
L'orientation professionnelle des filles et des femmes: directives d'exercice de la profession

Valerie Ward

Lynne Bezanson

Fondation canadienne d'orientation et de consultation

Abstract

Guidelines for the Career Counselling of Girls and Women were drafted by a Collaborative Action Committee of which the authors were members. The Guidelines were an important component of a framework for action for labour market equality and were subsequently endorsed by the provincial Ministers Responsible for the Status of Women and Ministers with Labour Market Responsibilities. They are presented as blueprints for the consideration and action of the counselling profession at all levels, from practitioners to policy makers.

Résumé

Les directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes ont été rédigées par un Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation, dont faisaient partie les auteures. Ces directives constituaient un élément important d'un plan d'action visant l'égalité sur le marché du travail et ont été ultérieurement approuvées par les ministres responsables de la condition féminine et les ministres ayant des responsabilités en matière de main-d'oeuvre. Nous les présentons comme plan d'action pour les conseillers d'orientation professionnelle à tous les paliers, depuis ceux et celles qui exercent leur profession jusqu'à ceux et celles qui font les politiques, afin qu'ils ou elles les examinent et les approuvent.

HISTORIQUE

À leur Conférence de 1986, les Premiers ministres ont approuvé un plan d'action visant l'égalité en matière d'éducation et de formation, préconisé par le document intitulé *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre: cadre relatif à la formation des femmes*. Ce document établissait que l'orientation professionnelle des filles et des femmes constituait un élément fondamental à l'obtention de l'égalité dans le monde du travail.

Afin d'assurer la réalisation de ce plan d'action, les Premiers ministres ont demandé la création d'un Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation. L'une des tâches de ce Groupe de travail était de recommander des directives pour l'exercice de l'orientation professionnelle des filles et des femmes, que les provinces pourraient adopter comme politiques ou modifier pour régir la prestation de leurs services d'orientation professionnelle.

Le Groupe de travail, dont faisaient partie les auteures, comprenait des représentants de Terre-Neuve, de Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de Colombie-Britannique, ainsi que de deux ministères fédéraux, Emploi et Immigration Canada et Condition féminine Canada. Le Groupe de travail a soumis son rapport en automne 1988.

Le présent article décrit les méthodes utilisées pour élaborer les directives, présente le texte des directives tel qu'il a été formulé par le Groupe de travail et suggère les étapes suivantes à franchir. Nous espérons que ces Directives serviront de stimulus que les gens utiliseront dans l'exercice de leur profession, et que les étapes suivantes énoncées encourageront les gouvernements, les associations professionnelles, les enseignants et les enseignantes de conseillers et de conseillères à prendre d'autres mesures dans le sens préconisé par le Groupe de travail.

MÉTHODOLOGIE

Nous avons demandé aux gouvernements et à certaines associations d'orientation et de psychologie du Canada et des États-Unis les directives, les lignes de conduite et les normes qui régissent chez eux l'exercice de l'orientation. Nous avons examiné tout ce matériel afin de déterminer si l'on pouvait utiliser comme modèle une ligne de conduite existante, ou, dans le cas contraire, extraire des principes de ces lignes de conduite et en former un ensemble de principes et de directives qui serviraient de modèle.

Nous avons également entrepris un examen de la littérature, pour trouver d'autres sources particulières à l'orientation professionnelle, ou qui pourraient lui être adaptées. Bien que plusieurs documents aient contenu des éléments importants (American Personnel and Guidance Association, 1983; Association of University and College Counseling Center Directors, sans date; American Psychological Association, 1979; American Psychological Association Task Force on Sex Bias and Sex Role Stereotyping in Psychotherapeutic Practice, 1978; American School Counselor Association, 1982; Société canadienne d'orientation et de consultation, 1982; Association psychologique canadienne, 1980; Fitzgerald et Crites, 1979; Fitzgerald et Nutt, 1986; Richardson, 1979), nous avons jugé qu'aucun document étudié n'était suffisamment complet et explicite pour s'appliquer directement à l'orientation professionnelle.

Nous avons entrepris une analyse systématique de tous les principes et les politiques, et nous avons identifié leurs relations. Nous avons trouvé que les principes de 1979 de l'APA étaient les plus complets et nous les avons donc utilisés comme cadre. Nous avons choisi certains éléments de politiques, de principes et de directives dans les divers documents sources et nous les avons organisés autour de thèmes centraux. En procédant ainsi, nous avons porté des jugements sur les principes relatifs à l'orientation professionnelle ou que l'on pouvait adapter à l'orientation professionnelle. Nous avons choisi les articles jugés les plus importants et les plus pertinents pour l'orientation professionnelle. Nous avons simplifié le langage et ajouté plusieurs articles (comme l'accès des ressources de la collectivité) pour combler les lacunes que nous avons identifiées dans les sources existantes.

LES DIRECTIVES

Les directives résultant de nos recherches représentent une synthèse des documents que nous avons trouvés les plus utiles, et que nous avons adaptés spécifiquement au contexte de l'orientation professionnelle. Ces directives et les recommandations qui les accompagnent et qui font partie du Rapport du groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation, ont été approuvées par les ministres responsables de la condition féminine et par les ministres responsables de la main-d'oeuvre.

À titre de renseignement, nous avons ajouté en appendice le mandat intégral du Groupe de travail, ainsi qu'une synthèse de ses recommandations.

Directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes

Il est entendu que l'orientation professionnelle comprend les services et programmes conçus pour faciliter l'épanouissement de chaque personne et pour l'aider à faire des choix quant au rôle qu'elle occupera au sein des structures professionnelles, familiales et sociales.

Les conseillers et conseillères en orientation doivent connaître les répercussions qu'a l'appartenance sexuelle sur l'épanouissement personnel afin de fournir un service professionnel et responsable et de mettre en pratique ces connaissances dans l'orientation professionnelle des filles et des femmes.

Afin d'assurer une pratique professionnelle responsable, les gouvernements doivent exiger que tout conseiller ou conseillère d'orientation que oeuvre auprès des filles et des femmes se conforme aux lignes directrices suivantes:

1. Les conseillers et les conseillères doivent connaître les hypothèses qui sous-tendent les diverses théories qu'ils appliquent dans leur profession et reconnaître que de telles théories peuvent s'appliquer différemment aux femmes et aux hommes. Les conseillers et conseillères doivent continuer d'examiner ces théories et hypothèses afin d'être sûrs que celles qu'ils préconisent ne sont ni préjudiciables ni discriminatoires et qu'elles favorisent l'épanouissement complet des filles et des femmes.
2. Les conseillers et conseillères ne doivent pas entretenir d'idées préconçues quant à l'orientation ou à la nature des buts ou changements possibles lorsqu'ils interviennent auprès des femmes. Plus précisément, ils doivent veiller à ce que le choix de carrière soit un processus libre et s'assurer qu'aucune personne n'est limitée dans l'exploration des possibilités de carrière en raison de son sexe, de sa race, d'un handicap, de ses origines, de son orientation sexuelle ou de sa religion.
3. Reconnaissant que l'utilisation du masculin comme genre neutre reflète un parti pris contre les femmes, les conseillers et conseillères doivent utiliser des termes épécènes (neutres) et non sexistes dans toutes leurs communications orales et écrites et voir à ce que les ressources utilisées pour aider leurs clientes à prendre leurs décisions ne soient pas discriminatoires sur le plan sexuel. Comme prolongement de ce principe, les conseillers et conseillères doivent éviter aussi d'employer les adjectifs génériques pour décrire les femmes qui sont victimes de handicaps (par exemple muet, sourd, et ainsi de suite) afin d'empêcher que l'on mette trop l'accent sur le handicap lui-même; les péri-

phrases (comme “les femmes victimes d’un handicap visuel”) sont une solution de rechange de beaucoup préférable aux adjectifs génériques.

4. Les conseillers et conseillères doivent connaître les services de soutien offerts aux femmes (par exemple les garderies, l’aide juridique, les soins de santé, les services de transport et d’urgence) et aider leurs clientes à se prévaloir des ressources communautaires qui sont adaptées à leurs besoins. Lorsqu’ils constatent un manque important de services de soutien pour les femmes, les conseillers et conseillères peuvent mettre sur pied de tels services dans leurs collectivités ou jouer un rôle de catalyseur à cet égard.
5. Les conseillers et conseillères doivent continuer, durant toute leur carrière professionnelle, à parfaire leurs connaissances sur le rôle que peuvent jouer les influences sociales, biologiques et psychologiques sur l’épanouissement des femmes en général et sur leur avancement professionnel en particulier, et à prendre conscience de ces influences.

Dans le cadre de leur perfectionnement professionnel permanent, les conseillers et conseillères doivent se renseigner au sujet de questions spécifiques qui peuvent influencer sur le choix de carrière des filles et des femmes, notamment la réalisation d’un équilibre entre les rôles professionnel et familial, les questions touchant la formation et l’embauche des femmes dans les emplois non traditionnels, la violence familiale, le harcèlement sexuel et les atteintes sexuelles. Ils doivent acquérir également des connaissances pertinentes sur le counseling de sous-groupes particuliers, tels que les femmes handicapées, les femmes de culture différente, les bénéficiaires de l’aide sociale à long terme et les femmes contrevenantes.

6. Les conseillers et conseillères doivent comprendre que la source des difficultés de leurs clientes réside non seulement dans les femmes elles-mêmes, mais également dans des facteurs d’ordre conjoncturel ou culturel qui limitent la vision qu’elles ont d’elles-mêmes, leurs aspirations et les occasions qui s’offrent à elles. Les conseillers et conseillères doivent aussi reconnaître l’impact des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination fondés sur le sexe de même que sur la race, l’âge, le handicap, l’ethnie, l’orientation sexuelle et la religion et être sensibilisés à ces répercussions, et doivent travailler à contrer les effets négatifs de telles attitudes et actions.
7. Les conseillers et conseillères doivent connaître leurs propres valeurs et préjugés et les effets de ceux-ci sur leur clientèle féminine. Ils doivent évaluer et surveiller leurs propres activités afin d’appliquer des méthodes non sexistes, participer à des programmes de perfectionnement professionnel, se faire aider à cerner leurs propres préjugés et problèmes, qui ont pour effet de limiter leurs interventions auprès de leur clientèle féminine, et travailler à s’améliorer sur ce plan.
8. Les conseillers et conseillères doivent préconiser l’élimination du parti pris contre les femmes dans les établissements et chez les personnes, en encourageant le traitement équitable de tous dans les services, les programmes, les théories, les méthodes, les relations avec les collègues et les clients, lesquels reconnaissent le plein potentiel de chacun et chacune.
9. Reconnaissant qu’il existe des situations où la cliente préfère traiter avec un conseiller ou une conseillère de son propre sexe ou de sexe opposé, on doit donner l’occasion aux clientes, lorsque cela s’avère possible, de faire appel au conseiller ou à la conseillère de leur choix.

Nous avons noté que les documents examinés étaient presque exclusivement consacrés aux responsabilités des conseillers et des conseil-

lères d'offrir des services appropriés aux filles et aux femmes. Étant donné le mandat du Groupe de travail, les directives modèles devaient aller au-delà des conseillers et des conseillères, pour toucher les gouvernements qui emploient des conseillers et des conseillères. Nous avons considéré, par exemple, que le soutien aux conseillers et aux conseillères, comme l'accès à la formatin, la surveillance et les outils qui les aident à offrir des services appropriés aux filles et aux femmes, était un élément essentiel d'une stratégie visant à promouvoir l'égalité de la main-d'oeuvre. Le rapport contenait les mesures suivantes, que devaient prendre les gouvernements.

1. Le gouvernement doit s'engager à fournir ou à rendre accessibles la formation et le perfectionnement professionnels nécessaires aux surveillants et surveillantes ainsi qu'aux conseillers et conseillères pour bien appliquer ces principes.
2. Chaque gouvernement doit veiller à ce que toutes les publications et ouvrages de base emploient un langage non sexiste et qu'une juste proportion de femmes et d'hommes soient représentés dans ces documents.
3. Les conseillers et conseillères doivent pouvoir aller régulièrement en consultation pour se faire aider à surmonter les conflits et problèmes qui peuvent surgir dans le cadre de leur travail.
4. Un processus doit être mis en place afin de surveiller la mise en oeuvre de ces directives.

La recommandation pertinente du rapport, approuvée par la suite par les Premiers ministres, était la suivante:

Nous recommandons que chaque gouvernement formule des lignes de conduite et des directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes, lesquelles refléteraient les principes et les directives du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation.

Bien que cela soit en dehors du mandat du Groupe de travail, nous espérons également que ces directives soient examinées par les associations professionnelles représentant les conseillers et les conseillères au Canada et que ces groupes envisagent les adopter ou les adapter à leur milieu particulier.

DISCUSSION

Les lignes de conduite et les directives sont importantes pour exprimer la valeur qu'une organisation ou un gouvernement accorde à un service ou un programme particulier. Elles influencent l'affectation de ressources aux services, donnent des indications sur les besoins de formation et offrent un cadre qui permet de surveiller les progrès ou les développements.

Le Groupe de travail espérait que le rapport complet et ses recommandations stimuleraient des mesures non seulement dans les gouvernements représentés, mais dans l'ensemble de la profession de l'orientation professionnelle. Les directives, en particulier, visent à encourager les gouvernements, les établissements, les associations s'occu-

pant d'orientation, ainsi que les conseillers et les conseillères à étudier leurs politiques, leurs pratiques et leurs directives existantes. Si leurs politiques et leurs directives existantes sont déficientes, ils peuvent étudier, adapter ou adopter les directives que nous avons recommandées, qui constituent ainsi une base de comparaison et une ressource utiles. Ainsi, nos directives peuvent servir de modèles de réflexion, d'analyse, de réaction et d'action.

Ces directives peuvent s'appliquer à plusieurs paliers. Le palier le plus évident peut-être, et celui où on les utilisera le plus facilement est celui des conseillers et des conseillères. Les conseillers et les conseillères peuvent trouver utile de réfléchir sur ces directives, et sur la manière de les appliquer à leur formation et à leur pratique personnelle et professionnelle. Une telle analyse peut leur suggérer des domaines de perfectionnement professionnel, ou de surveillance et de rétroaction.

Pour les associations professionnelles, les directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes indiquent clairement la valeur et l'importance que l'association accorde à une pratique responsable. Elles influencent également les normes et l'offre de formation des conseillers et des conseillères et finalement la portée et le genre de services offerts à la clientèle.

Plusieurs documents examinés par le Groupe de travail, bien qu'écrits dans un esprit d'égalité, ne font aucune référence explicite à des questions particulières qui concernent l'inégalité des filles et des femmes. Le Groupe de travail en a conclu que les énoncés généraux de soutien de l'égalité dans la prestation de services d'orientation professionnelle n'étaient pas suffisants pour guider la pratique professionnelle. Les associations voudront probablement étudier cette question quand elles essayeront de trouver des principes qui guideront la pratique de leurs membres. Les associations pourront utiliser nos directives comme modèle pour élaborer des principes qui rendront leurs valeurs et leurs normes explicites tout en les adaptant aux populations particulières de conseillers qu'elles représentent.

Pour le corps enseignant des universités, qui est responsable de la formation professionnelle des conseillers et des conseillères, les directives peuvent offrir un cadre d'examen des programmes pour déterminer la mesure dans laquelle les conseillers et les conseillères devraient avoir les connaissances, la sensibilité et les compétences mentionnées dans les directives pour obtenir leur diplôme. Les éducateurs et les éducatrices des conseillers et des conseillères sont bien placés pour faire des recommandations sur les cours obligatoires et sur le contenu des programmes. Ils peuvent exiger que les conseillers et les conseillères ne commencent à exercer qu'après avoir étudié des questions particulières à l'orientation des filles et des femmes et d'avoir examiné leurs attitudes à propos de ces questions et après avoir acquis la sensibilité et les

compétences nécessaires pour travailler efficacement avec des clientes. Ce groupe peut également entreprendre de la recherche connexe et la surveiller, et aider au perfectionnement des directives, en y introduisant les conclusions de recherches relatives à l'orientation professionnelle des filles et des femmes.

Les gouvernements où les conseillers et les conseillères employés par eux peuvent également utiliser nos directives, pour évaluer le degré auquel leurs politiques de formation et leurs pratiques institutionnelles soutiennent une prestation de services qui se conforme à leurs principes. Ceux qui emploient des conseillers et des conseillères et qui formulent les politiques qui régissent le niveau et la qualité des services d'orientation professionnelle peuvent particulièrement influencer la promotion et le soutien des changements requis pour obtenir l'égalité sur le marché du travail. On peut soutenir que tant que les normes requises sont limitées à ceux qui font partie de la profession, il n'y aura pas suffisamment de changements. Nos directives, en particulier celles formulées pour les gouvernements, peuvent servir de catalyseurs pour aider à examiner les droits et les responsabilités des divers joueurs. On pourrait encourager les faiseurs de politiques à examiner les questions fondamentales suivantes:

Quels droits ont les clientes et les étudiantes en matière de prestation de services d'orientation professionnelle de qualité?

Étant donné ces droits, quelles assurances faut-il donner pour assurer que l'on offre aux clientes le niveau de service requis? Dans quelle mesure ces assurances sont-elles déjà données?

Quelles étapes peut-on définir pour remplir les lacunes identifiées? Qui est responsable de chaque étape?

Comment formuler ces assurances dans les politiques et les pratiques des établissements, de manière à ce que toutes les parties impliquées reçoivent l'orientation dont elles ont besoin pour suivre nos directives?

Une fois ces assurances formulées, quelles mesures doit-on prendre pour surveiller le rendement et le produit à chaque palier de responsabilité?

Des mesures au niveau des politiques et de la responsabilité organisationnelle peuvent être les plus difficiles à prendre et plus complexes, car tous les joueurs importants, qui ont des intérêts différents, doivent comprendre les directives de la même manière et doivent s'entendre pour les appliquer. Cependant, c'est le palier qui promet le plus d'avoir une incidence sur les possibilités de choix professionnel et finalement sur les choix faits par les filles et les femmes.

Nous ne nous attendions pas à ce que tous les gouvernements et les associations adoptent nos directives telles que publiées, mais nous espérons que ces directives constituent un point de départ pour la préparation de politiques et de stratégies de formation. Les activités prévues par le Chapitre féministe de la SCOC sont un exemple d'initiative d'une Association dans ce domaine. Le Chapitre féministe a l'intention d'étu-

dier nos directives et de les présenter à l'Association afin qu'elle les adopte. Les autres membres de la SCOC sont invités à participer à ce dialogue.

Idéalement, on devrait coordonner les initiatives en matière de politiques et de directives avec les initiatives de développement, qui produisent les ressources et la formation nécessaires pour appliquer nos directives dans la réalité. Dans le cadre de son programme de Conception et de mobilisation de ressources en orientation pour les jeunes (CMRCJ), la Fondation canadienne d'orientation et de counseling finance plus de quarante projets, tous consacrés à l'innovation en enseignement et en exercice de l'orientation professionnelle. La formation et les instruments produits par ces initiatives de développement, et par d'autres, constitueront des ressources importantes pour aider les organisations à mettre leurs politiques et leurs directives en pratique et à satisfaire les normes souhaitables de prestation de services d'orientation professionnelle aux filles et aux femmes.

Les lecteurs de ce numéro spécial sont encouragés à identifier des manières dont nos directives, sous leur forme actuelle ou sous une forme adaptée, peuvent occasionner des mesures au palier des personnes, de la profession ou des gouvernements.

Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation

Mandat et recommandations

Mandat

1. Évaluer la documentation sur l'orientation professionnelle produite par tous les gouvernements en matière d'utilité pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes;
2. Recommander des directives sur l'exercice de l'orientation professionnelle des filles et des femmes, qui seraient adoptées comme politique et modifiées par les gouvernements pour régir la prestation de leurs services d'orientation professionnelle;
3. Recommander une procédure visant à assurer le partage entre les gouvernements de la documentation existante sur l'orientation des femmes; et
4. Recommander une procédure visant à assurer que l'information actuelle et les prévisions concernant le marché du travail soient accessibles aux agences publiques et privées qui offrent des programmes de formation.

Recommandations

1. Que chaque gouvernement formule des lignes de conduite et des directives pour l'orientation professionnelle des filles et des femmes, lesquelles refléteraient les principes et les directives du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation.
2. Que les gouvernements produisent individuellement, conjointement ou col-

lectivement une documentation factuelle, en anglais, en français et dans d'autres langues, sur les sujets suivants.

- a) à l'usage des filles et des femmes:
 - le choix de carrière;
 - le besoin d'étudier les mathématiques, les sciences et les techniques;
 - des descriptions des occupations, des prévisions de demande et autres informations sur le marché du travail;
 - les lois du travail et les organismes chargés de les appliquer;
 - la réalité de la vie de la femme au travail, y compris les écarts salariaux, l'égalité d'emploi, la parité salariale, le harcèlement sexuel et les dangers pour la santé; et les ressources qui satisfont les besoins particuliers de formation et d'emploi des femmes qui réintègrent le marché du travail, des femmes autochtones, des immigrantes, des mères célibataires, des femmes dont le degré d'alphabétisation est peu élevé et des femmes affligées de handicaps particuliers;
 - b) à l'usage des employeurs, des conseillers et des conseillères et des personnes chargées de la formation:
 - une documentation qui encourage l'intégration professionnelle des femmes.
3. Que chaque gouvernement institue un processus de révision afin d'assurer que les documents d'information qui encouragent l'intégration professionnelle des filles et des femmes continuent d'augmenter en volume et en qualité.
 4. Que la liste de ressources qui fait partie du Rapport du Groupe de travail soit mis à jour chaque année, que la documentation soient déposée dans les bibliothèques publiques, universitaires et collégiales, et que les ressources soient mises à la disposition du public par l'intermédiaire d'une maison de compensation ou par tout autre moyen.
 5. Que les ministres chargés des questions relatives au marché du travail et à la condition féminine partagent le Rapport du groupe de travail avec leurs collègues au sein de leur gouvernement respectif.

Source

Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation. Rapport du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation. Novembre 1988.

Références

- American Personnel and Guidance Association. *Guidelines for gender-fair professional practices*. Approuvées par le Conseil d'administration de l'APGA, mars 1983.
- American Psychological Association. Principles concerning the counseling and therapy of women. *The Counseling Psychologist*, 1979, 8(1), 21.
- American Psychological Association Task Force on Sex Bias and Sex Role Stereotyping in Psychotherapeutic Practice. Guidelines for therapy with women. *American Psychologist*, 1978, 33(12), 1122-1123.
- American School Counselor Association. Énoncé de position de l'ASCA sur l'égalité sexuelle (adoptée en mars 1983). *ASCA Counselor*, Janvier 1984.
- Conférence annuelle des Premiers ministres. *Pour une stratégie de la main-d'oeuvre: cadre relatif à la formation des femmes*. 1988.
- Association of University and College Counseling Center Directors (AUCCCD). *Equity statement on counseling center services* (non daté, non publié).

- Société canadienne d'orientation et de consultation. *A position statement on guidance and counseling services in Canada*. Juin 1982.
- Société canadienne de psychologie. *Guidelines for therapy and counselling with women*. 1980.
- Collaborative Action Working Group on Counselling. *Report of the Collaborative Action Working Group on Counselling*. Novembre 1988.
- Fitzgerald, L. F. et Crites, J. O. Career counselling for women. *The Counseling Psychologist*, 1979, 8(1), 33-34.
- Fitzgerald, L. F. et Nutt, R. The Division 17 principles concerning the counseling and psychotherapy of women: Rationale and implementation. *The Counseling Psychologist*, 1986, 14(1), 180-216.
- Richardson, M. S. Toward an expanded view of careers. *The Counseling Psychologist*, 1979, 8(1), 34-35.

Sur les auteurs

Valerie Ward est titulaire d'un M.A. en psychologie de l'orientation de l'Université de Colombie-Britannique. Elle a participé avec Lynne Bezanson au Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation, en qualité de représentantes de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, où elles s'occupaient toutes deux de formation des conseillers et de perfectionnement de l'orientation professionnelle. À l'heure actuelle, elle travaille comme conseillère à la Fondation canadienne d'orientation et de consultation, à Ottawa.

Lynne Bezanson est titulaire d'un M.Ed. de l'Université d'Ottawa. Elle est actuellement Directrice du projet de Conception et mobilisation des ressources en counseling pour les jeunes de la Fondation canadienne d'orientation et de consultation. Elle a reçu en 1991 le prix de contribution professionnelle de la SCOC, pour son oeuvre d'élaboration de programmes axés sur la compétence de formation des conseillers en orientation professionnelle.

Des exemplaires du Rapport du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'orientation sont disponibles à la Fondation canadienne d'orientation et de consultation, Suite 202, 411 avenue Roosevelt, Ottawa, Ontario K2A 3X9, (613) 729-6164.