

NOVEMBRE - DÉCEMBRE 1995 257 • 3,95\$

ENTREVUE

Audrey Benoît

AU-DELÀ DU
«RACK À LINGE»



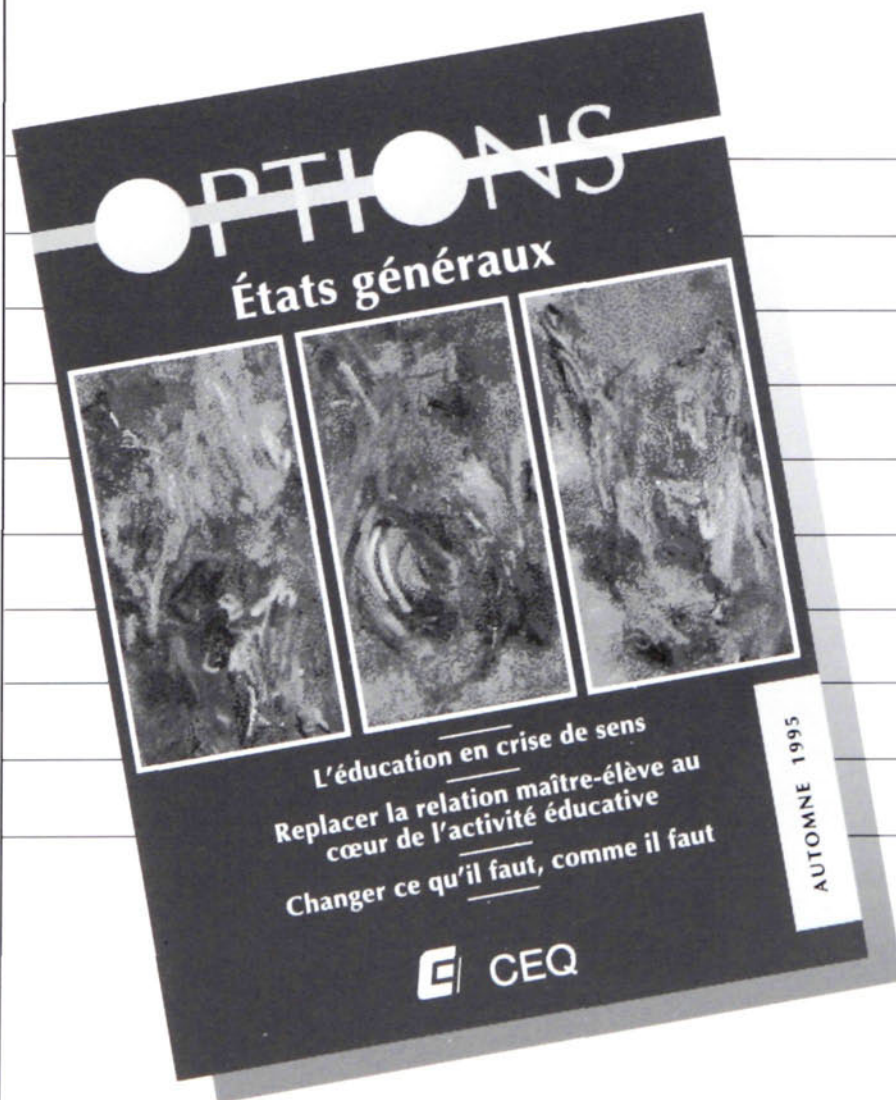
La marche Du pain et des roses
DES PIEDS À LA TÊTE

DOSSIER

**personnes
handicapées
et emploi**
L'EFFET
HYGRADE



UN NUMÉRO SPÉCIAL D'OPTIONS CEQ CONSACRÉ AUX ÉTATS GÉNÉRAUX SUR L'ÉDUCATION



Des textes de
Antoine Baby
Lise Bissonnette
Charles E. Caouette
Marie Mc Andrew
Jean-Pierre Proulx
et de plusieurs
ressources de la CEQ
et du monde
de l'éducation

En vente dans les bonnes librairies et au Centre de documentation de la CEQ,
1170, boul. Lebourgneuf, bureau 300, Québec (QUÉBEC), G2K 2G1.
Téléphone : (418) 627-8888 - Télécopieur : (418) 627-9999.

 CEQ



PHOTO: BENOIT AQUIN

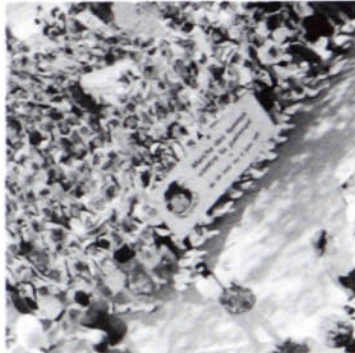


PHOTO: DANIEL S-LEGALILT

14

10

DESSIN: ANNE CATHERINE DUFOUR



REGARDE-MOI

22



PHOTO: YVES PROVENCHE

ÉDITORIAL

4

ENTREVUE

10

• AUDREY BENOÎT Au-delà du «rack à linge»

L'ancienne mannequin *top-model* a récemment marrainé la marche «Du pain et des roses» contre la pauvreté des femmes. Vice-présidente de la Commission des jeunes sur l'avenir du Québec, son rapport dissident de commissaire avait surpris, de la part d'une si jeune femme, connue surtout pour sa belle image. Jase franche sur l'être et le paraître...

DOSSIER

22

• L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES L'«effet Hygrade»

Plus on en embauche, plus on en voit; plus on en voit, plus on en embauche. C'est l'«effet Hygrade». Mais on part de loin. Surtout chez les grandes entreprises.

Une société qui emploie des personnes handicapées est une société qui a, dans la même mesure, répondu à leurs autres besoins. Au Québec, c'est une société qui peut compter, selon la définition, jusqu'à 850 000 personnes ayant des incapacités physiques. L'embauche, c'est l'étape ultime...

BILLET: Couples homosexuels	7
CHRONIQUE INSOLENT: Dans le salon	9
EN MOUVEMENTS: «Du pain et des roses»	14
VIE ET CULTURE: Magnus Isacson	19
SUR LA PLANÈTE: Greenpeace	38
AUX ÉTATS: Le retour de Luke la main froide	42

VO

VO est un magazine d'intérêt général et un magazine alternatif d'information, de réflexion et d'enquête qui traite des conditions de vie et de travail, des luttes, de la culture et des aspirations du monde populaire. VO s'adresse aux militants-es, aux intervenants-es des milieux populaires et à tous ceux et celles qui aspirent à des changements sociaux. Fondé en 1951 à titre de revue de l'Action catholique ouvrière, VO a évolué au fil des ans pour devenir un magazine indépendant, qui s'inspire des différents courants émancipateurs. Les articles publiés dans VO n'engagent que leur-s auteur-e-s.

Conseil d'administration: Daniel Beaulieu, Guy Biron, Anne-Marie Brunelle, Ginette Gaudreault, Clotilde Lemay, Monique Tremblay.

Comité de rédaction: Diane Brulotte, Guillaume Dostaler, Abdelhamid Gmati, Françoise Guay, Pierre Viau.

Collaborations régulières et membres de comités: Nicole Brais, Marie Constantineau, Guillaume Dostaler, François Gervais, Daniel Gingras, Pierre Hamel, Christine Nagl, Pierre Viau.

Rédacteurs en chef: Jean Robitaille et Daniel S.-Legault.

Coordination, promotion, publicité: Jean Robitaille.

Direction artistique, secrétariat de rédaction, comptabilité, mise en pages: Daniel S.-Legault. **Gestion des abonnements et traitement de textes:** Ginette Gaudreault. **Promotion:** Abdelhamid Gmati. **Représentation publicitaire:** Réseau international (514)722-7708.

Édition: Revue Vie ouvrière inc. **Impression:** Imprimerie d'Arthabaska inc. **Distribution:** Messageries de presse Benjamin. **Fréquence de parution:** 6 numéros par an. **Photo couverture:** A. Benoît, par Benoît Aquin (médaillon par Julie Perreault). **Grille de tarifs d'abonnement:** Individu ou groupe populaire: 23\$/an ou 40\$/2ans. Institutionnel: 32\$/an. Soutien: 35\$/an. Étudiant ou sans emploi: 15\$/an. À l'étranger (par avion), individuel: 30\$/an. À l'étranger (par avion), institutionnel: 40\$/an. Un numéro seulement: 5,35\$ (incl. frais de poste).

La distribution de VO est certifiée par l'Agence de vérification de la distribution par assermentation (AVDA). VO est membre de la Société de développement des périodiques culturels québécois (SODEP). Le magazine reçoit une subvention du Ministère de la Culture du Québec. Ses articles sont indexés dans le répertoire analytique de presse *Repère*. Dépôt légal à Ottawa et à la Bibliothèque nationale du Québec. ISSN 0849-035X. Envoi de publication, enregistrement n°0220. Parution: n°257, 1^{er} novembre 1995.

VO: 1215 Visitation, bureau 101, Montréal (Québec), H2L 3B5
Téléphone: (514) 523-5998, télécopieur: (514) 527-3403

l'information en manque de déontologie? CHANGEZ DE CLOU!

DANIEL S.-LEGAULT

ON PRÉPARE ACTUELLEMENT UN CODE DE DÉONTOLOGIE POUR LES JOURNALISTES QUÉBÉCOIS-ES. S'AGIT-IL DU VRAI PROBLÈME À RÉGLER?

Il y a pour les journalistes trois ou quatre associations professionnelles, quelques magazines, des congrès et des concours, donc des lieux spécialisés, pour discuter, réfléchir ou infléchir le célèbre 4^e pouvoir. Trop spécialisés. Il y a dans le monde de l'information des enjeux du plus grand intérêt public.

Dans deux volumes récents¹, l'un des instigateurs du projet de code de normes déontologiques de la Fédération Professionnelle des Journalistes du Québec, Marc-François Bernier, fait référence à des abus, sans jamais les présenter, comme si le journalisme québécois était en état de crise éthique. Nous n'avons vu, pour notre part, moins de dérapages professionnels (sauf peut-être dans le secteur des drames de faits divers) que d'autocensure inhibitrice.

Les journalistes feraient de l'abus de pouvoir. Bernier argumente en demandant aux journalistes l'«imputabilité» qu'ils réclament des autres acteurs sociaux. Est-ce l'imputabilité que préconise Roger D. Landry, soit une obéissance aux intérêts idéologiques du propriétaire?!? Les journalistes doivent continuer à attacher au moins autant d'importance au principe de dissidence qu'à celui de l'imputabilité à travers les institutions québécoises, et à bénéficier du régime particulier qui leur permet de remplir adéquatement leur mission. M. Bernier aimerait que le raisonnable soit le lot des sans-pouvoir. Ancien journaliste, Bernier s'est recyclé en policier du journalisme. Il s'est trouvé une cause. Nous ne l'accuserons pas de chasse aux sorcières, comme il le craint; nous l'accuserons de

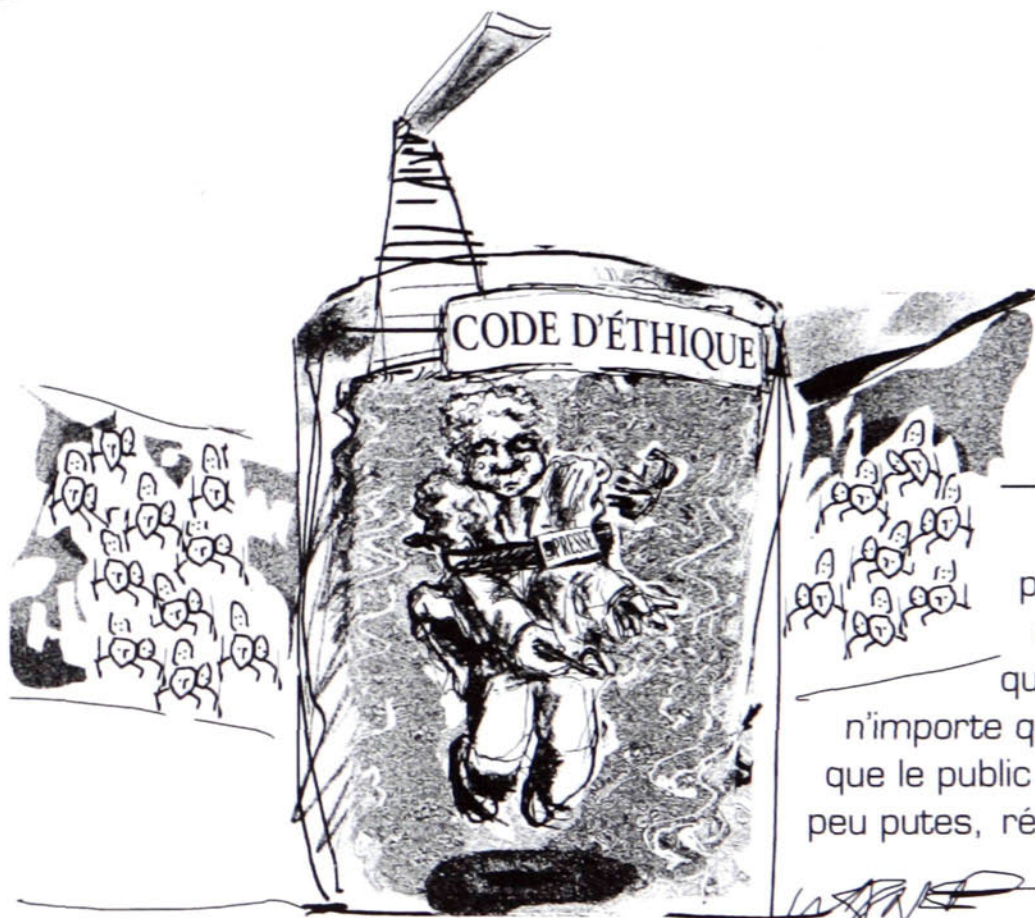


ILLUSTRATION: JAMES WAGNER

Quand les journalistes perdent de la crédibilité dans les sondages, ce qui fluctue plus que pour n'importe quel acteur social, c'est que le public les trouve voyeurs, un peu putes, réactifs, et carnassiers de potins.

collaboration avec le pouvoir financier et la société marchande.

Quand les journalistes perdent de la crédibilité dans les sondages, ce qui fluctue plus que pour n'importe quel acteur social, c'est que le public les trouve voyeurs, un peu putes, réactifs, et carnassiers de potins. C'est souvent qu'au gré de leur employeur, ils vont faire du jaunisme et du beige pâle, à la remorque des conférences de presse et des communiqués officiels.

Les journalistes ont une bonne fibre coupable. Un de leurs thèmes de discussion préférés, c'est l'éthique. Ils font régulièrement le bilan de leur comportement lors d'un événement médiatique majeur. Bernier parle des «planqués» du journalisme. Mais si le journalisme ne manque pas d'effusions corporatistes de ronds-de-cuir, elles prennent habituellement la forme d'interrogations déontologiques. La profession a pourtant affaire à des problèmes autrement plus sérieux.

LA PENSÉE UNIQUE

Ignacio Ramonet (du *Monde diplomatique*) et Jean-François Kahn ont beaucoup écrit, en France, sur le concept de «pensée unique». Cette **uniformisation des idées** est une tendance lourde, accélérée depuis la chute de l'URSS, qui accompagne la mondialisation des communications et la supposée mort des idéologies. Mais les Français seraient étonnés de voir que cette tendance est beaucoup plus avancée au Québec qu'en France

ou au Mexique. La société québécoise, comme son échiquier politique, est déjà très homogène, pour le meilleur et pour le pire. Cette absence de pluralisme laisse plus de place, dans nos médias, pour le discours et les choix de leurs propriétaires, une pensée unique, conservatrice, et pro-capitaliste.

LES DIKTATS DE L'ÉDITEUR

Aucun code de déontologie n'empêche les **propriétaires** de médias de gérer leur propriété comme ils l'entendent.

Ce sont les entorses à l'indépendance journalistique qui se multiplient. La semaine où Bernier lançait son pamphlet pro-déontologique, le pdg de *La Presse* donnait ses consignes référendaires à ses éditorialistes: aucun écart ne serait toléré de la position du propriétaire. Les deux se rejoignent en prônant la «surveillance des journalistes». Même lorsque les éditeurs auraient l'ensemble de la profession derrière eux, ils n'accorderaient pas plus d'importance aux droits de leurs employés-es. Au mois de septembre, un caméraman de Hull, Stéphane Beaudoin, a été emprisonné pour avoir refusé de divulguer une source. Libéré, il était congédié par son employeur.

D'une façon plus technique, dans les journaux, la subjectivité passe par des moyens plus insidieux: par la titraille, la mise en pages, le choix des illustrations, l'embauche et la répartition des éditorialistes et journalistes, l'angle de traitement des nouvelles, etc. Pierre Berthiaume, dans un excellent ouvrage paru chez VLB en 1981, *Le journal piégé ou l'art de trafiquer*

l'information, rappelle qu'«un journal utilise davantage les articles des journalistes qu'il ne les diffuse et [...] se sert littéralement de l'information pour créer une image bien orientée de la réalité, mais une image qu'il fait passer pour la réalité en "objectivant" l'information.» (p.14)

DE COUPURES BUDGÉTAIRES

En gérant leur commerce, les propriétaires de médias influencent encore l'information. Rationalisations et coupures budgétaires se font allègrement, au nom de la saine concurrence. La journaliste Gisèle Gallichan est de ceux et celles qui constatent que «la plus grande insécurité d'emploi des journalistes les amène à une plus grande autocensure».²

De *La Presse* à *The Gazette*, dès que le journalisme d'enquête donne des résultats, il est aboli pour cause de risque financier. Invoquant la productivité trop aléatoire de ces journalistes, le propriétaire-éditeur se dégage des risques de poursuites judiciaires et des pressions des publicitaires. Après quelques décennies de concentration des propriétés de presse, c'est maintenant au tour des salles de nouvelles d'être centralisées, souvent au détriment de la qualité de l'information, toujours au détriment de la diversité et du caractère local de l'information.

DE CORPORATIONS ET DE RELATIONNISTES

«"Déontologie! Déontologie!" s'alarment donc les journalistes. "Déontologie! Déontologie!" leur répondent, rassurants, les "dircoms"³» (raccourci français pour désigner les directeurs de communications, et parfois plus largement, les publicitaires, relationnistes et faiseurs d'images).

Si la technologie a récemment facilité plusieurs aspects du travail journalistique, le **corporatisme et les relations publiques** l'ont rendu plus difficile. De nos jours, les institutions (compagnies, syndicats, partis politiques, groupes d'intérêts, et même groupes populaires) ont, plus ou moins, les moyens de façonner leur image, de la propager, et de la réparer, le cas échéant.

Il y a deux ans, un hebdo de la région de Montréal a vendu sa «une» à la Société de Transport de la CUM, et l'a déguisée en page d'informations. L'agence de publicité qui a réussi ce coup a balayé les critiques en disant qu'elles venaient de journaux concurrents jaloux! Les institutions sont de moins en moins gênées de demander, voire d'exiger des journalistes de produire une «plogue» pour leur compte. De plus en plus de médias ont perdu l'idée d'écrire la mention «publi-reportage» en tête d'un espace, tellement il faudrait en faire une en filigrane pour l'ensemble de leurs pages.




Faire la morale déontologique aux journalistes équivaut à taper sur des clous déjà enfoncés jusqu'à la tête!

événements publics.

Ce n'est pas le progrès qui a amené l'apparente neutralité des journaux commerciaux et une relative subtilité dans l'expression de partis pris, mais le mythe de la possible objectivité de l'information.

PRENDRE LES MOYENS

La légitimité des journalistes comme celle des autres acteurs sociaux ne se pose pas seulement en termes de contrat social, mais surtout en termes de rapports de forces et d'intérêts. Le journaliste Jean-Claude Leclerc l'a bien compris: «Pourquoi les espions seraient-ils nécessaires aux industriels, aux gouvernements, aux forces policières, mais pas au grand public? Pourquoi ne serions-nous pas les espions du monde ordinaire?»⁴

Faire la morale déontologique aux journalistes équivaut à taper sur des clous déjà enfoncés jusqu'à la tête! M. Bernier et les tenants du projet ont le courage de défoncer doctoralement des portes ouvertes. La liberté de presse doit profiter à la société. Le journalisme politique a besoin de marge de manœuvre, un code déontologique ne peut que la diminuer. Lorsque les journalistes s'autocensurent, ou pêchent par déontologie, ils perdent l'opportunité de contrebalancer les choix de leurs patrons. 

- 1 *Éthique et déontologie du journalisme*, Presses de l'Université Laval, 1994; et *Les planqués (Le journalisme victime des journalistes)*, collection Partis pris actuels, VLB éditeur, 1995.
- 2 *Le 30*, octobre 1995.
- 3 Ironie analytique de Robert Tixier-Guichard et Daniel Chaize, *Le Monde diplomatique*, avril 94...
- 4 Cité par Pierre Sormany dans *Le métier de journaliste*, Boréal, 1990, p. 350.

couples homosexuels: MÊMES DEVOIRS MÊMES DROITS

GILLES DESCHATELETS

«**D**epuis quatre ans, tous les sondages démontrent que l'opinion publique tant au Canada qu'au Québec est majoritairement favorable à la reconnaissance des droits des conjoints de même sexe. Tous les députés et ministres que nous rencontrons nous disent: "Oui, oui, vous avez raison". Mais ils ne bougent pas. Y'en a marre des promesses.»

Roger Leclerc, président du conseil d'administration du Centre communautaire des gais et lesbiennes de Montréal, affirme franchement que nos gouvernements n'ont pas d'arguments pour refuser cette reconnaissance. «On nous a longtemps brandi l'argument économique en prétendant des coûts trop élevés. Le Bureau des assureurs-vie du Canada est venu lui-même leur dire que l'incidence économique était minime. De plus, l'expérience de l'Ontario et de la Ville de Montréal le prouve.»

LE SECTEUR PRIVÉ BOUGE

Un nombre grandissant d'entreprises, de gouvernements provinciaux et municipaux, de syndicats, d'associations mettent en place des politiques accordant aux gais qui travaillent pour eux les mêmes avantages sociaux qu'à leurs employés-hétérosexuels-les. Ces avantages touchent les congés parentaux et familiaux, les frais médicaux, les soins dentaires, le régime d'assurance sur la vie.



PHOTO ANN RHONEY

le Syndicat canadien de la fonction publique; des entreprises privées comme IBM Canada, Cablevision Vidéotron, la Banque nationale, la Banque de Montréal, la Banque Toronto-Dominion. Plus d'une centaine de corporations au cours des deux dernières années seulement. Qu'attendent donc les gouvernements du Québec et du Canada?

DU VOL LÉGALISÉ

Certains-es militants-es gais n'hésitent pas à affirmer que la non-reconnaissance de leurs conjoints-es est, pour nos gouvernements, une forme de taxation déguisée. Les gais-es paient des impôts et des taxes, au même titre que tout-e citoyen-ne; il est donc légitime qu'ils-elles aient les mêmes droits, sans restriction sur leur orientation sexuelle. En fait, les homosexuels des deux sexes paient plus d'impôt sur le revenu que les couples hétérosexuels. Étant catalogués «célibataires», leurs revenus sont imposés au maximum.

L'HYPOCRISIE CANADIENNE

Pendant que sur la scène internationale, le Canada se donne le rôle de chef de file en matière de droits de la personne, ses gouvernements successifs refusent, depuis 1982, d'appliquer la recommandation de la Commission canadienne des Droits de la personne d'ajouter les mots «orientation sexuelle» au chapitre des motifs de


discrimination interdite par la Charte canadienne des droits et libertés. Deux poids deux mesures. Rappelons que cette disposition existe dans la Charte québécoise depuis 1977, mais l'article 137 permet aux régimes d'avantages sociaux de discriminer sur certaines bases, dont l'orientation sexuelle. Disposition pour laquelle la Commission des droits de la personne (Québec) demande sa disparition.

Mais si le Parti québécois a été le premier gouvernement au Canada à légiférer en la matière, il tarde à remplir les engagements écrits dans son programme électoral. Le point 3 du chapitre portant sur la politique et la vie démocratique stipule: «qu'un gouvernement du Parti québécois s'engage à rendre non discriminatoire les régimes de rentes ou de retraite, les régimes d'assurance de personnes ou tout autre régime d'avantages sociaux.» Il va même jusqu'à s'engager «à uniformiser dans les lois les critères définissant les conjoints de fait, en incluant les conjoints de fait de même sexe.» Quelques jours avant les élections, Monsieur Parizeau laissait échapper lors

d'un point de presse que la population n'était pas prête pour une telle modification. Pourtant, en novembre 1993, au moment de la rédaction des promesses électorales du PQ, un sondage publié dans *La Presse* disait que 73% des Canadiennes y étaient favorables.

ET L'AMOUR

«C'est l'amour qu'on nous refuse, conclut Roger Leclerc. C'est ça la raison cachée derrière le refus des gouvernements d'adopter un simple règlement qui modifierait l'ensemble des lois en reconnaissant que la notion de conjoints s'applique aussi aux conjoints de même sexe. On nous reconnaît le droit d'avoir des relations sexuelles mais on ne nous reconnaît pas le droit d'aimer, de vivre à deux, de tout partager.»

Pour les homosexuels-les, la reconnaissance de leur union est un droit à la respectabilité de leur amour, un droit d'aimer publiquement, comme le font les autres citoyens-nes. 

25 ANS
D'EXPÉRIENCE

ÇA COMPTÉ

ACTIF	9,614,53	18,999,65
PASSIF	9,614,52	18,999,65
SOLDE	0,01	0,00
ACTIF	18,828,14	12,793,85
PASSIF	18,828,14	12,798,85
SOLDE	0,00	0,00

Gosselin + Associés

COMPTABLES AGRÉÉS

1415, RUE JARRY EST, BUREAU 420,
MONTREAL (QUEBEC) H2E 1A7
TELEPHONE : (514) 376-4090

FONDATION
Beati

*Une fondation qui finance
des projets initiés par les
personnes appauvries.*

*Financement plus ciblé.
Nouvelles règles d'attribution des fonds
dès le 1^{er} janvier 1996.*

Pour informations, contacter Gilles Dugal, secrétaire exécutif
(514) 721-0904



ON EST 7 MILLIONS... DANS LE SALON

NICOLE BRAIS


Quand j'entends parler d'autoroute informatique, je me sens dépassée par ceux-celles qui font des excès de vitesse. Je me sens plus souvent qu'autrement à bout de souffle quand j'arrive à comprendre la moitié du quart de la demie de ce qui se passe. Alors parfois, je prends des raccourcis ou je fais des détours, c'est selon, pour projeter où nous emmène la révolution informatique et technologique. Personnellement, j'aboutis dans un cul-de-sac.

J'ai quand même réussi à intégrer certaines choses. J'ai encaissé les guichets automati-

ques, les accès directs, sans trop de problèmes. Mais voilà qu'on annonce le «self-service» dans les bureaux d'assurance chômage, qu'on converse déjà avec une machine au 411 chez Bell. Mon frère me disait qu'on pourrait faire bientôt des retraits bancaires du salon. Mon chum me raconte qu'on songe à remplacer les vendeurs et vendeuses dans les magasins spécialisés par des ordinateurs programmés pour analyser nos besoins et nous prescrire le produit le plus pertinent pour y répondre. Le Louvre serait rendu sur Internet.

On va me traiter de réactionnaire, je m'en

doute. Et plus réactionnaire que l'Église catholique qui vient de se brancher sur Internet pour rejoindre les jeunes qui, paraît-il, sont là. Même si je ne suis pas une spécialiste de la communication, il me semble qu'on confond ici le message et le médium.

Je vais vous le dire franchement et sans détour: ça me rend malade. Pour chasser la nausée que ça provoque chez moi, je me dépêche d'aller à la banque m'assurer que Ginette la caissière est encore là. Elle est tellement fine. Je cours à l'épicerie pour jaser avec le gars des poissons, même s'il m'énerve un peu parce qu'il ne comprend pas que je ne veuille pas qu'il enveloppe mon filet de poisson dans 50 couches de cellophane. Je passe par la caissière qui va encore me dire que j'ai des filles magnifiques. Elle, elle est déjà grand-mère. Et si j'étais plus riche, je sauterais dans le premier avion pour aller vérifier si le Louvre est encore en trois dimensions... 

FORUM SUR L'EMPLOI ET LA FORMATION GÉNÉRALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES

Les 9 et 10 novembre 1995

à L'HÔTEL DU PARC

3625, avenue du Parc, Montréal

Information: Nicole Tremblay au 522-3310

C
A
M
O



Comité d'Adaptation de la Main-d'Oeuvre
pour Personnes Handicapées
1030, rue Cherrier, suite 505
Montréal (Québec) H2L 1H9
Tél.: (514) 522-3310
Télec.: (514) 522-4708

Cette publicité a été
rendue possible
grâce à la
contribution
financière de la
SQDM de Montréal



Société québécoise
de développement
de la main-d'oeuvre
de Montréal

TOP MODEL INTERNATIONAL À 20 ANS, FAISANT LA COUVERTURE DU MAGAZINE *VOGUE*, L'UN DES PLUS PRESTIGIEUX MAGAZINES DE MODE AU MONDE, AUDREY BENOÎT ABANDONNE LA CARRIÈRE DE MANNEQUIN AU FAÎTE DE SA GLOIRE, APRÈS UNE ASCENSION FULGURANTE. ELLE QUITTE LE MILIEU SANS AMERTUME. «À 21 ANS, J'AVAIS L'ÂGE POUR ENTREPRENDRE AUTRE CHOSE.» DEPUIS QUATRE ANS, ELLE ÉTUDIE POUR DEVENIR COMÉDIENNE, PROJETTE DE RÉALISER DES FILMS ET S'IMPLIQUE SOCIALEMENT.

PHOTO: BENOÎT AQUIN

Audrey Benoît AU-DELÀ DES «RACKS À LINGE»

JEAN ROBITAILLE

Elle a trippé sur le monde de la mode, sur les voyages, sur la vie à Paris et à New York, sur tout l'argent qu'elle gagnait si vite. Tout ce luxe après en avoir tant bavé, elle qui avait quitté un milieu familial difficile à 14 ans et appris bien jeune à se débrouiller seule en appartement.

Elle a aimé jouer avec l'oeil de la caméra, participer à ces séances de création artistique. «Mais ça ne remplissait pas ma vie. Quand j'étais dans le milieu de la mode, je disais que je ne me sentais pas du tout comme un objet. Mais après, je me suis bien rendu compte que quand t'es un mannequin, t'es un rack à linge! C'est pas nécessairement péjoratif. Ça peut être ben correct. Mais il faut l'admettre. C'est une industrie comme les autres.»

Celle qui a gagné à 18 ans le concours de mannequin du magazine *Clin d'oeil* et qui fut, à 25 ans, la plus jeune marraine de la Marche *Du pain et des roses* a toujours eu l'ambition d'être heureuse. «Mais je ne peux pas y arriver en étant indifférente à ce

qui se passe autour de moi.» En septembre 94, Audrey Benoît envoie une lettre ouverte à *La Presse*. Un cri du coeur en faveur d'un Québec qui ne peut pas se dire non. Un plaidoyer pour remettre le rêve à l'ordre du jour. «Quand l'ambition s'arrête à un barrage ou une tondeuse à gazon, l'enfant ne rêve plus. Il se pique jusqu'à temps qu'il crève, ou il se tire une balle dans la tête», écrivait-elle.

LES PRÉJUGÉS

Audrey Benoît déroge alors avec l'image que les gens se font des mannequins. «Le monde pense que les mannequins c'est toutes des connes. On irait surtout pas leur demander leur points de vue sur des questions sociales.» Mais elle n'est pas au bout des préjugés qu'on porte à son égard. Parce qu'elle est la blonde de Paul Piché, certains-es ne voient en elle qu'une simple succursale idéologique du chanteur militant.

Mais l'image tend à se dissiper. Ses engagements sur des causes sociales se multi-

PHOTO: BENOÎT AQUIN



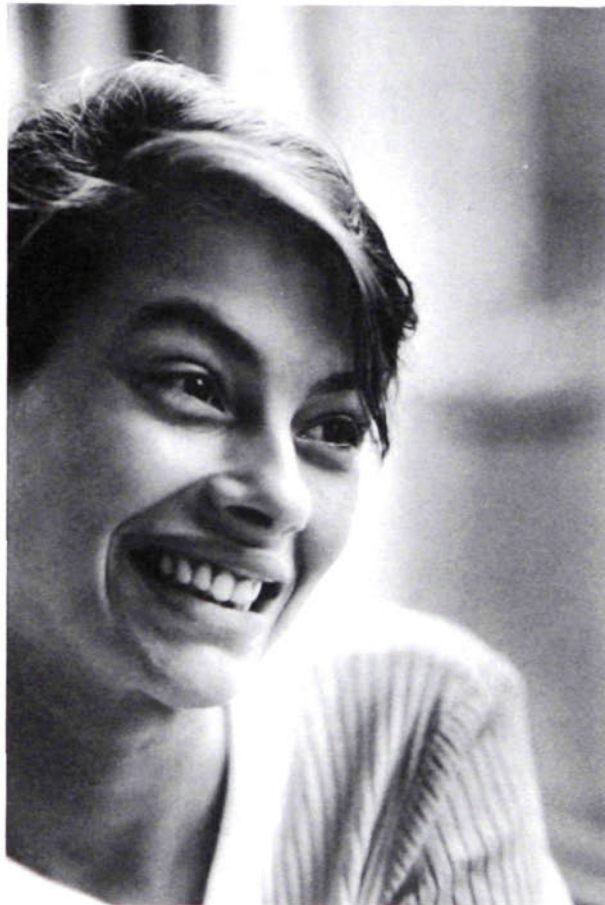
LA MODE, UN SIMPLE REFLET

«Écoute, moi aussi je suis capable de chiâler contre la mode et ses *fashion's victims*. Mais ça manque de nuances.» L'ancienne mannequin trouve vraiment trop facile de vouloir faire porter à la mode tous les maux de la Terre. «La mode, c'est l'aboutissement ultime de la société de consommation. Oui, le fait de porter tel vêtement peut te donner un certain prestige. Mais normalement, ce que tu portes, ça reflète ce que tu es puis comment tu te sens.»

Audrey Benoît prétend que la mode est inoffensive, qu'elle se contente de refléter ce qui se passe et ce qui émerge aux niveaux culturel, social ou politique.

«La mode n'est pas si artificielle ou *flyée*. Les mouvements de la mode s'inspirent des tendances marginales qui existent déjà et leur donnent simplement plus d'importance. Les *designers* ont utilisé des chemises mao à l'époque où Mao s'est mis à être *in* en Occident. Le mouvement *grunge* vient directement de la façon de se vêtir des jeunes des ghettos noirs. En ce moment, c'est le courant *lipstick lesbian* qui s'amène: un modèle de femme très féminine mais habillée dans un genre plus masculin. Et ça reflète le fait que l'homosexualité entre femmes commence à être un peu plus acceptée.»

PHOTO: BENOÎT AQUIN



La marraine de la marche *Du pain et des roses...*

PHOTO: BERNARD JEAY



plient. Marraine de la Marche des femmes contre la pauvreté *Du pain et des roses*, elle fut également vice-présidente de la Commission des jeunes sur l'avenir du Québec où elle se signala, entre autres, en produisant un rapport dissident qui dénonçait les propositions réductrices et conservatrices émises par les autres commissaires.

«Manon Boucher¹ et moi, on a écrit ce rapport dissident parce qu'on ne retrouvait pas dans le rapport principal ce que les jeunes étaient venus nous dire durant les forums. Voyons donc, les problèmes sont tellement complexes que tu ne peux pas les régler en résumant ça à juste une affaire de conflit de générations.» On pourrait effectivement croire, à lire le rapport officiel, que c'est la Révolution tranquille qui est la cause de tous les maux de la jeunesse. On y vilipende l'universalité des programmes sociaux et on attaque les syndicats et les *baby-boomers* qui seraient les seuls à avoir profité de la manne étatique.

CONFLIT DE GÉNÉRATIONS?

«L'analyse qui fait tout porter sur un con-

flit de générations, c'est attrayant, mais ça ne laisse pas de place à beaucoup de nuances. Y'a pas juste des jeunes qui en arrachent aujourd'hui. Je connais aussi pas mal de monde de la génération des *baby-boomers* qui ne s'en sortent pas si bien. C'est pas parce qu'il y en a une couple qui se promènent en BMW qu'il faut tous les mettre dans le même paquet.»

«C'est comme leur critique des syndicats qui dit que c'est pas bon. Ben oui, des fois y'a des sérieux problèmes de corporatisme... c'est des humains qui gèrent ça! Mais n'empêche que le syndicalisme demeure une des meilleures affaires qui nous soit arrivée. Puis après tout, le conflit de générations actuel est sûrement pas plus grave que ceux vécus par les générations précédentes où les chocs de culture étaient, me semble, pas mal plus grands.»

L'ENFANCE OUATÉE

Audrey Benoît est particulièrement déçue que le rapport ne reflète pas ce qu'elle a entendu. «Écoute, si les jeunes avaient tenu des propos aussi conservateurs, j'aurais



juste dit "Ok, c'est représentatif, mais quel malheur!" Pourtant, les seuls qui tenaient ce discours, c'étaient des étudiants universitaires de Sciences politiques ou d'Économie. C'est drôle, mais je me demandais en les écoutant si ce n'était pas eux qui, comme enfants des *baby-boomers*, avait profité à plein des acquis de la Révolution tranquille avec les belles maisons, les loisirs et l'enfance ouatée.»

Audrey Benoit déplore qu'on arrive à l'âge adulte sans avoir pu développer de sens critique ou de capacité d'analyse. «Les jeunes ont une certaine conscience sociale. Mais elle n'est pas développée. Depuis 1980, leurs parents disent que la politique c'est pourri. C'est pas très enthousiasmant. Ça ne donne pas tellement le goût de se regrouper pour agir. Et pourtant, les jeunes font des tas de trucs mais de manière beaucoup plus fragmentée qu'au temps de leurs parents. Et sûrement pas avec la même prétention de changer le monde!»

LA FAUNE POLITIQUE

Audrey Benoit s'est lancée assez naïve-

ment dans l'expérience de cette commission. Elle y a découvert un monde, dont elle soupçonnait bien sûr l'existence, mais qu'elle n'avait jamais côtoyé: la faune politique, avec ses magouilles et ses dés pipés d'avance. «J'écoutais beaucoup durant les forums, je prenais plein de notes. J'essayais de penser à des phrases qui pourraient se retrouver dans le rapport. Quand est venu le temps d'écrire le rapport, j'ai été pas mal surprise de m'apercevoir qu'il y en avait certains qui, avant même les premiers forums, savaient déjà ce qui devait être dans le rapport!!!»

Elle questionne tout particulièrement le rôle politique joué par les organisatrices de la Commission. «J'ai trouvé que la place du personnel d'organisation était beaucoup trop importante.» Elle ne remet pas en question pour autant tout le processus de consultation et d'organisation de la Commission. «C'est la première fois que je le dis, mais oui, à la Commission des jeunes, le personnel d'organisation a pris trop de place. Il a voulu faire passer ses idées.» En cause, Robert Ladouceur et Jean Baillargeon, deux anciens militants du

mouvement étudiant de la fin des années 70, qui sont intimement liés à la filière péquiste depuis deux décennies. Baillargeon a été attaché politique de Bernard Landry alors que Ladouceur était, au début des années 80, le principal promoteur d'un projet de service civil pour les jeunes, qui se voulait la réplique aux groupes de jeunes de l'époque qui revendiquaient la parité dans l'aide sociale pour les moins de 30 ans.


La dynamique particulière de la Commission des jeunes a facilité cette intrusion d'individus plus âgés qui voulaient faire passer un message. «Marc-André Coallier, le président de la commission, a été super bon pour l'animation des forums. Il avait aussi une très grosse *job* à faire avec les médias. Il a fallu qu'il remette sa confiance en quelqu'un pour les autres choses de contenu. Cette personne-là, c'était Robert Ladouceur.»

SURTOUT PAS DÉSESPÉRÉE

À 25 ans, Audrey Benoit a déjà vécu des tas d'expériences plutôt exceptionnelles. Donc pour elle, pas question de faire partie de la génération dite «désespérée». D'ailleurs, elle réfute cette expression pour qualifier les jeunes. «Les jeunes que j'ai rencontrés à travers le Québec n'étaient pas désespérés, pas plus qu'ils ne *trippaient* sur des idées conservatrices. Je les ai perçus comme des jeunes qui avaient la vie devant eux, qui ont l'impression qu'ils peuvent faire des choses, qu'ils peuvent vivre autrement.»

•••

Quand on essaie de caractériser la jeunesse d'une époque, on se casse habituellement la gueule. Parce que, inévitablement, il y a toujours toutes sortes de jeunes qui viennent défaire le portrait bien stéréotypé qu'on aime se faire. Jeunesse sacrifiée et désespérée pour les uns-es, jeunesse entreprenante et conservatrice, calque de notre ami Mario Dumont, pour les autres, et puis quoi encore...

Audrey Benoit n'est pas «typée». Son parcours personnel et professionnel est extrêmement inusité. Et pourtant, on aimerait croire qu'elle incarne les aspirations d'une certaine jeunesse d'aujourd'hui. Des jeunes qui pensent que le monde peut changer même s'ils n'osent pas dire qu'ils veulent changer le monde... 

1 Manon Boucher était une autre commissaire qui travaille dans une maison de jeunes de Québec.

PHOTO: BERNARD JEAY



ELLES ONT MARCHÉ, EN MAI DERNIER, PENDANT 2, 5 OU 10 JOURS ET PARCOURU 200 KM POUR CONTRER LA PAUVRETÉ DES FEMMES. LES MÉDIAS SE SONT D'ABORD INTÉRESSÉS AUX PIEDS ENDOLORIS PUIS AUX TÊTES ET AUX DISCOURS DES 864 MARCHEUSES.

la marche *Du pain et des roses* DES PIEDS À LA TÊTE pour boulangers et planter des rosiers

JULIE PERREAULT

Une des victoires importantes de la marche est le large consensus obtenu au sein du mouvement des femmes. Aucune rupture de ban n'a été enregistrée. La plate-forme de revendications a été le fruit d'un effort collectif de divers groupes sectoriels. Il faut dire que depuis 10 ans, le mouvement des femmes cherchait les convergences. C'est l'analyse qu'en fait Marie Lavigne, du Conseil du statut de la femme du Québec: «Il y avait un émiettement, un fractionnement du mouvement des femmes. Il était devenu une espèce de conglomérat de différences. Pour la première fois depuis longtemps, on ne mise pas sur nos différences, on mise sur nos ressemblances.»

Plusieurs ont suivi et suivront l'appel lancé par des centaines de femmes, venues de tous les coins du pays. Selon Marie Lavigne, «on a tablé sur le dynamisme régional. S'il y a une place où les mouvements

de femmes ne sommeillent pas, c'est bien en région.» La marche s'est donc arrêtée dans des dizaines de localités, fières de permettre aux marcheuses de découvrir des coins méconnus du Québec. Des femmes de syndicats, de groupes féministes, mais aussi de cercles de fermières et, même dans certaines régions, des Filles d'Isabelle ont préparé ensemble l'accueil des marcheuses. «Les groupes de femmes ne se connaissent pas nécessairement entre eux. Les femmes ont appris à se connaître au-delà des cercles habituels», affirme Manon Massé. Dans une région à l'identité éclatée, comme dans la Montérégie, la marche aura favorisé la concertation entre les groupes de femmes.

DES AIRS DE KERMESSÉ

L'idée d'une marche de 10 jours a enchanté des centaines de femmes, de toutes les régions, de toutes orientations. «C'était très "multi"



PHOTO:
DANIEL S.-LEGAULT



PHOTO: BERNARD JEAY



PHOTO:
BERNARD JEAY

cette expérience-là: multi-ethniques, multi-classes, multi-âges. C'est sain et ça fait du bien», lance Manon Massé, responsable de la logistique de la marche au niveau national. Une marche de cette ampleur n'est pas de génération spontanée. «On avait déjà des réseaux partout, on les a maximisés», poursuit Manon Massé. «Une des clés du succès de la marche, c'est que tu pouvais t'impliquer à toutes sortes de niveaux. Tu pouvais, si t'avais une tendance intello, y trouver ton compte de A à Z. Ou tu pouvais faire les sandwiches pour 200 marcheuses passant dans ta région. Tu pouvais marcher...»

Rassembleur, l'événement est plus qu'une manif, plus qu'une pétition ou un colloque. «Après les difficiles années 80, on a eu besoin de poser un geste», dit Josée Belleau. Une action qui donne des résultats. Alors que les femmes se sentaient impuissantes devant le «rouleau compresseur» appauvrissant, «la marche des femmes a donné de

l'espoir», affirme Johanne Bouchard du CÉAF. «On ne savait plus par quel bout reprendre la lutte contre la pauvreté. Les femmes ne voyaient plus comment s'en sortir.» Véritable antidote au fatalisme, Lise Bissonnette, rédactrice en chef du *Devoir*, constate que «la marche (...) est un puissant symbole: pour peu qu'on le veuille, il y a toujours moyen d'avancer¹».

On a joué la fête contre l'appauvrissement. Mouvement décentralisé et plein de vitalité, les organisatrices avouent avoir voulu fonctionner de façon inorthodoxe. «On avait le souci d'être imaginatives», souligne Danièle Hébert. Alors la marche a pris l'allure d'une véritable kermesse, aux dires de Micheline De Sève. Peut-être parce que la fête permet de refaire ses forces, de passer au travers des difficultés. Elle permet d'attirer l'attention sans décourager. On a eu le goût d'être invité-e à cette fête, de suivre ces femmes sérieuses et enjouées.

les revendications

De multiples gains ont été remportés par la marche. La majorité des réponses données aux neuf revendications en sont. «Notre défi, explique Danièle Hébert, responsable de la Condition féminine à la CSN, c'était d'identifier un nombre restreint de revendications, gagnables à court terme.» Ce qui explique le choix de trois demandes, incluses dans le programme du Parti québécois, et considérées comme pratiquement «gagnées» avant le départ: gel des frais de scolarité pour 95-96, projet de loi sur l'équité salariale au début 96 et perception automatique des pensions alimentaires.

Des gains concrets ont été remportés par la marche: la rétroactivité du temps de parrainage, de 10 à 3 ans, pour toutes les femmes immigrantes, et les 5 places sur 15 réservées aux femmes dans les cours de formation non-traditionnelle. 1 500 logements sociaux étaient demandés: 60 unités de logement, avec support communautaire, seront réservées pour des femmes avec des difficultés. Un gain concret mais mitigé. Dès janvier 96, on devrait appliquer les normes du travail pour les personnes participant aux mesures d'employabilité (EXTRA, Stage en milieu de travail, etc.). Cette application sera liée à la future réforme des programmes de sécurité du revenu.

La revendication d'un programme d'infrastructures sociales était la seule demande originale, les autres étant portées par divers groupes depuis plusieurs années. 225 millions \$ ont été réservés pour les cinq prochaines années. Cette revendication est née en réaction au programme d'infrastructure, du gouvernement fédéral, visant à construire des ponts, des routes et des écoles. «Les emplois servant à améliorer la qualité de vie, les emplois sociaux, sont aussi importants que les routes et les écoles», affirme Josée Belleau, de l'R des centres de femmes. «Et ces emplois sont surtout occupés par des femmes. Ils sont invisibilisés. Le défi est de reconnaître et consolider ces emplois, sans en faire un ghetto d'emplois féminins.» Un comité sur l'économie sociale a été formé. Il devra identifier des critères définissant les emplois socialement utiles.

La faible hausse du salaire minimum, passant de 6,00\$ à 6,45\$ de l'heure, est la grande déception de la marche. Les organisatrices souhaitaient une hausse significative puis une série de hausses progressives, amenant le salaire à 8,15\$. La Commission des normes du travail, par son conseil d'administration, avait pourtant recommandé à la ministre une hausse de 0,85\$ pour un an. La volonté politique n'aura pas suivi.

APRÈS 200 km, VERS OÙ ALLER?

Des promesses ont été annoncées; il s'agit maintenant de veiller à ce qu'elles soient appliquées. **À surveiller: le projet d'équité en matière d'emploi, le travail du comité d'orientation sur l'économie sociale, la réforme de l'aide sociale et le rapport du comité de révision des Prêts et Bourses.** Déçues par la faible augmentation du salaire minimum, les groupes de femmes ont décidé, lors de leur rencontre-bilan du 29 septembre dernier, de poursuivre leur «marche». Une nouvelle hausse du salaire minimum à 7,60\$ sera revendiquée pour le 1^{er} octobre 1996.

Faire naître un parti politique *Du pain et des roses*? Voilà ce que propose Ghila Sroka, de la *Parole Mètèque*. Selon elle, «il faut faire de l'action permanente, créer un mouvement de solidarité permanent. La marche ne doit pas devenir un beau souvenir à conter à nos enfants.»



PHOTOS: BERNARD JEAY, JULIE PERREULT

AGENDA SETTER

La marche *Du pain et des roses* a imposé son agenda politique. Selon Diane Matte, de la Fédération des femmes du Québec, «on a voulu agir à partir de nos enjeux. Cela est très différent que de réagir à l'agenda politique gouvernemental comme on le fait d'habitude.» Si le politique est descendu dans la rue, le 4 juin dernier, pour répondre aux revendications des femmes, «c'est parce que les marcheuses n'étaient pas dans une rue, on était partout dans LES rues du Québec», soutient Manon Massé. Durant des semaines, dans tous les comtés, les élus-es de tous les paliers de gouvernement ont été invités-es à poser des gestes, pour que le pain soit mieux réparti, que les richesses soient mieux distribuées.



PHOTOS: DANIEL S-LEGAULT, JULIE PERREAULT, D. S-LEGAULT

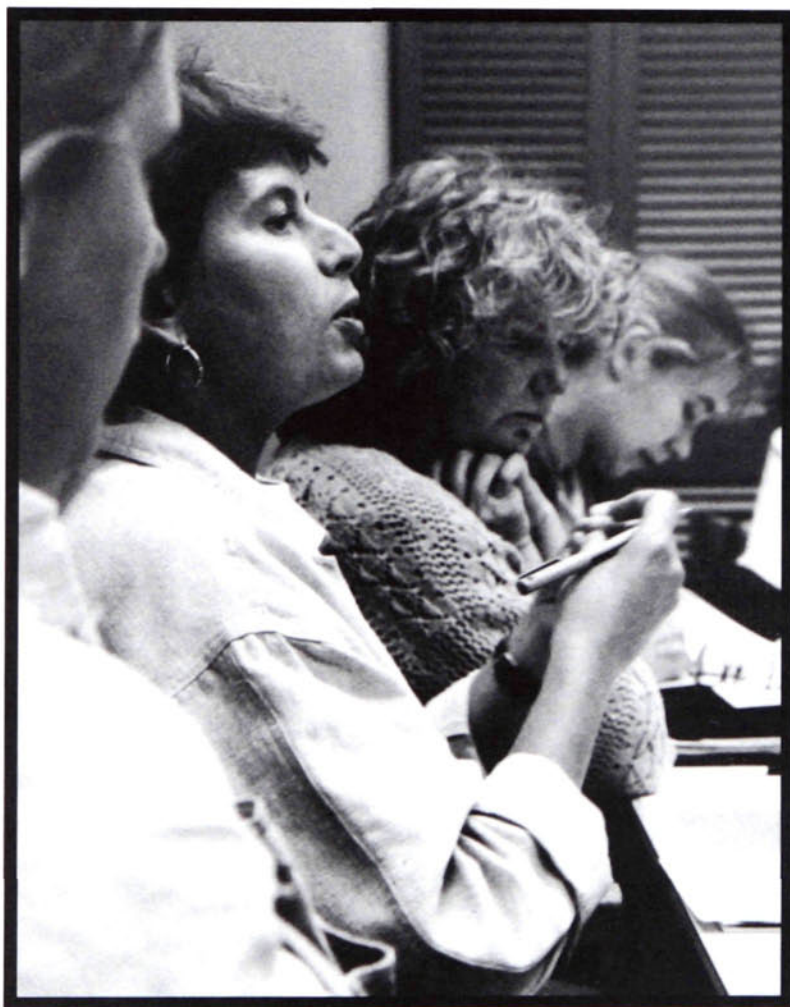
Aux neuf revendications, le gouvernement n'a eu d'autre choix que d'offrir neuf réponses. Les femmes ont demandé des comptes aux élus-es, ont forcé l'imputabilité des politiciens-nes. En cours de route, le ministre Guy Chevrette a été clair: «Nous avons discuté de vos revendications lors de deux conseils des ministres. (...) Continuez votre marche! Elle a une force symbolique extraordinaire. Les politiciens sont plus efficaces quand ils sentent de la pression.»² Selon Josée Belleau, «la porte du politique s'est entrebaillée. On a réussi à se faire entendre et surtout comprendre.»

Des mairesses ont été solidaires des marcheuses. Des femmes politiciennes ont été des relais indispensables. Jeanne Blackburn, ministre de la sécurité du revenu, est ainsi devenue porteuse des

revendications, auprès des différents ministères concernés. Louise Harel, ministre de l'emploi, est considérée comme une alliée, comprenant aisément les demandes et propositions des femmes. Dommage qu'elle ait dû annoncer la faible hausse du salaire minimum et ait reçu les huées de la foule. «Sûrement sa journée la plus difficile en politique, sachant comment elle s'était débattue au sein du gouvernement», souligne Marie Lavigne.

LA MARCHÉ AU COEUR

Fébriles, les marcheuses le sont restées, trois mois après être rentrées à la maison. Pour Marie-Hélène Plante, du centre de femmes Entr'elles de Granby, la marche a été un événement exceptionnel de solidarité.



PHOTOS DANIEL S-LEGAULT

Cet automne, VO organisait une rencontre-bilan de la marche. Du coin inférieur gauche, dans le sens des aiguilles d'une montre: Marie-Hélène Plante, Louise Dionne, Diane Matte, Marie Lavigne, Manon Massé, Danielle Hébert, Madeleine Lepage, Sylvie Bonin, Johanne Bouchard, Christiane Sibilotte, Ghila Sroka, Micheline de Sève, et Julie Perreault...



«J'étais émerveillée de l'appui reçu par la population. Les gens nous klaxonnaient, les gens sortaient de leurs maisons pour nous saluer.» Militante depuis quelques années, Marie-Hélène sent que la marche lui a permis d'approfondir son engagement qui était auparavant plutôt idéologique. «C'est vrai, la solidarité sociale peut exister. Des gens le vivent un peu partout au Québec.» Pour d'autres marcheuses de Granby-Cowansville, leurs dix jours de pérégrination les ont profondément transformées. Elles ne se sentent plus seules après avoir vécu un tel *happening*.

Manon Massé insiste sur les retombées individuelles. «Que de témoignages en termes de dignité et de fierté! Il y avait aussi un certain défi personnel de s'organiser pour partir 10 jours et de faire garder les petits. Le défi de vivre en communauté, à 200, dans des

conditions pas nécessairement favorables. Mais surtout, le fait que des femmes aient repris du pouvoir sur leur vie. Quand tu arrives à faire ça, après tu peux passer à l'étape du collectif.»

Madeleine Lepage partage ce point de vue. Marcheuse de 10 jours, elle vibre d'une énergie, d'une force d'action incroyable. «Cette énergie fait qu'on peut être des rassembleuses», lance-t-elle avant de s'inquiéter des suites de la marche. «Je ne voudrais tellement pas qu'on perde cette force.» Quoiqu'il en soit, Madeleine a commencé à poser des gestes, à sa mesure. «Cette énergie continue, construit.»

1 Lise BISSONNETTE, *Un antidote, Le Devoir*, 30-05-1995.

2 Paul ROY, *Les madames mal chaussées attirent les politiciens sur la route de Québec, La Presse*, 29-05-1995.

PHOTO: JOCELYNE CLARKE



entrevue avec **Magnus Isacsson**

PROGRAMME DOUBLE: UN FILM ET UN DÉBAT

NATHALIE ROBITAILLE

JOURNALISTE POUR L'ÉMISSION D'ENQUÊTE DE *FIFTH ESTATE* À CBC, PUIS POUR *LE POINT* À RADIO-CANADA, MAGNUS ISACSSON A QUITTÉ EN 1986 LA CONFORTABLE TÉLÉVISION D'ÉTAT POUR SE LANCER DANS LE MONDE INCERTAIN DU CINÉMA INDÉPENDANT. DEPUIS PRÈS DE 10 ANS, IL CREUSE DES SUJETS QUI LE PASSIONNENT: INDUSTRIE NUCLÉAIRE, FAMINE ET GUERRE EN ÉTHIOPIE, OU MONDIALISATION DES MARCHÉS.

Formé à l'intérieur des médias traditionnels et travaillant depuis 25 ans dans le monde de l'information, Magnus Isacsson connaît les médias. Au Québec, au printemps dernier, on a failli assister à un débat sur la concentration de la presse. Mais, selon Isacsson, les éditorialistes ont vite fait de ramener le tout au caprice d'un premier ministre, M. Parizeau, insatisfait de sa couverture de presse, et ont évité le vrai problème: «J'ai été un peu choqué par l'attitude de certains éditorialistes et chroniqueurs. Évidemment, le propriétaire ne vient pas avec ses ciseaux couper un bout d'article, ce n'est pas comme ça que ça se passe. Peut-être que ces gens qui travaillent dans le milieu finissent par nier le problème.»

M. Isacsson explique que le phénomène de

la promotion ainsi que la structure hiérarchique de ces entreprises permettent aux propriétaires d'exercer leur influence de façon interposée. Les rédacteurs-rices en chef et les chefs-fes de pupitre qui se retrouvent au sommet de la pyramide partagent les opinions politiques et économiques du propriétaire qui les a engagés: «Plusieurs journalistes font un excellent travail et se battent pour leur autonomie professionnelle, mais il y a toujours des limites qui, sans être écrites, sont toutefois dictées par le haut, ce qui provoque une autocensure très importante. Les gens savent très bien qu'il y a certains sujets, certaines approches, qui ne sont pas acceptés; alors on arrête de les proposer.»

Il ajoute que les conditions de travail imposées aux journalistes reflètent également

l'esprit mercantile des organes d'information. «Il se développe une nouvelle mentalité; on devient même fier de travailler tellement vite. Le problème c'est qu'on n'a pas le temps de faire la recherche nécessaire et parfois même de réfléchir.»

Pour cet ancien journaliste, le phénomène de la concentration des médias existe au Québec et mériterait un débat beaucoup plus étoffé: «Les propriétaires des médias d'information ont des intérêts économiques à défendre parce qu'ils possèdent d'autres compagnies et qu'ils sont également très liés avec de grandes corporations. Alors, est-ce qu'on serait la seule place au monde où ils n'auraient aucun contrôle sur le contenu?»

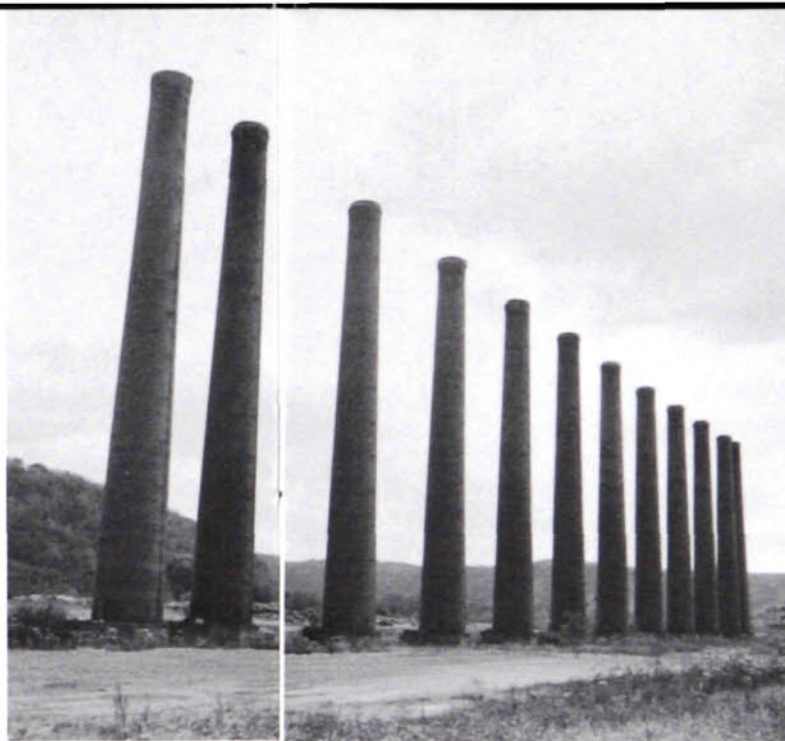
LA VOIE DE L'INDÉPENDANCE

Plutôt que «d'arrêter de proposer», Magnus Isacsson a quitté les médias officiels. Il

admet que son travail à Radio-Canada lui a permis d'acquérir énormément d'expérience, et de réaliser des reportages très intéressants. Son esprit critique et indépendant nécessitait cependant plus de latitude: «Je ne pouvais plus travailler dans ce couloir idéologique, j'avais besoin de plus de liberté dans la façon de produire et surtout dans la façon de dire. Évidemment, je ne m'attendais pas à ce qu'on me permette de le faire, alors je suis parti.»

En tant que documentariste indépendant, il peut s'associer à des causes et adopter un point de vue personnel, attitudes jugées inconcevables dans le milieu journalistique. Ce cinéaste engagé veut favoriser la réflexion critique, présenter une vision de société et surtout ne pas escamoter les véritables causes des problèmes: «À ce stade-ci, je ne me considère pas journaliste mais comme un cinéaste qui a un point de vue. Je crois davantage au film qui déclenche

«Les gens de la rue, le monde ordinaire, font souvent de façon intuitive les liens que les journalistes ne font pas.»



PHOTOS ONF

Images tirées du film *Le nouvel habit de l'empereur*.

le cinéaste et les gens de la rue

Grâce à l'ONF, Magnus Isacsson a pu, pendant trois ans, fouiller et analyser les chambardements économiques et sociaux qui bouleversent l'Amérique du Nord, afin de réaliser son dernier film, *Le Nouvel Habit de l'Empereur*.

Comme dans tous ses films, le réalisateur donne surtout la parole à ceux-celles qui subissent les conséquences. «Dans les médias officiels, les gens sont souvent traités comme des victimes. On les utilise souvent pour raconter leur émotion mais très rarement pour leur analyse ou leur vision des choses. Pourtant les gens de la rue, le monde ordinaire, font souvent de façon intuitive les liens que les journalistes ne font pas, mais ils n'ont pas les moyens de les confirmer.»

Selon le cinéaste, les médias favorisent très souvent la version de sommités qui discutent en termes spécialisés: «C'est évident qu'en entendant presque toujours la version des experts sur telle ou telle question, les gens ont perdu d'une certaine manière la confiance en leur analyse, en leur point de vue et en leur crédibilité. En voyant des travailleurs vivre des situations et se questionner à l'écran, ils se sentent davantage concernés et je crois que ça leur donne envie de prendre la parole.»

CE QUI EST BON POUR LE MORAL

Un des moments forts du film se retrouve justement dans une discussion où les ex-travailleurs-ses de la compagnie Ford Glass tentent de trouver des solutions à leur mise à pied et s'interrogent sur la nécessité d'être solidaires avec les travailleurs-ses du Mexique qui ont hérité de leurs emplois. Qu'à cela ne tienne, le réalisateur les a amenés au Mexique constater les conditions de travail et de vie des gens du Sud. Pour ces Canadiens-



nes et ces Québécois-es, c'est le choc. Pour l'auditoire également...

Le film s'est mérité un lancement avec une tournée provinciale dans une douzaine de villes. À Thetford-Mines, le débat suivant le film a duré près de 2 heures. Plusieurs ont dit qu'il y avait longtemps qu'une discussion aussi franche n'avait pas eu lieu dans la ville de l'amiante.

Le maire de la ville, présent à la soirée, avait refusé l'invitation de l'ONF d'organiser la présentation du documentaire, de peur de démoraliser la population déjà fort éprouvée par la fermeture, en mai dernier, de la mine d'amiante British Canadian qui faisait 400 autres chômeurs-ses. Certains-es ont jugé qu'il s'agissait de censure et ont vivement riposté en disant qu'ils-elles jugeraient eux-elles-mêmes de ce qui était bon pour leur moral. Plusieurs ont pensé également que le maire craignait que cela puisse ranimer l'esprit militant de Thetford-Mines, sa population s'étant fait reconnaître dans le passé pour sa tenacité lors de grèves générales. Des groupes communautaires ont alors contacté l'ONF, qui semblait avoir abandonné la partie, pour leur annoncer qu'ils organiseraient la soirée.

des débats qu'à la seule livraison d'information banalisée qui laisse les gens impuissants face aux enjeux actuels.» Pour plusieurs, la différence réside dans la notion d'objectivité, à laquelle Magnus Isacsson ne croit pas. Son travail journalistique n'a pas perdu de sa rigueur pour autant puisque dans ses films on remarque une recherche approfondie du sujet et une contextualisation précise des événements.

LE CHEMIN DE LA CENSURE

À titre indépendant, Magnus Isacsson a passé plus de quatre ans à travailler sur son film *Uranium* qui traite de la contamination des terres autochtones par l'industrie nucléaire du Canada. Un documentaire percutant qui expose les effets dévastateurs de cette énergie sur l'environnement et révèle l'irresponsabilité de nos gouvernements. On apprend, entre autres, qu'une partie de l'uranium qui a servi à fabriquer la bombe larguée sur Hiroshima provient des Territoires du Nord-Ouest. En fait, un film qu'on aimerait peut-être mieux ignorer... C'est d'ailleurs ce que notre télévision d'État a décidé pour nous! «*Uranium* a gagné le prix du meilleur documentaire au festival de Yorkton en Saskatchewan et il a été présenté dans une douzaine de pays étrangers. Mais Radio-Canada, tout comme CBC, ont toujours refusé de le diffuser. À

cette époque, Radio-Canada diffusait des messages publicitaires de l'industrie nucléaire. Y aurait-il un lien avec ce refus?», se demande encore aujourd'hui le cinéaste.

Radio-Canada et Radio-Québec ont également refusé de diffuser son plus récent film, *Le Nouvel Habit de l'Empereur*, produit par l'ONF, qui analyse les effets de la globalisation des marchés et du libre-échange sur les travailleurs-ses. «C'est un film qui attaque de front les politiques du fédéral et des grandes entreprises. Radio-Canada refuse de façon systématique les films qui remettent en question les intérêts puissants de la société», estime Isacsson.

D'ailleurs, l'ONF regorge d'excellents films traitant de questions sociales, politiques et environnementales qui dorment sagement sur les tablettes sans jamais avoir été présentés à la télévision d'État, même si leur financement provient des deniers publics. Les cinéastes indépendants se battent pour que les grands réseaux diffusent des films d'auteur-e et d'opinion afin qu'on puisse enfin parler de liberté d'expression et de libre circulation des idées. «On ne cache pas nos couleurs, on prend position et ça se voit. Mais les télédiffuseurs ont tellement peur des idées, que lorsque, très rarement, ils présentent un film d'opinion, ils organisent également un débat!»

VO

LE MAGAZINE DE VIE OUVRIÈRE

D'ENQUÊTES DE TÉMOIGNAGES DE REPORTAGES

- Abonnement individuel 1 an : 23,00 \$
- Abonnement individuel 2 ans : 40,00 \$
- Abonnement individuel à l'extérieur du Canada 1 an : 30,00 \$
- Abonnement institutionnel 1 an : 32,00 \$
- Abonnement institutionnel à l'extérieur du Canada 1 an : 40,00 \$
- Abonnement de soutien 1 an : 35,00 \$
- Étudiants ou sans-emploi 1 an : 15,00 \$
- Numéro seulement 3,95 \$ + 1,45 \$ poste

NOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____

PAIEMENT INCLUS : _____

FAIRE PARVENIR VOTRE CHÈQUE OU MANDAT-POSTE À :
Revue Vie Ouvrière inc., 1215 rue Visitation, Montréal (Québec), H2L 3B5 • Téléphone : (514) 523-5998

l'intégration au travail des personnes handicapées:



DANS SA PUBLICITÉ, LA COMPAGNIE **HYGRADE** MONTRAIT SES SAUCISSES EN AFFIRMANT QUE «PLUS LE MONDE EN MANGE PARCE QU'ELLES SONT PLUS FRAÎCHES; ELLES SONT PLUS FRAÎCHES PARCE QUE PLUS DE MONDE EN MANGE.» QUAND ON EXAMINE LA PRÉSENCE DES PERSONNES HANDICAPÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, UN PHÉNOMÈNE SEMBLABLE PRÉVAUT. «PLUS ON EN EMPLOIE, PLUS ON EN VOIT; PLUS ON EN VOIT, PLUS ON EN EMPLOIE.» C'EST L'EFFET **HYGRADE**.

ON APPREND AUSSI QUE LES GRANDES ENTREPRISES ONT MOINS TENDANCE QUE LES **PME** À RECRUTER DES PERSONNES HANDICAPÉES. POUR PLUSIEURS RAISONS, LE VRAI PATRON EST PLUS DIFFICILE À RENCONTRER, L'ENTREPRISE A MOINS PEUR DES PLAINTES POUR DISCRIMINATION ET SIFFLE SES AVOCATS AU TRAVAIL, ETC.

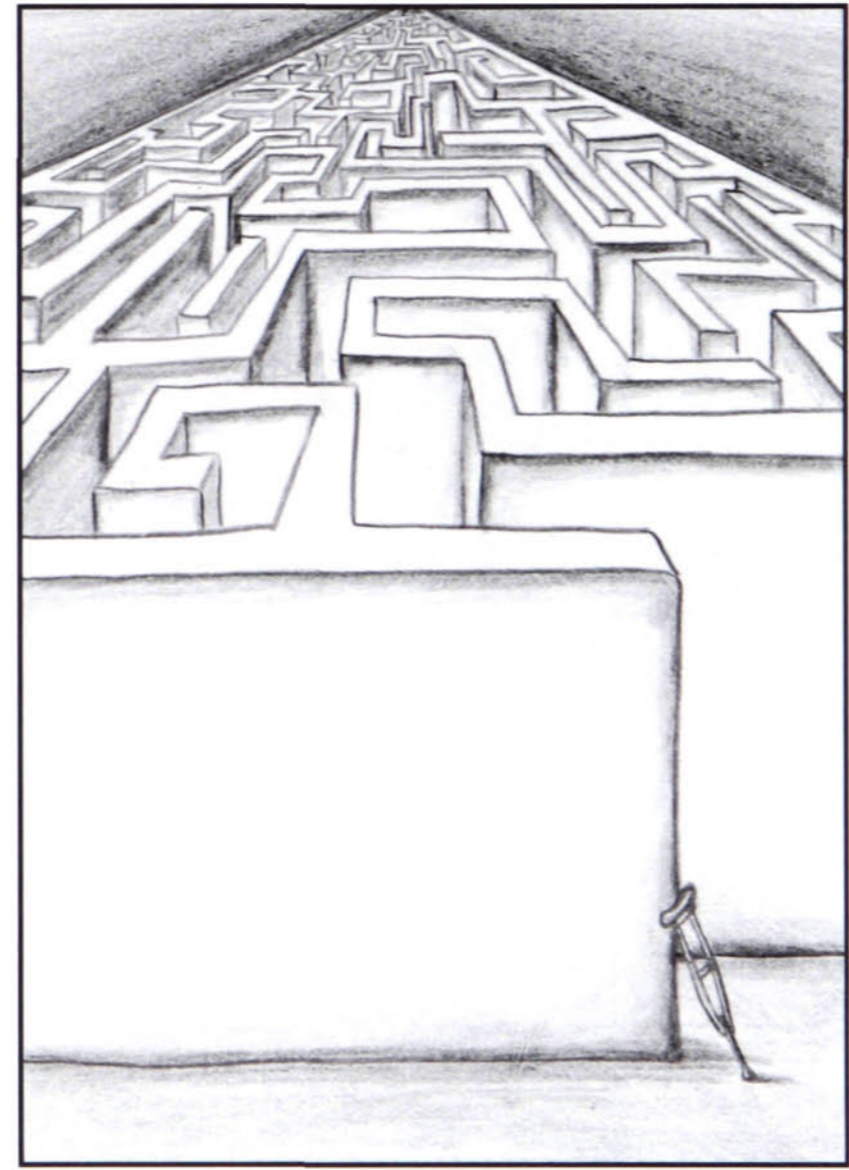
ON APPREND ENCORE QU'UNE SOCIÉTÉ QUI EMPLOIE DES PERSONNES HANDICAPÉES EST UNE SOCIÉTÉ QUI A, DANS LA MÊME MESURE, RÉPONDU À LEURS AUTRES BESOINS. L'EMBAUCHE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE EST «L'ÉTAPE ULTIME».

JUSQU'OUÙ UNE SOCIÉTÉ ACCEPTE-T-ELLE D'INTÉGRER LA DIFFÉRENCE ET, PLUS PRÉCISÉMENT, SES PERSONNES HANDICAPÉES, CE QUI PEUT REPRÉSENTER AU QUÉBEC, SELON LA DÉFINITION, JUSQU'À **850 000** PERSONNES! L'AUTRE FAÇON DE TRAVAILLER...

L'EFFET HYGRADE



ILLUSTRATIONS DENIS RIOUX



UN DOSSIER COORDONNÉ PAR **JULIE PERREAULT**

profil des personnes handicapées

UNE RÉALITÉ COMPLEXE


JULIE PERREAULT

En 1991, plus de 850 000 Québécois-es déclaraient au moins une incapacité, qu'elle soit sensorielle, motrice ou intellectuelle. Ce nombre est en continue progression. Le vieillissement de la population y est pour beaucoup, les limitations augmentant avec l'âge. De nouvelles méthodes de recensement, notamment pour les déficiences intellectuelles et les problèmes de santé mentale, font aussi croître les statistiques. Enfin, les personnes ayant des incapacités seraient plus enclines à s'auto-identifier comme handicapées, la société étant plus sensibilisée.

Les «personnes handicapées» sont loin de constituer une réalité homogène. Jean, qui se déplace avec une canne, ne rencontre pas nécessairement les mêmes obstacles que Lucie, qui roule en fauteuil roulant motorisé. Même chose pour Émile, dont la vue est réduite de 50%, et Chantale, qui communique avec le langage des signes. Plus complexe encore lorsqu'on pense à Luc, atteint d'une déficience intellectuelle et devant se déplacer avec des béquilles, ou à Jeanine prise avec des maux de dos qu'elle ne peut prouver.

Les incapacité(s) se répartissent sur une échelle d'intensité, de légères à sévères. Elles surviennent à la naissance ou «s'acquièrent» en cours de vie: à cause d'accidents du travail, d'accidents de la route, de maladies évolutives ou, tout simplement, du vieillissement.

Le taux de chômage, chez les personnes handicapées, est estimé au double du taux de chômage courant.

D'après le recensement de 1991, le nombre de personnes en emploi ou en recherche d'emploi (dites actives) aurait augmenté, en 5 ans, de 9%. Pour les 226 670 personnes qualifiées d'«inactives», les données du même recensement sont éclairantes: 91% d'entre elles voudraient un emploi, surtout s'il était à temps partiel. 27 460 affirment qu'elles chercheront de l'emploi au cours des prochains six mois... 



Pour les personnes qualifiées d'«inactives», 91% voudraient un emploi, surtout s'il était à temps partiel.

ILLUSTRATION DENIS RIOUX

l'emploi et les personnes handicapées

La volonté des années 80, de favoriser l'intégration sociale des personnes handicapées dans toutes les sphères de la société, s'est butée à de dures réalités. Selon Jean-Pierre Bouchard, du Regroupement des organismes de promotion du Montréal métropolitain (ROPMM), «l'insertion en emploi des personnes handicapées permet de diagnostiquer un peu la situation globale. En voyant qu'il y en a si peu sur le marché du travail, on comprend qu'il y a un paquet d'autres problématiques reliées qui, au fond, empêchent l'intégration. Pour une société, c'est le test ultime.»

OBSTACLES PÉRIPHÉRIQUES

Plusieurs facteurs grugent temps et énergie des personnes handicapées en recherche d'emploi. Le transport adapté est plutôt «mésadapté», comme le souligne Daniel Ouellette de L'Étape¹. «J'ai un employé, conseiller en main-d'oeuvre, qui arrive une heure et demie plus tôt et quitte une heure et demie après ses heures de travail.» Facile d'imaginer, dans ce contexte, la complexité d'une recherche d'emploi. Les édifices ne sont pas tous accessibles. Les services à domicile, actuellement inadéquats, ne sont pas ajustés aux horaires de travail, etc.



Jean-Pierre Bouchard, du ROPMM.

La sous-scolarisation, des personnes handicapées de naissance, a longtemps été et est toujours considérée comme un obstacle majeur à l'emploi. L'accès généralisé au réseau scolaire «régulier» leur permet aujourd'hui d'obtenir une formation académique satisfaisante, même s'il reste des défis à surmonter. Tout n'est pas gagné, sachant que 60% des personnes ayant des incapacités n'ont toujours pas complété leurs études secondaires². La population ayant des incapacités est plus âgée que le reste de la société, ce qui explique en partie cette sous-scolarisation.

Quant aux cours de formation technique, ils sont rarement adaptés. «Si t'es sourd, vas donc prendre un cours de traitement de texte», me lance J.P. Bouchard. «Essaye de trouver un cours accessible. Le cours se donne pour des entendants. Pourtant, tu serais apte à effectuer des tâches professionnelles requérant l'utilisation du traitement de texte.»

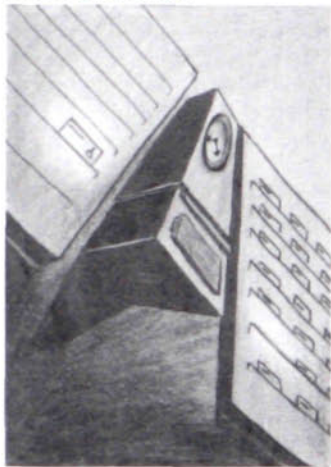
VOIE D'ÉVITEMENT

Même à compétences égales, la personne handicapée de nais-

«LE TEST ULTIME»

JULIE PERREULT

ILLUSTRATION: DENIS RIOUX



Le transport adapté est plutôt «mésadapté». «J'ai un employé, conseiller en main-d'oeuvre, qui arrive une heure et demie plus tôt et quitte une heure et demie après ses heures de travail.»

55% des personnes handicapées ont plus de 44 ans, comparé à 25% pour les personnes non-handicapées.



PHOTOS: YVES PROVENCHE

sance est défavorisée lors de l'embauche. Il lui manque trop souvent des capacités qu'on acquiert jeune, lors des premières expériences de travail: l'initiative, l'entregent, le sens des responsabilités. Des compétences recherchées par les employeurs avant d'aborder la description des postes.

Pour Jean-Pierre Bouchard, il s'agit d'une discrimination systémique. «Quand on a été mis sur une voie d'évitement, dans un milieu sur-protégé, pas facile d'acquérir ces habiletés.» Daniel Ouellette, directeur-général du Service Externe de Main-d'Oeuvre-L'Étape (SÉMO), ne partage pas ce point de vue. «L'expérience de la voie d'évitement n'est plus actuelle.» Selon lui, les personnes handicapées se situent en cheminement professionnel plus tôt qu'auparavant.

PRÉJUGÉ, QUAND TU NOUS TIENS!

Malgré les programmes de sensibilisation, les préjugés persistent et durent. «La personne handicapée est d'abord un infirme, un incapable», confie Richard Lavigne, du Regroupement des aveugles et amblyopes du Montréal métropolitain (RAAMM). «On retrouve ça beaucoup dans la société en général, pas surprenant qu'on le retrouve dans le milieu de l'emploi. Y'a encore des gens qui pensent qu'on peut pas travailler». Maryse Bourassa, de l'Office des Personnes Handicapées du Québec (OPHQ), croit que ces préjugés sont facilement surmontables. «Ils sont le fait de la méconnaissance des compétences des personnes handicapées. Lorsqu'on en parle, ça dédramatise.»

«Malgré deux crises économiques, les objectifs de sensibilisation des employeurs et de réduction des barrières dans l'entreprise

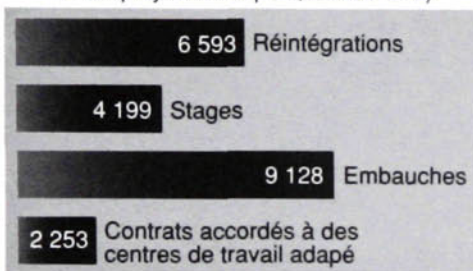


ILLUSTRATION: D. RIOUX

Participer ou s'intégrer?

Pour les personnes handicapées, l'objectif de l'intégration sociale n'est pas encore atteint. L'intégration professionnelle devient, plus que jamais, une priorité. Mais dans le langage bureaucratique, au Ministère de la Sécurité du Revenu et à l'OPHQ, la notion de «participation sociale» devient à la mode. Peut-être parce que pour ces instances, les personnes handicapées sont généralement des «participants-es» à diverses mesures d'employabilité ou programmes de subvention. Glissement du langage ou volonté de diluer l'objectif d'intégration socio-économique? Richard Lavigne du RAAMM affirme que le concept de participation est un concept plus nuancé. «Nous ce qu'on veut, c'est l'intégration.» Même son de cloche du côté de Jean-Pierre Bouchard. «Il ne s'agit pas d'un hasard. Tu peux participer de façon passive». La participation suppose une action encadrée et limitée. Alors que l'intégration offre la possibilité de participer ou contester, de suggérer, de planifier et de choisir. Bref, ne pas être citoyen-ne à part... mais citoyen-ne à part entière.

Impacts des «plans d'embauche», de 1980 à 1994 (pour les entreprises de 50 employés-es et plus, au Québec)



Source: OPHQ, Rapport annuel 1993-94.

INFOGRAPHIE: D. S.-L.

PHOTO: YVES PROVENCHER



privée ont été atteints», poursuit Maryse Bourassa. Le **Plan d'embauche**, institué suite à l'adoption de la *Loi sur l'exercice des droits des personnes handicapées* en 1978, est en grande partie responsable de cette évolution.

Les résultats (tableau ci-contre) font nous interroger sur le nombre et la nature des emplois créés, depuis 15 ans, grâce au plan d'embauche. Ces emplois sont-ils permanents ou occasionnels? À temps plein ou partiel? Les statistiques à ce chapitre ne sont pas disponibles; les définitions concernant les personnes handicapées n'étant pas les mêmes d'un ministère à l'autre, les compilations sont difficiles. Et, ce n'est qu'avec *l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités*, de 1986, que Statistique Canada recense les conditions de vie spécifiques aux personnes ayant des incapacités.

IMPOSERA, IMPOSERA PAS

Le Québec a privilégié une politique incitative auprès des employeurs, sans exiger l'atteinte de quotas d'emploi. Or, certains groupes de personnes handicapées, insatisfaits des résultats, revendiquent des mesures plus coercitives. L'Italie, la Grande-Bretagne et l'Allemagne ont instauré ce type de politiques, obligeant la moyenne entreprise à embaucher un certain pourcentage de personnes handicapées. Le bilan n'est pas concluant: les employeurs préférant payer l'amende. Selon Maryse Bourassa, «il n'y a pas de changement des mentalités possible avec un *gun* sur la tête!». Tout le monde n'est pas d'accord.

1 Le SÉMO-L'Étape (Montréal) offre un service d'orientation professionnelle pour les personnes ayant un handicap visuel, auditif ou moteur.

2 OPHQ, 1994-95, *La main-d'oeuvre ayant des incapacités au Québec*.

de l'école spéciale à l'école «normale»: 15 ANS DE DÉFRICHAGE

BRIGITTE PERREault

Auparavant, sitôt qu'un enfant présentait une quelconque déficience, il se retrouvait dans une école spécialisée. Depuis une vingtaine d'années, la tendance s'est inversée. Dès son plus jeune âge, apprenant à s'affirmer dans sa différence, l'enfant handicapé prend désormais le chemin de l'école de quartier. Les éléments qui ont motivé ce choix sont nombreux. Mon expérience personnelle témoigne de cette transition.

L'ÉCOLE SPÉCIALE

Avant les années 80, l'enfant handicapé de naissance était pris en charge par l'école spéciale et évoluait au milieu de ses pairs. Sur place, l'élève recevait des services nécessaires à sa condition (physiothérapie, ergothérapie, orthophonie, etc.). Ainsi disait-on son développement facilité. Après cette longue et primordiale période passée en vase clos, sur-protégé, le ou la jeune adulte était bien souvent confronté-e à un cul-de-sac.

La formation était déficiente, tant au plan académique qu'à celui des apprentissages sociaux. Elle ne lui permettait pas d'accéder aux études post-secondaires (inexistantes dans le réseau spécial), ni au marché du travail régulier. Restait les ateliers protégés (voir texte sur CTA). Lieu de labour organisé exclusivement pour les

PHOTO: YVES PROVENCHER



personnes handicapées, il en perpétuait la marginalisation.

L'AVENTURE COMMENCE

Au tournant des années 80, l'OPHQ¹, avec sa philosophie *À part... égale*, amorce une désinstitutionnalisation progressive. L'insertion de l'élève handicapé-e à l'école dite normale devient une priorité. Pour les pionnières et pionniers qui, comme moi, furent du premier arrimage en 1977, l'aventure n'était pas simple tous les jours. Une motivation à toute épreuve était nécessaire: nous voulions gagner le marché du travail et, pour cela, étions prêts-es à franchir tous les obstacles.

Au programme, il y avait bien des barrières architecturales et sociales à renverser. À la polyvalente que j'ai fréquentée, les étudiants-es handicapés-es se prévalaient alors des services de professeurs-es itinérants-es. Ils-elles nous assistaient dans nos apprentissages scolaires et dans les contacts avec nos professeurs-es. Cette mesure n'était pas disponible uniformément à la grandeur de la province. En 1989, la *Loi sur l'instruction publique* entre en vigueur et permet d'uniformiser la situation. Bilan: «Au primaire, en 1992-1993, plus de 70% des élèves ayant des déficiences motrice, visuelle ou auditive fréquentaient la classe régulière. Au secondaire, cette proportion était d'environ 50%».

VERS LE POST-SECONDAIRE

De nouveaux obstacles surgirent lorsque j'ai franchi les portes du Cégep. Vu l'absence d'un répertoire des services offerts, j'ai dû accomplir les démarches nécessaires à tâtons. Encore aujourd'hui, la publication d'un tel guide et sa diffusion dans les écoles secondaires sont revendiquées par l'Association québécoise des étudiants-es handicapés-es au Post-secondaire (AQEHPS). Ce groupe demande aussi que, dans chaque institution scolaire, une personne soit chargée de l'accueil des étudiants-es handicapés-es. Un suivi individuel est souhaité pour faciliter le passage de la polyvalente au Cégep et, du Cégep à l'université.

Pour réussir des études avancées, il faut pouvoir troquer examens contre travaux à domicile lorsque l'écriture à la main est impossible. Cela veut aussi dire être aidé-e dans la prise de notes, soutenu-e lors des recherches en bibliothèque, etc. Quand, comme moi, on a une difficulté d'élocution, dénicher la «perle rare» résulte d'un coup de chance.

DE BONNES NOTES

Au crédit des universités et cégeps, des mini-bibliothèques spécialisées en médias substituts (braille, sur cassettes ou disquettes, en gros caractères) ont été mises en place. Les cégeps de Sainte-Foy, du Vieux-Montréal et Dawson fournissent du matériel didactique en médias substituts et desservent les autres cégeps du réseau. Ils ont aussi un centre de production en braille.

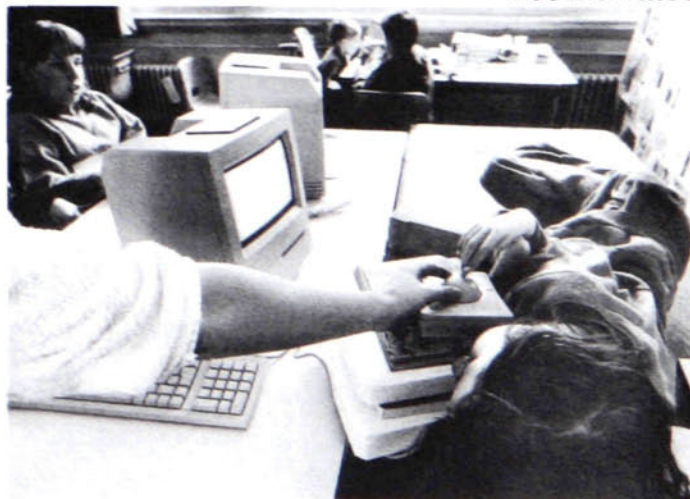
Une amélioration de l'intégration scolaire est incontestable. Au collégial, de 21 étudiants-es handicapés-es en 1982-1983, on est passé à 303 en 1992. À l'université, le nombre passe de 171 personnes à 412. Toutefois, des problèmes persistent. Les services d'orientations professionnelle et de placement ne sont pas suffisamment adaptés aux réalités des personnes handicapées. L'écrasante bureaucratie dont s'encombre le MEQ et ses Prêts-Bourses multiplie les délais lorsqu'il s'agit de pourvoir à nos besoins. Cela menace du coup nos chances de réussite scolaire. ♿

1 Office des personnes handicapées du Québec, créé par le Gouvernement du Québec en 1978.

PHOTO: JULIE PERREault



PHOTO: OLIVIER PASQUIERS



L'AUTEURE
BRIGITTE PERREault termine une maîtrise en littérature à l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC). Elle est atteinte, depuis sa naissance, de paralysie cérébrale.

Dénicher un emploi lorsqu'on ne possède aucune formation ou diplôme est devenu un exploit. Lorsqu'en prime, on est atteint de surdité, cela tient plutôt du miracle! Malgré un stage en poche, le choix le plus réaliste pour la majorité des jeunes sourd-es est de s'en remettre aux mesures d'employabilité gouvernementales. Pour cela, ils-elles doivent être prestataires d'assurance-chômage ou de la Sécurité du revenu. Une perspective peu enviable pour ces jeunes voulant socialement accéder à leur autonomie.

formation des jeunes malentendants-es UN STAGE DANS LES POCHEs...

CHANTAL DESJARDINS

Crée il y a une quinzaine d'années par le ministère de l'éducation, le programme «Insertion sociale et préparation au marché du travail» (ISPMT)¹ se veut une formation alternative pour les jeunes sourd-es ayant échoué les classes régulières. Ces jeunes, de 16 à 21 ans, qui ne poursuivront pas leurs études au-delà du secondaire, viennent y parfaire leur apprentissage de base. Au cours de leur 5  année de scolarité, ils-elles effectueront deux stages de formation non-rémunérés de 300 heures dans des entreprises régulières.

L'ABSENCE DE PAROLES

«La principale réticence des employeurs, c'est la peur de ne pas savoir comment communiquer avec un employé atteint de surdité», explique Richard Lavigne, enseignant et responsable de stage à la polyvalente Lucien-Pagé. «Il va même jusqu'à préférer choisir un handicapé entendant plutôt qu'un sourd.»

Le rôle du-la directeur-riche est alors déterminant. Il-elle doit

Richard Lavigne, professeur à la polyvalente Lucien-Pagé.



PHOTOS YVES PROVENCHER

rassurer l'employeur-e et lui démontrer qu'il peut être facile de communiquer avec le-la stagiaire: par écrit, par gestes ou par signes. Un lien de confiance doit être établi, favorisant les échanges avec l'ensemble du milieu de travail. Le responsable accompagnera le-la stagiaire deux à trois fois par semaine, durant les premières semaines du stage.

Même s'ils-elles ne reçoivent aucun argent et doivent assigner quelqu'un-e à la formation et la supervision du-de la stagiaire, les employeurs-es sont en général très ouverts-es   la possibilité d'accueillir un-e élève en stage. «Ils le font généralement plus pour contribuer à la société que pour leurs profits. Un peu aussi pour leur réputation», explique Richard Lavigne. Plusieurs le font

parce qu'ils connaissent déjà quelqu'un-e dans leur entourage vivant avec un handicap similaire.

LE TEMPS DES FÊTES...

«On écarte d' mbl e l'employeur ne voulant des stagiaires que pour son profit», souligne Richard Lavigne. Le géant Walmart se serait déjà offert pour prendre 30 stagiaires pour le temps des fêtes en n'offrant

qu'un formateur. Plus de la production que de la formation. Des entreprises aussi différentes que Poste Canada, Zeller's ou le Chalet Suisse (ce dernier accueille des stagiaires depuis plus de 10 ans) forment des stagiaires de Lucien-Pagé.

Sylvana Cotroni, propriétaire des Fruiteries Valmont sur la rue Mont-Royal, se dit très satisfaite des stagiaires qu'elle reçoit. Elle est l'une des rares employeurs-es à embaucher des stagiaires une fois leur formation terminée, tout en leur versant un salaire régulier (bon nombre d'handicapés-es sont embauchés-es grâce aux programmes Extra, PAIE, etc.).

La spécificité de leur handicap cantonne ces jeunes stagiaires dans les métiers ne requérant pas de contact avec le public et ne demandant pas de notions de français élaborées. La plupart ne connaissent qu'un français très élémentaire, le langage par signes ayant peu de similitudes avec la langue française. Les trois quarts des emplois ne leur sont pas accessibles. Ils-elles se retrouvent souvent stagiaires dans le secteur de la restauration, département cuisine, comme aide, ou encore emballeur-se ou manipulateur-riche de marchandises dans les *back stores*. Des métiers souvent routiniers, peu valorisants, pas très payants et instables.

Y A-T-IL UNE VIE APRÈS LES STAGES?

S'il est très facile de trouver des stages, il est beaucoup plus difficile de trouver des emplois, surtout depuis 10 ans. Selon Richard Lavigne, de Lucien-Pagé, le problème d'employabilité de ces jeunes réside surtout dans le fait que le ministère de l'éducation a délesté l'enseignement des métiers spécialisés (comportant des

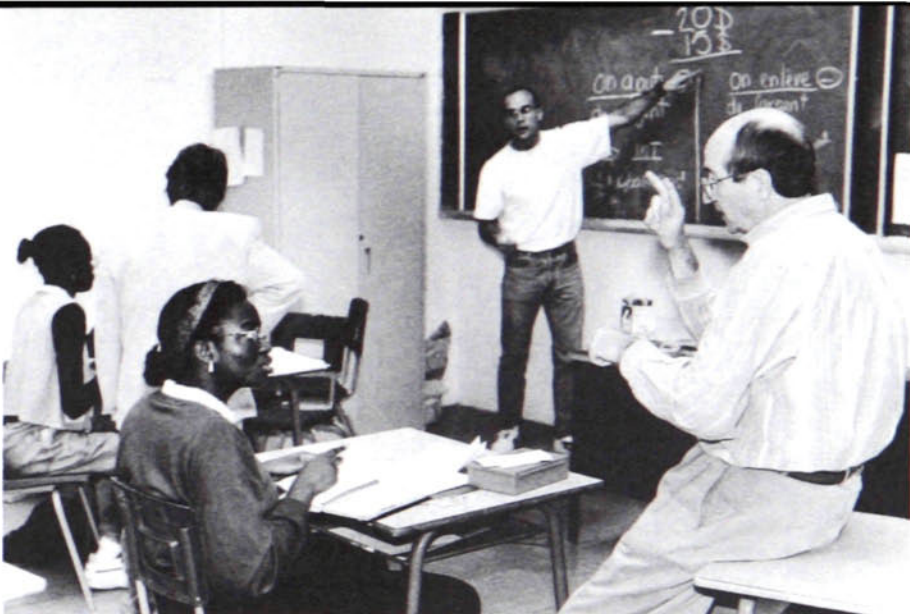
Martin Bockus, malentendant, travaille chez Valmont.



tâches accessibles aux sourds-es) au profit d'un enseignement général. «Avant ce changement, on plaçait presque 100% de nos élèves après leurs études, nous en sommes maintenant à 20%.» Cette baisse, il l'attribue au fait que la CÉCM leur envoie une clientèle plus lourdement handicapée qu'auparavant. Les changements technologiques sont aussi visés. La saisie de données (dont le «key punch») était une fonction que pouvait remplir une personne malentendante. Or, cette tâche est en voie d'extinction depuis que les entrées de données se font sans intermédiaire.



1 Ce programme est offert à la polyvalente Lucien-Pagé de Montréal, pour l'ouest du Québec, et à Joseph-Paquin de Charlesbourg, pour l'est.



Richard Laroche: «COMME TOUT LE MONDE»

JULIE PERREault

Richard Laroche, avec Mai, une chienne d'assistance Mira.



PHOTO SAC

Il n'envisageait pas sa vie coincée entre les quatre murs d'une institution. «Pour que la vie soit satisfaisante, il fallait que je fasse des choses physiques, que je sois autonome. Je voulais être impliqué comme tout le monde. (...) Le fait de travailler avec d'autres, de se sentir utile, d'avoir de bonnes relations interpersonnelles... c'est la base de tout.»

Richard Laroche travaille au Centre d'écoute de Radio-Canada depuis trois ans. Il repère les faits divers qui alimenteront les bulletins de nouvelles de *Montréal Ce soir* ou du *Téléjournal*. Ce n'est pas son premier emploi. Diplômé de l'Université de Montréal, en traduction technique, il travaille 12 ans pour la firme Johnson & Johnson. Pour ce premier emploi, lorsqu'il remplit le formulaire d'embauche, il ne mentionne pas son handicap. Le jour de l'entrevue, «j'ai dû me faire aider pour gravir les cinq marches à l'entrée.» Il obtient le poste. «Au début, mes collègues voyaient beaucoup le fauteuil roulant. Après un an, ils ne le voyaient plus, ça faisait partie du décor.»

POINT DE MIRE

Accidenté à l'adolescence, il vit depuis avec une paralysie totale des jambes et partielle des bras. Son chien, Mai, l'assiste au quotidien. Richard Laroche est un fonceur. Selon lui, les gens n'ont pas tous des préjugés. «C'est nouveau, donc ils regardent. T'es différent au départ. Après, tu deviens comme tout le monde, tu te fais des amis. Lorsqu'on allait au restaurant, moi ou un collègue, on réservait un lieu accessible. Ça fait partie de la game!»

Son intégration à Radio-Canada a été lente, bien que son embauche ait été favorisée par un programme d'équité en matière d'emploi. «Au début, on nous ignorait un peu. L'indifférence, c'est la pire chose.» Il avoue que son poste était nouveau. Il ne saurait dire ce qui a le plus influencé les relations de travail au début. «Ç'a été dur de se faire accepter par la salle des nouvelles. On devenait des intermédiaires entre les *caméramans* patrouilleur et le pupitre qui affecte les ressources.» Richard Laroche croit que son handicap a participé à la lenteur de son intégration. Son âge aussi, arrivant dans la cinquantaine: «c'est peut-être plus difficile de faire des contacts avec les gens.»

les SÉMO et l'aide à la recherche d'emploi

DEVANT LE PATRON

JULIE PERREAULT



Le principe
«Hygrade»:
plus on en voit,
plus on en embauche!

INFOGRAPHIE D. S.-LEGAULT

Les Services externes de main-d'oeuvre (SÉMO) offrent outils et soutien aux personnes handicapées qui veulent intégrer ou réintégrer le marché de l'emploi. Le plus grand intérêt de ce programme est la sensibilisation pro-active qu'il réalise. Par des stages en milieux de travail, des personnes handicapées acquièrent une visibilité dans les entreprises régulières. Le contact quotidien avec des employé-es handicapés est le meilleur outil de changement: plus on en verra, plus on en embauchera! Selon Jacques Villeneuve, du SÉMO-Saguenay: «Ça incite l'employeur à connaître la personne handicapée, à voir qu'elle peut être productive. 40 à 50% des stagiaires sont ensuite embauchés-es dans la même entreprise.»

Daniel Ouellet, du SÉMO-L'Étape de Montréal, explique: «Nous intervenons avec des équipes multi-disciplinaires. Le plan de cheminement, établi en équipe avec la personne handicapée, s'échelonne souvent sur plus d'une année.»

**Sophie Doyon,
du SÉMO L'Étape.**



PHOTO: JULIE PERREAULT

C'est la PME qui est la plus ouverte à l'intégration des personnes ayant des incapacités. «Elles comptent pour 95% de nos clients» lance Jacques Villeneuve. «Il s'agit typiquement d'entreprises au caractère familial, embauchant une vingtaine d'employés-es. C'est plus facile car on peut discuter directement avec le patron. Il y a moins de paliers décisionnels à franchir que dans la grande entreprise.»

Le télétravail, cette possibilité de travailler à domicile pour le compte d'un-e employeur-e, est de plus en plus populaire. Les personnes qui en bénéficient sont unanimes pour louer cette forme d'organisation du travail. Elles ne sont plus obligées de subir les interminables heures de

télétravail et personnes handicapées: NE NOUS ÉLOIGNEZ PAS!

RAYMOND LANGEVIN

pointe. Elles ne se font plus déranger par les collègues de travail. Pour les personnes handicapées ayant une mobilité réduite, le télétravail pourrait constituer une solution miraculeuse...

Mais ne plus côtoyer quotidiennement des personnes handicapées, dans les bureaux et les entreprises, représente peut-être un danger pour la poursuite de leur intégration. «Le télétravail, en les isolant du milieu de travail, ne leur permettra pas de combattre les nombreux préjugés qui sévissent contre elles,» souligne Louise Bourdages, conseillère en gestion des ressources humaines au Secrétariat du Conseil du trésor. «De nombreuses études démontrent que l'intégration des personnes handicapées dans une entreprise est facilitée au fur et à mesure que leur nombre augmente», poursuit-elle.

PHOTO: YVES PROVENCER

UN BUREAU QUAND MÊME

Une trentaine de fonctionnaires fédéraux handicapés, issus de toutes les catégories d'emploi, bénéficieront au cours des prochains mois du télétravail. Il s'agit d'un projet-pilote mis de l'avant par Catherine Geoffroy, du Centre



**Catherine Geoffroy,
du CITI.**


d'innovation en technologies de l'information. «Compte tenu de la nature de leur handicap, ces derniers sont souvent soulagés de ne plus avoir à se déplacer au bureau à tous les jours,» soutient-elle. Les personnes participant à ce projet ont exprimé «une seule condition à leur adhésion volontaire: continuer à disposer de leur espace de travail de deux à trois jours par semaine», histoire de maintenir des liens sociaux avec leurs collègues, d'être reconnues pour leurs compétences et leur productivité. L

centres de travail adapté: FAUX TREMPLIN

JULIE PERREAULT

1 800 personnes handicapées travaillent dans un réseau de 36 entreprises, réparties sur l'ensemble du territoire québécois. Elles forment 75% de la main-d'oeuvre. Ces travailleurs-es sont dans 70% des cas de sexe masculin et 55% ont une déficience intellectuelle ou du psychisme. Ils et elles participent à créer des revenus annuels de 70 millions \$. Molson-O'Keefe, Vidéotron et Cascades comptent parmi leurs partenaires. La production de services informatiques, d'emballage ou d'entretien ménager fait partie de leurs compétences. Tout comme la production de biens dans les secteurs de l'électronique ou des produits forestiers. Ces personnes handicapées travaillent dans un Centre de travail adapté (CTA).

On est loin des ateliers protégés, ancêtres des CTA, accusés dans les années 70 d'utiliser les personnes handicapées comme *cheap labor*. Ces ateliers vivotaient à l'aide de dons et des faibles ventes provenant de leur production. En 1979, l'État créait et subventionnait les CTA afin d'y offrir de meilleures conditions de travail. Le salaire moyen y est, maintenant, légèrement plus élevé que le salaire minimum, et 92% des emplois sont à temps plein et permanents.

La double mission, sociale et économique, donnée aux CTA, était peut-être contradictoire. C'est ce que pense Jean-Pierre Bouchard du ROPMM. « Dans la loi il est dit que les CTA doivent servir à développer l'employabilité des personnes handicapées. Mais comme ils ont aussi la contrainte de rentabilité, les centres sont un peu coincés. S'ils arrivent à intégrer dans des entreprises régulières, leurs travailleurs les mieux formés et les plus performants, ils se pénalisent. » Alors, plutôt qu'un tremplin, les CTA offrent un milieu stable d'emploi. 



PHOTOS: YVES PROVENCHER

les accidentés-es du travail:

QUAND LE TRAVAIL BLESSE

DIANE LAMARCHE

ILLUSTRATION: DENIS RIDUX



En 1993, Eric, un soudeur de 22 ans fait une chute de 25 pieds, du haut d'une mezzanine. Bilan: fracture de vertèbres et paralysie des jambes (paraplégie). Après trois mois de réadaptation et une formation en dessin assisté par ordinateur, il travaille comme dessinateur dans la même entreprise.

En 1994, plus de 158 000 Québécois-es se sont blessés-es au travail. Le tiers de ce nombre ont repris leur poste dans les deux semaines suivant l'accident. D'autres l'ont fait après une longue réadaptation. Certains-es ont conservé des limitations physiques ou psychiques les empêchant de réintégrer l'emploi qu'ils occupaient.

RÉADAPTATION

Au Québec, tout-e travailleur-se victime d'un accident de travail a jusqu'à un an pour réintégrer son emploi, deux ans pour les entreprises de plus de 20 employés-es. Diverses mesures sont

prévues pour aider la personne accidentée à réintégrer le marché du travail: adaptation du poste de travail, recyclage, formation professionnelle, stages en entreprises. En 1994, plus de 13 000 accidentés-es du travail bénéficiaient d'un programme de réadaptation professionnelle de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Des entreprises syndiquées offrent parfois plus de garanties, comme le droit de retour au travail illimité dans le temps. Chez Gaz Métropolitain, on réintègre automatiquement le-la travailleur-se accidenté-e dans un emploi adapté à ses capacités. Dans les services sociaux, la priorité sur certains postes leur est accordée.


MAINTENIR LE LIEN EN EMPLOI

Depuis 1993, la CSST favorise le maintien du lien en emploi. La perte définitive d'un emploi suite à un accident de travail est dommageable pour tous-tes. L'employeur-e est privé-e des compétences d'un-e travailleur-se qu'il-elle a mis du temps à former. L'accidenté-e perd le lien avec ses collègues de travail et fait face à une forte concurrence sur le marché de l'emploi. «Nous essayons d'agir le plus rapidement possible, notamment en préconisant le retour hâtif du travailleur chez le même employeur», explique Anne-Marie Leneveu, responsable des programmes de réadaptation à la CSST.

Depuis son implantation, l'approche du maintien du lien en emploi n'a pas entraîné une baisse des montants d'indemnités versés par la CSST aux travailleurs-ses accidentés-es. «À long terme, les coûts du régime devraient diminuer», affirme Jacques

Les travailleurs-ses non syndiqués-es ne sont pas toujours informés-es de leurs droits. «Les immigrants et les employés des manufactures sont souvent congédiés suite à un accident de travail», soutient Paul Côté, coordonnateur de la Fondation d'aide aux travailleurs accidentés (FATA). À la Fondation, on déplore également les longs délais de règlement de la CSST qui pénalisent ces travailleur-ses. Fondée par Michel Chartrand, la FATA aide annuellement environ 1 000 travailleurs-ses accidentés-es voulant en appeler d'une décision de la CSST. L'organisme dispense également des séances de formation sur la loi et les procédures de la CSST.

Millette, directeur des affaires publiques de la CSST. Cette mesure de retour hâtif laissera-t-elle aux accidentés-es du travail le temps nécessaire pour récupérer leur santé?

L'adaptation de poste et le travail à mi-temps sont deux mesures de réintégration mises de l'avant par la CSST. Ainsi, l'installation d'un lève-patient et quelques aménagements dans une salle de bains facilitent maintenant la tâche d'une préposée aux bénéficiaires qui s'est infligé une hernie discale. Ne devrait-on pas installer ces appareils de façon préventive, avant l'apparition des maux? 

D
O
S
S
I
È
R
E

V
O
n
°
2
5
7
•
N
O
V
E
M
B
R
E
-
D
É
C
E
M
B
R
E
1
9
9
5

Richard Lavigne, du RAAMM: NI HÉROS, NI BANAL

JULIE PERREULT




PHOTO: JULIE PERREULT

Richard Lavigne a le regard intense, la parole déliée. Pourtant, aveugle de naissance, il ne perçoit que des jeux d'ombre et de lumière. Après une session en science politique, il a voulu cesser de refaire le monde à l'université. «Je voulais aller dans une *shop*. On m'a trouvé une job dans une usine. Je faisais des boutons: 8 000 *snaps* de jeans par jour. Là n'était pas le problème. En jasant avec une fille à côté de moi, j'ai réalisé qu'elle ne gagnait que \$0,25 de plus que moi, malgré ses 20 ans d'ancienneté. Je lui ai dit: «qu'est-ce que t'en penserais, si on parlait un syndicat?» C'est mon petit côté revendicateur qui ressortait déjà. Je parlais de ça, et le contremaître était juste en arrière de moi, mais je ne l'avais pas vu... Pas besoin de te dire que j'ai eu une petite rencontre avec mon *boss*.»

Richard Lavigne est conscient des préjugés. «Au début, les gens me regardaient aller...un peu comme la bête de cirque qui arrive. Quand t'es différent, tu peux pas être ordinaire. Si tu réussis, t'es extraordinaire. Si tu fais une connerie, t'es aveugle pis s'est tous des caves.»

Une fois sur le chômage, il monte des Projets Canada, produit des cartes en braille. Richard Lavigne devient aussi bénévole au Regroupement des Aveugles et Amblyopes¹ du Montréal Métropolitain (RAAMM). Dix ans plus tard, il en devient le directeur-général. Il est plus à l'aise dans un groupe qui défend les intérêts et les droits des personnes atteintes de déficience visuelle. «J'ai travaillé pour l'Institut National Canadien pour les Aveugles (INCA). J'ai été directeur pour l'est du Québec pendant un an et demi. On me demandait de faire beaucoup de levées de fonds. J'ai lâché la job. Faire la promotion de la pitié ne m'intéressait pas.»

«Dans nos différences, on est des citoyens comme tout le monde. J'ai des qualités et des défauts,» poursuit-il. Quand on lui dit qu'il a surmonté des obstacles spécifiques, il rétorque: «Oui. Mais on a tous ses obstacles, que se soit sur une déficience, sur une apparence, sur un caractère, une incapacité. On a tous notre bagage à traîner.» 

1 Personne dont l'acuité visuelle est diminuée.

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DU QUÉBEC PERMET AUX VICTIMES DE DISCRIMINATION DE SE PLAINDRE. LE HANDICAP CONSTITUE LE MOTIF LE PLUS IMPORTANT DE PLAINE DÉPOSÉE À LA COMMISSION DES DROITS ET LIBERTÉS DU QUÉBEC. 80% D'ENTRE ELLES CONCERNENT LE DOMAINE DE L'EMPLOI. MAIS SI ON VEUT PROFITER DE L'EFFET DISSUASIF DE LA CHARTE, ENCORE FAUT-IL EN CONNAÎTRE LES SECRETS.

les recours contre discrimination LES MOYENS DE SE DÉFENDRE OU LA PEUR DE L'ENQUÊTEUR-MÉDIATEUR

SUZANNE WALSH

ILLUSTRATION: DENIS RILOUX



Selon vous, parmi les cas suivants, lesquels sont discriminatoires?

A) Une municipalité refuse d'embaucher un menuisier à la fin d'un programme d'emploi gouvernemental, parce qu'il ne rencontre pas leurs normes de poids, ne pesant que 125 lbs.

B) Une infirmière auxiliaire en période de probation, affligée d'une limitation congénitale à un membre supérieur, est renvoyée ne pouvant manipuler les bénéficiaires plus lourds.

C) Une maison de jeunes refuse d'employer un homme paraplégique comme animateur sur un projet PDE, les lieux n'étant pas sécuritaires pour les fauteuils roulants.

LE HANDICAP: MOINS DE POIDS

Lorsqu'une plainte est déposée à la Commission, celle-ci juge d'abord de sa recevabilité en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*. Puis, elle procède à l'enquête et tente une médiation entre les parties. Actuellement, la charte ne s'applique pas lorsque les employeurs-es invoquent comme motif de refus d'embauche les coûts d'assurances plus élevés.

Dans le cas de l'infirmière auxiliaire (B), la Commission a constaté que cette personne était atteinte d'un handicap au sens de l'article 10 de la Charte. Toutefois, sa plainte a été jugée non fondée, l'employeur-e bénéficiant de l'exception prévue à l'article 20 de la Charte: «une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi (...) est réputée non discriminatoire». Pour le menuisier (A), la plainte fut jugée non fondée faute de discrimination au sens de la Charte, un poids inférieur ne constituant pas un handicap. Dans le cas de la Maison de jeunes (C), il n'y avait pas de possibilités d'accommodement

Handicaps gagnants, handicaps perdants UN BILAN DES JUGEMENTS (1978-1991)

INFOGRAPHIE: DANIEL S. LEGAULT

Plaintes fondées et réglées
dans **50%** des cas et plus...

- Moyen palliatif (chien guide)
- SIDA
- Maladies du rein
- Arthrose et arthrite



Plaintes fondées et réglées
dans **15%** des cas et moins.

- Accident du travail
- Amputation de membres
- Coeur, artères, etc.
- Sang
- Gynécologie

31% des plaintes concernant le dos sont fondées et réglées. Ce handicap provoque le plus grand nombre de plaintes (18%).

DESSIN: DENIS RIJUX

raisonnable, un OSBL n'ayant pas les ressources financières pour adapter les lieux.

La discrimination en raison du handicap physique ou du moyen pour palier un handicap semble plus difficile à prouver que les autres. Entre 1978 et 1991, seulement 30% des 652 plaintes, dont le motif de discrimination est le handicap, ont été jugées fondées ou ont été réglées avant ou pendant la médiation.


Lorsque l'enquêteur-médiateur tente la première médiation entre les parties (pour les plaintes fondées), le plaignant peut se voir offrir un règlement à la baisse par l'employeur et ne saura même pas qu'il aurait pu obtenir plus. La Commission doit alors suspendre les procédures et fermer le dossier: elle n'a pas le droit de se prononcer à ce moment du processus.

POUVOIR DISSUASIF

Les employeurs des PME sont impressionnés par le pouvoir symbolique de la Charte, incarné par la présence de l'enquêteur sur les lieux du travail. C'est un peu comme si les inspecteurs de l'impôt débarquaient soudainement: les patrons veulent être en règle et collaborent avec les enquêteurs, s'engageant générale-

ment dans la médiation avec le plaignant. Ils sont motivés par la peur d'être poursuivis en justice et d'avoir à déboursier les frais d'un avocat.

Les municipalités et les grosses corporations, par contre, s'en laissent moins imposer, les têtes dirigeantes étant assez éloignées des centres nerveux pour ne pas subir de pression directe. Ces employeurs disposent d'un arsenal judiciaire, qu'ils n'hésitent pas à mettre en branle afin de protéger leurs prérogatives d'employeurs.

Si la médiation échoue, elle peut proposer de nouveau l'arbitrage (art.70) ou émettre des recommandations, pour que cesse l'acte reproché ou qu'une indemnité soit versée au plaignant. Dans certains cas d'échec de la médiation, la Commission peut refuser d'aller plus loin, estimant raisonnable l'offre de règlement et ne croyant pouvoir obtenir plus, en faisant les frais d'une procédure judiciaire. 


L'AUTEURE

SUZANNE WALSH étudie au doctorat en sociologie à l'UQAM. Les données de base de cet article sont tirées de son mémoire de maîtrise.

programmes d'aide à l'insertion en emploi: UN SUCCESS STORY, DIX TRACASSERIES

JULIE PERREAULT

Les programmes de soutien à l'intégration en emploi des personnes handicapées sont nombreux et répartis sur plusieurs paliers de gouvernement. La «paperassocratie» qui entoure les demandes de subvention représente un frein majeur aux «bonnes intentions» des entreprises. «Un employeur

qui décide aujourd'hui qu'il lui faut une secrétaire d'ici 15 jours, si c'est 15 jours, c'est pas 3 mois! Les programmes peuvent prendre 3 mois à se négocier. L'employeur n'est pas toujours disposé à attendre. Son besoin est immédiat», affirme Jean-Pierre Bouchard, du ROPMM. 

D
O
S
S
I
E
R

VO n° 257 • NOVEMBRE-DECEMBRE 1995

En 1985, la Fonction publique provinciale comptait officiellement parmi ses employés-es 0,7% de personnes handicapées. La même année, le gouvernement du Québec annonçait son intention de faire passer ce taux à 2%. 10 ans plus tard, les personnes handicapées représentent 1,5% des fonctionnaires. On pourrait croire que le taux de présence des personnes handicapées a doublé. Il n'en est pourtant rien. L'opération de mise à jour des données, sur les clientèles de l'accès à l'égalité, a permis de découvrir que l'augmentation enregistrée au cours de cette décennie n'a été que de 0,1%, tout au plus.

DERRIÈRE LES CHIFFRES

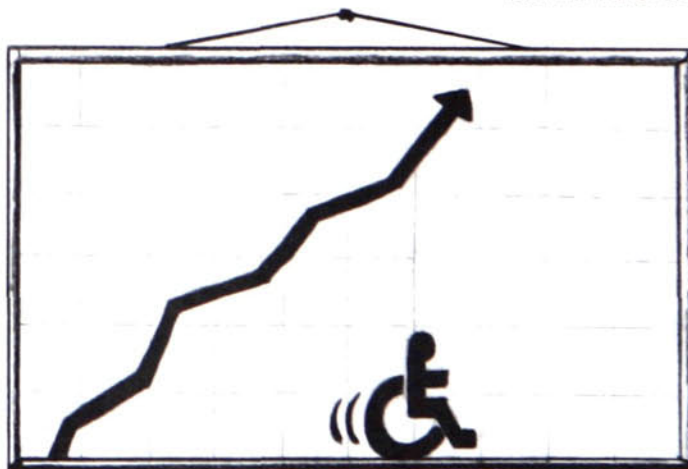
Les chercheurs-es, du Secrétariat du Conseil du trésor, se sont rendu compte qu'en 1985, la représentation des personnes handicapées dans la fonction publique était déjà de 1,4%. Ce taux de présence a été établi en comparant les numéros d'assurance sociale des personnes qui se sont auto-identifiées comme personnes handicapées en 1991, avec les fichiers sur le personnel des années antérieures. Avant 1985, ces personnes, à l'emploi du gouvernement, ne s'étaient pas identifiées comme «handicapées». Elles ont été encouragées à le faire au cours des dernières années.

Un rapport d'étape remis à l'OPHQ après cette découverte par les autorités du Secrétariat du Conseil du trésor continuait tout de

personnes handicapées dans la fonction publique: LES CHIFFRES QUI MENTENT

RAYMOND LANGEVIN

ILLUSTRATION DENIS RIOLUX



L'AUTEUR

RAYMOND LANGEVIN était agent de recherche pour le Secrétariat du Conseil du trésor lors de l'évaluation du plan d'embauche de la fonction publique.

même à promouvoir l'idée que le nombre des personnes handicapées avait doublé. Le Secrétariat du Conseil du trésor camouflait en quelque sorte la piètre performance du gouvernement Bourassa, en matière d'avancement de la situation des personnes handicapées.

LES RAISONS

Le Plan d'embauche n'a absolument rien à voir avec cette faible augmentation. Il est vrai que peu de personnes handicapées se présentent aux concours de recrutement de la Fonction publique, soit moins d'une personne par concours comparativement à 85 personnes non-handicapées. Leur faible scolarité est d'ailleurs l'argument principal invoqué pour interpréter cette anémique présence. Néanmoins, comment peut-on justifier, lorsqu'elles réussissent à se classer lors de ces concours au même niveau de rangement¹ que les autres personnes, qu'elles ne soient pas automatiquement choisies? Une seule explication possible: les lacunes de l'article 53 de la *Loi sur la Fonction publique*.

L'article 53 stipule que le-la sous-ministre, ou le-la dirigeant-e d'organisme doit fournir, au Conseil du trésor, les motifs de la non-embauche d'une personne visée par l'accès à l'égalité. Lorsqu'une personne handicapée n'a pas été embauchée suite au concours, on doit donc justifier cette décision, même si cette dernière était au même niveau de rangement que la personne choisie. Or, la nomination d'un-e nouvel-le employé-e précède cette justification. Il devient alors difficile de dire à la personne nouvellement nommée: «désolé, je dois donner le poste à une personne visée par l'accès à l'égalité.» Cette lacune a été mentionnée aux dirigeants-es politiques, mais leur manque de courage à vouloir la corriger est évident.

PAS DE RÉPRIMANDE

Ainsi, plusieurs fonctionnaires non-handicapés ont été embauchés à titre d'agent-e de bureau. Et ce, malgré l'existence de listes de personnes handicapées ayant réussi les concours pour ce type d'emploi. Les gestionnaires auraient alors dû piger dans ces listes. Sachant qu'aucune sanction ne leur serait imposée s'ils ne choisissaient pas une personne handicapée, ils en ont ignoré l'existence.

Après avoir constaté l'ampleur du problème, le Conseil du trésor s'est alors mis à la chasse aux justifications. Le but visé était d'amener les dirigeants-es récalcitrants-es à venir expliquer leur conduite devant les élus-es. Hélas, ces actions sont survenues au moment où le gouvernement Bourassa annonçait la réduction des effectifs de la Fonction publique (Loi 198). La situation des personnes handicapées dans la Fonction publique ne peut changer tant que l'article 53 de la *Loi sur la Fonction publique* n'est pas abrogé.

Il est assez ironique de lire dans le rapport d'évaluation que la clientèle des personnes handicapées est, grâce au vieillissement des fonctionnaires, la seule qui risque d'augmenter, même avec les réductions d'effectifs prévues. Et si un-e dirigeant-e politique vous annonce dans cinq ans que la Fonction publique compte un taux de présence de personnes handicapées de 2,0%, vous lui demanderez combien de personnes handicapées ont été embauchées! ↴

¹ Lors des concours de recrutement, on a instauré un système de rangement par niveau. Par exemple, les personnes ayant obtenu 90% et plus seront classées au premier niveau, celles ayant obtenu entre 80% et 89% seront au second niveau, etc.

PERSPECTIVES POUR L'INTÉGRATION

JULIE PERREAULT



PHOTO: YVES PROVENCHER

Richard Lavigne du RAAMM croit que le gouvernement doit jouer un rôle de *leader* dans le dossier de l'intégration en milieu de travail régulier. «Le gouvernement pourrait implanter un plancher d'embauche pour les entreprises désireuses d'obtenir des contrats avec Québec». Encore faudrait-il que ce même gouvernement fasse figure d'exemple et atteigne son objectif d'embauche.

En 1993, au forum Agir maintenant, sur l'intégration sociale des personnes handicapées, d'autres revendications ont été émises. La création d'un fonds de développement de l'employabilité et de nouveaux modes de compensation financière pour les employeurs ont été souhaités. Dans ce sens, le projet-pilote de l'OPHQ a été encouragé.

Ce projet pilote¹ s'inscrit dans le programme Contrat d'intégration au travail. Expérimenté dans trois régions, Laurentides (semi-rural), Estrie (rural) et Montérégie (urbain), le projet vise à offrir une subvention permanente à un employeur embauchant une personne handicapée. Pour l'État, cette subvention sert à compenser la non-compétitivité de la personne, fonction de ses limitations. Une table de concertation régionale coordonne l'expérience et un soutien est apporté tant à l'employé-e qu'à l'employeur. ↴

¹ Voir Jean-François RUEL, 1994, *Expérimentation d'une nouvelle forme de travail adapté et soutenu en entreprise régulière*, in *Intégration à l'emploi des personnes défavorisées - Stratégies d'aide*, Actes du colloque de l'ACFAS.



Fédération des professionnelles et
professionnels de l'éducation du
Québec (CEQ)

Au service des jeunes et des adultes
dans les commissions scolaires.

9405, rue Sherbrooke Est - Montréal H1L 6P3
Tél.: (514) 356-0505 Téléc.: (514) 356-1324

LE CENTRE 7400:

au centre de l'île de Montréal

- à côté du métro, station De Castelnau
- près du boulevard Métropolitain
- reçoit des organismes à but non lucratif
- une douzaine de locaux disponibles
- possibilité de 10 à 300 personnes
- session de 1 jour et plus
- services de cafétéria et 22 chambres

7400, boul. Saint-Laurent

Montréal (Québec)

H2R 2Y1

Tél.: 270-7400

Fax: 270-7451



**Ne manquez pas dans
le prochain numéro...
Janvier-février 1996**

LE MAGAZINE DE VIE OUVRIÈRE

ENTREVUE:
Emelyne Michel
Jeune chanteuse
au long cours

DOSSIER:
L'ART VISUEL en survivance
Le prêt-à-consommer?

Oui!

Il faut investir en éducation



Alliance des professeurs
et professeurs de Montréal (CEQ)



centre st-pierre

1212 rue Panet
Montréal Québec
H2L 2Y7

Téléphone
(514) 524-3561

La formation, un atout pour l'action

Sagesses anciennes pour les temps modernes

20, 27 novembre et 4, 11 décembre 1995 - 45\$

Parler en public

21 et 22 novembre 1995 - 150\$

Valeurs et fonctionnement des groupes communautaires

25 janvier et 1er février 1996 - 110\$

Ressourcement pour les intervenants psychosociaux

10, 17 et 24 mai 1996 - 275\$



FTQ

*Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec*

**LA PLUS GRANDE
CENTRALE SYNDICALE
QUÉBÉCOISE**

545, boulevard Crémazie Est
17^e étage
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Téléphone: (514) 383-8000
Télécopieur: (514) 383-8001

HULL
(819) 777-5441

JONQUIÈRE
(418) 699-0199

MONTRÉAL
(514) 383-8000

QUÉBEC
(418) 623-8713

RIMOUSKI
(418) 722-8232

ROUYN
(819) 762-1354

SAINT-JÉRÔME
(514) 431-6659

SEPT-ÎLES
(418) 962-3551

SHERBROOKE
(819) 562-3922

TROIS-RIVIÈRES
(819) 378-4049

L'an prochain, Greenpeace fêtera ses 25 ans. L'organisation rebelle des «joyeux Quakers va-t-en-guerre» du début des années 70 a bien changé depuis lors. L'amateurisme du départ a cédé la place à un redoutable professionnalisme environnemental. La fondation des petits hommes verts est-elle aussi indépendante qu'elle veut le faire croire?

Qui n'a pas en mémoire les frères esquifs de l'organisation à l'assaut des baleiniers? Ou la lutte contre la chasse aux phoques avec la très médiatique Brigitte Bardot? Pourtant «n'oubliez pas que la première action de Greenpeace a eu lieu à Mururoa, en 1971, contre les essais nucléaires», rappelle Thilo Bode, nouveau président de l'organisation.

24 ans plus tard, la boucle est bouclée. La France, par la reprise de ses essais nucléaires en Polynésie en septembre 95, après un moratoire de trois ans, se retrouve dans la ligne de mire de la flottille verte. La contre-attaque ne se fait pas attendre et la presse française taxe la fondation écologiste de partialité, voire de frénésie anti-française. Greenpeace semble dans ses petits souliers: son mandat anti-nucléaire se veut international. La Chine ne sera-t-elle pas interpellée? Est-ce qu'on oublie le Pakistan, l'Inde, Israël, l'Argentine, l'Iran, l'Irak, l'Afrique du Sud? Pour Johanne Fillion, de Greenpeace Québec, on manque de renseignements sur ces pays. La Chine devrait être la prochaine cible. La stratégie de Greenpeace ne s'explique-t-elle pas plutôt par la composition de l'organisation?



DESSIN D S -LEGAULT

UNE MAINMISE ANGLO-SAXONNE

La structure de Greenpeace est un peu celle d'une multinationale. Un conseil d'administration international trace les stratégies et politiques de l'organisation... que des bureaux relais exécutent partout dans le monde. Jusqu'en août 1995, une assemblée générale permettait d'élire le plus «démocratiquement» du monde les membres

du conseil selon le principe: «la délégation Greenpeace de votre pays a apporté une contribution financière suffisante, vous avez droit à un vote». Résultat: seules les représentations les plus riches avaient accès au pouvoir décisionnel. Greenpeace Allemagne, Pays-Bas, Grande-Bretagne et États-Unis décidaient de l'ordre vert de la planète. Mais les dirigeants prétendent avoir mis un terme à cette injustice en entérinant en août dernier le principe 1 pays = 1 vote. Les représentants-es des pays pauvres

ont enfin voix au chapitre. Greenpeace découvre la démocratie. Enfin presque! Il n'y a pas de représentant-e québécois-e au conseil d'administration de Greenpeace Canada.

Pourquoi le système a-t-il consacré, jusqu'à maintenant, l'ascendance des représentations anglo-saxonnes? Selon Johanne Fillion, impliquer par exemple des membres brésiliens serait dangereux pour la sécurité des intéressés-es (rappelez-vous de

Greenpeace: LA FLOTILLE VERTE INC.

LUDOVIC HIRTZMANN

Chico Mendes dans la lutte pour la forêt amazonienne). L'argument est spécieux et quelque peu paternaliste. Plus simple est la réponse de Thilo Bode: «C'est la Grande-Bretagne et l'Allemagne qui nous fournissent les meilleures idées!»

Le service commandos de Greenpeace est situé à Hambourg, en Allemagne, où l'on forme les recrues aux techniques d'abordage, de plongée ou encore de descente en rappel. À faire pâlir d'envie les meilleures armées! Le département Communication est installé à Londres et le siège social de l'organisation à Amsterdam... Face à une telle situation, ne peut-on pas douter de l'indépendance politique et économique de Greenpeace?

UN RISQUE DE COMPROMISSION

Tous les médias reconnaissent l'incomparable pouvoir de communication de Greenpeace. Depuis sa création, la fondation se veut «une organisation internationale non-partisane, non-violente et indépendante, n'acceptant aucune contribution des industries et des gouvernements...», pour reprendre les termes du



Réseau vert, le magazine de liaison de l'organisme.

Officiellement, Greenpeace ne doit ses ressources qu'à ses 3,5 millions de donateurs-rices. Pas de fonds d'industries, de gouvernements. Et pourtant, Greenpeace Québec doit embaucher plusieurs personnes sous des programmes gouvernementaux de l'assurance-chômage. Même chose pour Greenpeace Canada. L'un des anciens dirigeants de Greenpeace, Paul Gilding, n'a pas hésité à soutenir publiquement la candidature de Sidney pour les Jeux Olympiques de 2002, et à approcher les gouvernements ainsi que les entreprises en 1994 au Forum économique mondial de Davos. Quant au nouveau président de Greenpeace international, l'Allemand Thilo Bolde, il a annoncé que le temps de la confrontation était révolu pour céder la place à des actions de *lobbying* sur les entreprises.

L'expérience russe de 1989 a laissé un goût amer dans les mémoires. À l'époque, le rapprochement entre Greenpeace et Gorbatchev a conduit l'organisation à condamner les mouvements écologistes baltes, soupçonnés d'être des indépendantistes maquillés en écologistes. Greenpeace est-elle devenue ce qu'une de ses ancien-

nes figures, Paul Watson, a appelé «a multinational ecocorporation» ou est-elle plus simplement victime de son succès?

La formidable prise de conscience des problèmes de l'environnement depuis ces 20 dernières années a profondément modifié notre quotidien. Pourtant, personne ne semble avoir mesuré les différents coûts ainsi que les dangers de ces «bienfaits» sur les économies. La multinationale de l'environnement oeuvre dans de nombreux pays du monde pour modifier la perception de la nature chez les populations mais aussi pour contraindre les industriels à concevoir des équipements «propres». Les années 70-80 n'ont pas porté chance au nucléaire civil. Après des débuts prometteurs, les groupes de pression environnementaux ont eu raison de la nouvelle énergie. Les programmes ont été mis en veilleuse dans de nombreuses nations si l'on excepte le cas de la France qui, fort du soutien de sa population, n'a pas jugé bon de fermer ses réacteurs.

Le début des années 80 a vu l'apparition de pots d'échappements catalytiques sur toutes les voitures. Le milieu de la décennie précédente a marqué un début dans le recyclage des déchets de tous genres. Plus

récemment, de la collaboration de Greenpeace Allemagne avec une petite compagnie allemande, naît une première: le réfrigérateur sans CFC. Le frigo écolo protecteur de la couche d'ozone a envahi les foyers germaniques et a fait le bonheur de Bosch et autres Siemens. On pourrait multiplier ici les exemples de coopération (non sans pression parfois) pour que les entreprises investissent dans la technologie verte. Pour Greenpeace, il s'agit de faire comprendre aux industriels qu'il y a de l'argent à gagner avec de telles applications. Mais la Fondation se pose-t-elle toujours la question du coût de ses actions?

UN ÉCOLOGISME À TOUT PRIX

Car au-delà des belles actions que l'organisation transforme toujours en succès, les coûts sociaux et financiers ne sont jamais minces pour les perdants-es. Si à la fin des années 70, les chasseurs de phoques mordent la poussière, les conséquences ont été dramatiques pour certaines populations. Malheureux oubliés de Greenpeace, les Inuits, dont l'économie reposait depuis la nuit des temps sur une modeste exploitation des phoques, ne se sont pas encore remis du coup porté. Le ban de la chasse aux phoques n'a pas été sans influence sur

la décreue des stocks de morue et autres poissons. À tel point qu'un relevé des quotas de chasse vient d'être décidé.

En Colombie-Britannique où Greenpeace est très active, l'industrie forestière emploie directement 87 000 personnes, soit à peu près 16% du PNB de la province et 50% de ses exportations. La dénonciation de contrats par le Royaume-Uni et l'Allemagne suite aux pressions des environmentalistes provoque la furie des forestiers qui voient une destruction de l'économie de la région. Au Québec, incompréhension aussi lorsque les petits hommes verts s'attaquent aux grands projets hydro-électriques. Chez Greenpeace Québec, l'unanimité ne fait pas la règle dans ce domaine.

Comment lutter contre une énergie qualifiée d'énergie d'avenir propre et prendre le risque de priver le Québec d'un de ses plus gros employeurs et maître en technologie de pointe?

LA QUESTION DU BOYCOTT

Pour Greenpeace, le boycottage est partie d'une stratégie d'escalade dont l'utilisation ne doit être qu'un recours ultime

PHOTO: PATRICK DURAND-ALAIN NOGUES



après avoir utilisé des moyens de pression plus traditionnels. L'affaire Brent Spar illustre bien la puissance d'une action de boycottage orchestrée de main de maître. Afin de protester contre la volonté de la

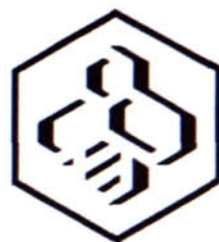
compagnie pétrolière Shell d'immerger une de ses plates-formes désaffectées, Greenpeace a organisé une campagne de boycottage des plus efficace aux Pays-Bas et en Allemagne. Les ventes de Shell ont alors chuté de 50% dans ce dernier pays, contraignant Shell à trouver une solution plus onéreuse mais moins «sale». L'actuel boycottage des produits militaires et de haute technologie français semble bien suivi en Autriche, en Nouvelle-Zélande et en Australie. Si officiellement Greenpeace n'a pas demandé la mise à l'index d'autres produits, il n'en reste pas moins que de nombreuses entreprises de l'hexagone pâtissent de cet appel. Les viticulteurs-rices, vendeurs-ses de parfums et produits de luxe sont particulièrement touchés. Quant aux petits-es commer-

çants-es français-es en Australie, les actes crapuleux se multiplient sur leur personne.

Greenpeace la multinationale n'a-t-elle pas trop élargi son mandat? ↴

DES MILLION\$ tous les vendredis





Bonjour!

A Montréal, il y a toutes sortes d'institutions bancaires.

Mais si vous oeuvrez dans le communautaire

ou si vous représentez un syndicat,

Il y a la Caisse populaire Jean-Talon.

Une Caisse Desjardins qui peut vous donner

un service taillé sur mesure.

Si vous désirez en savoir plus,

venez me rencontrer !

Michel Vinet,
Directeur

NOS HEURES D'OUVERTURE :

Caisse Populaire Jean-Talon

Lundi : 9h30 à 16h00

Mardi : 9h30 à 16h00

Vendredi : 9h30 à 16h00

Mercredi : 9h30 à 18h00

Jeudi : 9h30 à 19h00

2295, Jean-Talon Est

(coin Louis-Hémon)

Téléphone : 376-7691



En 1967, Paul Newman traînait ses chaînes sur les chemins des grandes plantations de coton de Géorgie pour l'une des plus mémorables productions hollywoodiennes. Quelques années auparavant, les fers disparaissaient pour réapparaître... le 4 mai 1995 en Alabama.

Ce jour-là, des centaines de journalistes battaient fiévreusement le pavé en se demandant s'ils n'avaient pas été les victimes d'une blague d'un autre âge. Mais non! Peu à peu, plus de 300 prisonniers, marqués du sceau *chain gang* du pénitencier Limestone de Huntsville, tout de blanc vêtus, illuminent l'aube de leur seule présence. Enchaînés 5 par 5 aux chevilles avec des fers de 3 livres et des chaînes de 8 pieds de long, les détenus sont encore un peu patauds. Pas vraiment encore habitués à cet harnachement dans lequel ils s'emmêlent. Pendant 12 heures, les nouveaux esclaves de l'Alabama vont travailler sur le bord des routes. Et pas question d'enlever les fers pour les repas et les «pauses pipi». Les plus sages regagneront leur pénitencier après 30 jours. Les fortes têtes auront droit à un bonus de 30 jours offert gracieusement par Ron Jones, directeur de l'établissement.



travaux forcés dans les prisons d'Alabama:



UN ÉTAT PLUS FACHO

Pour Ron Jones, les chaînes c'est le rêve: «c'est faire preuve d'humanité de ma part que de mettre des fers à ces détenus car ils n'ont aucune chance de s'échapper. Ainsi ils ne se feront pas tirer dessus». Le gouverneur républicain de l'État Fob James, initiateur d'un programme de répression à l'encontre des récidivistes, ne dira pas le contraire. Pas plus que certains de ses administrés qui pensent que ramasser le coton serait plus approprié et surtout plus dur. Le cliché est tellement tentant. 60% des enchaînés sont noirs. État au passé et au passif raciste, l'Alabama fait partie de ce qu'en 1968, Martin Luther King appelait «le sud irréductible, composé de la Géorgie, l'Alabama, le Mississippi, la Louisiane, la Caroline du sud et la Virginie» où «une majorité croit sincèrement à la ségrégation par tradition et coutume». Et là où certains-es crient aux violations des droits de la personne, d'autres rappellent qu'il ne

LE RETOUR DE LUKE LA MAIN FROIDE

LUDOVIC HIRTZMANN

s'agit que d'une rationalisation des coûts. Ron Jones déclare d'ailleurs avec satisfaction qu'avec les chaînes, un gardien suffit pour surveiller 40 détenus au lieu de 28. Monsieur Jones a parallèlement supprimé les télévisions, le café (sauf le dimanche) et l'allocation mensuelle d'un dollar pour les plus pauvres!

SI LA TENDANCE SE MAINTIENT...

Depuis quelques années, le virage répressif dans la politique pénale états-unienne a provoqué une inflation carcérale sans précédent. De 329 000 en 1980, la population pénitentiaire a dépassé le million en 1994

Scènes de *Cool Hand Luke* (Luke la main froide), de Stuart Rosenberg.

dans les seules prisons fédérales et provinciales. L'Alabama n'échappe pas à la règle avec 20 000 détenus, soit cinq fois plus qu'en Europe de l'ouest. Alors forcément les dérapages se multiplient. En Arizona, le shérif Arpaio dit que parce que ses détenus sont sous des tentes en plein désert, «c'est économique». Les provinces abandonnent les programmes de prévention et de réinsertion au profit du développement de milices musclées.

Pendant ce temps, l'usine de l'Illinois qui fabrique des fers pour les pénitenciers se frotte les mains. Le marché semble prometteur.



Groupe Robert, Boucherville
1 119 emplois

Avec ses entreprises partenaires

LE FONDS INVESTIT DANS L'EMPLOI!

LE
FONDS
DE SOLIDARITÉ
DES TRAVAILLEURS
DU QUÉBEC (FTQ)



SHERMAG, Sherbrooke
Emplois : 510



LA RECETTE DU BONHEUR C'EST...

des emplois de qualité.

