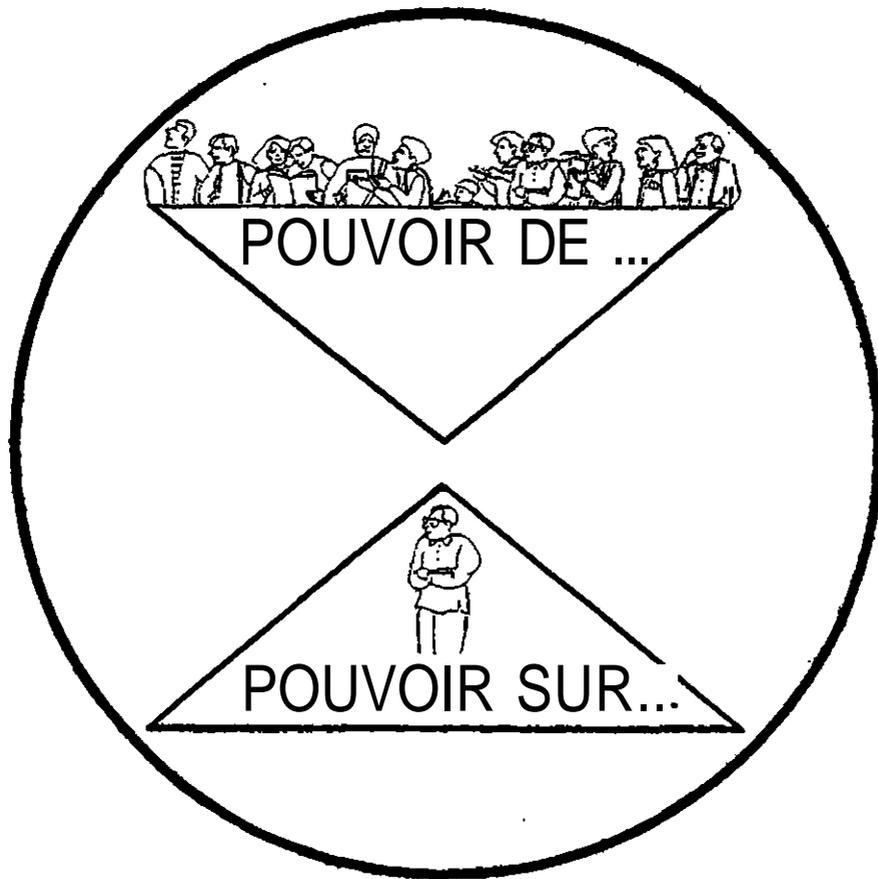


Pratiques
Alphabétisation ~ Conscientisation

Volet 6

POUVOIR DE ...

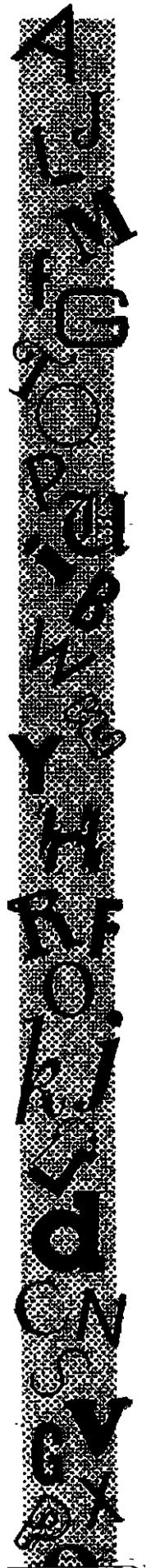


POUVOIR SUR...

UNE INITIATIVE DE COMSEP TROIS-RIVIERES

COMSEP

Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire



LE POUVOIR DE...
LE POUVOIR SUR...

AUTOMNE 1995

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE C.O.M.S.E.P.....	2
HISTORIQUE DE L'APPROCHE DE CONSCIENTISATION.....	4
PRÉSENTATION DU PROJET.....	6
PRÉSENTATION DE LA PROBLÉMATIQUE.....	8
DÉMARCHE D'ALPHABÉTISATION-CONSCIENTISATION.....	11
LA DÉMARCHE DES ANIMATRICES.....	12
ATELIER 1.....Les perceptions du pouvoir de A à Z.....	15
ATELIER 2....Pouvoir et organismes communautaires.....	22
ATELIER 3.....Les principes et les valeurs du mouvement communautaire..	28
ATELIER 4.....Atelier-conférence : Les élections.....	32
ÉVALUATION DE LA DÉMARCHE.....	35
BIBLIOGRAPHIE.....	37
ANNEXES.....	38

Le présent document constitue le sixième volet d'une série sur des «pratiques d'alphabétisation-conscientisation».

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce au programme «Initiatives fédérales-provinciales conjointes en matière d'alphabétisation» du Secrétariat d'État à l'alphabétisation.

L'équipe de travail de C.O.M.S.E.P. qui a participé à la conception de la démarche, à la création des outils pédagogiques et à la rédaction du document était composée de :

Denise Carbonneau

Sylvie Lafond

Lucie Latraverse

Sylvie Tardif

Lucie Rocheleau

Gisèle Sanschagrin

Valérie Chausset

Nous tenons à remercier Claire Cousineau et Lise St-Germain, du Centre d'éducation populaire de Pointe-du-Lac, pour leur précieuse collaboration durant toute la démarche de création, ainsi que Layna Constantin et Pierrette Brassard de La Clé en éducation populaire de Louiseville.

Un merci spécial à Frère Adalbert Couture pour la prise des photos, à Louis Ménard pour la correction ainsi qu'à Créacom pour le graphisme.

L'équipe de COMSEP

PRÉSENTATION DE C.O.M.S.E.P.

Le Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire (C.O.M.S.E.P.) est un organisme sans but lucratif qui vient en aide aux gens à faible revenu de la région trifluvienne afin d'améliorer, leurs conditions de vie.

Nos objectifs sont de regrouper les gens à faible revenu, de faire de l'alphabétisation et de l'éducation populaires autonomes ainsi que de représenter nos membres afin d'obtenir la reconnaissance de leurs droits et de leurs valeurs. Plusieurs comités nous permettent de concrétiser nos objectifs : le comité APPUI (Action pour parents uniques informés), le théâtre populaire, la formation populaire, la formation professionnelle, le collectif femmes, les cuisines collectives, le comptoir vestimentaire et finalement, l'Envol Alpha.

L'alphabétisation populaire est une approche polyvalente en éducation populaire autonome; sa spécificité tient à ses dimensions pédagogique et politique de même qu'à son engagement social, valeurs définies par le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec¹.

¹ R.G.P.A.Q., Statuts et règlements. Trousse d'adhésion. Montréal.

Une des pratiques que notre organisme privilégie en alphabétisation est celle de l'approche de conscientisation, car elle permet véritablement la transformation des rapports sociaux.

Il est important de savoir que les ateliers d'alphabétisation-conscientisation occupent trois heures sur douze par semaine. Il y a six heures consacrées à des ateliers thématiques en éducation populaire et trois heures d'ateliers de français. Pour les besoins du présent document, nous vous présentons seulement le volet alphabétisation-conscientisation.

HISTORIQUE DE L'APPROCHE DE CONSCIENTISATION

L'alphabétisation-conscientisation, telle que nous la pratiquons au Québec, est une adaptation des pratiques originaires de l'Amérique du Sud. C'est au Brésil, autour de 1960, que la pensée de Paulo Freire, philosophe, éducateur et militant, se concrétisa dans une expérience d'alphabétisation-conscientisation auprès d'une population vivant des situations d'exploitation économique, de domination politique et d'aliénation culturelle.

Paulo Freire prit comme point de départ les habitants des «tavelas» (bidonvilles) et tenta de leur apprendre à lire et à écrire à travers «l'univers vocabulaire» qui traduisait leur culture et leurs valeurs. Ainsi les habitants, en plus d'apprendre à lire et à écrire des mots, apprenaient également à lire, d'écrire et à analyser leur propre réalité afin d'agir sur la transformation de celle-ci. Ces expériences se réalisaient, non pas dans des classes conventionnelles, mais autour de «cercles de culture» significatifs aux personnes en apprentissage.

Les «cercles de culture» prirent une telle ampleur que le plan de Paulo Freire allait être projeté à l'échelle fédérale pour devenir une campagne d'alphabétisation dans tout le Brésil. Récupéré par l'État, le plan prévoyait alphabétiser, en moins de deux ans, plus de deux millions de personnes analphabètes et accroître à 80% le potentiel électoral. Un processus si menaçant pour les rapports de forces politiques qu'à la veille des élections, un coup d'État renversa le président Goulard. Paulo Freire, quant à lui, dut s'exiler au Chili. Les méthodes pédagogiques de Paulo Freire ont été reprises par le gouvernement chilien, puis par d'autres pays d'Amérique latine.

L'approche de conscientisation a traversé les continents et a pris la forme des réalités à transformer. Les milieux urbains et ruraux de l'Amérique du Nord sont des lieux tout aussi susceptibles d'être conscientisés, car ils traduisent des rapports d'exploitation et d'oppression.

Au Québec, l'alphabétisation populaire est née en réponse aux besoins de plusieurs personnes analphabètes pour qui le type d'alphabétisation «scolarisante» n'était pas approprié.

Vues comme des interventions alternatives, les pratiques d'alphabétisation-conscientisation s'articulent autour de situations problématiques vécues par les personnes analphabètes. Elles analysent ensemble une réalité afin d'entreprendre collectivement et individuellement des actions qui la transformeront.

PRÉSENTATION DU PROJET

Dans un objectif de formation, le présent document se veut un outil de référence pour les animatrices et les animateurs qui veulent élargir ce genre de pratique.

Chacun des volets présente une démarche d'alphabétisation-conscientisation développant un thème spécifique d'analyse.

Ce sixième volet que nous vous présentons dans le présent document porte sur le thème du «pouvoir». Les structures de nos organisations nous incitent constamment à travailler et à réfléchir sur la notion de pouvoir. Les valeurs que nous véhiculons imposent que les rapports de pouvoir entre les membres de l'équipe de travail d'une part, entre l'équipe de travail et les personnes participantes d'autre part, soient porteurs de modèles plus égalitaires.

La question de la prise de pouvoir par les personnes participantes n'est pas toujours simple. Trop souvent les modèles dominants dans les rapports de pouvoir sont acquis, et l'intégration de nouveaux modèles exige beaucoup d'apprentissages et d'innovations dans nos pratiques.

L'alphabétisation-conscientisation est un moyen privilégié d'aborder cette dimension dans nos organisations.

Le présent document présente une analyse de la problématique, l'élaboration de la démarche d'alphabétisation-conscientisation et les outils d'animation utilisés en atelier.

Nous souhaitons que cet ouvrage vous incite à inventer aussi des pratiques d'alphabétisation-conscientisation, car elles sont porteuses de changements sociaux.

Sylvie Tardif, pour
L'envol Alpha de C.O.M.S.E.P.

PRÉSENTATION DE LA PROBLÉMATIQUE

Le pouvoir de.... le pouvoir sur...

À l'inverse des modèles plus traditionnels d'entreprises, les modèles d'organisations communautaires, de par leurs valeurs et leurs idéologies, impliquent des structures démocratiques sur une base plus linéaire que hiérarchique.

Comme nos organisations sont issues du milieu pour répondre aux besoins des populations que nous rejoignons, l'idée de faire participer la base de nos organisations à nos processus et à nos instances décisionnelles s'impose.

Nous travaillons quotidiennement avec les personnes exclues de la société, c'est-à-dire celles qui ont peu ou pas du tout de pouvoir sur leur vie et leur environnement. Ces personnes sont en général écrasées et très souvent opprimées par ceux et celles qui détiennent le pouvoir. Leur conception du pouvoir réfère donc à un modèle qui part du haut et qui descend vers la base; c'est la notion de «pouvoir sur».

En même temps que ce modèle est perçu à juste titre par ces populations comme celui qui produit les inégalités et les injustices sociales et économiques qu'elles subissent, ce modèle est aussi celui auquel elles aspirent. Avoir du pouvoir, c'est pouvoir décider, contrôler, avoir des statuts privilégiés. Ce modèle intégré est difficile à défaire et exige un processus d'apprentissage à long terme et au quotidien. Dans nos organisations, nous donnons place dans les lieux de décision et de pouvoir aux personnes habituellement exclues; c'est le fondement même de nos structures (assemblée générale, conseil d'administration, comité organisateur, cogestion, collectives, etc.). Ces lieux de pouvoir rendent légitimes nos démarches et nos actions. À partir de ces nouveaux modèles, nous tentons de bâtir un projet de société basé sur une plus grande égalité et de nouveaux rapports entre les individus. C'est la notion de «pouvoir de» : pouvoir d'agir, pouvoir de susciter des changements, pouvoir d'être partie prenante du changement.

L'expérience de ces nouveaux rapports de pouvoir dans notre groupe a fait l'objet de nombreux questionnements et réflexions. Dans la pratique, nous avons pu observer très souvent que les personnes exclues qui se retrouvent dans les lieux de décisions reproduisent à l'égard de leurs pairs le modèle hiérarchique basé sur des rapports de pouvoirs inégaux et des rapports de contrôle, ce qu'on appelle au quotidien des «trips» de pouvoir.

Très souvent, après une année de mandat, le ou la porte-parole des personnes en alphabétisation au conseil d'administration n'est plus élu-e pour un second mandat. Bien des exemples pourraient faire état de cette réalité sur les rapports de pouvoir complexes dans l'exercice de la démocratie au sein de notre groupe.

Nos réflexions nous ont permis d'entreprendre une série de démarches inscrites dans un long processus d'apprentissage de la démocratie et de la notion du pouvoir.

À ce titre, nous avons élaboré des formations et des journées de réflexion sur différents thèmes liés à cette question : des formations sur le rôle du C.A. et les mandats de chacun de ses membres, sur les orientations, les principes et les valeurs de notre groupe ainsi qu'une démarche en alphabétisation-conscientisation sur la notion de «pouvoir de» par opposition à «pouvoir sur». C'est cette démarche que nous vous présentons dans le présent document en espérant que cette analyse alimentera vos réflexions.

DÉMARCHE D'ALPHABÉTISATION-CONSCIENTISATION

OBJECTIFS GÉNÉRAUX :

- Analyser et comparer la notion du rapport au pouvoir dans nos groupes et dans la société.
- Faire prendre conscience aux personnes participantes et aux personnes élues de la différence entre le pouvoir de et le pouvoir sur...
- Améliorer le rapport au pouvoir avec les membres des différents comités et les membres élus dans le but de développer des rapports plus égalitaires.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES :

- Faire ressortir et analyser les différentes perceptions qu'ont les personnes participantes de la notion du pouvoir en général.
- Sensibiliser les personnes participantes à la notion du pouvoir dans un groupe communautaire et dans l'ensemble du mouvement populaire.
- Faire connaître différents modèles d'organisation et de gestion du pouvoir et les comparer.
- Prendre conscience du rôle et du mandat des personnes élues dans les groupes et au C.A.
- Élire un représentant et une représentante dans les groupes et au conseil d'administration.

LA DÉMARCHE DES ANIMATRICES

Les animatrices ont dû en premier lieu faire des lectures sur la notion de pouvoir. Certains ouvrages comme celui de Réjean Mathieu (*Agir ensemble, valeurs et structures de nos organisations*) et d'autres textes d'analyse sur la notion de pouvoir ont grandement contribué à élaborer le cadre théorique des ateliers. Vous trouverez une bibliographie des ouvrages consultés pour réaliser cette démarche.

Dans un deuxième temps, les animatrices ont mis en commun l'ensemble des réflexions et des expériences issues de nos groupes afin d'ajouter au cadre théorique des réalités plus concrètes et plus significatives pour les personnes participantes.

Dans un troisième temps, l'équipe de travail a suivi une formation² sur la notion du pouvoir afin d'entreprendre aussi une démarche de réflexion critique sur les rapports de pouvoir dans les organisations plus traditionnelles. Cette formation a permis de nous situer sur la question du pouvoir, de mettre à jour certaines contradictions et dangers qui nous guettent, même dans le milieu communautaire, et surtout de réaliser que le pouvoir n'a pas toujours une connotation négative. En fait, le problème au quotidien n'est pas tant dans le pouvoir lui-même que dans l'usage que l'on en fait.

² Valeurs, structures et pouvoir face à la démocratie par Réjean Mathieu, professeur en travail social de l'U.Q.A.M.

Les pages qui suivent vous permettront de connaître les outils et les moyens que nous avons utilisés pour réfléchir collectivement sur les rapports de pouvoir.

ATELIERS

ATELIER I

Les perceptions du pouvoir de A à Z

(3 heures)

Objectif général :

Faire ressortir et analyser les différentes perceptions qu'ont les personnes participantes de la notion du pouvoir en général.

Objectifs spécifiques :

Faire ressortir les préjugés découlant de la notion de pouvoir fondée sur les stéréotypes.

Moyens :

Jeu d'animation : Le pouvoir de A à Z.

Cartons sur lesquels sont inscrits des noms de métiers, de professions ou de statuts (100 cartons).

Marche à suivre :

1) Le pouvoir de A à Z : En équipe de deux, pour **les niveaux intermédiaire et avancé**, les personnes inscrivent un ou des mots commençant par chaque lettre de l'alphabet. Ces mots doivent leur faire penser au «pouvoir».

Ensuite, en grand groupe, de façon spontanée, on note les mots trouvés qui sont liés à la notion de pouvoir et correspondant à chacune des lettres de l'alphabet.

Pour le **niveau débutant**, l'exercice se fait en grand groupe avec l'aide de l'animatrice. Il suffit pour l'animatrice d'avoir préparé des grandes feuilles ou d'avoir inscrit au tableau les lettres de l'alphabet. Le groupe, de façon spontanée, trouve des mots liés à la notion de pouvoir et correspondant à chacune des lettres de l'alphabet.

Voir l'annexe 1a pour la liste des mots répertoriés dans les 10 groupes qui ont vécu l'expérience.

Lors de l'activité en grand groupe, les personnes doivent motiver le choix de leurs mots. L'animatrice doit noter ces mots car ils serviront à l'analyse de la notion de pouvoir.

Exemples :

- A : argent, aide sociale, abus, armée.
- B : Bourassa, bourse, banque.
- C : contrat, compagnie, colonel.
- D : droit, député, directeur.

Commentaires :

Au plan pédagogique, pour l'exercice du pouvoir de A à Z, on fait une animation serrée; on se limite à 2 mots par lettre pour les débutants. Les participants-es ont beaucoup d'intérêt à trouver des mots. Cet exercice incite à la recherche dans le dictionnaire. L'exercice est long et plus ou moins difficile dépendant du niveau. Bon exercice pour l'alphabet.

Analyse sur les perceptions :

Le caractère spontané de l'exercice permet de bien saisir la perception que les personnes analphabètes (sans pouvoir) ont de la notion de pouvoir.

On dénote une tendance chez les personnes à définir le pouvoir dans leur relation personnelle par rapport à une situation quelconque (rapport à l'autorité, à l'argent, au statut, à la profession, etc.). Cet exercice fait ressortir leurs sentiments, leurs états d'âme et la place qu'elles occupent dans la société. On peut facilement constater le peu de pouvoir qu'elles ont dans leur vie.

Le jeu des métiers, professions et statuts : cet exercice est très révélateur de la perception qu'ont les personnes participantes du pouvoir et de la place qu'elles occupent dans la société. Elles ont beaucoup lié l'importance des professions à leur valeur financière, leur rapport à l'argent. Dans l'exercice du consensus, il apparaît clairement que les professions libérales qui ont un lien avec les lois ressortent fortement comme étant les professions représentant le plus de pouvoir.

Dans la majorité des groupes participants, le consensus se traduit par le choix suivant :

- 1er ministre
- Police
- Pape
- Millionnaire
- Juge

Le juge et «la police» sont ressortis dans tous les ateliers. On peut constater que la notion de pouvoir pour certains participants et participantes traduit leur rapport personnel à la justice.

Le groupe de Pointe-du-Lac a fait consensus sur le choix du Pape comme choix numéro un. On peut faire un lien entre ce choix et les valeurs très traditionnelles de la majorité des personnes qui vivent en milieu rural.

Le jeu des professions est aussi une bonne occasion pour animer avec une lunette féministe. En se servant des commentaires des personnes, il est facile de faire un parallèle entre les choix du consensus et la place qu'occupent les femmes dans ces professions.

Exercice supplémentaire :

S'il reste du temps, on peut faire une composition dont le sujet serait :
«Si tu avais à choisir un métier, lequel choisirais-tu et pourquoi ?»

ATELIER 2

(3 heures)

Pouvoir et organismes communautaires

Objectif général :

Sensibiliser les personnes participantes à la notion du pouvoir dans un groupe communautaire et dans l'ensemble du mouvement populaire.

Objectif spécifique :

Faire connaître différents modèles d'organisation et de gestion du pouvoir et les comparer.

Moyens :

Grille des sources de pouvoir (montée sur grand carton) tirée d'un document de Réjean Mathieu.

Pyramides géantes (2) et éléments qui les composent sur petits cartons tirés du même document.

Marche à suivre :

1) Sources de pouvoir : on prend les 10 derniers métiers ou statuts que l'on a choisis en consensus au 1er atelier et on les inscrit dans la grille (déjà fabriquée sur carton) qui présente les différentes sources de pouvoir. Annexe 2a.

N.B. : À cette étape, il faut comprendre la théorie de Réjean Mathieu et faire un exposé théorique sur «Les rapports de pouvoir».³ On doit revenir sur les exercices précédents (atelier 1) et reprendre les préjugés et les stéréotypes. Voir annexe 2b.

Pour continuer l'exercice, il faut référer à l'annexe 2c, texte L'organisation démocratique dans les groupes d'action (voir bibliographie).

2) Pyramides : Dans cet exercice, on doit comparer les structures de pouvoir dans un groupe autocratique (usine, entreprise, commerce) et celles dans un groupe démocratique (communautaire). Le groupe est divisé en deux. L'animatrice distribue à chacun des groupes deux pyramides identiques et divisées chacune en quatre sections horizontales. Les pyramides sont vides.

Les animatrices distribuent ensuite à chaque équipe des petits cartons sur lesquels sont inscrits des titres correspondant à des niveaux de pouvoir (annexe 2d). (Chaque groupe a les mots correspondants à l'entreprise privée ainsi qu'au mouvement communautaire).

Les participants et les participantes doivent placer en bas de la pyramide ceux qui ont le moins de pouvoir et en haut ceux qui en ont le plus.

³ Agir ensemble démocratiquement, Réjean Mathieu, p. 17-18

Modèle de l'entreprise privée et institution

Conseil
d'administration
directeur-
directrice général-e
Cadres
Employés-es

Modèle communautaire; structure démocratique

Assemblée générale
Conseil d'administration
Comités organisateurs
Employés-es

N.B. : On peut utiliser son groupe et son propre modèle d'organisation pour que ce soit plus signifiant pour les personnes participantes. Avec la pyramide du modèle communautaire : on peut utiliser des petits bonhommes ou bonnes femmes que l'on déplace à l'intérieur de la pyramide. Cela démontre encore plus clairement les liens entre l'assemblée générale et les autres structures de pouvoir.

Commentaires :

Concernant la grille de pouvoir, les personnes avaient une bonne capacité à trouver les facteurs de pouvoir.

Cet exercice est aussi intéressant pour faire une analyse du rapport au pouvoir dans son propre groupe avec l'équipe de travail.

Concernant les pyramides, on remarque une tendance à reproduire la même pyramide dans les deux structures. Le renversement des pyramides n'est pas évident. L'idée doit être amenée par l'animatrice; cela reflète à notre avis toutes les valeurs intégrées que l'on a par rapport au pouvoir.

Par contre, la force du nombre dans les modèles communautaires est ressortie clairement. Le modèle de l'entreprise représente un modèle connu, plus familier et qui reproduit la réalité.

Dans cet exercice, il est important de faire ressortir le modèle de fonctionnement de votre groupe. Vous pouvez donner des exemples concrets ou vous servir de l'organigramme de votre groupe.

On peut profiter de l'exercice pour faire un bref rappel des rôles et des fonctions de nos instances décisionnelles, des rôles et fonctions de l'assemblée générale, du conseil d'administration, de la coordination, des comités et des employés-es.

ATELIER 3
(3 heures)

**Les principes et les valeurs du mouvement
communautaire; le pouvoir de...**

Objectifs :

- Faire prendre conscience que les principes et les valeurs du mouvement communautaire visent à développer des nouveaux rapports de pouvoir.
- Faire prendre conscience aux personnes du rôle et du mandat des représentants-tes dans les groupes et au conseil d'administration.
- Élire un représentant et une représentante de groupe dans chacun des groupes.

Moyens :

Cadre de référence du MEPACQ.

7 cartons sur lesquels sont inscrits les principes du MEPACQ.

Marche à suivre :

- 1) 7 grands principes : L'animatrice lit les sept grands principes de notre projet de société élaborés dans le cadre de référence du MEPACQ et donne des exemples afin de faciliter la compréhension pour chaque principe (annexe 3a).

c) Quelles tâches doivent-elles accomplir concrètement?

Ex. : - Assister aux C.A.

- Assister aux rencontres du comité des représentants et des représentantes.

- Participer aux activités sociales

- Véhiculer l'information entre le groupe et les lieux de décision.

3) Élections : Dans chacun des groupes, on procède à l'élection d'un représentant et d'une représentante. Ces personnes choisies ayant accepté leur mandat, elles seront mises en candidature pour le poste au conseil d'administration.

Commentaires :

Cet atelier nous permet de rendre réels les principes et les valeurs que nous véhiculons. C'est aussi un exercice qui donne l'occasion au groupe de faire une réflexion à l'interne sur les mécanismes concrets qui sont mis en place pour établir la démocratie et évaluer toute la question des rapports de pouvoir.

ATELIER 4

Atelier-conférence : Les élections

(3 heures)

L'objectif principal de cet atelier consiste à élire un représentant et une représentante au conseil d'administration de l'organisme. Rappelons que les trois ateliers précédents ont servi à définir plus clairement les structures décisionnelles de l'organisme ainsi que l'esprit dans lequel le pouvoir de faire des choses ensemble peut se vivre dans le quotidien. Déjà, on sent un plus grand désir d'être participatif et responsable dans les différents lieux de décisions.

Tout en jonglant avec des notions reliées au pouvoir, un important travail de préparation s'est effectué dans la semaine précédant l'atelier 4. Les animatrices ont d'abord pris le temps de rappeler le rôle d'une représentante et d'un représentant de groupe ainsi que les engagements que cette fonction implique (ex. être à l'écoute des besoins, devenir porte-parole, participer aux réunions, s'impliquer dans les activités, mobiliser positivement les énergies, etc.).

Dans un deuxième temps, les animatrices ont invité chaque membre du groupe à voter pour une femme et un homme de leur groupe qui pourraient bien remplir le rôle que l'on vient de définir. Les douze groupes prennent donc soin d'élire 24 personnes au total qui formeront, l'année durant, le comité des représentants et représentantes de Comsep. Précisons ici que la représentation féminine est encouragée en réservant autant de sièges pour les femmes que les hommes. C'est depuis la mise en place d'une telle structure que l'on retrouve de plus en plus de femmes qui se surprennent elles-mêmes à bien vivre et à bien assumer le rôle de représentante.

C'est à l'atelier 4 que tous les groupes sont réunis dans une même salle pour élire la femme et l'homme qui deviendront leurs délégués au conseil d'administration pendant l'année. Chacune des 24 personnes élues composent l'électorat : (12 hommes, 12 femmes). Les personnes déléguées sont donc invitées à exprimer devant le groupe comment elles voient leur rôle de représentant ou représentante et comment elles pourraient remplir leur mandat au conseil d'administration. Le discours peut être très court, on valorise le courage de parler devant un groupe.

Les animatrices organisent ensuite le scrutin. Un bulletin de vote, sur lequel est inscrit le nom de chacune des personnes déléguées au comité des représentants et des représentantes, est distribué à chaque membre de l'assemblée.

Trois isolements sont installés dans le but de créer l'intimité nécessaire et de favoriser une meilleure circulation dans la salle. Les animatrices sont disponibles pour aider les participants et les participantes de niveau débutant à lire les noms inscrits sur les bulletins de vote ou à bien identifier la personne de leur choix.

Pendant que les animatrices font le dépouillement du scrutin, l'assemblée prend une pause-café, attendant anxieusement les résultats. Finalement, c'est le dévoilement du nom des deux personnes élues, qui en plus de représenter le groupe au comité des représentants et représentantes du comité Envol-Alpha une fois par mois, siégeront sur le conseil d'administration de l'organisme. Advenant le cas où une personne refuserait sa nomination à un tel poste, on prévoit de faire un deuxième tour de scrutin. Ce que l'on prévoit aussi, c'est de

réunir les 2 personnes élues en alphabétisation une demi-heure avant la tenue de la réunion du C.A., question de lire le procès-verbal de la réunion précédente, de saisir les enjeux des points décisionnels et enfin, de préparer leur intervention. Cette offre d'accompagnement suffit généralement à convaincre les personnes élues de s'aventurer dans leur nouveau rôle.

ÉVALUATION DE LA DÉMARCHE

Cette démarche a été très appréciée des personnes participantes. C'est un thème qu'elles comprenaient bien, qui était très collé à leur réalité. La question du pouvoir ou plutôt du «non pouvoir» les préoccupe au quotidien.

Cette démarche nous a permis d'apprendre beaucoup sur leur vécu, leurs perceptions, leurs idéaux (travail), leurs relations avec les autres ou les institutions.

Ce fut une démarche valorisante pour tout le monde. D'abord, les personnes participantes avaient beaucoup de choses à dire et plein de bons jugements sur la question du pouvoir.

Du point de vue du groupe, le fait d'avoir travaillé le cadre de référence, les valeurs et principes du mouvement communautaire et le pouvoir au quotidien dans nos groupes a grandement contribué à développer une solidarité entre les participants et participantes et l'équipe de travail. Le jeu des pyramides a été très apprécié et très révélateur des modèles dominants qui sont profondément intégrés.

Nous avons beaucoup discuté de l'usage du pouvoir dans la partie élection, rôles et mandats des élus-es. Il nous apparaît clair que la différence entre la notion de «pouvoir de... et pouvoir sur...» a été bien saisie. Nous pourrions constater concrètement, durant l'année, la partie réelle de ce cheminement.

Cette démarche a été très profitable et propice à l'analyse féministe, surtout dans la partie des professions et métiers. Cette partie nous a donné suffisamment de contenu à retravailler éventuellement (stéréotypes, valeurs, place des femmes). Il nous a fallu limiter les débats à cause du temps, débats que nous reprendrons cependant, comptez sur nous!

Somme toute, cette démarche nous a permis de faire une profonde réflexion sur notre groupe et nos rapports aux pouvoirs. Ce fut une autre étape de l'apprentissage de la démocratie.

D'un point de vue pédagogique, les nombreux outils d'animation ont permis d'atteindre de nombreux objectifs d'apprentissage en lecture et écriture. Le jeu de A à Z est un exercice idéal pour faire connaissance avec le dictionnaire, bien qu'un peu difficile pour les débutants. Cela favorise cependant le travail d'équipe et l'entraide entre les débutants et les niveaux plus avancés.

L'animation avec les professions, quant à elle, favorise plus la capacité d'argumenter. Établir un consensus n'est pas chose simple. Cela exigeait beaucoup de courage pour certaines personnes de dire leur opinion.

Le jeu des pyramides a permis de développer la capacité de lier l'abstrait au concret (théorie-pratique), ce que les personnes analphabètes ont beaucoup de difficultés à faire. .

BIBLIOGRAPHIE

R.G.P.A.Q.. Statuts et règlements. Trousse d'adhésion. Montréal.

MATHIEU, Réjean, Agir ensemble démocratiquement. Montréal, R.G.P.A.Q.,
1993, 112 p.

MARCOTTE, François, L'action communautaire. Montréal, Éd. Albert St-Martin,
1986, 140 p.

ANNEXES

ANNEXE 1a
Niveau débutant

Jeu de A à Z sur le pouvoir

- A = argent : acheter bouffe, sortir avec filles, bâtir.
apprendre :
aide sociale : diriger-gérer chèque B.S.
- B = banque : avec de l'argent, on peut faire plein de choses.
bulletin : certificat, diplôme, on a un pouvoir.
- C = Canada : = diriger
capitale :
candidat : combine.
- D = danger : guerre
diriger :
direction :
- E = école : apprendre.
emploi : fait vivre.
- F = force :
femme :
finance : \$

G = garderie : ouvrage à d'autres.
guerre :

H = hockey : relié aux salaires des joueurs
hélicoptère :
homme:

I = inventeur : pouvoir d'idées.
injustice :

J= justice : système judiciaire...pouvoir.

K =

L= livre :
lecture : apprendre.

M = ministre :
médecin :
musicien :

N =

O = olympiques

P = pétrole : argent, pays riche.
police : surveillance = ordre
pompier :
province :

Q= Québec :
québécois :

R= ramer :
reine :
roi:

S = sportif :
satellite : pouvoir de la science
supérieur :
service :

T= tête:

U = usine nucléaire :
union : pouvoir ensemble
utilité :

V = vendeur :
voleur : pouvoir sur nous.
voir:

W =

X =

Y =

Z =

Jeu A à Z sur le pouvoir

Niveau intermédiaire et avancé

- A= abus : forme de pouvoir.
armée : pouvoir sur ceux qui sont dans l'armée, contrôle.
avocat : pouvoir de défendre son client,
argent :
apprentissage : plus tu as de connaissances, mieux c'est.
achat : pouvoir d'achat.
Autochtones : avec leurs armes, ils mènent, ils ont le pouvoir (crise d'Oka).
- B= banque : ont beaucoup de pouvoir.
Bourse : contrôle.
Bell Canada : ils peuvent couper si tu payes pas.
Bourassa : premier ministre.
bataille : il faut se battre pour garder le pouvoir.
business : pouvoir de contrôler son affaire.
besoins : quand tu satisfais tes besoins, t'es plus heureux.
budget : si tu gères bien ton budget, tu as plus de pouvoir.
banquier :
bandit : pouvoir avec ses armes,
on se sent vulnérable,
pouvoir de nous faire peur.

C=	coopération :	quand on coopère, on a plus de pouvoir.
	charisme :	une personne qui a du charisme a plus de pouvoir.
	compagnie :	multinationale : contrôle beaucoup.
	changement :	on a changé le gouvernement. on espère qu'il aura plus de pouvoir.
	Côté:	assurance-maladie nous contrôle.
	colonel, capitaine	grade, pouvoir sur les subordonnés.
	casino :	argent.
	commerce :	si tu as ton commerce, t'as du pouvoir.
	cerveau :	notre cerveau a beaucoup de pouvoir.
D=	droit :	avocats-justice.
	devoir :	pouvoir entraîne des devoirs.
	député :	a un certain pouvoir dans son comté.
	directeur :	forme de pouvoir. (remarque : pourquoi pas directrice?).
	démocratie	forme de pouvoir.

E=	énergie :	si on a de l'énergie, on peut.
	essence :	si t'as pas d'essence dans ton camion, tu restes chez vous = pas de pouvoir de te déplacer.
	électricité :	donne le pouvoir de travailler le soir, faire de la nourriture, laver, prendre un bain.
	économies :	tu fais ce que tu veux si tu as des économies.
	employeur :	pouvoir sur les employés.
	élus :	
	ensemble :	ensemble des ministres ont du pouvoir.
F=	finances :	porte-feuille des Finances : beaucoup de pouvoir.
	fabrication :	tu as le pouvoir de fabriquer des objets.
	financier :	
	formation :	il faut avoir de la formation pour avoir du pouvoir.
	faculté :	possibilité de faire des choses.
G=	gouvernement :	c'est lui qui a le pouvoir.
	gaz naturel :	si tu possèdes un puit de gaz, tu es puissant.
	gain :	si tu fais beaucoup de gains = pouvoir.
	grandir :	si tu grandis, tu as plus de pouvoir.
	Gérard D. Lévesque:	

H = héritier :

Hydro : monopole.

hôpitaux : pouvoir de contrôler finances, les gens qui sont malades, couper (opérations), pilules, tuer.

hauteur : position.

hypothèque : si tu perds ton hypothèque, ils peuvent saisir ta maison, ils ont du pouvoir.

huissier :

honneur : de tenir parole (pour le gouvernement).

horaire : à respecter, limite ton pouvoir.

I= impôt:

inspecteur : bâtiments, impôts, municipalité, aide sociale (Boubous-macoutes).

investissement : le gouvernement a le pouvoir d'investir.

indépendance : du Québec.
on ne peut pas être indépendant.
on a besoin des autres pour pouvoir.
coopération.

intérêt : argent qui s'ajoute .

J= justice : riches-pauvres, le nouveau ministre de la justice aura le pouvoir de changer la situation.

Jean Chrétien : pas de justice égale pour tous.

juges : pouvoir de te mettre la corde au cou ou la chaise électrique.

jeu : ceux qui contrôlent le jeu (loteries) ont du pouvoir manipuler le cerveau.

journaliste : pouvoir d'écrire ce qu'il veut, sélectionne les informations, contrôle ce que tu dis.

K= kung fu : art martial= pouvoir= contrôle sur soi et pouvoir sur soi.

kilo : quelqu'un qui est bien gros perd du pouvoir
une personne petite se sent démunie (physiquement)

L= loteries

loi : du plus fort, gouvernementale, de la jungle.

liberté :

M = manufacture : importer, exporter.
(grosse)

multinationale :

mains : pouvoir entre les mains.

magasiner : pouvoir d'achat.

municipalité : a du pouvoir sur nous.

mines : propriétaires = pouvoir.

	ministre :	
	manipuler :	pouvoir de manipuler.
	« <i>Marines</i> » américains:	
	Marilyn Monroe, Madonna :	« <i>sex symbol</i> ».
N=	Napoléon :	grand pouvoir.
	notaire :	pouvoir de faire des contrats, testaments,
	nomination :	si on l'a élu, il avait les qualités,
	nucléaire :	énergie nucléaire , nous cachent des choses, gardent du pouvoir.
O=	opérer :	diriger
	organiser :	
	or :	symbole de richesse,
	opération :	Trudeau oct.70. Autochtones (barricades).
	occupation :	quand t'as le pouvoir, t'as de l'occupation,
	officier :	grade.
P=	patron :	
	public :	si t'es capable de parler en public.
	pouvoir :	
	Parlement :	
	pétrole :	
	policier-policière :	
	président-présidente :	
	politicien-politicienne :	

publicité :	journaux = peut vous donner du travail. donne des coupons-rabais (économies),
prêteur :	argent
parole :	prendre la parole,
premier ministre:	
Picotte :	contrôle sur l'agriculture,
puissant :	
Q= quatre:	le pouvoir de te fendre en 4.
qualité :	pour avoir le pouvoir, ça prend des qualités.
quantité :	plus tu en as, plus tu as le pouvoir.
Québec :	
quotas :	lait, pêche (pouvoir de mettre des).
R= réussir :	
récupération :	ceux qui récupèrent ont du pouvoir, c'est bien.
Régie assurance-automobile :	
réputation :	si pas bonne réputation, pas de pouvoir,
règlement :	
régler :	les conflits (pouvoir de).
S = succès :	
surveillance :	celui qui surveille a le pouvoir,
solution :	trouver des solutions pour diriger,
sous-marin :	ceux qui sont dedans, armes nucléaires.

	sous-contrat :	de neige (pouvoir de garder ses).
	sergent :	dans l'armée.
T=	taxes :	
	tuteur :	certains jeunes n'ont pas de pouvoir.
	tête :	si pas de tête, pas de pouvoir.
	travail :	si travail = pouvoir.
	tutelle :	contrôlée perd du pouvoir.
	transport :	en commun, si pas là = pas de pouvoir de déplacement.
	technique :	posséder de la technique pour avoir plus de pouvoir.
	ténacité :	il faut être tenace pour obtenir le pouvoir.
U=	utile:	le premier ministre est utile.
	union :	l'union fait la force.
	univers :	avoir l'univers dans nos poches = puissants.
	urgence :	l'urgence des hôpitaux a du pouvoir sur toi.
V=	voix :	parole.
	victoire :	
	ville :	pouvoir sur citoyens.
W=	watt :	électricité.
	Wilson:	ministre des Finances.

X=	xénon :	gaz dans énergie atomique.
	xénophilie :	si pas capable de communiquer avec étrangers premier ministre doit le faire (communiquer avec étrangers).
Y=	yeux:	pouvoir de voir.
	Yéti:	abominable homme des neiges : pouvoir de faire peur.
Z=	zircon :	pierre précieuse (ceux qui en possèdent sont riches)
	zouave :	soldat
	zinc :	mine, si tu en possèdes une.
	zonage :	municipal. pouvoir de dire ce qui t'appartient.
	zélé :	
	zizanie :	dans le pouvoir, il y a souvent de la chicane.

Note: À partir de la lettre "X", les personnes participantes ont utilisé le dictionnaire; c'est pour cette raison que les mots trouvés n'ont pas toujours un lien direct avec le pouvoir.

Annexe 1b

Liste des métiers, professions, états, statuts dans notre société.

Niveau avancé

1- médecin	21- professeure
2- infirmier	22- laveur de vitres
3- infirmière	23- briqueteur
4- auxiliaire infirmière	24- électricien
5- préposé aux malades	25- électricienne
6- préposée aux malades	26- maçon
7- concierge	27- tireur de joints
8- secrétaire de direction	28- plâtrier
9- secrétaire médicale	29- peintre en bâtiment
10- secrétaire juridique	30- artiste peintre
11- téléphoniste	31- couvreur de maison
12- réceptionniste	32- époux
13- pharmacienne	33- mesureur de bois
14- pharmacien	34- menuisier
15- ingénieur	35- ébéniste
16- femme ingénieure	36- plombier
17- arpenteur	37- poseur de tapis et prélaris
18- avocat	38- excavation
19- notaire	39- mécanicien
20- professeur	40- technicien en électronique

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 41- informaticien-informaticienne | 68- directeur d'usine |
| 42- travailleuse sociale | 69- pape |
| 43- directeur d'école | 70- restaurateur |
| 44- directrice d'école | 71- belle-mère |
| 45- vétérinaire | 72- vicaire |
| 46- aide-vétérinaire | 73- directrice d'un organisme |
| 47- anesthésiste | 74- mairesse d'une ville |
| 48- chirurgien-chirurgienne | 75- pilote d'avion |
| 49- gynécologue | 76- couturière d'usine |
| 50- radiologiste | 77- embaumeur |
| 51- inhalothérapeute | 78- président d'un journal provincial |
| 52- physiothérapeute | 79- épouse |
| 53- millionnaire | 80- hypnologue |
| 54- pneumologue | 81- homosexuel |
| 55- garagiste | 82- bedeau |
| 56- coureur automobile | 83- agriculteur |
| 57- chauffeur d'autobus | 84- grand-père |
| 58- routier, camionneur | 85- grand-mère |
| 59- balayeur | 86- poseur d'asphalte |
| 60- opérateur de grue | 87- employé dans une usine |
| 61- opérateur de machines fixes | 88- syndiqué(e) |
| 62- manoeuvre | 89- cambrioleur |
| 63- travailleur social | 90- serrurier |
| 64- conseiller en orientation | 91- meurtrier |
| 65- psychologue | 92- violeur |
| 66- criminologue | 93- jockey |
| 67- chef de chorale | 94- marin |

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 95- soldat | 122- propriétaire de bar |
| 96- ministre | 123- commis dans un dépanneur |
| 97- lutteur | 124- pompiste |
| 98- Miss Univers | 125- danseuse nue |
| 99- réparateur de laveuses | 126- danseur gogoboy |
| 100- chauffeur de taxi | 127- religieux (religieuse) |
| 101- chanteuse d'opéra | 128- frère enseignant |
| 102- milliardaire | 129- horticulteur |
| 103- agent d'aide sociale | 130- fleuriste |
| 104- musicien | 131- Premier ministre du Canada |
| 105- bûcheron | 132- échevin |
| 106- pianiste | 133- haut fonctionnaire |
| 107- vendeur d'autos | 134- ambassadeur |
| 108- couturier haute couture | 135- député |
| 109- président d'un C.A. | 136- Premier ministre du Québec |
| 110- maire d'un village | 137- douanier |
| 111- adolescent | 138- policier |
| 112- caméraman | 139- juge |
| 113- épicier | 140- procureur de la couronne |
| 114- fossoyeur | 141- avocat de la défense |
| 115- curé | 142- ménagère |
| 116- assisté-e social-e | 143- retraité-e |
| 117- contremaître | 144- révolutionnaire |
| 118- conducteur de train | 145- célibataire |
| 119- servant de messe | 146- divorcée |
| 120- vedette connue de la T.V. | 147- personne de race noire |
| 121- nettoyeur | 148- femme bouddhiste |

- 149- animateur-animateur dans un atelier d'alphabétisation
- 150- sage-femme
- 151- détenu(e)
- 152- ex-détenu(e)
- 153- aide familiale dans une maison privée
- 154- étudiant-étudiante
- 155- banquier
- 156- joueur de hockey
- 157- journaliste
- 158- annonceur de télévision
- 159- camelot
- 160- évêque
- 161- pêcheur
- 162- mineur (dans les mines)
- 163- forgeron
- 164- personne handicapée
- 165- vieillard

Liste des métiers, professions, états, statuts dans notre société

Niveau débutant et intermédiaire

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 1- medecin | 23- travailleur social |
| 2- infirmier | 24- directeur d'usine |
| 3- infirmière | 25- pape |
| 4- concierge | 26- belle-mère |
| 5- secrétaire de direction | 27- directrice d'un organisme |
| 6- pharmacienne | 28- mairesse d'une ville |
| 7- pharmacien | 29- embaumeur |
| 8- avocat | 30- président d'un journal provincial |
| 9- professeur | 31- époux |
| 10- professeure | 32- épouse |
| 11- électricien | 33- bedeau |
| 12- électricienne | 34- agriculteur |
| 13- plombier | 35- grand-père |
| 14- mécanicien | 36- grand-mère |
| 15- informaticien | 37- employé dans une usine |
| 16- informaticienne | 38- syndiqué(e) |
| 17- directeur d'école | 39- cambrioleur |
| 18- directrice d'école | 40- violeur |
| 19- chirurgien | 41- soldat |
| 20- chirurgienne | 42- ministre |
| 21- millionnaire | 43- agent d'aide sociale |
| 22- chauffeur d'autobus | 44- vendeur d'autos |

- 45- président d'un C.A.
- 46- maire d'un village
- 47- curé
- 48- assisté-e social-e
- 49- vedette connue de la T.V.
- 50- pompiste
- 51- homosexuel
- 52- Premier ministre du Canada
- 53- député
- 54- Premier ministre du Québec
- 55- policier
- 56- juge
- 57- ménagère
- 58- animateur-animateur dans un atelier d'alphabétisation
- 59- célibataire
- 60- divorcé-e
- 61- personne de race noire
- 62- détenu
- 63- étudiant-étudiante
- 64- joueur de hockey
- 65- journaliste
- 66- camelot
- 67- personne handicapée
- 68- vieillard

Annexe 1c

Les personnes qui ont le plus de pouvoir

Milliardaire : \$, peut faire ce qu'il veut quand il veut, peut se payer premier ministre.

Chirurgien : Grande décision pour opération, notre vie entre ses mains, pouvoir de guérir.

Ministre : S'occupe d'un ministère, gérer le pays (provinces).

Travailleur social : S'occupe de nos dossiers, a du pouvoir sur nous.

Premier ministre du Québec : Gérer, négocier avec Ottawa, gère le Québec.

Député : Pouvoir de nous représenter dans le comté, aider son comté.

Millionnaire : \$, dirige compagnie, important \$.

Directeur d'usine : Dirige compagnie, employés.

Préposé(e) aux malades : Pouvoir aider aux malades

Banquier : Occupe \$ et du monde, décider de prêter ou non de l'argent.

Ambassadeur : Représente notre pays, à l'extérieur, mettre de l'ordre.

Évêque : Ordonner les nouveaux prêtres, gérer les religieux-ses.

Mairesse d'une ville : Suggère l'ouvrage à faire, décision, diriger réunions.

Policier : Tenir l'ordre, arrêter gens qui sont "délinquants".

Juge : Décision finale à la cour, dernier mot, prendre décisions importantes.

Procureur de la couronne : S'objecte à toutes libérations, voit à ce que la sentence soit juste.

Greffier :

Échevin : S'occupe de sa municipalité.

Adolescent : Sur les parents

Premier ministre du Canada : Quelqu'un pour gouverner le pays, gère le Canada.

Maire d'un village : Diriger village.

Haut fonctionnaire :

Animatrice atelier alpha : Aider à comprendre

Directrice d'un organisme : A mis un organisme sur pied et le dirige.

Infirmière : Prend soin de toi.

Radiologiste : Voit si tu es malade.

Anesthésiste : Endort (pas de douleur).

Ambassadeur : Mettre de l'ordre.

Directrice d'école : Dirige école et jeunes.

Commis dépanneur : Si pas dépanneur, peut pas manger.

Médecin : Aider le monde malade.

Avocat : Faire respecter la loi, l'ordre.

Syndiqué : Rassembler, ensemble beaucoup de pouvoir.

Électricien : Améliore notre vie.

Juge de la Cour Suprême : Met les bandits en prison, nous protège.

Pape : Autorité religieuse.

Notaire : Loi et arranger nos papiers.

Aide-vétérinaire : Soigne nos animaux.

Secrétaire médicale : Aider aux médecins, besoin d'elle.

Agent aide sociale : Retenir, couper chèque.

Les personnes qui ont le moins de pouvoir

Commis dépanneur : Petit nègre.

Animatrice-teur atelier alpha : Parce qu'il faut lutter pour garder nos acquis.

Danseur à aoao :

Violeur : Moins que rien, pas bon société.

Pilote avion : N'a pas les deux pieds sur terre.

Chanteuse d'opéra : Me tombe sur les nerfs.

Étudiant : À l'école, n'a aucun pouvoir.

Meurtrier : Emprisonner, plus de pouvoir (les autres ont le pouvoir dessus), pas bon société.

Ex-détenu : Peut pas travailler, pas avancer, toujours en prison.

Nettoyeur : Pouvoir de nettoyer, c'est tout.

Étudiante : Peuvent pas faire grand chose.

Musicien : Joue de la musique, c'est tout.

Assisté social : Moins fort que d'autres.

Divorcé : Seul et a difficulté à se réunir.

Forgeron : Peut juste forger.

Miss Univers : Pas importance pour moi, quelqu'un qui se fait des bras.

Jockey : Enlève \$ à mes chums.

Laveur de vitres : Je suis capable de laver seule.

Pompiste : Sert le peuple, peut rien faire.

Révolutionnaire : Se fait arrêter.

Lutteur : Moins pouvoir que d'autres, loisir

Vieillard : Sert à rien, pas pouvoir.

Cambricoleur : Sert à rien, détruit tout, pouvoir aller voler.

Détenu : En prison, pas pouvoir en prison (chiâler).

Retraité : Laisse la place aux autres.

Camelot : P'tit jeune, pas assez vieux pour pouvoir, pas grand pouvoir, le boss le dirige

Concierge : Pas besoin, capable seule.

Balayeur : Pas besoin.

Danseuse nue : Aucun pouvoir, amène pas manger.

Pêcheur : menteur, va voir danseuse, pas utilité.

Chauffeur autobus : Pas pouvoir, conduit autobus.

Épouse : Pas pouvoir dans rien, même pas toujours chez eux.

Femme bouddhiste :

Embaumeur : Mort peut rien dire.

Marin : Exécuteur.

Aide-vétérinaire : Obéir aux ordres.

Soldat : Obéir aux ordres.

Employé d'usine : Obéir aux ordres.

Personne de race noire : Racisme la restreint.

Homosexuel : Pas accepté.

Annexe 1d

Consensus

12 personnes avant le plus de pouvoir qui ont le plus souvent sorti.

Ministre	Pape
Premier ministre du Québec	Premier ministre du Canada
Ambassadeur	Milliardaire
Député	Banquier
Juge de la Cour Suprême	Médecin
Millionnaire	Police

13 personnes avant le moins de pouvoir qui ont le plus souvent sorti.

Chauffeur autobus	Ex-détenu
Détenu	Commis dépanneur
Femme bouddhiste	Personne assistée sociale
Personne de race noire	Miss Univers
Homosexuel	Vieillard
Camelot	Laveur de vitres
Animatrice atelier alpha	

Annexe 2a

Grille des sources de pouvoir

Fonctions exercées	Prestige	Argent	Capacités professionnelles et personnelles
Place qu'on occupe dans un comité, une structure	Apparence physique	Accès à l'information	Force physique
Appartenance à une nation, un pays	Appartenance à un groupe	Appartenance à un groupement d'organismes	Appartenance à une coalition, une alliance

**Liste des métiers, professions et statuts placée dans la
«grille de sources de pouvoir».**

Fonctions exercées Premier ministre du Canada, maire village, avocat, haut fonctionnaire, banquier, chirurgien, radiologiste, anesthésiste, juge, ministre, ambassadeur, premier ministre du Québec, travailleur social, échevin, policier, député, procureur, préposée aux malades.

Prestige : Premier ministre du Canada, maire village, avocat, banquier, infirmière, millionnaire, juge, ministre, ambassadeur, médecin, chirurgien, anesthésiste, milliardaire, député, directeur usine, évêque, greffier, échevin, mairesse ville, procureur.

Argent : Haut fonctionnaire, millionnaire, milliardaire.

Capacités

professionnelles

et personnelles : Premier ministre du Canada, maire village, avocat, haut fonctionnaire, animatrice atelier alpha, banquier, directrice organisme, chirurgien, infirmière, radiologiste, anesthésiste, juge, ministre, directrice d'école, premier ministre du Québec, préposée aux malades, médecin.

Appartenance à

une nation, pays : Ambassadeur, premier ministre du Canada, pape, premier ministre du Québec.

Appartenance à

un groupe : Travailleur social, juge, député, premier ministre du Canada, syndiqué, anesthésiste, avocat, évêque, médecin, chirurgien, notaire, électricien, agent d'aide sociale, aide-vétérinaire, premier ministre du Québec, adolescent, haut fonctionnaire, directrice organisme, infirmière, radiologiste.

Appartenance à

un groupement

d'organismes : Animatrice atelier alpha.

Appartenance à

une coalition, une

alliance : Avocat.

Place qu'on occupe

dans un comité ou

une structure : Échevin, ministre, premier ministre du Canada, directeur d'usine, ambassadeur, évêque, mairesse d'une ville, juge, procureur de la couronne, notaire, premier ministre du Québec, haut fonctionnaire, animatrice atelier alpha, banquier, directrice

organisme, radiologiste, anesthésiste, juge, directrice d'école.

Apparence physique: Commis dans un dépanneur.

Force physique : Policier, chirurgien, commis dans un dépanneur

Accès à

l'information : Ministre, travailleur social, juge, premier ministre du Canada, premier ministre du Québec, député, milliardaire, millionnaire, procureur de la couronne, banquier, ambassadeur, évêque, mairesse d'une ville, notaire, secrétaire médicale, agent d'aide sociale, directeur d'usine, maire d'un village, avocat, haut fonctionnaire, animatrice atelier alpha, directrice d'un organisme, chirurgien, infirmière, radiologiste, anesthésiste.

Exemple:

Fonctions exercées premier ministre du Canada, maire village	Prestige avocat, banquier	Argent haut fonctionnaire, milliardaire	Capacités professionnelles et personnelles chirurgien, infirmière
Place qu'on occupe dans un comité, une structure échevin, ministre	Apparence physique commis dans un dépanneur	Accès à l'information travailleur social, juge	Force physique policier, chirurgien
Appartenance à une nation, un pays ambassadeur, Pape	Appartenance à un groupe député, syndiqué	Appartenance à un groupement d'organismes animatrice atelier alpha	Appartenance à une coalition, une alliance avocat

Annexe 2b

2. LES RAPPORTS DE POUVOIR

Si le pouvoir peut être compris comme une possibilité de réaliser quelque chose, il reste que les rapports de pouvoir, pris dans le sens des relations entre individus ou groupes, impliquent des échanges qui permettent d'agir. C'est ainsi que certains théoriciens ont pu définir le pouvoir comme «le fondement de l'action organisée»². Or, ces échanges peuvent être acceptés ou imposés, égaux ou inégaux, démocratiques ou antidémocratiques. Il faut bien voir que tous les rapports inégaux ne sont pas nécessairement antidémocratiques. Par exemple, le fait que telle personne soit plus compétente que telle autre dans tel domaine n'est pas EN SOI antidémocratique.

Pour bien comprendre cela, il est bon de se demander, (et on peut y répondre en regardant autour de soi... et en soi), d'où provient le pouvoir. En se rappelant, entre autres, le petit exercice proposé plus haut, il est facile de constater que certaines personnes ou groupes ont du pouvoir à cause:

- des FONCTIONS exercées: avocat, professeur, médecin, etc;
- du PRESTIGE, de l'autorité «morale» associés à un état: prêtre, lauréat d'un prix ou titulaire d'une médaille, etc;
- de l'ARGENT possédé;
- des CAPACITÉS et APTITUDES personnelles, professionnelles ou non: avoir «la parole facile», être reconnu pour son sens pratique ou sa capacité de jugement, bref, tout ce qu'on appelle savoir, savoir-faire, savoir-être, etc;
- de l'APPARTENANCE À UNE NATION, À UN PAYS, dans un monde où certaines nations ont plus de pouvoir que d'autres (par exemple, Un pays colonialiste, ou les U.S.A. actuellement). Ainsi, dans une société où il y a du racisme, une personne immigrante membre d'un comité risque d'avoir moins de pouvoir que quelqu'un d'autre;
- de l'APPARTENANCE À UN GROUPE: il peut s'agir d'un groupe d'âge (parfois, mieux vaut être plus vieux... ou plus jeune), d'un sexe (les hommes ont encore socialement plus de pouvoir que les femmes en général), d'une classe sociale (un homme d'affaires sera généralement mieux perçu qu'un ouvrier dans un organisme social), d'une association, d'un organisme;
- de l'APPARTENANCE À UN GROUPEMENT D'ORGANISMES: par exemple, l'appartenance au RGPAQ rend chacun de ses membres plus fort, lui donne plus de pouvoir.

- de l'APPARTENANCE À UNE COALITION, À UNE ALLIANCE: des alliances, même de courte durée, donnent du pouvoir, même si par définition, elles ne signifient pas nécessairement qu'on partage tous les mêmes objectifs;
- de la PLACE QU'ON OCCUPE DANS UN COMITÉ OU UNE STRUCTURE: ainsi, on a souvent plus de pouvoir dans un conseil d'administration ou dans un comité des finances que dans un comité de pédagogie, même si l'on peut le déplorer... Tout comme un président ou une présidente a plus de pouvoir qu'un ou une secrétaire d'organisme, etc.;
- de l'APPARENCE PHYSIQUE: c'est malheureux, mais la société valorise trop souvent les gens selon leur apparence. On privilégiera certains critères de beauté ou de tenue vestimentaire aux dépens de la compétence; .
- de l'ACCÈS À L'INFORMATION: dans un organisme, les gens les mieux informés ont plus de pouvoir que les autres, quelles que soient par ailleurs leurs fonctions. Les personnes employées d'un organisme détiennent généralement plus de pouvoir qu'elles ne le pensent;
- de la FORCE PHYSIQUE: dans certains milieux, la force physique compte pour beaucoup, qu'il s'agisse de la force musculaire ou de celle des armes...

On pourrait encore allonger cette liste, mais il reste que généralement, on s'accorde pour reconnaître quatre principales sources de pouvoir³:

- i) L' EXPERTISE OU la possession d'une compétence particulière (peut varier, des compétences-intellectuelles à la force physique, selon le système ou le milieu où on se trouve);
- ii) la MAÎTRISE DES RELATIONS entre l'organisation et son environnement (celle des gens ou des groupes les mieux placés pour saisir ou créer des liens entre les divers facteurs qui ont de l'influence sur une société);
- iii) la MAÎTRISE DE L'INFORMATION;.
- iv) la FONCTION OCCUPÉE dans un système donné.

Ces sources de pouvoir donnent à des individus (ou à des groupes de personnes, le cas échéant) la clé des diverses possibilités de réaliser des choses. Ces clés peuvent soit être utilisées de façon discrétionnaire, soit être acceptées ou négociées avec les autres. Chaque organisation (grou-

serait peut-être plus simple de résumer en disant que, de la même façon qu'on juge un arbre à ses fruits, on reconnaît l'idéologie d'un groupe à sa pratique sociale, c'est-à-dire à son travail quotidien dans le milieu où il **intervient**;

Enfin, toute typologie est réductrice et ne rend pas justice à la complexité de la vie. Il n'y a pas de groupe pur tout comme il n'y a pas d'êtres humains parfaits. Aussi cette typologie doit-elle être vue comme un modèle sociologique général et non comme un portrait très fidèle de la réalité des groupes d'action.

III

L'ORGANISATION DÉMOCRATIQUE DANS LES GROUPES D'ACTION

Dans ce chapitre, j'invite à poursuivre le retour aux sources de l'intervention en présentant l'organisation dans un groupe d'action de type démocratique (où le pouvoir est détenu par l'ensemble des membres en assemblée générale, avec délégation possible de responsabilités à des membres élus). Les groupes structures autrement n'y trouveront pas leur compte et ils auront le loisir de passer à l'autre chapitre.

Le contenu de cet exposé est assez théorique et spécialisé, donc plus exigeant, mais je le crois nécessaire pour comprendre le fonctionnement interne des groupes d'action.

LA REPRÉSENTATION DES GROUPES

L'image la plus fréquemment utilisée pour représenter les structures de nos institutions est la pyramide, pyramide dans laquelle les décisions se prennent au sommet, par un groupe restreint, et dont la base est composée d'exécutants.

C'est ainsi que fonctionnent les entreprises, les commerces, les ministères et les services publics (voir figure B).

Dans, les (groupes communautaires, populaires et syndicaux, l'examen des organigrammes présente plutôt l'image d'un cône (qui est en fait une pyramide inversée (voir figure C)..La différence est appréciable

72

GROUPE AUTOCRATIQUE

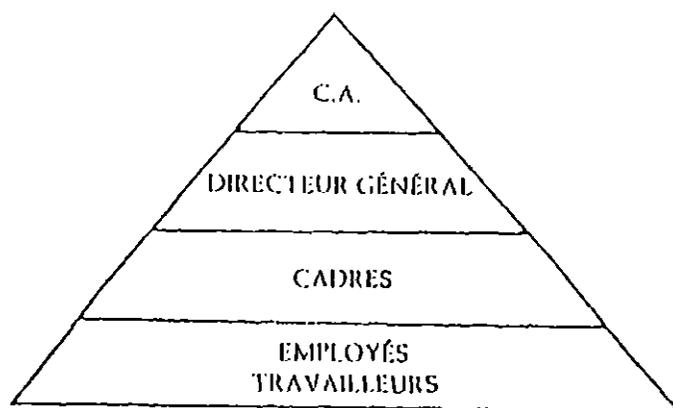


Figure B

GROUPE DÉMOCRATIQUE

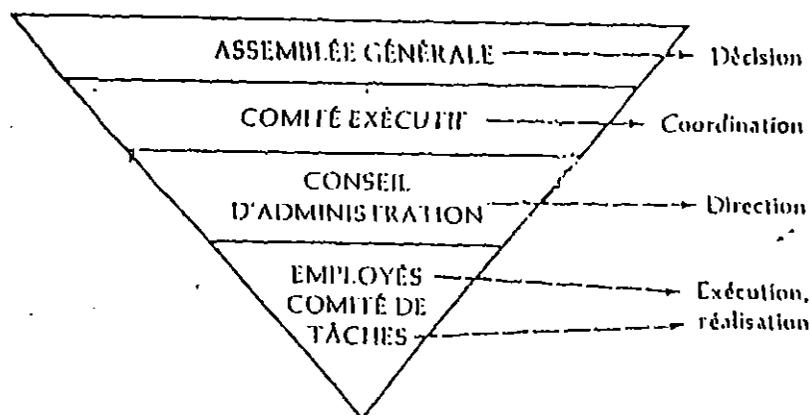


Figure C

La figure C montre très bien la place et le rôle de chaque instance dans le groupe démocratique et la façon dont le pouvoir y est organisé.

J'aimerais présenter les choses différemment en suggérant une autre image pour représenter la réalité des groupes d'action démocratiques, tout en respectant l'idée de fond que le pouvoir appartient à l'assemblée générale. Cette image est celle du cercle, ou d'une série de cercles comme il apparaît dans la figure D. Je crois que cette image est efficace pour illustrer le lien entre les membres et leur rapport au projet global qui les unit.

En effet tout groupe existe en fonction d'un projet à réaliser, projet qui constitue sa raison d'être, sa finalité. En d'autres mots, ce qui unifie les membres d'un groupe, c'est un projet collectif autour duquel le groupe s'organise pour satisfaire des besoins.

LA COMPOSITION DES GROUPES

Le schéma de la page 39 illustre la composition des groupes d'action. Ce modèle n'est pas le seul existant dans les faits¹, mais il correspond à la réalité organisationnelle de la majorité, des groupes populaires et communautaires.

Avant de montrer les rapports entre les couches qui composent le groupe, voici une brève définition de chaque instance:

— *le conseil d'administration* : il est composé des membres élus pour diriger et administrer les affaires de l'organisation. Ils ont un droit de regard sur les permanents

1. Ainsi dans les groupes fermés, la variable "masse" est absente puisque ces groupes sont strictement réservés aux membres. Dans d'autres groupes, le conseil d'administration (C.A.) n'existe pas parce que ceux-ci ne voient pas la nécessité de s'incorporer et de se doter d'une structure légale. Ailleurs également, le C.A. a un pouvoir plutôt symbolique et ses fonctions sont assumées dans les faits par un comité de coordination. Enfin, dans certains groupes les permanents assument seuls les tâches de l'organisation parce qu'ils ne font pas appel à l'implication des membres ou ne réussissent pas à les mobiliser pour constituer un noyau de militants actifs.

qu'ils embauchent et rendent compte de leur mandat à l'assemblée des membres;

- les permanents: ce sont les employés de l'organisation. Ils en assurent le bon fonctionnement par une présence régulière dans les locaux du groupe (permanence). Ils encadrent le travail des militants;
- les militants: ce sont les membres les plus actifs qui s'engagent dans des comités de tâches pour seconder les permanents dans la réalisation des mandats décidés par l'assemblée générale;
- les membres: ce sont les premiers bénéficiaires des services de l'organisation. Réunis en assemblée, ils décident de ses orientations, structures et plans d'action. Ils participent de façon inégale aux activités organisées par les permanents et les militants: certains sont très actifs, d'autres passifs;
- la masse: c'est à la fois le milieu qui entoure le groupe, la population non membre qui fait appel aux services de l'organisation et, par extension, les membres passifs qui consomment les services sans jamais participer ni s'impliquer.

Une fois ces précisions apportées, nous pouvons revenir à l'analyse du schéma sur la composition des groupes.

LE RAPPORT DES INSTANCES DU GROUPE AU PROJET

À l'aide de la figure D, je veux démontrer les interactions qui existent entre les membres d'un groupe aux différents niveaux de la structure de même que la liaison de chaque couche (ou instance) au projet qui les unit.

La première observation que l'on peut faire, c'est que plus on s'éloigne du centre, plus le lien au projet est faible.

La deuxième, c'est que les cercles s'amplifient au fur et à mesure qu'ils s'éloignent du centre (on pourrait comparer cela aux ondes concentriques formées par une pierre jetée dans l'eau), fin d'autres mois, le nombre de personnes dans le groupe augmente en principe à mesure qu'on s'éloigne du

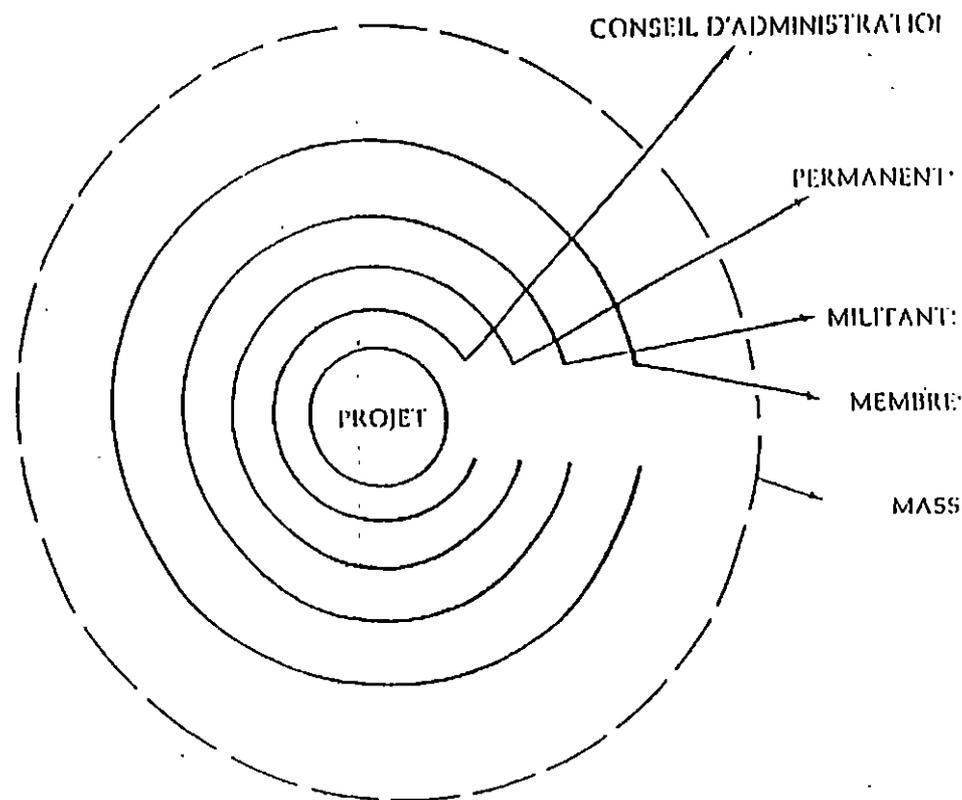


Figure D

cœur de l'organisation, du conseil d'administration et des permanents jusqu'à la masse; et plus les cercles sont amples, plus ils sont éloignés du noyau qu'est le projet.

La troisième, c'est que les cercles sont ouverts et fonctionnent un peu comme des vases communicants: il y a possibilité de passage de l'un à l'autre dans toutes les directions. Cela évoque la réalité dynamique des groupes, à savoir que la personne qui fait partie du noyau de militants pourrait devenir un jour permanente dans l'organisation, voire même membre du C.A. L'inverse est aussi vrai, quoique plus rare dans les faits. La non-étanchéité des cercles permet la mobilité dans le groupe.

La quatrième observation est plus complexe : elle a trait au statut de chaque instance dans le groupe. Mon hypothèse est que la place qu'une personne occupe dans un groupe est liée à son niveau ou degré de conscience. Par conscience, j'entends la perception de ses besoins et intérêts, et la croyance en la possibilité qu'offre le groupe de les satisfaire. Selon le rang qu'on occupe, cette perception est plus ou moins aiguë, tout comme l'est la confiance au groupe comme réponse à ses besoins et à ceux des autres membres. Je n'ignore pas l'importance des facteurs externes comme la disponibilité, la compétence, mais j'attribue à la conscience un rôle moteur dans l'engagement Individuel.

Dans le tableau qui suit, j'illustre cette conception en présentant comment je vois les relations entre les instances d'un groupe et leur rapport au projet qui les unit sous l'angle des niveaux de conscience. Les variables relatives au projet constituent une séquence logique, d'où le sens des flèches dans chaque case.

Des comparaisons entre les instances du groupe, il ressort notamment que :

- les permanents et les militants présentent des caractéristiques assez semblables : la différence tient souvent à une question de disponibilité (salariés ou bénévoles) qui fait que leur implication est inégale, Ensemble avec le C.A., ils forment le cœur de l'organisation ;
- la différence entre les membres et la masse est plus marquée: les premiers sont regroupés, donc un peu plus organisés. Les seconds sont à la périphérie du groupe et leur liaison au groupe est faible. Ensemble, ils forment *la masse de l'organisation* ;
- une réserve s'impose: les données contenues dans ce tableau présentent un groupe idéal et elles doivent être relativisées parce que la réalité n'est jamais aussi pure que la théorie.

Ainsi dans un groupe donné, il se peut qu'une personne ne soit pas adéquate pour le poste qu'elle occupe (exemples : un membre du C.A. qui s'est fait **élire** à cause du prestige attaché à ce poste sans que son niveau de conscience face à la

LES STATUTS DANS LE GROUPE

Tableau 2

	Niveau de conscience face au projet	Adhésion aux objectifs du projet	Implication dans le projet	Intérêt contre projet	Responsabilités dans le projet
C.A. et permanents	Tres aigu	Totale	Tres active	Tres soutenu	Tres importantes
Militants	Aigu/Tres aigu	Tres grande Partielle	Active	Soutenu	Importantes
Membres	Assez aigu	Partielle	Assez active	Assez soutenu	Assez importantes
Masse	Bas, émoussé	Faible ou nulle	Passive ou inexistante	Peu soutenu	Faibles ou nulles

dynamique du groupe sont très aigu; un permanent qui n'est pas trop convaincu des objectifs du groupe ni très intéressé à son travail mais qui persiste dans cet emploi parce qu'il a besoin d'argent; un membre très compétent qu'on verrait bien à la tête du groupe mais qui n'est pas disponible, etc.). Ces précisions apportées, voyons l'utilité de ces nouvelles approches dans la vie quotidienne.

DE LA THÉORIE A LA PRATIQUE

Le tableau 2 sur les statuts dans les groupes s'avère fécond pour comprendre la réalité de la pratique et il confirme les acquis tirés du schéma de représentation des groupes (figure D).

Au plan de la mobilisation, on constate que les militants et les membres actifs se mobilisent plus facilement que la masse qui est diffuse et inorganisée (exemples : dans les luttes, dans les assemblées régulières...).

Au plan du financement, on observe également que les militants sont plus sensibles à cette réalité et s'impliquent davantage pour soutenir leur organisation matériellement (exemples: renouvellement de la carte de membre, organisation d'activités d'autofinancement...).

Au plan de l'information, les militants et les membres actifs sont mieux informés de l'organisation (à cause de leur proximité du C.A. et des permanents) et sont généralement plus critiques face à l'information reçue; par contre la masse est avide d'une information individuelle qu'elle réclame dans les moments de crise ou de problèmes personnels (exemples: consultation des permanents, lecture du bulletin de liaison du groupe, etc.).

Au plan de l'évaluation, les militants et les permanents ont un point de vue plus critique sur leur organisation; ils proposent aussi de nouvelles orientations, questionnent les objectifs, suggèrent de nouvelles activités. La masse de son côté a un degré de satisfaction assez élevé, consomme les services et a peu de choses à proposer

pour alimenter l'organisation (exemples : sondage auprès des membres, assemblée annuelle...).

Et on pourrait poursuivre cet examen à d'autres plans pour obtenir les mêmes constantes.

Ce qu'il faut retenir de cet exposé un peu abstrait peut se résumer en deux idées principales :

- 1. Un groupe n'est pas un tout uniforme et indifférencié. Beaucoup de groupes sont aux prises avec de sérieux problèmes d'organisation parce qu'ils oublient cette donnée primordiale;
- 2. La conscience est l'élément moteur de l'engagement individuel dans un groupe. Pour alimenter cette conscience et stimuler la participation des membres en respectant le rythme de chacun, il faut faire en sorte que le groupe fonctionne de façon harmonieuse, la croissance individuelle et le développement du groupe allant de pair.

Dans le prochain chapitre, nous allons voir l'incidence ou l'impact des principes organisationnels décrits plus haut sur le développement d'un groupe d'action démocratique.

Annexe 2d

Modèle de l'entreprise privée et de l'institution:

- Conseil d'administration
- Directeur-directrice générale
- Cadres
- Employés-es

Modèle communautaire:

- Assemblée générale
- Conseil d'administration
- Comités organisateurs
- Employés-es

Annexe 3a

PRINCIPES DE NOTRE PROJET DE SOCIÉTÉ CADRE DE RÉFÉRENCE DU MEPACQ

1. Des rapports égalitaires entre hommes et femmes

- Nous voulons une société qui cesse d'écraser la moitié de sa population;
- Que tu sois un homme ou une femme, tu pourras accéder à n'importe quel métier et tous les 2 auront le même salaire;
- Il y aura autant de femmes que d'hommes cadres dans les grandes entreprises et en politique;
- Aucune violence envers les femmes ne sera tolérée.

Exemples :

1. Donner des salaires égaux.
2. Éliminer le sexisme et les stéréotypes.
3. Un système d'éducation qui met l'importance sur l'égalité et le respect.

2. Une société juste sur les plans économique et social

- Une distribution des richesses et une organisation du travail qui permettent à tout le monde de s'épanouir individuellement et collectivement;

- Favoriser les emplois pour tous, un système d'éducation accessible, des politiques sociales justes pour favoriser le développement des personnes et des collectivités.

Exemples :

1. Politique de plein emploi axée sur des emplois stables aux conditions de travail et au salaire convenables.
2. Cesser les coupures dans les programmes sociaux.
3. Éducation véhiculant des valeurs non violentes, non sexistes et non racistes sous le signe du respect d'autrui.

3. Une société démocratique (égalitaire)

- Une société égalitaire donnant droit aux idées et à la prise de parole du plus grand nombre de gens possible dans toutes les structures de pouvoir, qu'elles soient politiques, administratives ou d'information.

- Une société qui approuve l'autonomie des régions et qui les encourage à se développer.

Exemples :

1. Établir une représentation proportionnelle des femmes, des minorités, des personnes âgées, des personnes handicapées.
2. Décentraliser les pouvoirs vers les régions et les quartiers.
3. Reconnaissance de l'apport social et démocratique des groupes populaires et communautaires.

4. Une société non violente

- Une société où la guerre ne représente pas la première solution pour régler les conflits entre les pays et les personnes.

- Société ouverte sur le monde et qui respecte le droit à ce que chaque personne vive en paix avec elle-même et avec les autres.

Exemples :

1. Interdire toutes formes d'armes.
2. Abolir la pornographie.
3. Transformer les budgets militaires à des fins socialement utiles.

5. Une société non discriminatoire

- Une société qui rejette clairement le racisme, le sexisme et la domination.

- Une société qui insiste sur le respect des communautés (collectivités) et des individus peu importe la race, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, la condition physique, psychologique et économique.

- Une société qui favorise l'intégration des communautés culturelles et leur épanouissement en leur donnant les mêmes droits que l'ensemble de la population.

Exemples :

1. Élimination de la domination imposée aux femmes.
2. Éducation et politique pour éliminer le racisme.
3. Valorisation et intégration de la personne handicapée dans la société.

6. Un environnement sain

- Priorités sur des politiques de respect et de protection de l'environnement.

- Le développement social et économique de la société et des personnes doit se faire en harmonie avec la nature.

Exemples :

1. Nettoyer les endroits où il y a des déchets toxiques (poisons).
2. Favoriser l'installation d'industries non polluantes.
3. Dépolluer les grands cours d'eau.

7. Des plaisirs pour mieux vivre

- Une société où chaque personne a droit et accès à la culture, aux divertissements, aux loisirs, bref aux petits plaisirs de la vie.

- S'amuser pour son propre bien-être (épanouissement)..., mais dans le respect des autres.

Exemples :

1. Favoriser l'entraide et la solidarité.
2. Élargir les possibilités et l'accès aux loisirs et aux vacances.
3. Subventionner davantage la culture et les loisirs.

UN

ENVIRONNEMENT

SAIN

**DES
PLAISIRS
POUR
MIEUX
VIVRE**

UNE

SOCIETE

NON

DISCRIMINATOIRE

UNE
SOCIÉTÉ
NON
VIOLENTE

**UNE
SOCIÉTÉ
DÉMOCRATIQUE**

**UNE SOCIÉTÉ
JUSTE SUR
LES PLANS
ÉCONOMIQUE
ET SOCIAL**

DES RAPPORTS

ÉGALITAIRES

ENTRE LES

FEMMES ET

LES HOMMES

Annexe 3c

LES GRANDS PRINCIPES DE NOTRE PROJET DE SOCIÉTÉ

Exemples dans notre organisme

1 - Des rapports égalitaires entre les femmes et les hommes.

- Le Centre paie les frais de garde aux femmes pour qu'elles puissent participer à toutes les activités qui les intéressent.

- Au C.A., il y a un représentant et une représentante pour le comité Alpha.

2- Une société juste sur les plans économique et social.

- Sachant que ses membres sont majoritairement à faible revenu, le Centre essaie toujours d'offrir des activités gratuites ou au coût le plus bas possible (économique).

3- Une société démocratique.

- Au C.A., chaque comité est représenté (Alpha, cuisines collectives, théâtre) de façon à donner du pouvoir au plus grand nombre possible de personnes sur les décisions à prendre.

- Un des piliers de notre système démocratique est le réseau d'information. C'est pourquoi le Centre a donné des ateliers de conscientisation sur les élections de façon à informer les gens sur le sujet et leur permettre d'exercer leur droit de vote de façon éclairée.

4- Une société non violente.

- L'an dernier, le Centre a invité le comité «Solidarité Tiers-Monde» qui prône des valeurs de paix et d'harmonie entre les pays.

5- Une société non discriminatoire.

- Le Centre favorise l'intégration des communautés culturelles en offrant des ateliers de français aux personnes immigrantes.

- Le Centre favorise le respect des personnes peu importe leur condition physique. C'est pourquoi il offre des ateliers aux personnes handicapées.

- L'an dernier, le Centre a donné des ateliers de conscientisation sur le racisme afin de mieux comprendre ce phénomène et de l'éliminer le plus possible.

6- Un environnement sain.

- Le Centre de Pointe-du-Lac privilégie le covoiturage pour se rendre aux ateliers-conférences donnés au Centre à Trois-Rivières.

- Le personnel du Centre réutilise les feuilles de papier écrites d'un seul côté.

7- Des plaisirs pour mieux vivre.

- Le Centre organise des activités pour permettre à tous ses membres de se rencontrer et de se divertir (fête de la rentrée, cabane à sucre, party de Noël, party de fin d'année, dîners communautaires).

- Le Centre a mis en place une option «théâtre» pour permettre aux personnes qui y participent d'exprimer leurs émotions et leurs idées par le jeu.

DOCUMENTS DÉJÀ PARUS:

DÉMOCRATIE:
droit ou privilège

**DÉFENDRE SES DROITS
FACE À L'AIDE SOCIALE:**
une responsabilité collective

**LES FEMMES ET
L'ALPHABÉTISATION:**
dévictimisation

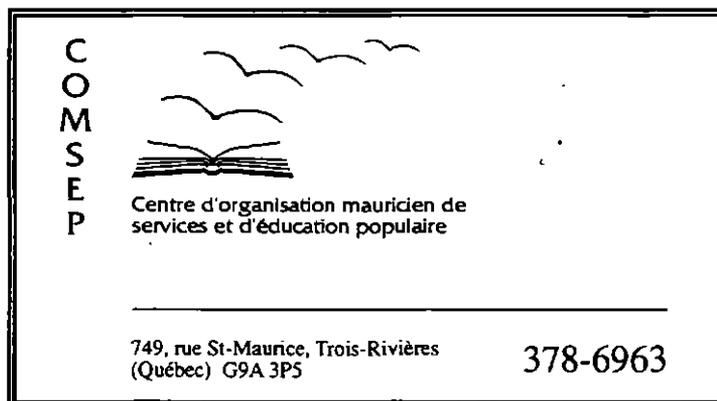
LES MÉDIAS...
l'envers de la médaille

**NOS PROGRAMMES
SOCIAUX**
des acquis à protéger

POUVOIR DE...
POUVOIR SUR...

**Je sensibilise mon milieu
à l'analphabétisme**

EN VENTE À:





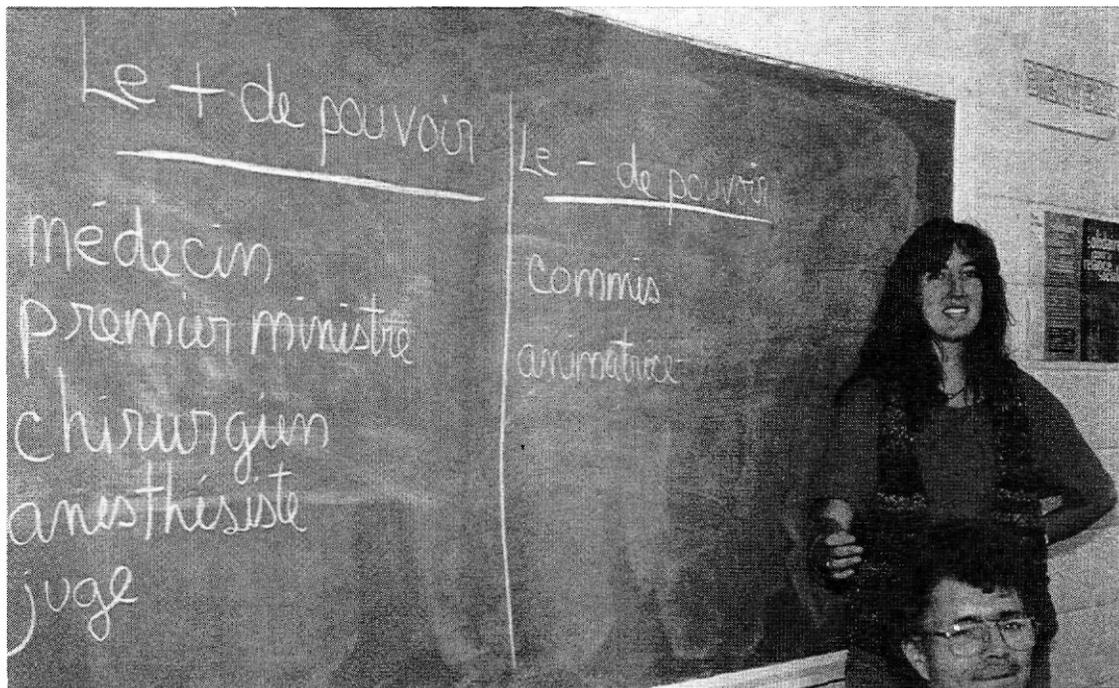
2) Jeu des métiers, professions et statuts : L'animatrice place sur la table une centaine de petits cartons sur lesquels sont inscrits des métiers, des professions ou des statuts qui ont, à différents degrés, un rapport au pouvoir (réduire le nombre de cartons de moitié pour les niveaux débutant et intermédiaire). Voir annexe 1 b.

Chaque personne choisit d'abord deux cartons qui, selon elle, représentent beaucoup de pouvoir puis deux autres qui représentent peu de pouvoir.

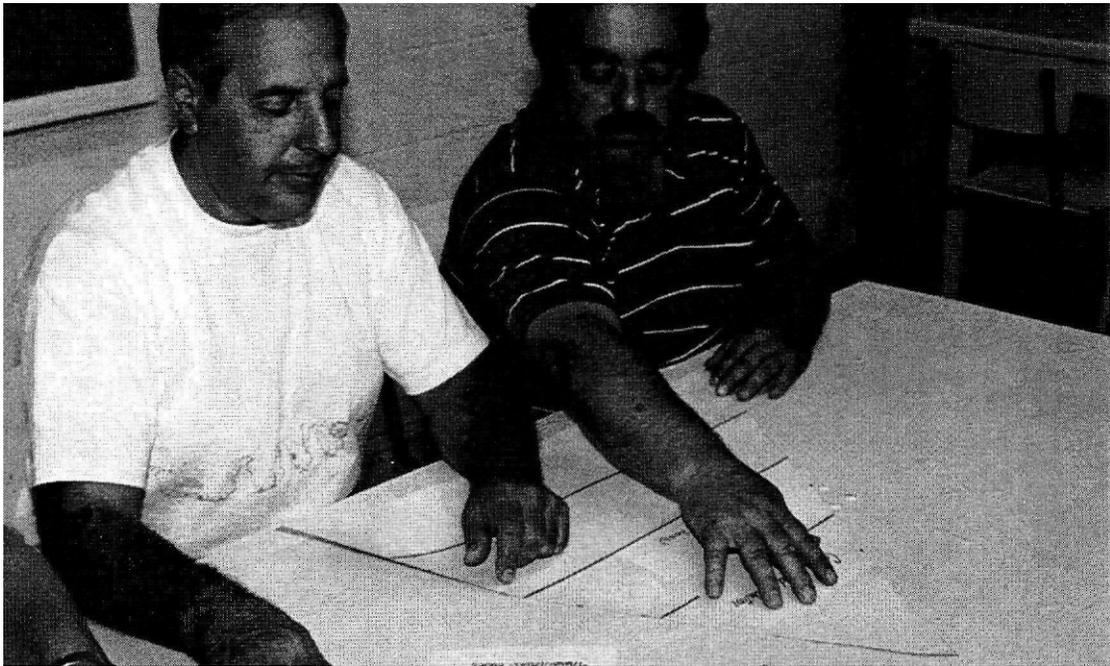


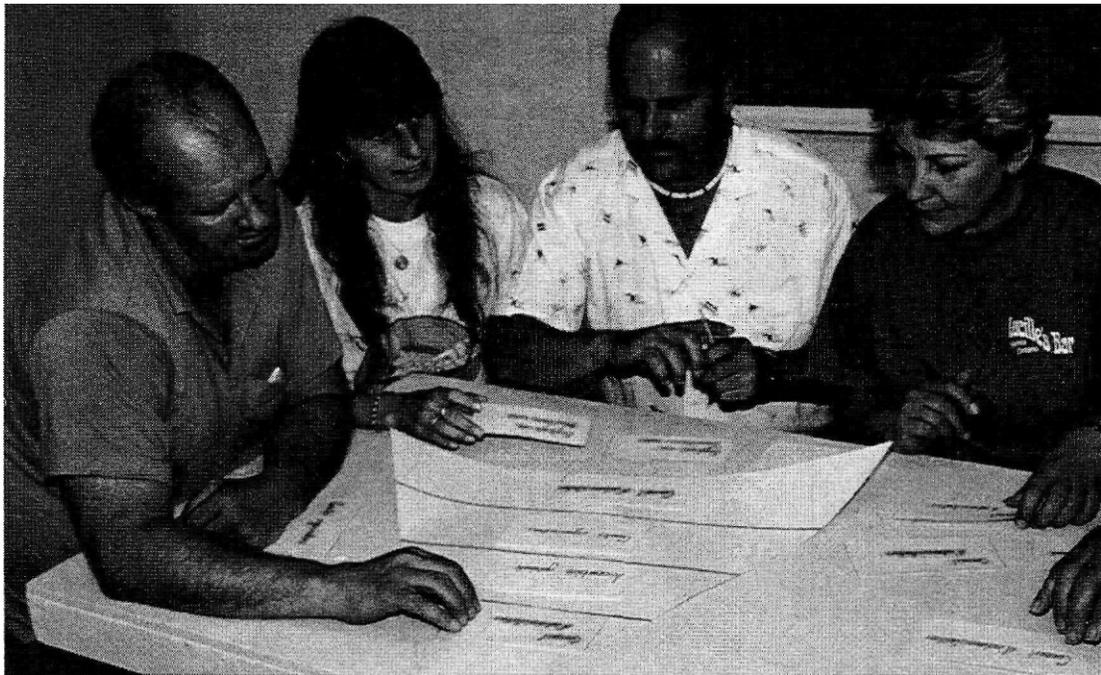
En grand groupe, les personnes expliquent les raisons de leurs 4 choix (voir annexe 1c pour les résultats obtenus dans certains groupes). Parmi tous les métiers, professions ou statuts choisis, on doit arriver à un consensus : établir les 5 professions, métiers ou statuts qui ont le plus de pouvoir et les 5 qui en ont le moins (voir annexe 1d pour les résultats obtenus dans certains groupes).

Pour le niveau débutant, l'animatrice doit aider les participants-es à trouver des mots (2 mots par équipe de 2). On passe moins de temps à trouver les mots et plus de temps à les expliquer.



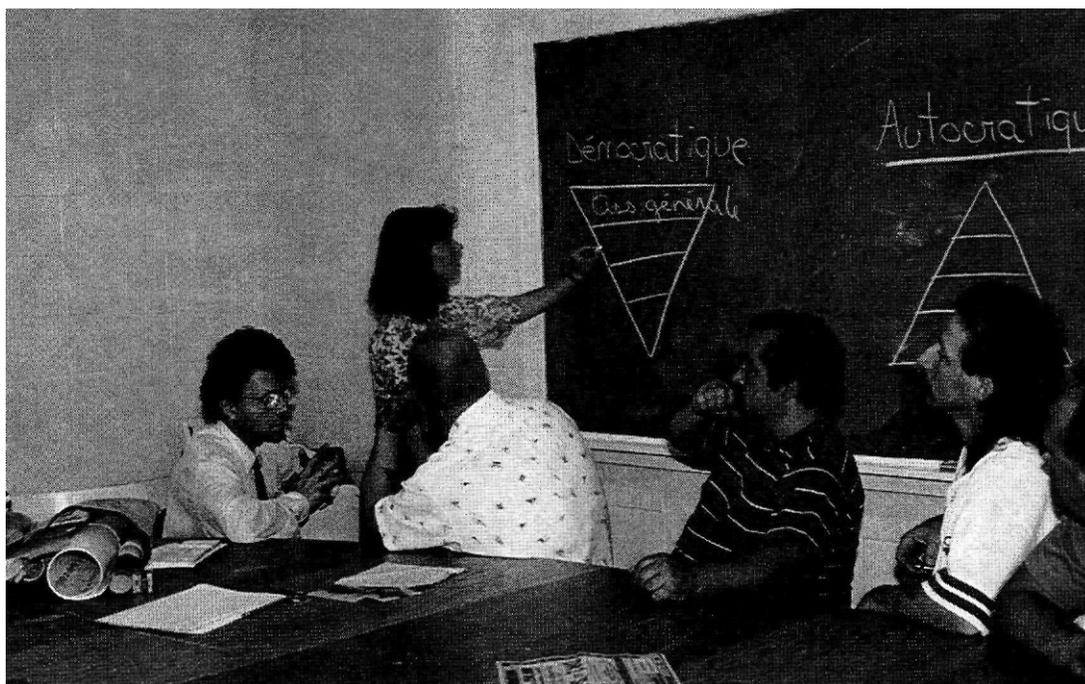
Les personnes participantes doivent placer les cartons dans les deux pyramides et expliquer les différences entre les deux structures.





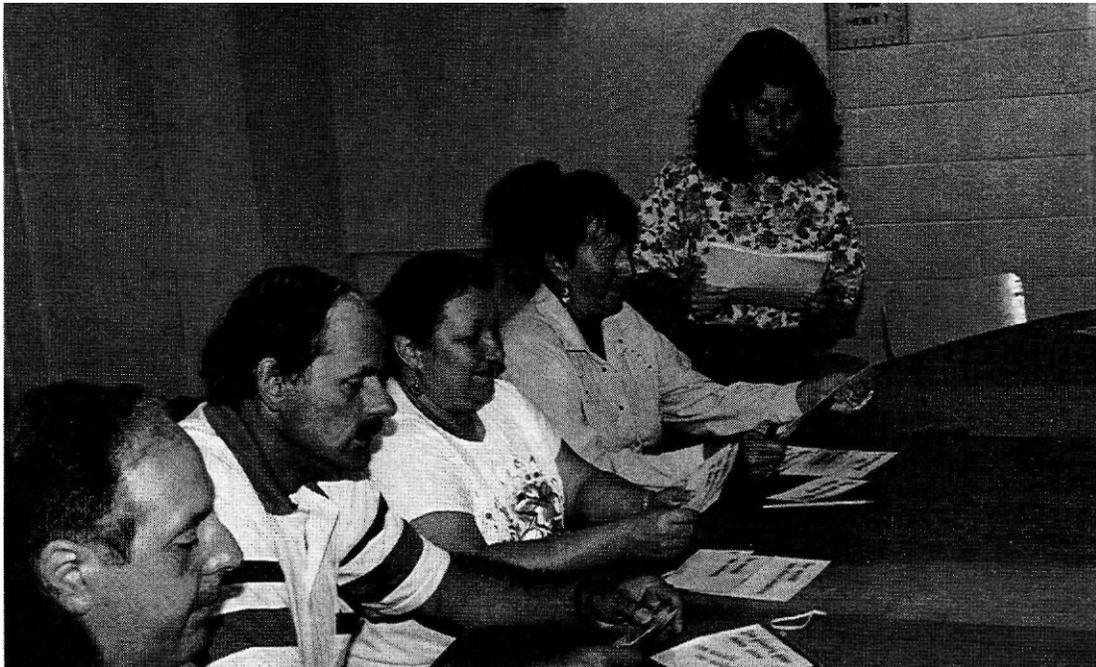
Il en résulte un sentiment d'appartenance important ainsi qu'une grande influence sur les décisions pour les personnes participantes.

En général, l'atelier a suscité beaucoup d'intérêt. Il est fort enrichissant du point de vue de l'analyse autant pour les personnes analphabètes que pour les membres de l'équipe de travail.



Elle distribue à chaque personne les 7 cartons de 8 1/2 X11 sur lesquels sont écrits les 7 principes (annexe 3b).

Elle lit ensuite à haute voix des exemples tirés de la réalité de son groupe. Les personnes doivent trouver le principe qui s'applique à l'exemple donné en levant le carton approprié. Il est important de mettre l'accent sur les actions que fait notre groupe pour mettre en application chacun de ces principes (annexe 3c).





2) Rôles, tâches et attentes : Chaque personne doit faire une composition qui répond à ces 3 questions :

a) Quel est le rôle d'un membre du conseil d'administration et d'un représentant ou d'une représentante de groupe?

b) Quelles sont nos attentes par rapport à ces personnes qui représentent les autres membres du groupe?