

CONTACT-ALPHA

Bulletin de la Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario

Volume 6 Numéro 2

Avril 2004



Du Canada français à l'Ontario français

Célinie Russell, agente de projets

Dans le journal *Le Devoir* du 21 mars 2004, Louis Cornellier présente un compte rendu du livre de Gaétan Gervais, *Des gens de résolution. Le passage du « Canada français » à l'« Ontario français »*. M. Gervais, un Franco-Ontarien de Sudbury, raconte comment les Canadiens français de l'Ontario ont vécu la fin du Canada français.

L'acte de naissance officielle de la communauté canadienne-française en Ontario est fixé en 1610, année de l'arrivée du coureur des bois Étienne Brûlé dans la région. Depuis cette date, jusqu'en 1952, le Canada français se considérait comme une grande famille. Or, le rétrécissement du pouvoir du clergé, la montée du mouvement souverainiste au Québec et la reconnaissance des droits des minorités au Canada anglais ont sonné le glas de ces belles relations canadiennes-françaises.

Gervais donne raison aux minorités franco-canadiennes qui se sont senties abandonnées par le Québec entre 1966 et 1969, lorsque cette province a rejeté l'idée du Canada français pour se définir sur une base territoriale. Dès lors, nous avons dû nous définir autrement. Les Canadiens français se sont fragmentés en Québécois, Franco-Ontariens, Franco-Manitobains, Fransaskois, etc.

L'auteur souligne avec fierté que notre identité franco-ontarienne témoigne de la vitalité de notre communauté. Nous sommes toujours là, malgré les fameuses paroles de René Lévesque nous traitant de « *dead ducks* ». Trois dates marquent des moments forts pour les Franco-Ontariens : 1969, avec la loi fédérale sur les langues officielles; 1982, avec la Charte des droits et libertés qui nous garantit certains droits scolaires; et 1986, avec la *Loi sur les services en français* en Ontario.

Des gens de résolution donne un aperçu de notre histoire souvent difficile et trace notre passage de Canadiens français de la partie ontarienne du Canada français à Franco-Ontariens de la partie française de l'Ontario.

Je vous encourage à lire cette œuvre intéressante : Gaétan Gervais (2003). *Des gens de résolution. Le passage du « Canada français » à l'« Ontario français »*, Sudbury, Institut franco-ontarien, Prise de parole.



DANS CE NUMÉRO

Du Canada français à l'Ontario français	1
Histoire de réussite - Gateway Treasures, une entreprise d'entraînement pour North Bay	2
La motivation, une question d'attitude de la part du manager	3
Ici la francophonie (Publicité de Radio-Canada)	4
Les itinérants	5
Le Bar littérature	5
La lecture, c'est un jeu... interactif! (Publicité de TFO)	6
Étude de l'impact de l'alphabétisation familiale sur les familles vivant en milieu minoritaire.	7-8
Speak White.	8
Appel de candidatures (Publicité de Postes Canada)	9
La préparation à l'emploi.	10
Parents, premiers éducateurs	11-12

HISTOIRE DE RÉUSSITE

Gateway Treasures, une entreprise d'entraînement pour North Bay

Il y a de cela plus de deux ans, le Centre d'alphabétisation ALEC du Nipissing se lançait dans un projet novateur pour sa communauté. Il débutait les démarches de mise sur pied d'une entreprise virtuelle d'entraînement. La directrice générale du Centre d'alphabétisation ALEC du Nipissing, Denyse De Bernardi, relate les étapes qui ont conduit au succès dans une entrevue menée par Suzanne Benoit.

Qu'est-ce qui a motivé le Centre de s'embarquer dans le projet d'envergure qu'est la mise sur pied d'une entreprise virtuelle d'entraînement? Nous avons entendu parler d'entreprise virtuelle par un de nos collègues, Marc Bissonnette, de La Route du Savoir à Kingston. J'aime les défis. J'aime que les choses bougent. Je sentais qu'un tel projet répondrait à un besoin dans notre communauté. En fait, la Commission locale avait déjà proposé la création d'une entreprise d'entraînement lors du dernier rapport d'enquête sur l'environnement. Quand j'ai proposé ce projet au C.A., lui aussi était prêt à s'embarquer.

Quelles ont été les premières étapes? J'ai posé des questions à Marc Bissonnette et il m'a offert des conseils. Je suis ensuite allée consulter les responsables des agences clés dans la communauté. Je n'ai eu que des mots d'encouragement. Puis, j'ai présenté une demande de subvention pour effectuer une étude de marché à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Cette demande a été refusée. Nous étions déterminés à aller jusqu'au bout. Marc a présenté le concept au Conseil d'administration et ensuite à RHDC qui a alors décidé de lancer un appel d'offres. Le Centre a répondu à cet appel d'offres. Il proposait la mise sur pied d'une entreprise virtuelle, ayant comme partenaire une entreprise locale, *Country Heritage*. Cette entreprise fabrique des meubles en pin. Ses employés sont, en grande majorité, des personnes ayant un retard de développement. L'entreprise travaille étroitement avec les services d'intégration sociale.

Six mois plus tard, aucune décision n'avait été prise. C'était décevant. On nous disait qu'il n'y avait plus d'argent. Nous sommes allés voir notre député, monsieur Benoît Serré. Il connaît bien notre Centre. Quelques jours plus tard, notre demande était approuvée. Le processus a pris près de deux ans à aboutir.

Une fois que nous avons reçu l'argent, il fallait tout faire : trouver un local, acheter l'équipement et les meubles, embaucher le personnel, s'organiser et organiser. L'embauche d'un personnel bilingue n'était pas chose facile; il fallait trouver un gérant des opérations, un coordonnateur des ressources humaines et un technicien en informatique.

Comment le recrutement des participants se fait-il? Nous plaçons des annonces dans les journaux. Les références proviennent surtout des gestionnaires responsables de l'assurance-emploi et d'Ontario au travail. L'entreprise peut accueillir dix personnes à la fois.

Quels sont les résultats jusqu'ici? L'entreprise ne fonctionne que depuis six mois. Le programme est d'une durée de douze semaines. Vingt-quatre personnes ont terminé le programme ou sont sur le point de le terminer. Notre objectif est d'atteindre la cible de 35 participants pour la fin mai. Certaines personnes se trouvent un emploi avant la fin du programme. Nous procédons à une entrevue de départ à la fin du programme. Les participants sont heureux; ils apprécient le service. C'est encourageant pour nous.

Quels sont vos projets d'avenir? Nous voulons continuer à offrir le meilleur service possible. Bien entendu, il y a toujours la préoccupation par rapport à l'argent. Nous nous sentons très vulnérables à cet égard. Si le gouvernement modifie ses priorités ou si la conjoncture économique change, le financement pourrait cesser. Cette perspective ne nous paralyse toutefois pas. Nous continuons à rechercher des moyens pour améliorer nos services et nous faire connaître.

Édition : Suzanne Benoit
Mise en page : Nathalie Brunet-Deschamps

Révision : Suzanne Brisson, Traduction 2000
Impression : Ray-Tek Printing Inc.

La Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario remercie le ministère de la Formation et des Collèges et Universités - Direction de l'investissement dans les compétences. Le programme d'alphabétisation et de formation de base est financé par le gouvernement de l'Ontario.



La motivation, une question d'attitude de la part du manager

Résumé d'un texte tiré de La gouvernance et vous, volume 8 - avril 2004

Nous savons tous que la ressource la plus importante de notre organisation est le personnel. Plus de 50 % de nos ressources financières y sont affectées.

Le principal facteur de motivation d'un employé, démontré année après année, n'est pas principalement le salaire mais bien la satisfaction personnelle qu'il tire de son travail. Si la personne est heureuse au travail, elle sera plus motivée, elle sera plus productive, elle aura un impact positif sur l'ambiance générale au travail et elle restera un atout pour l'organisation.

Le manager peut commettre huit grandes erreurs dans sa façon de gérer l'organisation :

- ✦ Ne pas agir ou ne pas agir assez lorsqu'une personne est dysfonctionnelle. Les autres sont obligés de suppléer pour cette personne qui traîne la patte et le moral s'en ressent tout de suite.
- ✦ En période de changement, le manager ne sait pas comment doser les efforts et la rétroaction nécessaire.
- ✦ Le manager néglige de faire participer son personnel à l'élaboration de la vision et des orientations de l'organisation.
- ✦ Le manager ne porte pas suffisamment d'attention aux problèmes immédiats de ses subordonnés. Les problèmes ne disparaissent pas comme par enchantement lorsqu'on les ignore. Ils ont plutôt tendance à s'intensifier.
- ✦ Le manager promeut des personnes qui ont d'excellentes aptitudes techniques sans les aider à développer leurs habiletés de gestion.
- ✦ Le manager fait de la « sur-gestion », c.-à-d. impose trop de règles non pertinentes à l'atteinte des résultats.
- ✦ Le manager contribue à l'épuisement professionnel en exigeant toujours plus de ses subordonnés.
- ✦ Le manager est « ignorant » et souvent « arrogant » en disant tout connaître.

La clé du succès repose sur onze règles.

- ✦ La première règle d'une bonne motivation des employés a trait au processus de sélection. L'objectif n'est pas seulement de trouver une bonne personne, mais bien de trouver la bonne personne pour le bon poste.
- ✦ Une deuxième règle de la motivation est de miser sur les forces des personnes et de gérer leurs faiblesses.

- ✦ Une troisième règle de la motivation est la communication. Toute bonne communication ne consiste pas seulement à parler : c'est aussi, et je dirais avant tout, écouter.
- ✦ Une quatrième règle est de construire un esprit d'équipe basé sur la confiance mutuelle. Esprit d'équipe ne veut pas nécessairement dire que tous travaillent en équipe, mais que tous se font confiance et travaillent en collaboration.
- ✦ Un cinquième élément est de reconnaître, comme gestionnaire, qu'on ne sait pas tout et qu'on a donc besoin de ses collaborateurs pour mener à bien une tâche.
- ✦ Le sixième secret est d'encourager la performance. Il n'y a rien de plus démotivant que d'accorder des gratifications égales à tous les employés sous prétexte de ne pas faire de discrimination. Les meilleurs se disent alors que cela ne vaut pas la peine et cesseront de prendre à coeur leur travail.
- ✦ Un septième secret est le droit à l'erreur. Il peut arriver à toute personne, y compris le gestionnaire, de commettre des erreurs parfois coûteuses.
- ✦ En huitième lieu, il faut pratiquer la mise à pied stratégique, au besoin. Il faut se poser trois questions :
 - Est-ce que je me sens obligé de gérer cette personne? En effet, une personne qui fait l'affaire ne devrait pas avoir besoin d'être gérée. Soutenir, guider, oui. Gérer, non.
 - Est-ce que cette personne ne fait plus l'affaire ou est-ce simplement que cette personne n'occupe pas le bon poste pour ses habiletés?
 - Avec ce que je connais maintenant, est-ce que j'engagerais à nouveau cette personne?
- ✦ En neuvième lieu, il faut donner l'exemple. Faire ce qu'on dit qu'on va faire. Vivre les valeurs qu'on véhicule verbalement. Être cohérent dans ses comportements. Le manager bâtira ainsi la confiance autour de lui.
- ✦ Le dixième secret est le respect. Il faut respecter ses subordonnés afin de mériter leur respect.
- ✦ Onzièmement, on doit savoir ce qui motive personnellement chacun des subordonnés. Il y a probablement autant de motivations différentes que d'employés dans l'organisation.

Finalement, un bon directeur général est au service de ses employés et non l'inverse. En tant que leader, il est responsable de ses collaborateurs et du résultat de leur travail. Il n'a pas été engagé pour faire les choses, mais pour que les choses soient faites. Il doit savoir déléguer adéquatement, apprendre à faire confiance et cultiver des valeurs organisationnelles qui correspondent à la mission et à la vision de l'organisation.



ICI LA FRANCOPHONIE

LA TÉLÉVISION FRANÇAISE DE RADIO-CANADA
EST PRÉSENTE ET ENRACINÉE AU QUOTIDIEN
DANS LA VIE DES COMMUNAUTÉS
FRANCOPHONES PARTOUT EN ONTARIO.

 **Radio-Canada**
Télévision



Les itinérants

Les itinérants sont présents dans toutes les grandes villes du Canada. Qui sont ces personnes qui errent dans les rues, qui mendient, qui dérangent par leur misère, leur comportement, leur puanteur? Pourquoi ne se trouvent-elles pas un emploi et un logement?

Les itinérants forment un groupe hétérogène. Ce qu'ils ont en commun, ce sont le rejet et la souffrance. Plusieurs d'entre eux souffrent de problèmes de santé mentale, d'autres ont des problèmes de toxicomanie ou d'alcoolisme. Beaucoup d'entre eux n'ont pas de carte d'identité, ni de carte santé. Plusieurs ne reçoivent pas d'assistance sociale.

Une majorité des itinérants sont analphabètes, ce qui exacerbe leurs problèmes. Déjà fragilisés par leurs difficultés à créer des liens et par le peu de confiance qu'ils ont envers le système, ils sont encore plus désavantagés lorsqu'il leur faut remplir des formulaires pour recevoir des soins ou pour signer un bail, par exemple.

Or, le cycle de pertes et de rejets a commencé bien avant que ces problèmes ne se manifestent. Si on écoute leurs histoires, on comprend que plusieurs d'entre eux ont été rejetés très jeunes par leur famille, par l'école, par les services sociaux ou par le marché du travail. Ils sont marginalisés. Ils ont

perdu leurs liens sociaux. Leur problème est donc plus profond que le simple manque de logement.

Avec cette multitude de problèmes, se trouver un emploi (sur un marché où les emplois se font de plus en plus rares) et un logement (en contexte de crise de logement dans plusieurs villes du Canada) sans aucun soutien relève de l'utopie. Avant de pouvoir passer à ces étapes, ces personnes ont surtout besoin de créer un lien important avec une autre personne, que ce soit un intervenant, une infirmière ou un bon samaritain. Elles ont ensuite besoin de se trouver un logement, manger à leur faim et faire face à leurs problèmes de santé mentale ou de dépendance.

Créer un lien avec ces personnes pour leur offrir un soutien ou une aide quelconque n'est pas toujours facile. Leur comportement est inacceptable selon nos normes. Elles peuvent sentir mauvais, être impolies ou agressives. Elles ont été tellement blessées, tellement rejetées dans leur vie, qu'il faut presque les apprivoiser, comme l'a fait le Petit Prince de St-Exupéry.

Néanmoins, toute intervention auprès de ces personnes doit viser leur réintégration sociale et leur donner l'occasion de revendiquer leur place dans la société. Que ce soit par le biais d'un logement avec soutien ou par des cours d'alphabétisation!



Le Bar littérature

Un bon livre, un entourage convivial, une bonne bière... le paradis, quoi! J. Lepage, dans un article dans *La Presse* du 21 mars 2004, décrit une nouvelle expérience littéraire. S'inspirant de bars littérature en France, le *Barouf*, au 4171, rue Saint-Denis à Montréal, lance une rencontre littéraire nouveau genre, qu'il espère deviendra un événement mensuel. Des écrivains répartis dans la salle présentent leurs points de vue sur un thème choisi au préalable. La discussion s'enchaîne, les amateurs de romans et d'essais y participent, le vin et la bière coulent à flot... à savourer!



La lecture, c'est un jeu...
interactif !

Passeport Lecture



www.tfo.org/passeportlecture

TVOntario



Étude de l'impact de l'alphabétisation familiale sur les familles vivant en milieu minoritaire

S.B.

Depuis quelques années, huit organismes communautaires offrent un programme d'alphabétisation familiale dans leur communauté respective en Ontario. La plupart ont reçu des fonds pour démarrer leur programme, mais ils doivent depuis trouver des sources de financement dans leur communauté. En conséquence, certains programmes ont vivoté par manque de fonds.

La Coalition reconnaît la richesse de cette intervention auprès des familles et tente d'apporter certains appuis. C'est dans cet esprit d'aide à ses membres qu'elle a présenté une demande de subvention au Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) en 2003 espérant recevoir des fonds pour mener une étude sur l'impact de l'alphabétisation familiale sur les familles vivant en milieu minoritaire.

Première phase

En janvier 2004, la Coalition recevait confirmation de l'appui du SNA pour mener à terme ce projet de recherche s'étalant sur cinq ans. La première phase consistait à embaucher une coordonnatrice et à s'entourer d'un comité de travail composé de personnes possédant des expériences diverses en alphabétisation familiale. Le comité a dû s'entendre sur les principes qui vont sous-tendre l'étude, la méthodologie, les processus, les informations à recueillir auprès de qui et par qui, les outils de mesure et les outils d'appui, entre autres. La Coalition a choisi comme partenaires les huit organismes qui offrent des programmes d'alphabétisation familiale :

La Route du Savoir
Moi j'apprends
Le Trésor des mots
Le Centre ALEC du Nipissing

La Magie des lettres
Le Centre Alpha Huronie
L'ABC Communautaire
Le Collège du Savoir

Ce sont ces programmes qui sont en mesure de soutenir les activités d'un projet d'une telle envergure. Ces partenaires ont été invités à une rencontre de deux jours pour valider ce qu'a fait le comité de travail. L'Université d'Ottawa a consenti à travailler à ce projet. Le Centre interdisciplinaire de recherches sur la citoyenneté et les minorités de l'Université d'Ottawa appuie le comité de travail concernant tous les aspects de la collecte de données, et un membre de son équipe participe au comité de travail. Ce comité a, à son tour, sollicité l'aide de deux spécialistes de la recherche pour former un comité consultatif. Les personnes de l'Université d'Ottawa impliquées dans le projet sont Anne Gilbert, Joseph Yvon Thériault, Diane Masny, André Thibault et Sophie LeTouzé. Le comité de travail, ainsi entouré, ne peut qu'obtenir les meilleurs conseils possibles pour assurer une recherche crédible.

Les extraits de cette première phase sont les suivants :

- ♦ un partenariat avec l'Université d'Ottawa;
- ♦ des objectifs généraux, des principes, une méthodologie et une description des processus pour la collecte des données;
- ♦ quatre questionnaires (entrée et sortie des participants, formatrice et gestionnaire);
- ♦ un profil sociodémographique pour chaque organisme partenaire;
- ♦ un profil de la vitalité communautaire pour chaque organisme partenaire;
- ♦ les statistiques commandées à Statistique Canada concernant les familles dans les communautés desservies par les huit organismes partenaires;
- ♦ la consignation dans un document d'un modèle de programme d'alphabétisation familiale intitulé *Des livres dans mon baluchon*;
- ♦ un manuel contenant des informations et du matériel didactique pour intégrer les résultats d'apprentissage dans un programme d'alpha familiale;
- ♦ un cahier de formation pour les partenaires;
- ♦ une formation de deux jours pour les partenaires;
- ♦ le développement d'une expertise en alphabétisation familiale en Ontario.



Suite... Étude de l'impact de l'alphabétisation familiale sur les familles vivant en milieu minoritaire

Deuxième phase

Dans la deuxième phase du projet, le comité de travail continuera à voir au bon fonctionnement du projet. Il aura à assurer un rôle de supervision pour la collecte et l'analyse des données. Il donnera son opinion sur les éléments à inclure dans les rapports. Les partenaires devront revoir leur programme d'alphabétisation familiale pour assurer qu'il rencontre les exigences de la recherche, former leur personnel, recruter les familles, offrir deux séries d'ateliers d'une durée chacune d'au moins dix semaines, effectuer les tâches requises pour administrer convenablement le questionnaire d'entrée et consigner toute observation qui pourrait être utile dans le cadre de la recherche (pour nourrir la partie anecdotique de la recherche), entre autres. Sophie LeTouzé, employée de l'Université d'Ottawa, administrera le questionnaire de sortie et, avec l'aide de ses collègues, procédera à l'analyse et à la rédaction des rapports.

Les activités de collecte d'informations auront lieu de septembre à avril. Les activités préparatoires auront lieu en août et celles qui sont liées à l'analyse, en janvier et en mai. Les rapports seront préparés annuellement, en juin. Nous prévoyons préparer un rapport par organisme pour qu'il ait les informations concernant son programme. Un rapport général sera produit et utilisé dès lors pour faire avancer le dossier de l'alphabétisation familiale auprès des pourvoyeurs de fonds, de la communauté et des décideurs politiques.

Les résultats attendus sont les suivants :

- ♦ une formation sur les sondages et la collecte de données pour les organismes partenaires;
- ♦ des données concernant une centaine de familles;
- ♦ des programmes structurés, basés sur des modèles reconnus;
- ♦ des changements positifs dans les familles qui ont participé à un des programmes;
- ♦ huit rapports individualisés et un rapport général chaque année;
- ♦ la mise sur pied d'au moins huit nouveaux programmes d'alpha familiale;
- ♦ l'intégration de résultats d'apprentissage dans la programmation en alphabétisation familiale.



Quoique le projet soit de portée provinciale, les produits et les apprentissages profiteront à tous les organismes francophones qui offrent des programmes d'alphabétisation familiale au pays.



Speak White

S.B.

Dans la revue *Literacies* publiée à l'automne 2003 par le Movement for Canadian Literacy, un article, titré *What's Whiteness got to do with it*, a retenu mon attention. Je partage quelques idées qui m'ont particulièrement frappée, surtout quand on sait que certains d'entre nous se sont fait dire à un moment donné « *speak white* ». L'article touche les minorités visibles bien sûr, mais plusieurs passages s'appliquent parfaitement à nous. Alors voici, et bonne réflexion.

La différence peut contribuer positivement au changement social pourvu que les personnes qui s'identifient au groupe « *white* » acceptent que cette identification crée la différence. Cette différence, qui comprend un grand nombre de privilèges pour le « *white* », doit être comprise et assumée pour qu'on en assimile les effets.

Célébrer les différences représente beaucoup de travail pour les groupes qui sont « différents ».

On entend peu parler de diversité et de différence par les personnes qui s'identifient comme « *white* ». Elles ne ressentent pas l'expérience de relation de pouvoir de la même façon. Leur histoire, leurs expériences scolaires, leurs amitiés, leur vie personnelle et professionnelle et leur espace personnel ne leur permettent pas de voir le monde avec le coeur, les yeux et l'esprit des « *non-white* ».

**À remplacer par la publicité
de Postes Canada**



La préparation à l'emploi

S.B.

En septembre 2002, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) publiait officiellement *L'alphabétisation en milieu de travail : Élargir les compétences de la main-d'œuvre ontarienne*, Annexe 6 des *Directives* du programme d'alphabétisation et de formation de base. En 2002-2003, le MFCU a financé cinq réseaux régionaux à titre de projets pilotes dans le but d'accroître la capacité de leurs organismes membres de répondre aux besoins des apprenants et apprenantes qui ont des objectifs touchant l'emploi, tout en renforçant leur capacité en matière d'élaboration et de prestation de programmes d'alphabétisation en milieu de travail.

Au début de 2003, le Ministère a reçu le rapport préliminaire des réseaux. Le rapport suggérait de permettre aux organismes d'accroître leurs capacités de servir les apprenants et apprenantes ayant des objectifs d'emploi avant de se lancer dans l'offre de services en milieu de travail.

Donnant suite à cette suggestion, le MFCU a débuté les activités pour que le personnel des organismes reçoive de la formation sur la préparation à l'emploi. Une telle formation est offerte aux anglophones dans seize collectivités. Les francophones, les autochtones et les personnes sourdes ont reçu ou recevront les mêmes contenus de formation, mais présentés selon leurs ressources et leur propre façon de faire.

Les 28 et 29 avril 2004, la Coalition tenait cette activité de perfectionnement pour ses membres. Soixante-cinq personnes, animateurs, animatrices, directeurs généraux et directrices générales, se sont réunies pour se doter d'outils et d'idées en vue de faire avancer ce dossier dans leur organisme respectif.

Dirigé par un animateur hors pair, Donald Lurette, les participants et les participantes ont eu l'occasion de se familiariser avec les grands principes de la préparation à l'emploi pour les adultes en formation et de comprendre comment certains organismes ont mis sur pied des programmes et des activités pour ouvrir des portes à cette clientèle particulière. C'est grâce à leur capacité d'identifier les besoins et de forger des partenariats et des alliances stratégiques qu'ils ont réussi.

Plusieurs personnes ont construit sur place des alliances stratégiques avec les personnes qui ont présenté un programme ou des activités dans le contexte de la formation. Toutes ont quitté la formation avec des idées plein la tête et un sac de ressources.

Les contenus et les exemples ont été bien reçus par l'ensemble des participants et participantes, les évaluations et la rétroaction en faisant foi. La Coalition est heureuse de travailler avec le MFCU et ses membres pour que les apprenants et les apprenantes ayant un objectif d'emploi reçoivent le meilleur service possible.



**À remplacer par la
publicité de Radio-Canada**

Parents, premiers éducateurs

Centre FORA

Le bulletin *Parents, premiers éducateurs* se veut un outil qui appuie les parents en tant qu'éducateurs et les programmes d'alphabétisation familiale. Voici les titres qui figurent au *Volume 4, édition du printemps* qui paraîtra à la fin du mois de mars.

Comment accepter un cadeau
Comment parler de la mort aux enfants
Stimuler la lecture chez les garçons adolescents
Faire vivre la lecture
En auto avec les enfants
Le rôle important des grands-parents
Paroles irritantes
Prendre le temps d'écrire merci



Les centres d'alphabétisation ont reçu leurs exemplaires avec l'envoi de *Mon Journal* en avril. Communiquez avec Diane Charette-Lavoie au Centre FORA, au 524-8550 poste 234, si vous désirez des exemplaires supplémentaires.

Nous remercions Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Secrétariat national à l'alphabétisation pour leur appui financier.



Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario

235, chemin Montréal, pièce 201, Ottawa (Ontario) K1L 6C7 Canada
Téléphone : (613) 842-5369 Sans frais : 1-877-464-0504 Télécopieur : (613) 842-5371
Courriel : coalition@coalition.on.ca Site Web : www.coalition.on.ca

Vision

La Coalition francophone pour l'alphabétisation et la formation de base en Ontario inspire et soutient l'action des communautés francophones pour créer des conditions permettant à l'ensemble de la population d'être pleinement alphabétisée.

Mission

La mission de la Coalition est de favoriser le développement de l'alphabétisation et de la formation de base en appuyant les pourvoyeurs de services francophones de l'Ontario et en faisant la promotion de l'importance de l'alphabétisme.

Mandat

Le mandat de la Coalition est d'assurer les sept services suivants :

- 1) améliorer les communications entre le milieu de l'alphabétisation et de la formation de base et le Ministère;
- 2) donner au gouvernement des conseils fondés sur la connaissance des faits;
- 3) appuyer les initiatives du gouvernement;
- 4) coordonner et encadrer les projets de développement des services d'alphabétisation et de formation de base;
- 5) éduquer les principaux intervenants et le public en général sur les besoins en alphabétisation et en formation de base des adultes en Ontario;
- 6) exécuter et coordonner des études et des analyses concernant des problèmes clés de l'alphabétisation et de la formation de base, diffuser les résultats de ces travaux et promouvoir les meilleures pratiques;
- 7) réseauter, à l'échelle régionale, des organismes qui se spécialisent dans les services d'alphabétisation et de formation de base des francophones.