cependant vous affirmer que la société québécoise a besoin d'actions concertées de la part de tous ses agents socio-économiques pour améliorer l'avenir professionnel des femmes et leur assurer une situation économique équitable. Trop d'intervenants socio-économiques ramènent le problème uni-

quement à la socialisation des filles en considérant que cette socialisation ne relève que des parents, des éducatrices et des éducateurs. En réalité, les actions, autant que l'absence d'actions claires de la part des agents socio-économiques, influencent énormément les valeurs transmises à travers le processus de socialisation.

Nous croyons fermement que pour que les filles puissent, ne serait-ce que formuler des attentes autres que celles du prince charmant, elles devront avoir accès à une réelle égalité. Il ne suffit pas de dire qu'il faut changer les mentalités, il faut aussi manifester une nouvelle mentalité par des actions concrètes et visibles. Nous devons agir autrement au niveau de l'orientation et de la formation des filles et des femmes. Nous devons aussi faciliter l'accès au travail en repensant l'organisation du travail, le partage des responsabilités familiales, en facilitant les services de garde, en reconnaissant le statut de partenaires économiques de femmes collaboratrices. Nous devons également nous assurer de l'accès au crédit afin de permettre aux femmes de jouer pleinement leur rôle de partenaires économiques dans notre société.

Outre les positions que nous véhiculons publiquement, la Corporation a aussi entrepris plusieurs actions concrètes pour améliorer les services d'orientation offerts aux filles et aux femmes.

En effet, depuis le début des années 80 un comité de la condition féminine a été formé au sein de la Corporation professionnelle des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. De nombreuses analyses ont été faites pour identifier les sources de discrimination possibles envers les femmes tant dans notre organisme, que dans nos pratiques professionnelles, dans notre formation et dans le matériel que nous utilisons. Le comité a fait des recommandations qui ont été acceptées et mises en place par le bureau de direction de la Corporation. Permettez-moi de vous faire part de quelques réalisations.

- Au niveau de notre organisme:

- féminisation du nom de la Corporation,

- représentation adéquate des femmes au bureau de direction et dans les différents comités de travail de la Corporation,
- féminisation des textes de toutes nos publications,
- intégration de la dimension discriminatoire envers les filles et les femmes dans la grille d'inspection professionnelle des compétences des conseillers et conseillères d'orientation.

- Au niveau de la formation:

- représentation auprès des universités pour qu'elles abordent les questions sur la discrimination envers les femmes dans les différents cours au programme et pour offrir des cours sur la psychologie des femmes et l'intervention auprès des femmes.

- Dans le matériel que nous utilisons:

- représentation pour la production de matériel d'information scolaire et professionnelle féminisée tant au niveau du texte que des illustrations,
- représentation pour la déséxisation du matériel de tests.

-Sensibilisation et information des membres

- chronique régulière sur l'orientation des filles et des femmes dans notre magazine trimestriel,
- communiqué dans le bulletin mensuel aux membres sur tout matériel pouvant supporter des interventions auprès des filles et des femmes (rapports de recherche, guides d'intervention, vidéos, publicité sur les bourses offertes aux filles, banque de conférencières, etc.),
- ateliers sur l'orientation des filles et des femmes dans chacun de nos colloques annuels.

-Sessions de perfectionnement provinciales et régionales pour les membres:

- visant à faire réfléchir sur le sexisme, ses ma-

nifestations et ses effets,

- visant à éliminer les attitudes et les pratiques discriminatoires (pratiques décourageantes, pratiques neutres qui ne font qu'encourager le statut quo),
- visant à instrumenter les membres pour favoriser l'orientation des filles et des femmes (pratiques incitatives).

En terminant, je puis vous assurer que la préoccupation de l'orientation des filles et des femmes est devenue une préoccupation constante et présente dans tous les dossiers de la Corporation. Nous entendons continuer en ce sens, en plus de collaborer avec tout organisme qui désire favoriser l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des femmes.

COMMUNICATION DE L'ASSOCIATION QUÉBÉCOISE D'INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE (3 MARS 1990)

Par Gaston Leclerc, président

Mon association professionnelle et moi-même sommes heureux de participer à ce colloque sous le thème «Orientation et formation des filles, de l'école à l'emploi».

L'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle existe depuis plus de 25 ans. Elle regroupe des professionnelles et professionnels de l'information scolaire et professionnelle qui oeuvrent auprès des jeunes et des adultes qui désirent être informés, aidés et conseillés dans différents domaines reliés à la gestion de carrière: le choix professionnel, la planification de projets de vie et de travail, la formation sur mesure, les carrières non traditionnelles, les carrières technologiques, la reconnaissance des acquis, la recherche d'emploi, l'entrepreneuriat et les différents programmes d'études des enseignements secondaires, collégial et universitaire.

Nous retrouvons au Québec au-delà de 2 500 de ces professionnelles et professionnels de l'information scolaire et professionnelle dans tous les milieux où des jeunes et des adultes sont en processus de choix professionnels tant dans les secteurs public que privé: commissions scolaires, collèges, cégeps, universités, centres de main-d'oeuvre...

Au secondaire:

Le programme d'enseignement de l'information scolaire et professionnelle est maintenant désigné sous l'appellation judicieuse d'éducation au choix de carrière.

Au collège et à l'université:

La poursuite des objectifs du programme d'éducation au choix de carrière est assurée par les conseillères et les conseillers d'information scolaire et professionnelle; nous retrouvons également ces spécialistes dans les centres de Travail-Québec, les centres d'emploi et dans diverses agences spécialisées du domaine des ressources humaines.

Notre action

Notre préoccupation professionnelle dominante est de sensibiliser les jeunes et les adultes du Québec à leur pouvoir personnel de s'actualiser par leur choix d'études et leur choix de profession. Nous côtoyons quotidiennement une quantité imposante de jeunes lors de nos rencontres de groupes-classes et de groupes-intérêts. De plus, nous accomplissons également des rencontres individuelles.

À la lecture des différents documents produits sur les carrières non traditionnelles, nous ressentons une certaine satisfaction car les orientations et les propositions des différents organismes viennent renforcer notre travail quotidien tant au secondaire, au collège et à l'université que dans les centres d'emploi et les centres d'accueil et de référence.

L'AQISEP entend poursuivre sérieusement son plan de sensibilisation de toutes et de tous ses membres afin que chaque personne puisse devenir plus consciente de son rôle et sache utiliser une approche non sexiste et non discriminatoire par rapport aux choix d'études, de profession et de milieu de travail.

L'Association utilisera davantage son Bulletin et son Congrès annuel pour encourager l'exploitation pédagogique de documents produits par les différents organismes.

De plus, nous entendons promouvoir auprès de ces organismes la production de matériel didactique complémentaire susceptible de répondre toujours mieux aux besoins des élèves, filles et garçons, que nous rencontrons tous les jours.

Nous souhaitons participer à toute recherche sur les raisons de la résistance des filles à la mathématique, aux sciences et à la technologie. Les membres de l'AQISEP qui assistent de très nombreux jeunes dans leur réflexion sur leur choix de cours sont déjà sensibles à ce phénomène de résistance et doivent constamment promouvoir une attitude d'ouverture.

L'accès des filles aux formations non-traditionnelles

L'examen des statistiques d'inscription au secondaire dans les programmes de formation professionnelle révèle que les filles sont sous-représentées dans 10 des 16 secteurs de formation ⁽¹⁰⁾. Elles dominent dans les domaines de la santé, des soins esthétiques, de la couture, de l'habillement, du commerce et du secrétariat. Elles sont quasi absentes de la foresterie, des pêches, du meuble, de la construction, de l'électrotechnique, de l'hydrothermie, de l'équipement motorisé, de la mécanique et du service du bâtiment. Or, il se trouve que les métiers d'avenir liés au progrès technique leur échappent largement et c'est pourquoi il est important, selon la Coordination à la condition féminine, de mieux informer les filles sur les programmes de formation conduisant à de tels métiers.

La désexisation des rôles professionnels exige des interventions qui puissent se faire le plus tôt possible dans le cursus scolaire. Les représentations habituelles sont d'une telle prégnance qu'elles suscitent dès l'enfance des aspirations stéréotypées. Il y a, selon nous, nécessité d'une intervention suivie et non pas sporadique, d'une intervention documentée proposant aux filles des modèles féminins de réussite dans des secteurs non traditionnels dès le début du secondaire.

S'inspirant d'un rapport publié en octobre par le ministère de l'Éducation et intitulé «Les filles et les formations traditionnelles: de l'intérêt mais beaucoup d'obstacles», le programme éducation au choix de carrière pourrait comprendre un module sur les formations non traditionnelles regroupant les thématiques suivantes:

- les stéréotypes de rôles professionnels ou les professions ont-elles un sexe?;
 - l'exploration des formations non traditionnelles;
 - la sensibilisation aux secteurs d'avenir, notamment les techniques physiques et les carrières scientifiques et administratives;
 - l'exposition à des modèles féminins de réussite professionnelle;
 - le pouvoir personnel et les attributs de l'autonomie;
 - la réflexion préventive sur le statut minoritaire des filles dans les formations non traditionnelles;
 - évaluation sous forme d'enquête de l'ouverture des employeurs à l'engagement des filles dans les secteurs non traditionnels.
- Les problématiques de base que nous avons identifiées avec les thématiques qu'elles comprennent s'inscrivent fort bien, à notre avis, dans les objectifs généraux du programme actuel de 1er cycle en éducation au choix de carrière qui vise à aider chaque élève à:
- rechercher l'information nécessaire à sa démarche de choix d'études et de carrière,
 - accumuler un grand nombre d'informations sur lui-même, sur son environnement scolaire, professionnel et social,
 - disposer d'un répertoire diversifié d'information,
 - obtenir des informations inhabituelles et difficilement accessibles,
 - reconnaître que la question d'orientation engage l'avenir par une série de choix,
 - considérer qu'il s'agit d'une question complexe et jamais définitive,
 - explorer à partir des modèles en même temps semblables à soi et différents.
- L'originalité du cours éducation au choix de carrière tient beaucoup selon nous au fait que le 1er cycle prépare les jeunes au 2è cycle avec tous les cheminements possibles de sorte que la question sur les choix d'avenir se pose pour certains immédiatement et concrètement plutôt que d'être

envisagée au terme seulement du secondaire pour les élèves aptes à poursuivre jusqu'aux ordres d'enseignement collégial et universitaire.

Notre position constitue un progrès en même temps qu'une continuité par rapport au programme de 1er cycle en éducation au choix de carrière. D'autre part, les trois problématiques de base contenues dans le programme de 1er cycle (la motivation scolaire et la relation école-travail, la mise en valeur de la formation professionnelle et l'accès des filles aux carrières non traditionnelles), s'avèrent suffisamment consistantes et substantielles en elles-mêmes pour justifier de la part de l'enseignant une intervention suivie qui aura précisément des effets dans la mesure où s'installe avec ses élèves une forme de compréhension, de support, de solidarité. C'est par cette relation stable et signifiante que l'élève est susceptible de considérer sérieusement et de rendre compte de son projet de vie scolaire et professionnelle.

A noter finalement le caractère spécifique de ces problématiques et de ces thématiques qui se lient par une logique interne et ne se trouvent d'aucune manière dans un programme de 1er cycle. L'éducation au choix de carrière constitue, à notre avis, une petite matière par sa place dans la grille-horaire, mais une matière essentielle, pour ne pas dire fondamentale, par rapport aux objectifs de l'école québécoise et par rapport au sens que l'élève peut donner à sa réalité scolaire.

Evaluation des moyens mis à notre disposition (temps, outils...)

Avec le caractère optionnel de 1ère et 2è secondaire du programme d'éducation au choix de carrière qui correspond à toute fin pratique à une disparition dans la majorité des commissions scolaires du Québec, nous avons de la difficulté à croire que des changements surviendront dans les choix des filles. Nous croyons que c'est au cours des 1ère et 2è secondaire qu'il faut désexiser les rôles professionnels et encourager les filles à considérer les techniques physiques, les carrières scientifiques et administratives. C'est au cours des 1ère et 2è secondaire qu'il faut provoquer

chez les élèves un élargissement de leurs possibilités professionnelles; trop parmi eux voulant retenir les quelques métiers et professions qui prévalent dans leur milieu immédiat.

C'est au cours des 1ère et 2è secondaire qu'il faut entraîner les élèves à poser les bonnes questions, à trouver l'information, à faire usage du système Repères, à dépasser l'interprétation mercantile du travail en se considérant comme des individus ayant un rôle à jouer, une contribution à donner par rapport à des problèmes qu'il faut résoudre, en disposant d'outils et d'interventions humaines, en s'y préparant aussi par des apprentissages de base préalables au savoir-faire professionnel.

C'est au cours de 1ère et 2è secondaire que l'élève doit voir les liens entre l'école et le travail, entre les matières scolaires et les professions, entre le présent et l'avenir, en se faisant une idée des cheminements scolaires, se voyant dans un futur d'au moins quelques années, sachant comment un désir peut se transformer en projet, comment son implication d'aujourd'hui ou son décrochage comporte des conséquences sérieuses à moyen et à long termes.

Si le deuxième cycle du secondaire gère une situation de fait, le premier essaie de retarder les déterminismes et d'empêcher que les jeux soient déjà faits. C'est pourquoi le programme de 1ère et 2è secondaire insiste sur une manière active de s'informer, sur la motivation scolaire, sur la formation d'un projet qui donne des raisons personnelles d'être à l'école et d'y réussir sur la formation professionnelle au secondaire et sur les cheminements particuliers de formation.

L'utilisation du matériel de sensibilisation au sexisme et aux métiers non traditionnels pour les filles

- Matériel de grande qualité.
- Matériel très intéressant qui permet une prise de conscience de la situation et des propositions qui permettent aux filles des choix de carrières éclairés, exempts de stéréotypes avec un éventail

de carrières prometteuses et peu connues.

- **Matériel pour organiser des rencontres, des activités de sensibilisation pour une formation scientifique et technologique.**

Par contre, nous croyons que ce matériel est sous utilisé pour les raisons invoquées précédemment (programme d'éducation au choix de carrière diminué, les tâches d'enseignement modifiées, manque de temps...).

Nous demeurons persuadés qu'une collaboration étroite doit exister entre nos organismes respectifs. Cette collaboration n'est pas encore établie, elle reste à être structurée.

Nous sommes disposés à étudier des propositions. Nous rejoignons, à chaque jour, au-delà de 150 000 jeunes et adultes. Une clientèle de choix!

COMMUNICATION DE LA FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES CATHOLIQUES DU QUÉBEC (3 ET 10 MARS 1990)

Par Lise C. Lemieux, 2^e vice-présidente

Il me fait plaisir, au nom de la Fédération des Commissions scolaires catholiques du Québec, de participer à cette table ronde de votre colloque sur l'orientation et la formation des filles, de l'école à l'emploi.

Aborder le sujet avec des données de budget et de clientèle, pourrait sembler terne, je vais tenter de le faire avec une économie de moyens, probablement à la mesure des moyens financiers qu'y consacrent les commissions scolaires.

Les commissions scolaires et les écoles disposent de deux outils privilégiés: les services d'orientation et les cours d'éducation au choix de carrière.

Les exigences du régime pédagogique obligent les commissions scolaires à inscrire à l'horaire de chaque élève de niveau secondaire une période par cycle d'éducation au choix de carrière, soit 30 heures par année.

Dans la pratique, cela veut dire qu'un professeur d'éducation au choix de carrière rencontre un très grand nombre d'élèves, de tous les niveaux. Il peut rencontrer plus de vingt groupes différents.

Pour leur part, les services d'orientation font partie des services complémentaires offerts aux élèves. Dans ce cas-ci, il ne s'agit plus de périodes inscrites à l'horaire des élèves, mais de périodes d'intervention des conseillers et des conseillères d'orientation à l'intérieur d'autres cours ou dans d'autres activités à des moments précis. Les élèves peuvent aussi avoir accès à des rencontres individuelles.

Les commissions scolaires doivent donc imputer les sommes nécessaires pour la prestation de ce service à même l'enveloppe «autres personnels» pour offrir ce service. Comme ordre de grandeur, une école secondaire de 1 800 à 2 000 élèves pourrait compter sur les services de trois conseillers ou conseillères d'orientation.

Quoiqu'il en soit, malgré l'excellence des pro-

grammes et des outils disponibles, les enseignants et enseignantes d'éducation au choix de carrière et les conseillers et conseillères d'orientation ne sont pas les seules personnes à intervenir et à conseiller nos jeunes, nos jeunes filles particulièrement.

Leurs propos et leur enseignement sont souvent neutralisés pour ainsi dire, par le milieu familial qui ne comprend pas ou ne partage pas toujours l'objectif de ces programmes. Les parents ne peuvent pas toujours s'imaginer par exemple:

- que leur fille de 14 ou 15 ans devra dans 10 ans être en mesure de gagner sa vie;
- qu'elle aura peut-être sur ses épaules une charge familiale;
- que du choix qu'elle fait aujourd'hui dépendra la qualité de sa vie adulte;
- qu'il est essentiel que sa formation soit adéquate si elle veut avoir accès à un emploi intéressant et rémunérateur.

Ne nous leurrons pas. L'influence de l'école sur l'orientation des filles est importante, mais ce n'est pas la seule.

Devons-nous attendre un changement de mentalités? Je ne le crois pas.

Les commissions scolaires peuvent agir par d'autres moyens.

Elles peuvent utiliser des sommes à même le budget de fonctionnement des enseignants (140\$), et à même celui des professionnels (125\$), pour organiser des activités ou encore permettre à son personnel impliqué dans ce dossier d'assister à des conférences, des colloques et autres activités de perfectionnement en rapport avec l'orientation des filles. Les sommes sont modestes, mais elles peuvent susciter des initiatives intéressantes.

Elles peuvent agir également, en présentant aux filles, des modèles féminins à l'intérieur de la

commission scolaire.

Si nos filles avaient plus souvent l'occasion de voir des femmes dans des postes de responsabilité et d'autorité ou encore de voir à l'intérieur même de l'école, des femmes exerçant des métiers non traditionnels, cela créerait une image positive sur l'accessibilité des femmes à de tels postes.

Déjà dix-neuf commissions scolaires se sont engagées à mettre sur pied un programme d'accès égalitaire à l'emploi. Ce mouvement doit être encouragé et imité. C'est important.

Je terminerai par une petite anecdote.

Dans une école que je connais bien, on parle depuis des années et de plus en plus de cette nécessaire orientation des filles. On a utilisé différents outils. Or il arrive souvent que le conseiller d'orientation se heurte à une réaction des jeunes filles lorsqu'il tente de les convaincre des avantages qu'il y a à choisir un métier non traditionnel. On le trouve vraiment matérialiste!

Si par hasard, elles poussent l'audace jusqu'à s'intéresser à cette perspective, elles reculent souvent au moment de compléter le formulaire d'inscription. Et si leur audace les amène à s'inscrire, leur taux de persévérance n'est pas très élevé. Pour un programme bien précis, aucune jeune fille n'a persévéré.

Cependant, cette année, dans ce même programme, il s'agit de mécanique machines de bureau, cinq jeunes femmes se sont inscrites. Ce sont des adultes qui ont choisi ce métier non par engouement envers les photocopieuses, les caisses enregistreuses et les machines à écrire. Elles ont choisi cette formation parce qu'elle leur permettait de bien gagner leur vie et celles de leurs enfants. Elles persévèrent et réussissent.

En conclusion, on peut dire:

- que les commissions scolaires respectent les exigences du régime pédagogique en regard de l'orientation des élèves;
- que les interventions des enseignants et enseignantes en éducation au choix de carrière et

celles des conseillers et conseillères d'orientation ne sont pas toujours encouragées et soutenues de la même façon;

- que l'influence des milieux en dehors de l'école: famille, environnement est importante;

- que la progression est là, même si elle n'est pas encore très importante;

- que l'arrivée des femmes adultes en formation professionnelle dans des métiers non traditionnels est de nature à encourager les jeunes filles vers cette voie.

A mon avis, ce qui est le plus important, c'est que nous donnions à nos filles les moyens de faire les bons choix et d'acquérir la bonne formation; que nous respectons ces choix et que nous les soutenons. C'est le souhait que je formule et pour nous et pour elles.

Conférence

Pour clore les colloques, l'AFEAS avait invité les ministres concernés, messieurs Claude Ryan, Ministre de l'Éducation, au colloque de Montréal et André Bourbeau, Ministre de la Main-d'Oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, au colloque de Québec.

Madame Lisette Bédard, directrice de la Coordination à la condition féminine, ministère de l'Éducation, a été mandatée pour remplacer le Ministre qui ne pouvait être présent.

La déception a été vive d'apprendre, quatre jours avant l'événement, l'absence de Monsieur Bourbeau qui n'a pas jugé important de proposer un remplaçant-e.

Est-à-dire que la formation des femmes et leur intégration sur le marché du travail demeurent des préoccupations des groupes de femmes ou des intervenantes féminines? La participation aux colloques, majoritairement féminine, elle aussi, le laisserait penser...

Nous déplorons vivement que nos dirigeants, responsables de ces dossiers, n'aient pas eu à coeur de venir en personne, faire connaître leurs intentions et les actions prévues dans leur champs d'action respectif pour améliorer la formation professionnelle des femmes.

Il n'y a donc pas eu de conférence de clôture au colloque de Québec. À Montréal, Madame Bédard a fait part des efforts du ministère de l'Éducation pour promouvoir l'égalité des chances. Nous proposons une synthèse de sa conférence qu'il serait long de reproduire intégralement. L'AFEAS pourra cependant faire parvenir ce texte aux personnes qui en feront la demande.

RÉSUMÉ DE L'ALLOCUTION PRONONCÉE PAR LISETTE BÉDARD, DIRECTRICE DE LA COORDINATION À LA CONDITION FÉMININE, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (3 MARS 1990)

Efforts du ministère pour promouvoir l'égalité des chances

En 1981, le ministère de l'Éducation met sur pied la Coordination à la condition féminine. Les interventions sont axées sur les thèmes suivants:

- 1- La déséxisation des pratiques éducatives
- 2- La déséxisation du matériel scolaire
- 3- L'orientation et les choix scolaires et professionnels des filles et des femmes
- 4- Les programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans les commissions scolaires.

1- La déséxisation des pratiques éducatives

Pour atteindre cet objectif, les actions suivantes ont été entreprises:

- perfectionnement du personnel enseignant au niveau préscolaire, primaire et secondaire,
- publication du guide d'animation «Pareille, pas pareils»,
- sessions de perfectionnement sur le développement de pratiques et d'activités pédagogiques visant l'acquisition d'attitudes non sexistes aux enseignants-es du deuxième cycle du primaire. Ces derniers ont reçu un guide de participation, un guide d'activités pour les élèves et un guide d'animation. Un guide d'animation pour former d'autres intervenants-es est en voie de rédaction,
- une bio-bibliographie de livres non sexistes pour les jeunes est également en voie de rédaction,
- production d'un guide pour la rédaction de textes non sexistes «Pour un genre à part entière».

2- Déséxisation du matériel scolaire

Le mandat du Bureau consiste à faire disparaître toute forme de sexisme dans le matériel scolaire

qui comprend les programmes scolaires, les guides pédagogiques, les matériels d'évaluation pédagogique et les matériels didactiques.

3- L'orientation et les choix scolaires et professionnels des filles et des femmes

Afin d'accroître la participation des jeunes dans les domaines de formation et d'emplois non traditionnels, le ministère fait porter ses efforts sur:

- Le perfectionnement et l'instrumentation scolaire

- "Sprint" (Stratégie Pour Réussir l'Intégration au Non Traditionnel) propose des sessions de perfectionnement au personnel scolaire du secondaire (87-88) et le matériel «Sprint», guide d'animation, guide de participation, et guide d'activités.

- Répertoire de conférencières en emploi non traditionnel.

- Outils pour les filles et les femmes

- "Explorons de nouveaux espaces", brochure et vidéo; «Pour me brancher sur l'avenir, je choisis la science et la technologie», pochette d'information; «D'amour et d'argent», dramatique sur audiovisuel entrecoupée de témoignages de jeunes mettant en lumière leurs comportements et attitudes face à l'argent, ce document est accompagné d'un guide pédagogique.

- Les recherches

- "Les filles et les formations non traditionnelles: de l'intérêt mais beaucoup d'obstacles" analyse la compréhension des facteurs qui limitent l'accès aux MNT pour les filles.

- "Au-delà des mythes: les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles", recherche sur les conditions de travail et de formation de jeunes femmes exerçant un emploi non traditionnel.

- L'information

- Campagne de promotion de nov. 89 à fév. 90 «La formation professionnelle au secondaire: un choix intelligent», campagne au budget de 1 million de dollars effectuée avec plusieurs organismes.

- Des choix pour les femmes

- Des nouveaux programmes ont été expérimentés qui ont pour but de favoriser un plus grand accès des femmes à la formation professionnelle. Ils se regroupent sous les volets «Transition-Travail» et «Accès à la formation professionnelle».
- Une brochure intitulée «Des choix pour les femmes» a été mise à jour et sera disponible à la fin d'avril.

4-Les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires

Le plan d'action du ministère de l'Éducation a permis à 19 commissions scolaires (10% de l'ensemble) d'expérimenter un programme d'accès à l'égalité afin d'éliminer la discrimination systémique.

Cette expérimentation a permis d'identifier des facteurs de discrimination dans les éléments du système d'emploi: le recrutement, la sélection et la présélection, la formation et le perfectionnement, la mobilité professionnelle, la culture organisationnelle, les modèles aux élèves, etc. Des exemples de discrimination sont décrits.

L'année 89-90 a été consacrée à l'évaluation de ces expérimentations et le rapport en sera remis aux autorités à la fin de mars. Il contient entre autres, des recommandations quant à l'avenir des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires.

Quelques solutions

Pourquoi les progrès sont-ils si lents? Ils mettent en cause des changements de valeurs, d'attitudes, de comportements, pour lesquels il faut faire

preuve de patience et de ténacité.

Aussi, le ministère croit important de continuer à outiller le personnel scolaire, les filles et les femmes.

Les solutions envisagées sont les suivantes:

- accentuer l'intégration de mesures visant l'égalité des chances dans les programmes et les guides produits par le MEQ, tant en formation générale que professionnelle;
- favoriser le développement de mécanismes de concertation entre les divers intervenants et intervenantes auprès des élèves et le monde du travail;
- informer les parents sur l'importance d'encourager leur (s) fille (s) à choisir une carrière ou un métier non traditionnel.

Les exemples qui suivent illustrent, en terme concret, les solutions envisagées.

L'école et les familles d'aujourd'hui

Le ministère a produit un recueil d'activités pour la classe de français du deuxième cycle du primaire et des deux cycles du secondaire. Il propose des situations d'apprentissage qui ont pour thème un aspect de la relation familiale, ex.: rôle du père ou de la mère, la naissance, etc.

D'un commun accord

Parce que les enfants ne vivent pas dans un univers cloisonné, il importe de les aider à développer leur esprit critique, particulièrement face aux inégalités qui subsistent entre filles et garçons. Cette préoccupation a été intégrée au sein du programme de français (6^e année). Le guide se compose de 7 modules indépendants. Des illustrations grand format servent de déclencheurs aux activités.

50^e anniversaire du droit de vote des femmes

Un guide d'activités a été produit à cette occasion.

Il souligne l'événement et rappelle le processus de prise de conscience des femmes face à leurs droits et face à l'obligation qu'elles ont eu de lutter pour les obtenir.

Formation professionnelle

La Coordination à la condition féminine participe à la table de validation des orientations des secteurs professionnels.

Devenir autonomes financièrement

Production de sept plaquettes «Devenir» destinées aux filles et aux femmes inscrites en 3^e, 4^e et 5^e secondaire en vue de les accompagner dans leur processus d'orientation professionnelle. La diffusion en sera faite à partir d'avril 90.

Sessions de sensibilisation

Ces sessions de sensibilisation aux attitudes et pratiques discriminatoires s'adressent particulièrement aux personnes qui rédigent, gèrent et enseignent en formation professionnelle.

Désexisation du matériel scolaire

Elle se fera en participant aux travaux d'évaluation des programmes d'éducation au choix de carrière, d'éducation physique au secondaire et programme d'art au primaire.

Guides d'activités pédagogiques en histoire

Ils seront diffusés à l'occasion du colloque «L'histoire au féminin» de la Société des professeurs d'histoire du Québec.

Violence et sexisme dans les vidéoclips

La production d'un vidéo et d'un matériel d'animation pour le personnel scolaire est en voie de réalisation pour contrer leur influence.

Participation au Salon de la femme

Le ministère profite de cette occasion pour faire prendre conscience de la possibilité de diversifier

les choix professionnels des filles et des femmes. Un stand d'exposition ainsi qu'une table ronde animée par Armande St-Jean, seront offerts au public.

Conclusion

Je termine en formulant un souhait: que toutes les personnes, soucieuses de promouvoir l'égalité des chances, se concertent afin que se réalise enfin une représentation plus juste des femmes et des hommes dans toutes les sphères d'activités.

Je vous assure également que le ministère tiendra compte, dans la mesure du possible, des propositions fort intéressantes qui seront ressorties au cours de cette journée.

REMISE DE LA BOURSE D'ÉTUDES «DÉFI»

Afin de réaliser son objectif de démystifier les métiers non traditionnels auprès de ses membres et d'apporter un soutien concret à une étudiante ayant opté pour une telle formation, l'AFEAS a institué une bourse d'études, la bourse DÉFI de 1 000\$, qu'elle remettait au colloque de Québec pour la deuxième année consécutive.

Depuis deux ans, cette réalisation se concrétise grâce à la collaboration financière de BELL CANADA. De plus, BELL a assorti le soutien financier offert à la gagnante, par un emploi d'été.

L'AFEAS a choisi de décerner cette bourse d'études à une étudiante inscrite dans un programme de formation professionnelle au niveau collégial. Peu de bourses privées sont disponibles à ce stade des études qui concernent pourtant une partie importante de la population féminine.

Le concours

Le concours est ouvert aux membres ou filles des membres AFEAS inscrites en 2^e ou 3^e année, dans un programme de formation professionnelle non traditionnelle pour les filles, au niveau collégial.

Dès l'automne, le concours est publicisé par communiqué de presse et distribution de dépliants d'information dans tous les cégeps du Québec ainsi que par le réseau habituel d'information des membres AFEAS. Les candidatures doivent être acheminées au siège social de l'AFEAS.

La sélection de la gagnante est faite par un jury et la bourse d'études est remise dans le cadre des activités soulignant la Journée de la femme.

La remise de la «bourse défi 90»

C'est à Québec que Katia Canciani a reçu des mains de la présidente de l'AFEAS et de la représentante de BELL, Johanne Normand, directrice des services à la clientèle du Saguenay, le chèque de 1 000\$ ainsi que l'assurance d'un emploi d'été. Étudiante en deuxième année au Centre québécois de formation aéronautique de Chicoutimi,

Katia sera l'an prochain, la première femme à graduer pilote de brousse de cette école.

Par sa détermination, sa solidarité avec les autres participantes au concours, elle a conquis l'auditoire en résumant sa réflexion à propos du défi que représente son choix de carrière: «Pour moi, il n'existe pas de porte close, il n'existe que des portes condamnées. Et les portes condamnées, moi, je les ouvre».

Elle a profité de l'occasion pour mettre en évidence le support que représente l'action des associations comme l'AFEAS, «soutien» dit-elle, «qui dépasse largement l'encouragement monétaire».

La remise de la bourse a été faite à la fin du repas, au colloque de Québec. Elle a attiré des représentants des médias locaux.

L'AFEAS a publicisé le résultat du concours dans les médias ainsi que dans le réseau des cégeps.

En guise de conclusion

Dans son allocution, à l'occasion de la table ronde, Madame Louise Landry, présidente de la Corporation des conseillers-ères d'orientation déclarait: «s'ils en sont les spécialistes, les conseillers d'orientation n'ont pas le monopole de l'orientation».

Les colloques auront permis de prendre conscience combien les choix de carrière des filles et la formation professionnelle qui en résulte sont le résultat de multiples influences et interventions. On pourrait l'illustrer comme une longue chaîne dont chaque maillon joue un rôle et exerce une influence.

Les solutions au rattrapage éducatif et économique des femmes reposent sur la volonté collective d'agir et de partager les responsabilités. Les journées du 3 et 10 mars auront permis à toutes les personnes présentes d'en prendre particulièrement conscience, qu'on soit conseiller-ère d'orientation, professionnel-le en information scolaire et professionnelle, enseignant-e, parent, membre d'association féminine comme l'AFEAS, représentant-e d'école ou de commission scolaire.

L'AFEAS avait pour objectif d'inciter les intervenants-es à divers titres à poursuivre la réflexion et à s'engager dans des actions qui permettront aux femmes d'exploiter leur potentiel selon leurs goûts, aptitudes, compétences et qu'elles puissent prendre ainsi, équitablement et d'une façon autonome, la place qui leur revient dans la société.

Outre la formation, il est apparu clairement, au terme des colloques, que les objectifs recherchés trouveront une solution dans la reconnaissance du travail des femmes. Il faut en arriver à rétribuer équitablement les emplois occupés depuis toujours par les femmes en même temps qu'on ouvre la voie vers l'exercice des métiers moins traditionnels.

C'est Ghyslaine Fleury, de la CEQ, panéliste de la table ronde, qui a bien décrit l'égalité tant recherchée: «Les femmes ont droit à l'égalité dans la différence, une égalité à la mesure des femmes et non selon la conformité au modèle masculin».

L'AFEAS publie le présent rapport du colloque en souhaitant qu'il constitue un appel à toutes les participantes et participants ainsi qu'un engagement à poursuivre leurs actions pour que les femmes atteignent l'égalité recherchée.

L'AFEAS poursuivra de son côté son engagement et son mandat d'organisme intermédiaire auprès des gouvernements et des autorités interpellées. Elle veillera à l'acheminement des recommandations issues des colloques et des prises de position de ses membres.

Les recommandations de l'AFEAS

Le membres de l'AFEAS se sentent grandement concernées par l'éducation. Ainsi, au fil des ans, notre association a réagi en regard de:

- la Commission d'étude sur la formation professionnelle et socio-culturelle des adultes (Commission Jean), en 1980;
- le projet de loi 40 sur l'enseignement primaire et secondaire public, 1980;
- le Rapport annuel du Conseil supérieur de l'Éducation sur l'état et les besoins de l'Éducation (1985-1986).
- la formation courte dans l'enseignement universitaire (1986).

Presque chaque année des résolutions concernant l'éducation sont discutées et adoptées en assemblée générale annuelle. Les résolutions suivantes concernent la formation et l'orientation des filles:

Le sexisme

- Que le programme de formation sociale et personnelle prévoit, et ce, dès le niveau primaire, une sensibilisation à l'égalité des sexes. (1978)
- Que ce programme permette à chaque individu de se développer selon ses aspirations et ses goûts personnels et non en fonction de comportements typiquement féminins et masculins ou selon les rôles traditionnellement réservés à l'un ou l'autre sexe. (1978)
- Que les personnes impliquées et le matériel utilisé dans les services d'orientation respectent l'égalité des sexes. (1983)

Le sexisme dans les manuels scolaires

- Que soit créé un bureau d'approbation du matériel didactique ayant pour mandat de n'approuver dans l'avenir aucun manuel à orientation sexiste. (1978)
- Que soient remplacés immédiatement les ma-

nuels jugés sexistes par le Conseil du Statut de la Femme et la Centrale des enseignants du Québec. (1978)

- Que soit poursuivi le travail amorcé par le ministère auprès des éditeurs de manuels scolaires. (1978)
- Que le Ministre responsable organise de plus, une vaste campagne de sensibilisation au problème du renforcement des stéréotypes par l'éducation, auprès de tous les spécialistes oeuvrant dans l'école (enseignants-es, conseillers-ères d'orientation, psychologues, administrateurs-es, etc...) de même qu'auprès des étudiants-es elles-mêmes. (1978)
- Que le ministère produise un répertoire de quotation sur le contenu sexiste dans les manuels scolaires en usage afin de faciliter le choix aux enseignants et aux commissions scolaires. (1978)

Les services d'orientation

- Que le Ministre de l'Éducation et les dirigeants des commissions scolaires augmentent les ressources affectées aux services d'orientation dans les écoles. (1989)
- Que le Ministre de l'Éducation identifie clairement les rôles et mandats propres aux intervenants-es des services d'orientation et des professeurs-es du programme «éducation au choix de carrière». (1989)

Le cours «éducation au choix de carrière»

- Dans le but d'inciter les adolescentes à assurer leur autonomie financière, que le Ministre de l'Éducation établisse, par le biais du cours «éducation au choix de carrière» une formation de base sur l'évolution du marché de l'emploi, l'impact du développement technologique sur les emplois féminins et la réalité sociale et économique des femmes d'aujourd'hui. (1985)
- Que le cours «éducation au choix de carrière» soit obligatoire à la grille horaire des niveaux 1 et 2, dans les écoles du Québec et qu'il soit dispensé

par des personnes compétentes. (1989)

Les métiers non traditionnels

- Que le Ministre de l'Éducation procède à une large diffusion des documents «Explorons de nouveaux espaces» dans le but d'informer les parents et de sensibiliser et encourager les adolescents-es au choix d'un métier non traditionnel. (1985)
- Que le Ministre rende obligatoire l'information sur les MNT aux élèves du niveau secondaire et ce, dès le 2^e cycle. (1989)
- Que les dirigeants-es des commissions scolaires du Québec organisent des visites d'entreprises et d'industries pour les étudiants-es du secondaire 4 et 5. (1989)

Le soutien aux parents

- Que le Ministre de l'Éducation et les conseillers et conseillères d'orientation accentuent l'aide apportée aux parents concernant le choix de carrière de leur enfant. (1989)

Les liens avec le marché du travail

- Que les centres de main-d'oeuvre de chaque région fassent une enquête auprès des employeurs pour prévoir les emplois en demande et retransmettre aux orienteurs ces renseignements afin de mieux orienter les étudiants-es vers des professions ou des métiers qui correspondent aux besoins réels du marché du travail. (1978)

La formation des intervenants-es

- Que le Ministre de l'Éducation et les dirigeants d'universités exigent des attitudes et comportements, du matériel et des méthodes pédagogiques non sexistes dans la formation des enseignants-es et professionnels-les oeuvrant dans les écoles. (1978)
- Que la Corporation des conseillers-ères d'orientation, celle des psychologues et le ministère de l'Éducation révisent les instruments de mesure

d'intérêts et aptitudes au niveau de la construction et de l'évaluation des tests; ces instruments de mesure devront être identiques pour les deux sexes. (1978)

- Que le Ministre de l'Éducation rende obligatoire des sessions de perfectionnement spécifiques aux conseillers d'orientation et/ou professeurs choix de carrière afin de leur permettre d'exercer adéquatement leur rôle d'informateur auprès des étudiants, garçons ou filles, et ce, à compter du premier cycle du secondaire. (1988)

Références

(1) "La situation socio-économique des Québécoises : quelques indicateurs", Secrétariat à la Condition féminine, Gouvernement du Québec, 1989.

(2) "Sprint, stratégie pour réussir l'intégration au non traditionnel", Guide d'animation, Yergeau Nicole, Gouvernement du Québec, 1988.

(3) Ibid (2)

(4) Ibid (2)

(5) Ibid (2)

(6) Ibid (2)

(7) Ibid (2)

(8) "Les femmes ça compte", Motard Louise, Tardière Camille, Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, 1990.

(9) L'ensemble des résolutions adoptées en matière de formation et orientation des filles sont regroupées dans le présent document sous le titre "Les recommandations de l'AFEAS".

(10) Ministère de l'Éducation du Québec, Direction des études économiques et démographiques, mars 1988.