

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'INTÉGRATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES PRÉSENTANT UNE
DÉFICIENCE INTELLECTUELLE : SES EFFETS SUR LE CO-TRAVAILLEUR
INTÉGRANT

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE
PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN INTERVENTION SOCIALE

PAR
RACHID ABABOU

JANVIER 2009

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Merci mon Dieu c'est fini. J'aimerais présenter des remerciements sincères à l'UQÀM qui m'a donné la chance de réaliser un rêve, celui de faire une maîtrise. Toute ma reconnaissance à Mme Lucie Dumais, ma directrice de recherche qui m'a fait confiance, qui m'a dirigé et qui a été un exemple de professionnalisme et de patience. Certes, sans elle mon sujet de recherche n'aurait pas été le même.

Merci à tous les co-travailleurs interviewés d'avoir accepté de participer à cette recherche et de partager avec nous leur perception et leur valeur avec transparence. Je souligne la participation des éducateurs, agents d'intégration et entraîneurs du CRDI Normand Laramée qui ont collaboré à cette recherche. Merci.

Je tiens à remercier spécialement Martine ma collègue et mon amie pour son soutien, son encouragement et sa générosité. Elle a toujours été présente pour m'écouter, me lire et me calmer et ce, tout en préparant sa propre maîtrise.

Mes remerciements s'adressent aussi à mes parents, ma famille pour leur soutien et surtout à mon épouse, Loubna, qui a été très patiente et généreuse avec moi et qui a très hâte de me voir donner plus de temps à nos deux enfants Rim et Zakaria, que nous avons eus pendant la préparation de cette maîtrise, sans oublier ma fille Maryem.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	i
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	vi
RÉSUMÉ.....	vii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
CONTEXTUALISATION.....	4
1.1 Survol de l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle.....	4
1.2 Définitions de l'intégration sociale.....	7
1.3 La participation sociale.....	10
1.4. Représentations sociales du handicap.....	12
1.4.1 Représentations et attitudes face à la déficience intellectuelle.....	14
1.4.2 Attitude des employeurs face à l'embauche des personnes présentant une déficience intellectuelle.....	16
CHAPITRE II	
PROBLÉMATIQUE ET POSITIONNEMENT DE LA RECHERCHE.....	20
2.1 L'impact de l'intégration au niveau scolaire sur l'intégrant.....	21
2.2 L'impact de l'intégration au niveau sportif sur l'intégrant.....	22
2.3 L'intégration au niveau socioprofessionnel.....	24
CHAPITRE III	
CADRE CONCEPTUEL.....	28
3.1 La théorie de la normalité ajustée.....	28
3.2 Ajustements à la théorie de Carrier et Fortin.....	30
3.3 But de la recherche.....	31
3.4 Question de la recherche.....	32
3.5 Pertinence de la recherche.....	33

CHAPITRE IV

MÉTHODOLOGIE.....	34
4.1 Méthode.....	34
4.2 Hypothèse de travail	36
4.3 Mode de recrutement et considérations éthique.....	39
4.4 Mode de recrutement et considérations éthique.....	40
4.5 Variables et facteurs d'analyse.....	41
4.6 Indicateurs relatifs aux motifs de l'implication de l'intégrant, aux effets de l'intégration sur lui et à l'environnement de travail.....	41

CHAPITRE V

VIGNETTES ET ANALYSES DES CAS ÉTUDIÉS.....	46
5.1 Entrevues avec les co-travailleurs dans le contexte de stage.....	47
5.2 Entrevues avec les co-travailleurs dans le contexte d'emploi.....	76

CHAPITRE VI

ANALYSE TRANSVERSALE	97
6.1. Analyse des entrevues en stage.....	97
6.1.1 Concernant les milieux de stages.....	97
6.1.2 Concernant le statut de la personne.....	99
6.1.3 Concernant les motivations des co-travailleurs à s'impliquer dans une démarche de l'intégration.....	101
6.1.4 Concernant les effets de l'intégration sur les co-travailleurs en contexte de stage	103
6.2 Analyse des entrevues en emploi.....	106
6.2.1 Concernant les milieux de travail.....	106
6.2.2 Concernant les motivations des co-travailleurs à s'impliquer dans une démarche de l'intégration en emploi.....	108
6.2.3 Concernant le statut de la personne.....	109
6.2.4 Concernant les effets de l'intégration sur les co-travailleurs en contexte d'emploi.....	111

CHAPITRE VII	
DISCUSSION.....	116
7.1 Dans quelle mesure le statut de la personne module la motivation à s’impliquer du co-travailleur dans le projet d’intégration ?.....	116
7.2 Dans quelle mesure le statut professionnel de la personne module les effets de l’intégration sur le co-travailleur ?.....	119
7.3 Dans quelle mesure le milieu du travail influence les effets de l’intégration sur le co-travailleur ?.....	124
7.4 Des nouvelles hypothèses pour des éventuelles recherches.....	126
CONCLUSION.....	130
ANNEXE 1.....	133
Services socioprofessionnels offerts dans les centres de réadaptation en déficience intellectuelle	
ANNEXE 2	134
Service spécialisé de main d’œuvre	
ANNEXE 3	135
Emploi-Québec	
ANNEXE 4	136
Guide d’entrevue auprès des co-travailleurs	
ANNEXE 5.....	139
Questionnaire pour l’agent d’intégration concernant le milieu de travail	

ANNEXE 6.....	140
Répertoire des postes occupés en stage et en emploi par les personnes présentant une déficience intellectuelle dans les entreprises partenaires avec le CRDI Normand Laramée et selon leurs champs d'activités.	
BIBLIOGRAPHIE.....	141

LISTE DES TABLEAUX

Annexe 6 : répertoire des postes occupés en stage et en emploi par les personnes Présentant une déficience intellectuelle dans les entreprises partenaires du CRDI Normand Laramée et selon leurs champs d'activité.....	109
--	-----

RÉSUMÉ

Nous sommes tous en mesure de reconnaître l'importance du rôle que joue l'intégration dans notre société et son impact sur nos vies. L'intégration est un instrument qui permet a priori, de rapprocher, d'inclure, d'interagir et qui favorise la pleine participation sociale. L'intégration est un droit qui rend légitime la différence et l'altérité.

Toutefois, il devient important de prendre conscience des effets de l'intégration, qu'ils soient positifs ou négatifs, autant sur l'intégrant que sur l'intégré et ce, afin de mieux la comprendre, la circonscrire et la déployer dans un contexte favorable et gagnant. Ne pas saisir et tenir compte des effets de l'intégration, c'est minimiser leur importance et les banaliser, pire encore, c'est idéaliser et idolâtrer l'intégration comme si elle est parfaite.

Dans cette étude qualitative nous nous intéressons aux effets de l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle sur les co-travailleurs intégrant dans un contexte de travail en stage et en emploi.

Nous démontrons que l'intégration a certes des effets positifs en général sur les co-travailleurs mais qu'elle peut aussi générer des effets négatifs qui surgissent dans des situations très spécifiques. Nous avons vérifié dans quelle mesure le statut professionnel de la personne présentant une déficience intellectuelle peut moduler les effets de l'intégration sur le co-travailleur et comment il influence sa motivation à s'impliquer dans le projet d'intégration. Nous avons remarqué, en particulier, que les co-travailleurs dans le contexte de stage ont une perception mitigée et paradoxale de l'intégration lorsque l'on envisage une ascension de la personne du stage à l'emploi.

Par ailleurs, nous remarquons que l'appropriation du projet d'intégration par le co-travailleur est une arme à double tranchant: si l'appropriation est bien circonscrite par le co-travailleur et le milieu, l'intégration a des effets positifs; mais si le co-travailleur s'approprie excessivement le projet, l'intégration peut avoir des retombées négatives sur lui. Nous faisons également ressortir le lien existant entre une sur-appropriation du projet par le co-travailleur et le sentiment de supériorité et de contrôle de sa part sur la personne intégrée.

Mots clés : déficience intellectuelle-intégration-stage-emploi

INTRODUCTION

Dans une société en perpétuelle mutation où chacun veut confirmer sa place, son identité et son statut, où la compétence et l'élitisme sont valorisés, où la déficience intellectuelle a plutôt une représentation négative, stigmatisée, non valorisée et où le rapport avec l'autre est à redéfinir, l'intégration, dans cette dialectique, s'impose alors comme une valeur incontournable pour la réussite de la cohésion sociale.

Ainsi, lorsqu'il s'agit de l'intégration socioprofessionnelle de personnes présentant une déficience intellectuelle et qu'elle aboutisse à une réussite, on attribue cette réussite à la personne, à ses capacités, à l'ouverture du milieu et aux différents services et programmes incitatifs. De la même façon, lorsque l'intégration connaît un échec, on attribue cet échec à la personne, à sa déficience ou encore à la rigidité du milieu. En effet, dans un processus d'intégration plusieurs acteurs et facteurs rentrent en jeu : la personne présentant une déficience intellectuelle avec ses capacités, ses intérêts et sa volonté ; la famille avec son appui et son aval ; les différents acteurs du milieu d'intégration, l'éducateur qui est considéré comme la courroie de transmission du projet d'intégration etc.

Toutefois, lorsque la personne intègre le milieu de travail, c'est le co-travailleur qui la côtoie directement et quotidiennement sur le terrain, qui l'accompagne, qui l'encadre, qui la soutient, qui lui apprend les rudiments du métier, qui la protège, qui agit et parfois même, qui subit. C'est avec lui que la personne chemine, partage et négocie. Il devient par conséquent, son aidant naturel, son mentor, son parrain et son éducateur. Le co-travailleur est alors la pierre angulaire dans la réussite de cette intégration. Or, si on connaît relativement bien l'impact de l'intégration sur les personnes présentant une déficience intellectuelle, et que l'on connaît ses retombées sur les employeurs, nous avons peu d'informations étayées concernant les effets qu'a l'intégration de ces personnes sur les co-travailleurs intégrants qui ne présentent pas de déficience intellectuelle.

Cette recherche vise à mettre la lumière sur l'autre côté de la médaille de l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle. Maintenant que

l'on a prouvé ses bienfaits sur ces dernières, il serait pertinent, dans une vision plus large de l'intégration de découvrir ses effets sur l'autre, le co-travailleur intégrant car, l'un sans l'autre, l'intégration est impossible. L'objectif est donc d'identifier, le plus possible, les effets positifs et négatifs de l'intégration sur les co-travailleurs et de connaître leur motivation à s'impliquer dans le projet d'intégration et ce, afin de faire éventuellement, de l'intégration plus adéquatement, avec équité et dans un esprit démocratique.

Le présent document se divise en sept chapitres. Le premier chapitre présente un historique de l'intégration décrivant son parcours et cheminement au Québec ainsi une recension des écrits qui propose différentes définitions de l'intégration et de la participation sociale selon plusieurs paradigmes. Il examine ensuite les représentations sociales du handicap, notamment face à la déficience intellectuelle, et ressort les attitudes des employeurs concernant l'embauche des personnes présentant une déficience intellectuelle.

Le deuxième chapitre expose la problématique étudiée. Il évoque des recherches concernant l'impact de l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle sur l'intégrant en se référant aux domaines scolaire et sportif afin de démontrer l'importance que revêt la compréhension de cette problématique dans la réussite du processus d'intégration. Il recense les différents programmes et services disponibles pour favoriser l'intégration de ces personnes dans le domaine socioprofessionnel et relate, de plus, le manque de recherches touchant spécifiquement les effets de l'intégration sur le co-travailleur intégrant.

Le troisième chapitre forme le cadre conceptuel. Il fait un survol de la théorie de la coadaptation qui définit l'intégration sociale en tant que situation collective d'adaptation sociale et qui a l'avantage de mettre, entre autres, l'appropriation (empowerment) du projet d'intégration et la collectivisation comme conditions gagnantes pour la réussite de l'intégration. Une critique de cette théorie suivra pour nuancer les principes et les relativiser. Nous y trouverons aussi la question de la recherche, son but et sa pertinence.

Le quatrième chapitre expose les différents aspects de la méthodologie de la recherche qui se veut qualitative et qui se base sur des entrevues avec un échantillon composé de co-

travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle évoluant dans un contexte de stage ou d'emploi. Il soumet aussi trois hypothèses, des variables et facteurs d'analyse ainsi que des indicateurs issus d'entrevues réalisées auprès des professionnels en réadaptation, de nos lectures et aussi de nos propres observations en tant que professionnel travaillant dans le domaine de la déficience intellectuelle depuis bientôt vingt ans.

Le cinquième chapitre présente les dix vignettes avec les co-travailleurs en contexte de stage et ceux en contexte d'emploi. Il dévoilera les résultats des analyses réalisées à partir des entrevues et ce, à travers cinq thèmes les plus significatifs pour notre recherche. Nous alimenterons ces analyses par une discussion en lien avec nos hypothèses de travail et nous ressortirons les faits émergents. De plus, pour mieux illustrer l'impact de nos variables à savoir, le statut professionnel de la personne, le milieu de travail et la motivation du co-travailleur, nous avons créé des acronymes qui, lorsque mis en interaction, deviennent des formules qui dévoilent la nature des effets de l'intégration sur le co-travailleur.

Le sixième chapitre analyse l'ensemble des entrevues effectuées. Il fera une synthèse des thèmes concernant les milieux où se déroule l'intégration, les motifs qui poussent les co-travailleurs à s'impliquer dans le projet d'intégration, leur perception du statut professionnel des personnes qui présentent une déficience intellectuelle et les effets de l'intégration sur eux.

Le dernier chapitre représente la discussion des résultats obtenus. Nous resituons le rôle du statut de la personne comme facteur important qui module les effets de l'intégration sur le co-travailleur et qui module aussi sa motivation à s'impliquer dans le projet d'intégration. De la même façon, nous démontrons dans quelle mesure le milieu de travail risque aussi d'influencer ces effets, les transformant de positif à négatif. Nous démontrons de plus le paradoxe de l'empowerment lorsqu'il n'est pas bien relativisé et ses conséquences sur le co-travailleur et sur la personne avec qui interagir. La connaissance des effets de l'intégration sur les co-travailleurs permise par cette étude nous permet d'émettre de nouvelles pistes et hypothèses pour d'éventuelles recherches plus approfondies.

CHAPITRE I

CONTEXTUALISATION ET RECENSION DES ECRITS

1.1 Survol de l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle

Les pratiques d'exclusion sociale envers les personnes présentant une déficience intellectuelle ont de tout temps été légitimées par des perceptions, croyances et idéologies résultant de la méconnaissance et de la crainte devant l'anormal. Rarement considérées comme des personnes à part entière, les personnes présentant une déficience intellectuelle étaient exclues, stigmatisées et considérées tantôt comme des personnes possédées par des forces menaçantes, tantôt considérées comme des saints ou d'éternels enfants sujets à la pitié et à la charité. D'ailleurs au 17^e siècle, le clergé les considérait comme des fous, insensés et dérangés dans leur esprit, résultat d'un péché et puni par Dieu.

Au Québec, comme dans la plupart des pays occidentaux, l'histoire des services en déficience intellectuelle se confond, dans ses débuts, avec celle des services psychiatriques. On internait dans des institutions aussi bien les personnes handicapées que les malades, les vieillards, les orphelins, les criminels, les idiots et toutes les personnes considérées dérangeantes et indésirables.

Du début de la colonie jusqu'au 18^e siècle, ce sont les familles, notamment les femmes, qui étaient en charge des personnes indigentes et qui s'occupaient de l'entretien des personnes handicapées alors que les religieux (l'église) se chargeaient des soins de santé, de la protection sociale et de l'éducation (Gauthier et Camera, 1992). Quant à l'État, ce n'est qu'à partir de 1800 qu'il va commencer à verser des subsides aux hôpitaux généraux gérés par les communautés religieuses. L'intervention de l'État, pour une longue période, n'était que financière, ayant comme objectif l'internement de ces personnes afin d'éviter qu'elles ne contaminent la société (Boudreau, 1984).

Au début du 20^e siècle, l'État québécois jouait un rôle de second ordre, n'intervenant que timidement dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'assistance publique. Après la

deuxième guerre mondiale, les crèches, les orphelinats et les hôpitaux psychiatriques qui voyaient le jour étaient toujours administrés par les religieux. Les idées de ségrégation étaient omniprésentes et on considérait la déficience intellectuelle comme une question de mauvais sang; la fécondité des inadaptés était une menace pour la société. D'ailleurs, la plus radicale des idéologies de l'exclusion sociale est, sans doute, l'eugénisme qui fut très courant au début du 20^e siècle et qui demeure existant jusqu'à présent. La stérilisation des personnes présentant une déficience intellectuelle est le principal moyen préconisé par les tenants de l'eugénisme pour préserver la qualité de l'espèce humaine. C'est ainsi que ces pratiques ont causé la stérilisation de milliers de personnes présentant une déficience intellectuelle dans les pays industrialisés, dont le Canada et le Québec (Dorvil, Renaud, Bouchard, 1994). Les nouvelles technologies diagnostiques pourraient aujourd'hui encore y prêter flanc.

Ce n'est qu'à partir des années 1960, après la période appelée « sombre » du régime duplessiste, que sera reconnue graduellement la spécificité de la déficience intellectuelle et qu'on a commencé à constater une évolution vers une approche préventive et la formation de nouveaux professionnels tels que les travailleurs sociaux et des psycho-éducateurs. Les services destinés à répondre aux besoins de ces personnes étaient mis en place dans la foulée des réformes sociales de la Révolution tranquille.

En 1961, la commission Bédard, chargée de l'étude sur les hôpitaux psychiatriques, remet son rapport en recommandant la création de onze centres régionaux pour minimiser l'impact du déracinement des bénéficiaires. Du même souffle, elle recommande d'instaurer la distinction entre malade mental et déficient mental et de créer des services différents pour chaque catégorie de personne (Rodier, 1988).

Au cours de la décennie 1970, la société évolue : le Québec s'est doté véritablement d'un système moderne de santé et de services sociaux en créant un réseau public de centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) et en créant, après l'adoption en 1978 de la «Loi 9», *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) dont le mandat est de promouvoir les droits de ces personnes. Cette période a coïncidé avec le développement du courant de la normalisation

sociale et de la valorisation des rôles sociaux des personnes présentant une déficience intellectuelle initié par des parents antiségrégationnistes. Ce mouvement de normalisation a inspiré l'initiative de l'intégration sociale et a provoqué des critiques virulentes du système institutionnel. C'est ce qui va conduire dans les années 1980 à la désinstitutionalisation d'un grand nombre de personnes présentant une déficience intellectuelle. Afin de réaliser l'intégration sociale, les internats dans les CRDI se sont transformés en ressources intégrées dans la communauté tel que recommandé par la politique du ministère de la Santé et des Services sociaux adoptée en 1988 et intitulée *L'intégration des personnes déficientes intellectuelles : un impératif humain et social*.

Le mouvement de l'intégration sociale va prendre véritablement son essor dans les années 1990. En effet, beaucoup d'efforts ont été déployés pour que les personnes présentant une déficience intellectuelle puissent avoir des services dispensés dans leur milieu de vie naturel : on a mis sur pied des nouveaux services résidentiels (familles d'accueil, foyers de groupes), les commissions scolaires ont ouvert des classes spéciales et les adultes pouvaient bénéficier de quelques programmes d'intégration socioprofessionnelle (ateliers protégés). Cependant, nous ne pouvions pas parler d'une réelle intégration sociale, alors que les personnes présentant une déficience intellectuelle étaient toujours confinées dans des mini ghettos et pratiquaient, en grande majorité, des activités ségréguées et marginalisées. Certes, il y a eu une amélioration remarquable des conditions de vie de ces personnes : leur intégration, qualifiée de physique dans la communauté, est plus que jamais une réalité. Par contre, certaines questions demeurent encore entières et présentes. Ces personnes ont-elles un réel pouvoir d'agir sur leur projet de vie? Ont-elles des occasions de faire des choix et de jouer des rôles valorisants dans la collectivité? Ont-elles l'opportunité d'exercer véritablement leur citoyenneté?

C'est à partir de ces questions que les recherches effectuées en préparation de la politique clientèle en matière de déficience intellectuelle, présentée en 2001 par Agnès Maltais, ministre délégué à la Santé et Services sociaux et à la Protection de la jeunesse, intitulée *De l'intégration à la participation sociale : Politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux proches*, révélaient que même si la plupart des

personnes recevant les services des CRDI vivent, étudient, travaillent ou pratiquent des loisirs dans des ressources intégrées dans la communauté, elles participent peu à la vie collective et leur réseau social est limité aux membres de la famille et aux intervenants. C'est pourquoi les acteurs engagés dans la révision de la politique gouvernementale en déficience intellectuelle, dont les personnes déficientes intellectuelles, leurs familles et proches, ont adhéré à une nouvelle orientation concernant le développement de la participation sociale.

1.2 Définitions de l'intégration sociale

Lorsqu'on cherche à saisir la notion de l'intégration sociale, on se retrouve devant une panoplie de définitions qui se distinguent les unes des autres selon des écoles de pensée différentes. Ainsi, spécifiquement à la déficience intellectuelle, les définitions officielles que l'on retrouve dans les textes publiés par le gouvernement du Québec, dont les orientations ministérielles (MSSS, 1998a), précisent que l'intégration sociale comprend : un aspect physique qui consiste à partager les mêmes lieux de vie que toute autre personne (intégration physique) ; un aspect fonctionnel qui permet à la personne d'utiliser les services, les lieux et les équipements collectifs mis à la disposition de tous selon les mêmes modalités (intégration fonctionnelle) ; un aspect communautaire qui consiste à bénéficier de relations variées et de qualité avec d'autres personnes et avoir des relations affectives privilégiées, bénéficier d'une intimité et avoir accès à des rôles et des statuts civiques valorisés.

Au Québec, on a opté, depuis le mouvement de la normalisation et de la valorisation des rôles sociaux (VRS) des années 1970 et 1980, pour la définition de Wolfensberger et Thomas (1972) qui énonce: « Il y a intégration lorsque les gens participent publiquement les uns avec les autres dans des activités, en des lieux et en quantité culturellement normatifs, c'est à dire en incluant la participation de personnes dévalorisées avec celles qui ne le sont pas. »

Dans cette définition on distingue, d'une part, une intégration physique par la présence de personnes présentant une déficience intellectuelle dans des activités régulières où des personnes non dévalorisées sont également présentes et d'autre part, une intégration sociale qui se justifie par la présence d'une interaction entre les deux groupes. Cependant, les tenants

de cette conception de l'intégration sociale risquent de valoriser la normalité au détriment d'une mise en valeur de la différence (Carrier et Fortin, 2000). En effet, cette conception se base sur une normalisation de la fonction de la personne et non pas sur la reconnaissance de sa différence. Par conséquent, on pourrait se demander si l'effort que déploierait la société pour faire accéder à la normalité n'éliminera pas, paradoxalement, toute acceptation de l'altérité.

Par ailleurs, Bouchard et Dumont (1996) définissent l'intégration sociale comme suit :

Un état observable et mesurable chez un individu, découlant de l'exercice autonome d'activités librement choisies qui lui permettent d'interagir avec d'autres personnes de la communauté, dans des contextes plus au moins spécialisés où l'on peut retrouver des personnes non déficientes ou des personnes déficientes.

Cette définition se réfère à une situation observable chez la personne ou encore à des éléments qui caractérisent son fonctionnement social, à savoir son insertion et sa participation à des activités librement choisies, ses interactions avec des personnes ne présentant pas de déficience intellectuelle et l'accomplissement de ses habitudes de vie socialement valorisées qui ressemblent à celles des personnes normales. Cependant, cette conception de l'intégration se base uniquement sur un point de vue où la personne est en situation d'intégration et ne met pas en valeur l'aspect collectif où la personne et son environnement sont interdépendants, ni qu'un ajustement dans toute situation sociale est un impératif autant pour la personne que pour son environnement.

L'approche communautaire, quant à elle, estime que l'intégration sociale ne peut s'accomplir sans un effort des membres de la communauté. Elle considère que ce n'est plus uniquement la personne que l'on veut changer et placer dans des situations valorisantes, mais aussi la collectivité que l'on veut rendre plus ouverte et apte à interagir avec l'ensemble de ses membres. Doré, Allie et Ruel (1994) affirment que l'approche communautaire redonne aux personnes handicapées, à leur milieu et aux organismes du milieu toute la place qui leur revient comme acteurs principaux de l'intégration sociale.

On retrouve, aussi, l'importance de la dimension collective de l'intégration sociale dans une vision écologique. En effet, l'approche écologique a comme objectif de favoriser l'ajustement

entre la personne handicapée et son environnement en procédant à des modifications de la personne et de son environnement. Cette notion d'ajustement responsabilise autant la personne en démarche d'intégration qui est appelée à changer que le milieu naturel qui l'intègre qui est censé s'adapter et se modifier. Cette approche présente l'avantage d'inclure la personne dans son environnement. Le handicap, selon l'approche écologique, ne découle plus exclusivement des incapacités produites par la déficience mais résulte plutôt de l'interaction entre les caractéristiques des déficiences et des incapacités d'un individu et les caractéristiques de l'environnement. C'est donc le produit de cette interaction qui crée des situations de handicap (Rocque et Langevin, 1995).

Somme toute, les documents produits récemment ne font plus directement référence, comme c'était le cas, à la valorisation des rôles sociaux. La politique clientèle québécoise (MSSS, 1999) ainsi qu'un document de travail concernant les rôles et responsabilités des CRDI (FQCRDI, 2000) reconnaissent que l'intégration physique des personnes à la communauté est presque complétée. Le nouveau défi consiste à améliorer l'aspect social de l'intégration, à travers notamment la participation sociale des personnes. Celle-ci suggère non seulement l'exercice de rôles socialement valorisés mais aussi des échanges significatifs et réciproques et l'exercice d'une citoyenneté réelle et véritable.

La Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (FQCRDITED, 2006) reconnaît que le chemin parcouru au cours de ces années démontre l'ouverture de la société québécoise en regard de l'intégration des personnes et la reconnaissance de leurs droits. Elle précise qu'actuellement, plusieurs organismes, ministères et réseaux de services se partagent les responsabilités de services qui permettent l'intégration et la participation sociales des personnes.

Ainsi, l'offre de services des CRDI en matière d'adaptation-réadaptation en contexte d'intégration socioprofessionnelle (FQCRDITED, 2006) définit les services d'intégration au travail comme suit :

Service spécialisé d'accessibilité à l'emploi visant à :

- 1-Évaluer les intérêts socioprofessionnels de la personne ;
- 2-Évaluer son potentiel d'employabilité
- 3-Développer ses compétences, ses intérêts, ses attitudes, ses habitudes et les habiletés sociales lui assurant la plus grande intégration possible au monde du travail ou le maintien de son emploi ;
- 4-Développer dans le milieu des attitudes et des stratégies favorisant l'intégration et la participation sociales de la personne.

Service intensif d'adaptation-réadaptation visant à :

- 1-Évaluer les besoins de la personne ;
- 2-Intervenir d'une manière intensive dans un milieu de réadaptation afin de stabiliser et de la réorienter vers un milieu de travail le plus intégré possible.

En somme, au fil des ans, les différentes politiques ministérielles ont reconnu et confirmé les droits de ces personnes à l'intégration et à la participation sociales, à des services spécifiquement conçus pour répondre à leurs besoins et à l'accès aux différents services offerts à l'ensemble de la population.

1.3 La participation sociale

C'est dans le cadre de son forum sur le développement social que le Conseil de la santé et du bien-être social définissait ainsi la participation sociale :

La participation sociale implique un échange réciproque entre l'individu et la collectivité; elle met en cause, d'une part, la responsabilité collective de permettre à tous de participer activement à la vie en société et, d'autre part, la responsabilité individuelle d'agir en citoyen responsable[...] La participation sociale est fortement déterminée par le niveau de sécurité socio-économique, par le niveau de cohésion sociale et par les occasions d'empowerment que la société offre aux individus[...] La participation sociale peut prendre diverses formes : travail rémunéré, investissement humain et financier dans une entreprise ou dans un projet communautaire, entraide ou bénévolat, engagement dans des institutions démocratiques, etc. Elle prend aussi des formes plus informelles. L'implication dans sa propre famille constitue également une forme de participation sociale. En conséquence, elle se manifeste d'abord à l'intérieur du lien existant entre l'individu, sa famille et ses proches. Elle prend ensuite forme dans les relations entre l'individu et ses différents milieux de vie que sont l'école, le milieu de travail, la vie

communautaire, etc. Finalement, la relation entre l'individu et sa collectivité traduit, elle aussi, un aspect de la participation sociale (Conseil de la santé et du bien-être, 1997, p.24).

Cette définition de la participation sociale si on l'applique en milieu de la déficience intellectuelle permet de dégager plusieurs dimensions importantes. Tout d'abord, elle dégage une dimension formelle incluant le travail rémunéré, l'engagement social et le droit démocratique ; ensuite, une dimension informelle concernant les liens familiaux, les liens à l'école, au travail, à la vie communautaire et les relations entre les individus. Par conséquent, la participation sociale suppose, forcément, une intégration réelle de la personne aux plans physique, fonctionnel et relationnel.

Plus récemment, l'OPHQ (2007) propose une politique qui s'appuie sur une conception renouvelée de la participation sociale, le processus de production du handicap (PPH). Ainsi, l'OPHQ et ses partenaires ont retenu cette approche qui place le Québec à l'avant-garde des travaux en ce domaine.

Selon cette approche :

La participation sociale se veut le résultat des influences multiples entre les caractéristiques d'une personne et les éléments de l'environnement physique et social. Elle se définit comme la pleine réalisation des « habitudes de vie » de la personne, ce qui fait référence à la réalisation d'activités courantes telles que se nourrir, se déplacer, se loger, communiquer avec les autres, et à l'exercice de rôles sociaux, notamment étudier, travailler, pratiquer des loisirs, s'impliquer dans des partis politiques, des clubs, des organismes communautaires. Une pleine participation sociale suppose aussi que les personnes puissent vivre dans leur famille ou leur communauté et qu'elles interagissent avec les autres personnes dans ces milieux. Cette approche insiste également sur le respect des choix de la personne et elle prend en compte son identité socioculturelle. Elle porte une attention particulière sur la qualité des conditions de participation sociale, dans une perspective d'égalité avec les autres membres de la société (OPHQ, 2007, p11).

Ainsi, une personne peut être en situation de participation sociale dans un domaine de sa vie mais en situation de handicap dans un autre. Il ne faut pas considérer la situation de participation sociale ou de handicap comme une condition perpétuelle touchant tous les aspects de la vie d'une personne tout au long de son existence. La situation peut changer au cours de sa vie et être variable selon les activités ou les rôles sociaux qu'elle exerce. De plus, ce modèle vise à ce que le potentiel et les forces des personnes soient pleinement pris en

compte en évitant l'emploi d'une terminologie exclusivement négative, privilégiant le recours à des termes plus neutre. Il permet aussi d'évaluer les déficiences et les incapacités de la personne de même que les obstacles de son environnement, tout en identifiant les circonstances où la personne est en situation de handicap. Cette approche concourt donc à des évaluations plus nuancées et complètes.

On peut remarquer que pour sortir les personnes présentant une déficience intellectuelle de l'exclusion sociale, la mouvance des modèles et politiques s'est faite depuis les années 1960, à raison de chaque décennie : du remplacement de l'Église par l'État en 1960, à la création du réseau des CRDI et de l'OPHQ en 1970, à la normalisation et à la désinstitutionalisation en 1980, à l'intégration sociale en 1990, pour enfin aboutir dans les années 2000 à la participation sociale.

1.4 Représentations sociales du handicap

Pour comprendre l'intégration sociale des personnes présentant une déficience intellectuelle au niveau de l'emploi, du scolaire, du résidentiel ou du loisir, il est impératif de se demander comment les membres de la société les perçoivent et quelles représentations ils s'en font. Jodelet (1991) définit la représentation sociale comme étant une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Selon l'auteure, cette forme de connaissance comprend des éléments informatifs, cognitifs, idéologiques, normatifs, de même que des croyances, valeurs, attitudes, opinions, images etc. Ces éléments nourrissent la démarche d'investigation scientifique visant à cerner et à analyser les représentations sociales d'un objet. Ils forment dans leur interaction un savoir, un système d'interprétation qui module et oriente le rapport du sujet à soi, à l'autre et à la société.

Par ailleurs, concernant le handicap, Compte (2002) le perçoit comme un phénomène social total, en tout point créé par le social, mais en retour faisant ou défaisant le social dans ses rapports à l'intégration et à l'exclusion. D'abord sous la férule des aliénistes, le handicap implique l'internement asilaire, il revêt ensuite les habits de l'infirmes, avant d'être traduit en

handicap. Mais s'il passe de réactions de charité à celles d'assistance, puis de solidarité, il pose toujours le problème de rapport à la norme, celui de la gestion de l'altérité, pour se terminer dans l'exclusion. Ainsi, l'auteur précise que :

L'universalité du handicap confère au « handicapé » une identité dans le regard de l'autre, qui a peur d'être touché dans son intégrité. Et si la charité individuelle, renvoyant à une culpabilité fantasmatique, à soi et sa propre monstruosité, la solidarité, elle, est sociale et politique, façonnée par un monde qui reflète notre propre image : elle est chose sociale .

Dans une première enquête, Compte (2002) a fait passer un questionnaire à 81 sujets non handicapés, qu'il a étayé d'entretiens individuels. Les résultats ont démontré que dans l'ensemble le handicap est synonyme de valeurs négatives. Mais si 64% des sujets ont pensé spontanément au handicap physique, l'auteur considère que c'est le handicap mental qui constitue la figure fondamentale du handicap en renvoyant inéluctablement à une dangerosité. Selon lui, le handicap mental présente « l'élément le plus handicapant de la condition handicapée », car en réalité, c'est celui qu'on voit le plus souvent ou plutôt qui se remarque le plus. Ainsi l'intégration de la figure du handicap dans l'ordre symbolique participe à sa légitimation dans l'ordre social.

Dans une deuxième enquête qui s'intéresse aux travailleurs sociaux, Compte (2002) constate que pour les professionnels cliniques, le handicap physique évoque courage et injustice, alors que le handicap mental n'inspire que pitié et compassion. On retrouve donc la présence des mêmes représentations que dans le grand public.

Dans le domaine du travail et de l'emploi, Compte (2002) a visé, dans une troisième enquête, 40 entreprises et 60 centres de travail adapté (CTA). Les résultats ont révélé que les entreprises ignorent le plus souvent les personnes handicapées ou, à tout le moins, payent le tribut pour s'en dédouaner comme c'est le cas dans certains pays européens notamment. Ces personnes ne travaillent que rarement en faisant valoir leurs compétences. Ainsi, selon l'auteur, la reconnaissance du travailleur handicapé induit de nombreux effets pervers, tant chez les employeurs qu'auprès des demandeurs d'emploi.

1.4.1 Représentations et attitudes face à la déficience intellectuelle

Concernant la déficience intellectuelle, nous retrouvons dans la classification québécoise du Processus de production du handicap que le concept de représentations sociales est considéré comme le résultat d'un processus interactif. En interaction avec les facteurs personnels, il agit tantôt comme un facilitateur tantôt comme un obstacle à la participation sociale des personnes ayant des incapacités. Cette influence se mesure dans la réalisation des habitudes de vie que ce soit le travail, l'éducation ou encore les relations interpersonnelles. Toutefois, par représentation, nous faisons ici référence à la compréhension et à l'image que les gens ont des personnes présentant une déficience intellectuelle et à la terminologie utilisée pour les désigner.

Ainsi, avant que l'intelligence ne soit ``mesurée``, divers termes qualifiaient les performances intellectuelles des personnes. Selon Daily (1983), une classification pourrait se présenter comme suit :

- Idiotie : Correspond à une personne avec des facultés intellectuelles nulles et des défauts de formation corporelle souvent monstrueux et qui n'arrive pas à communiquer par la parole avec ses semblables ;
- Imbécillité : Correspond à une personne moins atteinte intellectuellement et qui n'arrive pas à communiquer par écrit avec ses semblables ;
- Arriération : Correspond à une personne avec une lenteur du développement des appareils nerveux ;
- Débilité : Correspond à une personne qui sait communiquer avec ses semblables avec la parole et par l'écrit mais montre un retard de 2 à 3 ans dans le cours de ses études ;
- Déficient : Correspond à un être dont le développement ne s'effectue pas à la cadence normale et dont l'éducation ne peut être réalisée par des moyens ordinaires dans la famille et dans l'école.

Par ailleurs, une enquête internationale sur les attitudes à l'égard des personnes présentant un handicap intellectuel effectuée par Special Olympic (2003) révèle que les préjugés

constituent l'obstacle le plus important à une meilleure qualité de vie pour ces personnes. Le but de cette recherche était de mesurer, dans plusieurs pays, le niveau d'acceptation des personnes présentant une déficience intellectuelle. L'étude portait en particulier sur comment la population perçoit les capacités de ces personnes, leur capacité à employer leurs ressources dans des milieux intégrés et plus précisément, jusqu'à quel point le citoyen moyen pense qu'elles doivent être intégrées dans la société de tous les jours.

Plus spécifiquement à l'intégration à l'emploi, les résultats du Special Olympic (2003) démontrent que :

- 76% de la population pensent que le manque de programmes de formation au travail pour les personnes présentant une déficience intellectuelle est un obstacle majeur à leur intégration dans le monde de travail ;
- 61% croient que les attitudes négatives des autres ouvriers sont aussi un obstacle majeur quant à leur intégration sur un lieu de travail ;
- 51% croient que ces personnes doivent avoir un emploi, qualifié ou non, tandis que les autres pensent qu'elles ne doivent pas travailler ou travailler dans un atelier ségrégué ;
- 50% croient que l'intégration réduira la productivité des autres ouvriers ;
- 54% croient que l'intégration de ces personnes sur un lieu de travail augmente le risque d'accidents.

Au niveau de l'intégration dans la communauté :

- 67% pensent que les croyances du public au sujet des limitations des personnes présentant une déficience intellectuelle à interagir avec le public constituent un obstacle majeur pour leur intégration dans la société ;
- 36% croient que ces personnes sont capables d'effectuer des tâches complexes, comme le fait de comprendre les nouvelles ;
- 19% pensent qu'elles pourraient faire face à une situation d'urgence ;

- 49% croient que la meilleure façon de vivre pour ces personnes est à la maison tandis que 9% pensent que c'est en institution, 17% en foyer de groupe et que 25% estiment qu'elles devraient vivre en appartements supervisés ou totalement indépendantes.

De façon générale, cette enquête démontre que la population a une fausse perception de l'étendue des capacités des personnes vivant avec une déficience intellectuelle et a donc des attentes réduites quant à ce qu'elles peuvent accomplir. De plus, l'enquête a révélé que l'on croit toujours que les personnes vivant avec une déficience intellectuelle doivent travailler et apprendre dans des lieux séparés, à l'écart des gens sans handicap.

1.4.2 Attitude des employeurs face à l'embauche des personnes présentant une déficience intellectuelle

Plus spécifiquement à l'attitude des employeurs concernant l'embauche de personnes vivant avec une déficience intellectuelle, une étude réalisée en Alberta (Gibson et Groeneweg, 1986) révèle que :

- La grande majorité des réponses de rejet, 65% des 1124 répondants, étaient en règle générale, des réponses d'évitement : absence de débouchés, refus de réponses, etc ;
- La deuxième raison, 17% des réponses, avait trait à la croyance générale selon laquelle les personnes handicapées ont une compétence générale insuffisante, un besoin élevé de supervision, ou un risque accru de blessures;
- La troisième raison, invoquée par 12% des répondants, révèle une préoccupation à l'égard de la pertinence des habiletés détenues en fonction du poste à occuper et de la capacité d'apprentissage ;
- Les autres raisons, de natures diverses, forment 6% des réponses.

Toutefois, il existe des facteurs qui peuvent inciter les employeurs à embaucher les personnes présentant une déficience intellectuelle. De la Chevrotière (1987) évoque, dans une étude du Centre Clair Foyer, les préoccupations humanitaires des employeurs et de l'utilité de confier à ces personnes des tâches que d'autres employés refusent d'effectuer. Briand (1978), quant à

lui, parle de conscience professionnelle des employeurs et des faibles coûts que représente la main-d'œuvre des stagiaires.

Le soutien des intervenants en réadaptation des CRDI est aussi considéré comme un facteur qui incite les employeurs à embaucher ces personnes. En effet, lors d'une étude effectuée auprès de 261 superviseurs ayant engagé des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, Shafer et al. (1987) constate que le soutien des services de réadaptation joue un rôle positif dans l'intégration au travail. La majorité des superviseurs (86%) qui ont reçu un soutien des services de réadaptation estiment que les personnes vivant avec une déficience intellectuelle méritent de pouvoir travailler. Ce résultat est inférieur chez les superviseurs n'ayant pas reçu de soutien (57%) ou n'ayant reçu un soutien que lors du placement.

Mellberg (1984) évoque, de plus, le désir des employeurs d'être un bon citoyen corporatif, désir qui ne s'actualise pas nécessairement par l'intégration d'un stagiaire mais par des dons en argent ou par l'offre de sous-contrats à des centres spécialisés. Par ailleurs, Briand (1978), dans son rapport de recherche sur l'attitude des employeurs face à la personne handicapée dans le secteur industriel de l'île de Montréal, énonce que le point le plus important qui se dégage de sa recherche concerne l'attitude de l'employeur « favorable » ou « hostile » aux personnes handicapées selon la connaissance qu'il a de ces dernières. La perception de l'employeur et, conséquemment, son attitude face aux personnes handicapées varient selon qu'il a ou non une expérience de travail avec ces personnes. Selon l'auteur, les employeurs des personnes handicapées sont plus ouverts et plus conscients des problématiques que ces dernières rencontrent. Ils sont dans l'ensemble plus disponibles à collaborer à une politique d'embauche et n'entretiennent que peu de craintes quant à l'intégration d'une personne handicapée au sein de l'entreprise. Ces employeurs semblent généralement satisfaits du travail et du rendement des personnes handicapées et surtout, présentent moins de résistance et de préjugés.

Briand ajoute que les obstacles que rencontre une personne handicapée sont souvent liés aux préjugés et à la non-connaissance de sa productivité et des possibilités d'intégration. Les employeurs les plus « hostiles » se réfugient souvent, lorsqu'on leur parle d'intégration de

personnes handicapées, dans le refus de répondre, dans le « ne sais pas » ou déclarent qu'il n'existe aucun poste dans leur entreprise qu'une personne handicapée puisse remplir. Pourtant, selon l'auteur, la plupart des craintes et des préjugés qui entourent la personne handicapée disparaissent lorsque l'employeur prend l'initiative de les vérifier concrètement, c'est-à-dire en employant une ou des personnes handicapées.

Concernant les collègues de travail des personnes handicapées, le rapport de recherche de Briand dévoile que 87.8% des employeurs disent que la relation entre employés handicapés et employés non handicapés est bonne et même très bonne au sein de l'entreprise.

Madgin (1993), quant à lui, énonce que la discrimination envers le handicap pourrait être moins importante comme raison de refuser l'embauche que d'autres raisons comme les difficultés des personnes handicapées à satisfaire les exigences des emplois et les problèmes de gestion de la discipline que certaines personnes pourraient amener avec leur intégration dans les entreprises.

Enfin, Ionescu et Despins (1990) dans leur étude concernant les attitudes d'une population d'étudiants québécois (composée de 449 sujets) envers les personnes présentant une déficience intellectuelle, énoncent trois observations :

- Les attitudes exprimées à l'égard des personnes présentant une déficience intellectuelle sont, en général, favorables à l'égard de leur intégration dans la communauté et au travail ;
- Si la grande majorité des répondants manifeste une attitude positive face à des aspects généraux, comme l'égalité des droits ou le droit à des programmes de services, les attitudes exprimées deviennent moins favorables lorsqu'il s'agit de mesures qui rapprocheraient les personnes présentant une déficience intellectuelle de l'espace personnel des répondants ;
- Les attitudes exprimées sont en relation avec certaines variables comme, par exemple, l'âge et le sexe des répondants, leur niveau de scolarisation, leur niveau

socio-économique, le fait d'avoir eu préalablement des contacts avec des personnes présentant une déficience intellectuelle.

Ces recherches démontrent que les employeurs sont en mesure d'être réceptifs à l'intégration sociale en général et de considérer que les personnes présentant une déficience intellectuelle sont aptes à travailler mais deviennent réticents quand il s'agit de l'intégration au travail en milieu régulier. Les prétextes d'évitement et la présomption d'incompétence, la capacité réduite d'apprentissage et les problèmes de spécialisation et de productivité des personnes, sont des attitudes qui sont difficiles à faire changer. De plus, certains employeurs refusent d'embaucher ces personnes en alléguant des difficultés en lien avec la supervision, l'encadrement, la sécurité et le manque de polyvalence, alors que d'autres mentionnent que l'intégration socioprofessionnelle ne constitue pas un devoir.

Pourtant, une recherche citée dans un document de l'Association québécoise pour l'intégration sociale (AQIS) concernant la promotion des personnes présentant une déficience intellectuelle en milieu de travail (1994) a démontré que ces personnes ont un taux d'accident inférieur à la moyenne dans 98% des cas et qu'elles ont un taux d'absentéisme égal ou inférieur à la moyenne dans 95% des cas. Cette recherche démontre qu'en termes de sécurité, de présence au travail et de stabilité en emploi, les personnes présentant des limitations fonctionnelles ont été toutes évaluées à la hausse, comparativement aux autres travailleurs.

Quant aux motivations des employeurs à embaucher une personne présentant une déficience intellectuelle, Madgin (1993) révèle, qu'en général, elles sont relatives au besoin de la personne à travailler, aux divers supports offerts par les centres de réadaptation, aux subventions offertes par le gouvernement, à l'utilité de confier certaines tâches à ces personnes, à la vision de l'entreprise comme citoyen corporatif, à la nécessité de donner une chance aux personnes et à des préoccupations humanitaires.

CHAPITRE II

PROBLÉMATIQUE ET POSITIONNEMENT DE LA RECHERCHE

Depuis environ deux décennies, on s'intéresse davantage, notamment dans les centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI), à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle en milieu de travail dans une optique de normalisation et d'adaptation sociale. L'emphase est mise pour intégrer les personnes présentant une déficience intellectuelle au niveau du travail : des programmes de formation leur sont offerts pour les outiller le plus possible afin de répondre aux normes et aux exigences du marché du travail; des mesures d'intervention, d'accompagnement et d'encadrement leur sont dispensées par des CRDI et des organismes communautaires d'employabilité qui oeuvrent dans le milieu de la déficience intellectuelle; des mesures incitatives (soutien financier, subventions) sont octroyées aux entreprises afin de faciliter leur embauche et des lois et programmes sont adoptés pour protéger leurs droits et promouvoir l'équité en matière d'emploi (programme d'accès à l'égalité à l'emploi). Tous ces efforts et démarches ont pour objectif de faire de l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle une réalité et une réussite.

Plusieurs chercheurs se sont intéressés à l'intégration sociale des personnes présentant une déficience intellectuelle, qu'il s'agisse de l'intégration au niveau scolaire, des loisirs ou du travail, à ses objectifs ainsi qu'à ses effets sur ces dernières. La grande majorité des recherches que nous avons consultées sont unanimes à vanter les mérites et les bienfaits de l'intégration sur les personnes présentant une déficience intellectuelle. Ainsi, conformément à une vision de l'intégration sociale voulant qu'elle corresponde à la réalisation d'activités socialement valorisées et valorisantes, certains écrits théoriques soulignent le caractère valorisant pour la personne d'être intégrée dans un milieu de travail régulier et permettant ainsi une mise en valeur de ses compétences et un rehaussement de son image sociale (Pilon et al., 1991). Du même souffle, ces auteurs identifient cinq avantages qui sont les plus régulièrement cités:

- 1- L'opportunité d'établir des interactions avec des collègues et des compagnons de travail non handicapés;

- 2- Une meilleure relation entre le travail fourni et la rémunération reçue, améliorant la conscience des personnes présentant une déficience intellectuelle sur la nécessité de se prendre en charge pour répondre à leurs besoins et à leurs obligations;
- 3- La possibilité d'obtenir de l'avancement, des promotions, ce qui est inexistant dans le milieu « protégé »;
- 4- L'image projetée par la personne présentant une déficience intellectuelle qui devient culturellement plus valorisante si cette personne travaille dans un milieu ordinaire;
- 5- Le fait de gagner sa vie (améliorant ainsi sa qualité de vie, faisant preuve d'une plus grande autonomie et développant ses habiletés à faire des choix.)

L'idée de faire partie d'un même groupe social est un autre aspect du concept d'intégration sociale qui se retrouve dans les recherches empiriques sur le travail. D'après une enquête de Chadsey-Rush et Heal (1995) portant sur des représentations d'experts de l'intégration, l'acceptation de la présence de la personne dans le milieu de travail (*workplace acceptance*), l'acceptation de la personne elle-même par ses collègues (*personnal acceptance*), le sentiment de la personne d'être soutenue et entourée dans son milieu de travail sont des effets de l'intégration sociale en milieu de travail qui font consensus.

2.1 L'impact de l'intégration au niveau scolaire sur l'intégrant

En ce qui concerne les recherches qui se sont intéressées aux effets ou aux impacts de l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle sur l'autre, nous avons retracé une étude québécoise de Poulin et al. (1997) sur les impacts de l'intégration en classe ordinaire d'élèves présentant une déficience intellectuelle sur le développement personnel et social des élèves qui les accueillent. En effet, les chercheurs ont interrogé 44 professionnels (intervenants en milieu scolaire, membres du personnel de direction, orthopédagogues, enseignants de classes ordinaires et des techniciens en éducation spécialisée) lors d'entrevues dirigées pour connaître leur point de vue sur la question. Les impacts observés par ces professionnels sur le développement personnel et social des élèves ordinaires dans des expériences d'intégration à moins de 50% ou à plus de 50% du temps de classe sont les mêmes, soit:

- L'amélioration des relations sociales;
- Les préjugés de certains élèves ordinaires à l'endroit des élèves handicapés sont tombés;
- L'amélioration et l'augmentation des contacts entre l'élève intégré et les autres élèves;
- L'amélioration de la prise de conscience de soi, de sa réalité, une plus grande ouverture aux autres qui se manifestent par de la compréhension et de la compassion envers les élèves handicapés;
- L'augmentation de l'implication et de la coopération face aux élèves intégrés;
- L'acceptation marquée des élèves intégrés.

Cette étude aura, en effet, permis d'enrichir la connaissance des impacts ou des effets de l'intégration d'élèves présentant une déficience intellectuelle dans les classes ordinaires du secondaire sur le développement personnel et social des élèves qui les accueillent dans leur classe. Cependant, nous notons dans cette étude que les chercheurs se sont limités à la perception des professionnels uniquement sans s'intéresser à celle des intégrants, à savoir les étudiants « ordinaires ». De plus, nous remarquons que les effets constatés par ces professionnels sur les étudiants sont tous positifs sans toutefois dévoiler les effets qui peuvent être négatifs.

2.2 L'impact de l'intégration au niveau sportif sur l'intégrant

Au niveau sportif, dans le cadre d'une expérience d'intégration de jeunes présentant une déficience intellectuelle au sein d'une équipe intégrée de soccer, L'impact de Laval, évoluant dans un environnement et un contexte réguliers, Ababou et Labelle (2000) voulaient intégrer ces jeunes au niveau sportif mais voulaient, aussi, connaître l'impact de cette intégration sur ces jeunes ainsi que sur leurs co-équipiers qui n'ont pas de déficience intellectuelle, dans un domaine moins formel que celui du scolaire et du socioprofessionnel. L'expérience a permis de constater que l'intégration avait des effets positifs sur l'ensemble des joueurs tels que, l'identification des joueurs à l'équipe, un rapprochement entre les joueurs qui ont une

déficience intellectuelle et les autres joueurs, un meilleur sentiment de compétence et une valorisation des rôles joués.

Plus spécifiquement aux co-équipiers qui ne présentent pas de déficience intellectuelle, les auteurs exposent quelques effets observés lors de l'expérience et qui ont été exprimés par ces jeunes :

- Le sentiment de compétence qu'ils ressentaient lorsque l'équipe remportait des matchs et des tournois ou encore lorsque les jeunes gagnaient des trophées : ils disaient se sentir compétents car malgré la présence de joueurs avec une déficience intellectuelle dans leur équipe, ils réussissaient quand même à gagner contre des équipes homogènes, formées par des joueurs n'ayant pas de déficience;
- L'*empowerment* : les jeunes s'approprièrent l'équipe et participèrent à son bon fonctionnement comme joueurs mais aussi comme responsables et organisateurs;
- La valorisation des rôles sociaux : les jeunes s'attribuaient les rôles d'entraîneurs, d'accompagnateurs et de leaders auprès de leur co-équipiers présentant une déficience intellectuelle;
- La sensibilisation à la déficience intellectuelle : les jeunes connaissaient mieux la déficience intellectuelle, ses caractéristiques et ses particularités. Ils saisissaient davantage la différence de leurs co-équipiers, surmontaient les préjugés et devenaient, dans certains cas, des agents de sensibilisation auprès de leurs pairs et de leurs familles.

Cependant, malgré ces effets positifs mentionnés et le fait que les joueurs sans déficience intellectuelle ont choisi de leur propre gré d'intégrer l'équipe, les interactions entre ces jeunes joueurs et leurs co-équipiers présentant une déficience intellectuelle se limitaient aux rapports qu'ils avaient sur le terrain et lors des activités organisées par l'équipe. Les auteurs mentionnent que les rapports entre les jeunes à l'extérieur des activités sportives sont demeurés homogènes sans prendre pour autant une tangente d'amitié (Ababou et Labelle, 2004).

2.3 L'impact de l'intégration au niveau socioprofessionnel sur le co-travailleur intégrant

Au niveau socioprofessionnel, rares sont les recherches qui s'intéressent et qui questionnent l'impact de l'intégration sur les co-travailleurs qui n'ont pas de déficience intellectuelle : ceux qui accueillent et qui intègrent les personnes ayant une déficience intellectuelle dans leur milieu; ceux qui doivent gérer la différence et s'ajuster à une nouvelle réalité; ceux qui ne reçoivent pas de cours, ni de formations sur la déficience intellectuelle et qui souvent n'ont pas de soutien de la part des CRDI; ceux qui ne reçoivent pas de compensation lorsqu'on leur demande d'intégrer et de s'improviser en aidant naturel. Pourtant, nous sommes convaincus que ces derniers sont la pierre angulaire pour l'intégration des personnes ayant une déficience intellectuelle, car sans eux, l'intégration n'existerait pas.

Mais, quel rapport avons-nous avec l'altérité? Que savons-nous de l'autre, le co-travailleur? Quelles sont ses capacités et ses limites à accueillir la personne qui présente une déficience intellectuelle? Quel sens donne-t-il à l'intégration? Quels sont les motifs qui le poussent à s'impliquer dans une démarche d'intégration ou encore qui l'empêchent de le faire? Quelles sont ses attentes et ses intérêts face à l'intégration? Qu'est-ce que l'intégration lui apporte? Finalement, quels sont les effets de l'intégration sur ce co-travailleur? Sont-ils similaires à ceux constatés dans le domaine scolaire et sportif? Nous croyons que sans une réponse pertinente et actuelle à ces questions nous ne pourrions prétendre réaliser l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle avec justesse, équité et surtout avec éthique. L'intégration a certes des impacts sur ces personnes mais a certainement des effets tout aussi importants sur l'intégrant.

Nous préoccuper de l'intégrant est aussi primordial pour la réussite de l'intégration que de nous soucier des besoins de la personne ayant une déficience intellectuelle. Il ne suffit pas de sensibiliser et d'informer l'intégrant, il faut aussi mettre en valeur son rôle social et les bénéfices qu'il pourrait éventuellement en retirer s'il côtoyait une personne présentant une déficience intellectuelle et ce, sans pour autant minimiser les conflits sous-jacents. Or, une telle préoccupation ne ressort pas encore dans les études ministérielles et les documents d'orientation du ministère de la Santé et Service sociaux (MSSS, 2001) bien que l'on pratique

les approches milieu et communautaire. Carrier et Fortin (2000) suggèrent que la reconnaissance et la mise en valeur des bénéfices qu'un intégrant peut retirer s'il côtoie une personne présentant une déficience intellectuelle ne figurent pas comme des éléments importants à la base des situations d'entraide pourtant souhaitées entre la personne et son entourage. La collectivité, de qui l'on reconnaît sa capacité d'accueil et d'entraide, y est considérée comme ayant la responsabilité et le devoir de s'engager dans le processus d'intégration de la personne présentant une déficience intellectuelle. Les intégrants deviennent donc, tacitement, comme une continuité de l'intervenant, engagés dans une relation d'aide avec la personne et non pas dans une relation de réciprocité et d'entraide.

Par ailleurs, pour mieux comprendre la problématique concernant les co-travailleurs qui vivent l'intégration en stage ou en emploi des personnes présentant une déficience intellectuelle et pour éviter toute confusion remarquée dans plusieurs recherches qui confondent stage et emploi ainsi qu'activités ségréguées et activités intégrées, il serait judicieux de bien préciser dans quel contexte les co-travailleurs côtoient et interagissent avec ces personnes.

Après la désinstitutionalisation et la fermeture, dans certains CRDI, des ateliers de travail ségrégués¹ dans les années 1990 et depuis l'adoption de l'approche communautaire, nous retrouvons présentement divers programmes et formules pour intégrer les personnes vivant avec une déficience intellectuelle en milieu socioprofessionnel. Ces programmes représentent, du même coup, des occasions pour les co-travailleurs d'être en contact avec ces personnes. En voici les principaux :

- *Le stage individuel non rémunéré*: la personne présentant une déficience intellectuelle occupe un poste dans un milieu de travail régulier (entreprises privées, organismes gouvernementaux et organismes sans but lucratif) mais sans partager le même statut qu'un employé salarié. Le stagiaire reçoit habituellement une allocation de fréquentation de la part du CRDI. Le stage est supervisé par le personnel des CRDI et a pour objectif de faire passer le stagiaire, éventuellement, vers l'emploi.

¹ Voir annexe 1

Cependant, les personnes demeurent, en général, en stage pendant des périodes indéterminées sans pouvoir occuper un emploi, communément appelé, « un stage à vie ». C'est pourquoi certains établissements préfèrent désormais parler d'activités de travail.

- *Le programme contrat d'intégration au travail (CIT)* : a comme objectif de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. En respect de certaines conditions, un employeur peut recevoir une subvention pour compenser le coût des accommodements requis. Est admissible à ce programme toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités courantes et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience et pour qui l'embauche ou le maintien en emploi serait compromis sans le financement des accommodements. Les services spécialisés de main-d'œuvre¹ (SSMO) contribuent au fonctionnement du programme en recevant les demandes des personnes handicapées et des entreprises, en évaluant l'admissibilité, en présentant les ententes à *Emploi Québec*² et en effectuant le suivi de la clientèle.

- *Le programme d'aide et d'accompagnement social* qui s'appelait jadis Le Programme d'insertion sociale (*INSO*), comprenant le volet *Interagir* et *Devenir*, permet à des personnes, pour qui le marché du travail est envisageable à plus ou moyen terme, de participer à des activités qui favorisent l'insertion sociale et le développement d'habiletés préalables à l'intégration à l'emploi. Les activités proposées sont des activités communautaires bénévoles ou des activités d'alphabétisation préalables à une démarche d'intégration à l'emploi. *Emploi Québec* accorde un soutien financier aux organismes communautaires qui réalisent des projets d'insertion sociale. Pour les prestataires de l'assistance-emploi, c'est à dire de l'aide sociale, les prestations sont maintenues et il y a une allocation d'aide à l'emploi de 130\$ par mois.

¹ Voir annexe 2

² Voir Annexe 3

³ Les CTA, depuis 2006, relèvent d'*Emploi Québec*, sous une nouvelle nomination, les Entreprises adaptées.

- Le programme *Centre de travail adapté*³ (CTA) a comme objectif de contribuer à la création d'emplois de qualité, adaptés aux besoins des personnes handicapées. Ce programme vise notamment le développement de l'employabilité des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent éventuellement occuper un emploi dans une entreprise régulière. Il est de la responsabilité de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) d'accréditer les entreprises à titre de centre de travail adapté. L'admissibilité des personnes handicapées en CTA est évaluée par un comité formé de représentants du centre de travail adapté et de l'OPHQ après qu'elles aient été au préalable référées par un SSMO. Les travailleurs d'un CTA ont le statut de salariés. La contribution financière de l'OPHQ à un centre de travail adapté, octroyée dans le cadre du programme CTA, vient soutenir globalement sa compétitivité. Il est convenu que la vente des biens et services qu'il produit ne peut suffire à sa viabilité compte tenu des spécificités de sa main-d'œuvre qui doit être composée d'au moins 60% de travailleurs handicapés. Ainsi, les dépenses liées à leurs salaires, à l'évaluation de leurs capacités de travail lorsque nécessaire, ainsi qu'à des services de consultation pour une assistance professionnelle dans la gestion de l'entreprise représentent les principales dépenses subventionnées par le programme.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons donc consacré notre étude à la formule d'intégration en stage individuel non rémunéré et à celle de l'emploi avec ou sans subvention dans un milieu de travail régulier puisque ces deux formules permettent à la personne présentant une déficience intellectuelle d'avoir des contacts et des interactions directes avec le co-travailleur. De plus, ces deux formules sont les plus significatives en matière d'intégration socioprofessionnelle dans un courant de normalisation et en accord avec les orientations ministérielles.

CHAPITRE III

CADRE CONCEPTUEL

3.1 La théorie de la normalité ajustée

Carrier et Fortin (2000) ont examiné 10 situations d'adaptation-intégration sociale de personnes présentant une déficience intellectuelle en milieu de travail dans des sites réguliers. Ils ont procédé à l'analyse qualitative de données recueillies par observation participante et par entrevue dans l'action auprès des acteurs engagés dans l'adaptation de ces personnes en entreprises. Ils en ont développé, alors, un modèle appelé *la théorie de la normalité ajustée*. Selon ce modèle, une situation d'adaptation-intégration sociale repose sur un ajustement mutuel entre la personne et son entourage. Cette théorie démontre que l'introduction d'une personne différente, dans une situation de normalité, à savoir une entreprise d'accueil en tant que site régulier, provoque un ensemble de transformations observables chez la personne, dans son entourage et dans le contexte de vie partagée. Au fur et à mesure que les acteurs s'engagent, avec l'aide de l'éducateur du centre de réadaptation, dans le processus d'adaptation-intégration sociale et que cette adaptation se construit, l'ensemble de ces transformations convergent, alors, vers le développement d'une situation de la normalité ajustée à la différence de la personne. De cette façon, suivant cette théorie, l'intervention professionnelle d'adaptation en site régulier se fait non seulement au bénéfice de la personne selon une conception de l'intervention individualisée, mais aussi à la faveur de son entourage en processus d'adaptation continue et réciproque avec la personne.

En outre, le modèle de Carrier et Fortin a l'avantage de percevoir l'intégration sociale comme une situation collective d'adaptation sociale, qu'ils nomment la collectivisation, c'est à dire en tant que situation où la personne est considérée comme partie prenante de son milieu de travail. Le modèle évite, ainsi, de scinder la personne de son environnement et de les placer comme deux éléments distincts. En effet, à défaut d'un engagement des acteurs concernés dans l'accomplissement des transformations, l'intégration socioprofessionnelle ne peut se réaliser pleinement.

La collectivisation met en évidence l'appropriation (*empowerment*) par la personne et son entourage de travail du projet d'intégration. À ce sujet, les auteurs mentionnent qu'une collectivisation optimale du projet d'intégration sociale repose, dans les faits, sur une appropriation de celui-ci par l'ensemble des acteurs concernés. Grâce au soutien de l'intervenant, la personne et son entourage améliorent leurs compétences et leur autonomie de décision à titre d'acteurs centraux dans la construction et dans l'amélioration de la situation d'intégration sociale où ils sont engagés. Ils précisent que «... c'est par l'appropriation d'une situation d'intégration-adaptation sociale dans un site donné, que les acteurs en deviennent les sujets et que celle-ci s'accomplit » (Carrier et Fortin, 2000 : p.198).

La collectivisation est donc amorcée lorsque l'intégration suscite une participation active de la personne et des promoteurs, à savoir, par exemple, l'agent d'intégration des CRDI ou des SSMO et l'employeur. Elle devient engagée lorsqu'elle mobilise d'autres acteurs de l'entourage de travail. Il y a collectivisation avancée lorsque la majorité des acteurs de l'entourage de travail sont favorables au projet d'intégration et y participent selon leur rôle et le degré de proximité qu'ils ont avec la personne. Pour que la collectivisation de la situation d'intégration devienne complète au sein de l'entreprise, il faut qu'elle suscite l'accord et engage l'entourage de travail dans son ensemble. Ce n'est qu'à ce moment, d'après les auteurs, que l'on peut observer une aisance accrue de l'entourage de travail à interagir avec la personne, à solutionner les difficultés et à réajuster la tâche si nécessaire. La collectivisation, dans le contexte de la normalité ajustée à la différence, devient donc une condition *sine qua non* à l'intégration.

En résumé, les auteurs précisent que

La collectivisation du projet d'intégration met en relief trois caractéristiques importantes de l'intégration sociale dans une entreprise. Premièrement, l'intégration sociale est un processus collectif d'ajustement. Deuxièmement, elle requiert une appropriation des acteurs du projet d'intégration par leur engagement dans les phénomènes mobilisateurs, avec le soutien de l'intervenant. Troisièmement, l'avancement de la collectivisation du projet d'intégration, qui devient un projet partagé et mené par l'ensemble des acteurs, contribue non seulement à une amélioration de l'intégration-adaptation sociale, mais également correspond à une perception positive de la participation de la personne par l'entourage de travail. Ainsi, dans un milieu d'activité donné, la collectivisation du projet

d'intégration est un phénomène consolidateur, non seulement en ce qui a trait au processus d'intégration sociale mais, également, à ses effets et à leur participation par les acteurs (Carrier et Fortin, 2000, p.199).

La théorie de Carrier et Fortin est fort intéressante car elle implique, dans une vision écologique, plusieurs acteurs tels que l'éducateur, l'employeur et les co-travailleurs autour du projet d'intégration, lequel appartient, en fait, à tous ces acteurs impliqués et non seulement à la personne, contrairement à plusieurs auteurs pour qui l'appropriation vise uniquement la personne l'invitant à prendre le pouvoir de son projet d'intégration et de participation sociale. Ainsi, Dunst, Trivett et Deal (1988) reconnaissent que le concept d'appropriation repose sur trois composantes essentielles : les capacités de la personne, les occasions d'exercer ses compétences et l'attribution des changements obtenus à l'effet de ses propres actions. Quant à Eisen (1994), il définit l'appropriation individuelle comme la façon par laquelle l'individu accroît ses habiletés favorisant l'estime de soi, la confiance en soi, l'initiative et le contrôle.

3.2 Ajustements à la théorie de Carrier et Fortin

Toutefois, nous considérons que Carrier et Fortin ont généralisé le concept d'appropriation et ont donné beaucoup de pouvoir aux acteurs car le projet d'intégration appartient avant tout à la personne présentant une déficience intellectuelle, c'est elle qui est visée par l'intégration et qui doit avoir le pouvoir sur ses choix. Quant aux co-travailleurs, il ne s'agit pas, selon nous, d'appropriation du projet de la personne mais plutôt d'implication dans celui-ci. Le co-travailleur décide de s'impliquer dans le projet comme partenaire et acteur important ou de ne pas s'impliquer. En d'autres termes, il a le pouvoir de choisir de s'impliquer dans le projet selon ses intérêts et ses capacités et de son propre gré sans être forcé à le faire.

De plus, s'approprier le projet d'intégration de la personne comporte un certain risque. En effet, c'est une responsabilité de taille qui pourrait entraîner des effets négatifs sur le co-travailleur si le projet échouait ou avortait car l'échec du projet n'appartiendrait plus à la personne uniquement mais aussi au co-travailleur. Par conséquent, celui-ci risquerait de changer sa perception de l'intégration ou encore d'en perdre l'intérêt si elle ne fonctionnait pas. La notion de la réussite et de l'échec du projet d'intégration a donc une influence marquée sur le co-travailleur, sur ses attitudes, sur ses actions et sur son degré d'implication.

C'est dans ce sens que nous optons pour dire que la personne ayant une déficience intellectuelle doit s'approprier son projet d'intégration et que le co-travailleur, quant à lui, doit « s'approprier la décision » de s'impliquer, selon ses moyens, dans le dit projet.

Enfin, selon nous, la collectivisation, avec tous les efforts qui l'accompagnent de la part de l'entourage professionnel de la personne présentant une déficience intellectuelle, ne serait pas la même dans la situation où la personne est en stage individuel non rémunéré comparativement à celle qui est à l'emploi, ayant le même statut que ses collègues. L'entourage de travail aurait-il tendance à s'impliquer et à s'approprier le projet d'intégration de la personne en contexte d'emploi de la même façon que si elle était en stage? Nous pensons que la collectivisation, dans le contexte de l'emploi, prendrait une autre signification car l'implication du co-travailleur deviendrait différente et les attentes de l'employeur sont plus précises. En effet, le co-travailleur interagit avec la personne présentant une déficience intellectuelle ayant un statut similaire dans un contexte d'égalité, voire de comparaison ou de compétition, alors que l'employeur a des attentes de productivité qui doivent répondre aux exigences. Le défi est alors plus important autant pour la personne que pour les co-travailleurs et le milieu.

Carrier et Fortin se penchent dans leur étude sur un échantillon strictement composé de personnes en situation de stage individuel non rémunéré, ils ont ainsi universalisé leur théorie sans nuancer entre les différentes formules d'intégration existantes et les conditions et les réalités multiples qui en découlent. De plus, la collectivisation étant la condition *sine qua non* de l'intégration socioprofessionnelle, cela nous oblige à considérer davantage l'autre, celui qui n'a pas de déficience intellectuelle, en s'attardant sur ce qui le motive à s'impliquer dans le projet d'intégration de la personne et à ajuster sa propre normalité à la différence de celle-ci comme elle nous incite aussi à mieux connaître les effets qui en découlent sur lui.

3.3 But de la recherche

Le but de notre recherche est donc de documenter les effets de l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle sur les co-travailleurs. Ces derniers sont un maillon important dans la chaîne de l'intégration et de la participation sociale. À partir d'un

échantillon d'une population de co-travailleurs dans des entreprises partenaires d'un CRDI, nous avons ressorti les facteurs personnels et environnementaux qui, en interagissant entre eux, font qu'un co-travailleur risque de s'impliquer dans la démarche d'intégration de la personne ayant une déficience intellectuelle.

Plus précisément, la recherche veut démontrer que lorsque le milieu de travail est favorable à l'intégration de la personne et lorsque le co-travailleur s'implique dans le projet d'intégration, ceux-ci permettent l'émergence des effets positifs sur ce dernier. De plus, la recherche veut savoir dans quelle mesure le fait que la personne présentant une déficience intellectuelle soit rémunérée ou non module l'implication du co-travailleur dans le projet d'intégration de la personne. Nous voulons, dans ce sens, recenser les effets de l'intégration chez les co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle en emploi et les comparer avec ceux des co-travailleurs de personnes en stage individuel non rémunéré afin d'identifier les convergences et les différences.

Enfin, le profil même de la personne présentant une déficience intellectuelle, son degré d'autonomie et de sociabilité notamment ont, certes, une influence sur l'intégration. Cependant, ces traits seront traités plus marginalement dans le cadre de cette recherche¹.

3.4 Question de la recherche

Notre question de recherche pourrait essentiellement se libeller ainsi :

Quels sont les effets de l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant avec une déficience intellectuelle sur les co-travailleurs qui n'ont pas de déficience intellectuelle?

De cette question découle un certain nombre d'hypothèses auxquelles notre recherche va tenter de répondre. Pour émettre nos hypothèses, nous nous sommes basés sur une revue de la littérature, mais aussi sur nos observations et nos expériences empiriques comme intervenant

¹ Nous essaierons de contrôler ces traits au moment du choix de l'échantillon.

et agent d'intégration socioprofessionnel des personnes ayant une déficience intellectuelle ainsi que sur celles de quelques intervenants de CRDI qui accompagnent ces personnes dans leur intégration socioprofessionnelle.

3.5 Pertinence de la recherche

La recherche s'inscrit dans une perspective de renouvellement de pratiques en intervention sociale. En effet, elle a comme particularité de s'intéresser à « l'Autre », au co-travailleur qui est important pour l'intégration, mais de qui on se soucie peu. Elle a comme objectif de mettre la lumière sur une autre facette de l'intégration, encore peu connue et explorée, pour nous permettre comme intervenant, de mieux orienter nos pratiques et nos interventions et, éventuellement, de reconsidérer nos façons d'intégrer. Cette recherche n'a pas la prétention de redéfinir le concept d'intégration sociale, ni de le révolutionner; elle se veut plutôt pragmatique en s'interrogeant sur une facette négligée de l'intégration.

De plus, dans le contexte de l'approche milieu et communautaire, cette recherche pourrait être un révélateur de la capacité de la communauté à accueillir les personnes présentant une déficience intellectuelle au niveau socioprofessionnel. Compte tenu qu'il existe très peu de recherches qui ont étudié l'intégration socioprofessionnelle selon la perspective du co-travailleur, notre recherche pourrait être un point de comparaison pour d'autres études touchant les personnes handicapées et pourrait aussi faire réfléchir sur les particularités ou les points communs avec la problématique d'intégration au travail d'autres types de clientèle (ex. : personnes immigrantes, femmes...).

CHAPITRE IV

MÉTHODOLOGIE

Cette recherche se veut qualitative, se basant sur des données empiriques recueillies par entrevues auprès de co-travailleurs de personnes inscrites dans deux programmes de CRDI. Pour ce faire, nous avons associé à notre recherche le CRDI Normand Laramée qui dispense des services sur le territoire de Laval à une population de personnes présentant une déficience intellectuelle évaluée à environ 1200 personnes¹. On note que 279 de ces personnes sont inscrites au service socioprofessionnel dont 91% sont en stage individuel non rémunéré et 9% sont à l'emploi.

4.1 Méthode

Notre question de recherche est ouverte et porte sur un thème peu connu, en exploration. Elle privilégie comme stratégie de preuve, l'approche exploratoire, par le biais de l'étude de cas qui permet la description en profondeur et l'enclenchement d'un processus inductif. Gauthier (1998) précise que les questions de recherche exploratoires visent des thèmes qui ont été peu analysés et dont le chercheur n'est pas en mesure d'établir un portrait à partir des connaissances existantes. Pour aborder ces questions, on privilégie une approche qui permet de s'imprégner de l'essence d'une situation, d'en capter la complexité et d'en interpréter le sens.

Selon cet auteur, l'approche exploratoire par excellence est l'étude de cas car le chercheur analyse seulement une situation, un seul individu, un petit groupe etc., et à un seul moment dans le temps. On peut étendre cette définition pour inclure les circonstances où l'on étudiera quelques situations en profondeur. Enfin, cette approche de recherche se caractérise à la fois par le nombre restreint de situations analysées, la profondeur de l'analyse et l'importance accordée à une démarche inductive, qui alimentera une phase de développement de théories ou de modèles. Toutefois, on reconnaît que certaines études de cas peuvent aussi servir dans une perspective déductive et confirmatoire.

¹ Source interne

Par ailleurs, nous avons voulu établir une preuve concernant l'influence de facteurs sociaux et contextuels sur les attitudes des travailleurs par rapport aux personnes ayant une déficience intellectuelle, à savoir que tant la progression du statut de cette dernière que le degré d'ouverture du milieu de travail venaient modifier la position du co-travailleur intégrant, son « acceptation » de l'autre. C'est pourquoi nous avons aussi procédé un peu à la manière d'une recherche quantitative et hypothético-déductive, en faisant des constats serrés sur certaines variables clés et à partir d'un échantillon de plusieurs cas.

Par conséquent, pour analyser le contenu des entrevues individuelles semi-dirigées¹, nous avons recensé, entre autres, les effets du processus de l'intégration chez les co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle en emploi et nous les avons comparé avec ceux des co-travailleurs de personnes en stage non rémunéré afin d'identifier les convergences et les différences. Par cette analyse, nous avons défini les motifs qui ont poussé les co-travailleurs à s'impliquer. Le recrutement des co-travailleurs des personnes ayant une déficience intellectuelle qui sont en stage individuel non rémunéré et celles qui sont à l'emploi régulier a été facilité par le fait que ces deux modèles d'intégration socioprofessionnelle sont privilégiés présentement au CRDI Normand Laramée, qui possède une banque variée de milieux de travail.

Au préalable, et pour valider nos outils et indicateurs empiriques, nous avons interrogé un éducateur entraîneur², deux éducateurs spécialisés accompagnateurs et un employeur sur les effets qu'ils ont pu constater dans leurs nombreux accompagnements. Ces observations nous serviront à bonifier les indicateurs que nous appliquerons dans notre recherche. De la même façon, et pour mieux définir le concept de l'environnement de travail favorable, nous avons interrogé un agent d'intégration³, un employeur et deux éducateurs sur leurs perceptions du milieu de travail dit favorable.

¹ Annexe 4 : Guide d'entrevue adressé aux co-travailleurs

² Professionnel du CRDI qui assure l'entraînement des personnes présentant une déficience intellectuelle dans les milieux de travail

³ Professionnel qui recrute des milieux de stage et d'emploi.

Par ailleurs, les agents d'intégration¹ du CRDI Normand Laramée ont contribué au repérage des situations d'intégration, et aidé à cibler les entreprises et y facilité notre accès comme chercheur. Ils ont eu à répondre, de plus, à un questionnaire⁵ qui nous permettra de mieux connaître les milieux de travail.

Quant aux éducateurs du CRDI Normand Laramée impliqués dans la recherche, ils ont contribué à la recherche en répondant à un questionnaire qui nous permettra de connaître la situation de la personne présentant une déficience intellectuelle : son profil personnel (âge, sexe, niveau de la déficience) et son parcours d'intégration (stage, emploi, poste occupé, durée de la relation avec le co-travailleur).

4.2 Hypothèses de travail

Les trois hypothèses qui suivent sont celles que nous allons vérifier dans ce mémoire. Nous allons les valider, les confronter et les nuancer et ce, après l'analyse des entrevues que nous aurons faite.

1) Les effets de l'intégration socioprofessionnelle de la personne présentant une déficience intellectuelle sur le co-travailleur sont positifs lorsque ce dernier est motivé à s'impliquer, de son propre choix, dans le projet d'intégration de la personne.

Le libre choix dans l'implication nous réfère à la notion d'autodétermination. Déci (1992) présente l'autodétermination comme suit :

Une théorie où il importe de distinguer entre une dynamique de motivation selon laquelle la personne réalise librement des activités et une dynamique de motivation liée à des contraintes ou de la coercition. Être autodéterminé signifie s'engager dans une activité par désir, par libre choix et par choix personnel. (p. 43).

Les personnes autodéterminées agissent en accord avec elles-mêmes. Lachapelle et Wehmeyer (2003) précisent que l'autodétermination ne reflète pas l'absence totale

¹ Annexe 5 : Questionnaire pour l'agent d'intégration

d'influence ou d'interférence, mais consiste plutôt à faire des choix et à prendre des décisions sans interférence excessive ou indue. Les auteurs ajoutent que l'émergence de l'autodétermination dépend de l'augmentation des capacités individuelles aussi bien que des facteurs environnementaux qui facilitent la prise de décision et l'autonomie comportementale.

2) Les effets de l'intégration sur le co-travailleur sont positifs lorsque l'environnement de travail est favorable à l'intégration.

Pour Carrier et Fortin (2000), un milieu favorable est celui où tous les acteurs sont mobilisés pour intégrer la personne (la collectivisation), qui adapte le milieu du travail et les tâches en lien avec les caractéristiques de la personne (ajustement tâches-personne), qui ajuste ses normes sociales et culturelles pour faciliter l'intégration et l'adaptation de la personne (la normalité ajustée à la différence de la personne), où les acteurs concernés gèrent les difficultés inhérentes à l'intégration de la personne par des efforts et par un ensemble de transformations qui donnent lieu à un nouvel équilibre dans le milieu d'accueil (la gestion des difficultés). Enfin, un milieu favorable, selon ces auteurs, est celui où l'ensemble des acteurs concernés s'approprient la démarche de l'intégration de la personne (*l'empowerment*).

De plus, Madgin (1993) considère qu'un milieu de travail est favorable lorsque l'employeur évalue adéquatement sa capacité d'intégrer et fournit les ressources nécessaires. Cette notion de capacité réfère à des facteurs comme la possibilité d'assurer un encadrement satisfaisant, d'accorder un travail approprié et d'adapter un poste de travail. Selon cet auteur, le milieu de travail doit avoir une préoccupation humanitaire face à l'intégration de personnes vivant avec une déficience intellectuelle et la volonté d'assumer une responsabilité sociale. L'environnement peut aussi procurer des incitations positives telles que des obligations légales, des programmes de subventions à l'emploi et le support de centres de réadaptation.

Quant aux difficultés reliées à l'encadrement, à la supervision des personnes présentant une déficience intellectuelle, à l'adaptation des postes de travail et à la gestion de la santé et de la sécurité, elles constituent des incitations négatives pour les employeurs. Pour l'employeur,

l'intégration, avec ses avantages et ses inconvénients, constitue un apprentissage qui fournit des incitations positives ou négatives influant sur la décision future de ré-embaucher d'autres personnes présentant une déficience intellectuelle.

Quant à nous, nous considérons qu'un environnement de travail est favorable à l'intégration lorsque l'employeur et les employés acceptent, en amont, d'intégrer la personne, de l'aider et de l'encadrer, d'adapter le milieu et les tâches tout en respectant la différence et les caractéristiques particulières de la personne. De même, l'environnement est favorable lorsque l'employeur supporte le co-travailleur qui s'implique dans le projet et lorsque le milieu est en mesure de collaborer, dans un esprit de partenariat, avec l'agent d'intégration et les éducateurs de centres de réadaptation. Cependant, un milieu peut être ouvert à accueillir une personne présentant une déficience intellectuelle pour effectuer, entre autres, des tâches subalternes ou encore pour mousser son image sociale comme entreprise citoyenne sans pour autant avoir les caractéristiques d'un environnement favorable à l'intégration. Selon nous, un milieu ouvert n'est pas nécessairement toujours favorable à l'intégration.

3) Les effets de l'intégration socioprofessionnelle de la personne présentant une déficience intellectuelle sur le co-travailleur sont modulés par le statut de la personne et tendent à être : positifs si la personne est en stage individuel non rémunéré et négatifs si elle est à l'emploi avec salaire.

À titre de résultat attendu, nous faisons l'hypothèse que le co-travailleur en contexte de stage individuel non rémunéré est plus tolérant et conciliant avec la personne présentant une déficience intellectuelle et accepte davantage de s'impliquer dans la démarche d'intégration. Pour lui, il n'y a pas matière à comparaison puisque la personne n'est pas payée pour les tâches qu'elle effectue et qu'elle n'est pas reconnue comme employée à part entière. Par conséquent, nous croyons que l'intégration n'a pas d'effets négatifs sur le co-travailleur puisque ce dernier ne partage pas le même statut professionnel avec la personne et que le rapport d'égalité entre eux est inexistant. A contrario, nous pensons qu'un statut égal suscitera un refus de la part du co-travailleur et amènera, en général, des effets négatifs sur lui.

4.3 Echantillonnage

Pour les fins de notre enquête comme telle, l'échantillon se compose de deux groupes de co-travailleurs dans des milieux de travail régulier, à savoir les différents organismes publics, organisations communautaires et entreprises privées partenaires du CRDI Normand Laramée, soit un groupe travaillant avec des personnes dites en stage et un groupe travaillant avec des personnes dites en emploi.

Le CRDI Normand Laramée dispense des services socioprofessionnels (stages individuels non rémunérés, emplois avec salaires dans des sites réguliers ou en CTA) à 279 personnes âgées de «16 ans à 99 ans ». Nous retrouvons une grande majorité de personnes intégrées en stage individuel non rémunéré dans différentes entreprises de la communauté lavalloise soit 255 personnes (91%). Les personnes qui sont intégrées dans des emplois rémunérés dans diverses entreprises ne représentent que 9% soit 24 personnes. Ces données proviennent *du système informatique clientèle* du CRDI Normand Laramée en date de décembre 2005. Elles sont sujettes à des modifications fréquentes, quoique mineures, selon le mouvement de la clientèle. Nous nous sommes référés à ce système pour cibler les sujets de recherche à partir des champs d'activités des entreprises les plus significatifs selon le nombre de places offertes et celles occupées présentement. Cependant, le champ d'activité n'est pas central dans nos hypothèses mais sera pris en compte dans la discussion des résultats parce qu'il peut représenter une variable intermédiaire associée à « l'ouverture » de l'environnement de travail. Nous appuyons notre sélection par un tableau explicatif des différents champs d'activités¹.

Puisque nous optons pour faire des analyses de contenu de notre matériel empirique, notre échantillon s'est limité à 10 cas, reflétant du mieux possible la variété des milieux de travail où se retrouvent les personnes présentant une déficience intellectuelle recevant des services du CRDI. En outre, suivant notre troisième hypothèse, nous avons sélectionné l'échantillon ainsi :

¹ Voir annexe 6

- Le premier groupe compte 5 co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle **salariées** et étant à l'emploi depuis au moins six mois;
- Le deuxième groupe compte 5 co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle qui sont en **stage individuel non rémunéré** depuis au moins six mois.

4.4 Mode de recrutement et considérations éthiques

Le recrutement des co-travailleurs participants a été facilité par l'agent d'intégration du CRDI qui a ciblé les milieux de stage et d'emploi et qui a identifié les éducateurs de référence qui accompagnent les personnes présentant une déficience intellectuelle dans ces milieux. Nous avons contacté ces éducateurs pour leur expliquer notre projet et pour leur demander de nous cibler les co-travailleurs qui s'impliquent directement auprès des personnes.

Nous avons rencontré les co-travailleurs participants chacun dans son milieu de travail et nous les avons informé sur le projet et sur le rôle qu'ils sont appelés à jouer et cela, dans des termes qu'ils peuvent comprendre. Ainsi, nous les avons informé sur :

- La raison d'être de l'étude;
- La raison pour laquelle la participation du co-travailleur est sollicitée;
- Les bienfaits et les conséquences de l'étude;
- Les mécanismes du respect de la confidentialité;
- La durée de participation du co-travailleur;
- Le droit du co-travailleur à ne pas répondre à certaines questions ou à se retirer.

Nous avons obtenu le consentement libre de tous les co-travailleurs oralement après leur avoir assuré toute la confidentialité. Les entrevues ont été enregistrées et les extraits rapportés sont authentiques. Tous les noms des participants sont fictifs et nous avons aussi évités de dévoiler les noms des entreprises et des organismes dans un souci de confidentialité.

4.5 Variables et facteurs d'analyse

Outre les trois grands facteurs d'explications exposés dans nos hypothèses, soit l'implication plus ou moins volontaire du co-travailleur, un environnement de travail plus ou moins favorable à l'intégration et le statut de la personne présentant une déficience intellectuelle, les effets de l'intégration socioprofessionnelle sur le co-travailleur dépendent de l'interaction des facteurs personnels et environnementaux en cause. Les variables suivantes seront donc tenues en compte dans notre analyse :

- Variables propres aux caractéristiques du co-travailleur : son âge, son sexe, son niveau de scolarité, sa représentation de la déficience intellectuelle et de l'intégration sociale et surtout sa motivation de départ et son implication (choix volontaire ou imposé).
- Variables concernant le milieu de travail : le champ d'activité (production, service), le secteur d'activité (privé, public, sans but lucratif), la taille de l'entreprise et surtout le niveau de l'implication du milieu dans la démarche de l'intégration (milieu ouvert et favorable ou ouvert et non favorable).
- Variable concernant le statut octroyé à la personne présentant une déficience intellectuelle (stage individuel, emploi subventionné, emploi non subventionné).
- Variables propres aux caractéristiques de la personne ayant une déficience intellectuelle : son quotient intellectuel, son niveau d'autonomie, ses comportements, la qualité de ses interactions et de sa sociabilité.

4.6 Indicateurs relatifs aux motifs de l'implication de l'intégrant, aux effets de l'intégration sur lui et à l'environnement de travail.

Inspirés par notre revue de la littérature concernant les effets de l'intégration sur l'intégrant au niveau du sport (Ababou et Labelle) et au niveau de l'éducation (Poulin et al.), et compte tenu de l'absence de recherches abordant spécifiquement les effets de l'intégration des

personnes présentant une déficience intellectuelle sur les co-travailleurs, nous avons interrogé 3 éducateurs et un agent d'intégration du CRDI pour nous pister sur des indicateurs. Ainsi, concernant les motifs importants qui incitent les co-travailleurs à s'impliquer dans le projet d'intégration de la personne, nous relevons les indicateurs suivant :

- La connaissance de la déficience intellectuelle;
- Le niveau de sensibilisation à l'intégration sociale;
- Les expériences précédentes;
- Le lien de parenté ou de voisinage avec une personne présentant une déficience intellectuelle;
- La curiosité ou la recherche de nouveauté;
- Les valeurs et principes en lien avec la citoyenneté (engagement social) ou à connotation religieuse et de croyance (altruisme).

Concernant les effets de l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle sur les co-travailleurs selon la perception des professionnels du CRDI, ces derniers distinguent les effets en contexte de stage et ceux en contexte d'emploi. Nous remarquons, de facto, que ces professionnels citent davantage d'effets positifs que négatifs lorsqu'il s'agit de stage comparativement à l'emploi où nous remarquons qu'ils nomment plus d'effets négatifs que positifs. Nous présentons ci-après l'essentiel des effets de l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle sur les co-travailleurs en contexte de stage et d'emploi exprimés par ces professionnels, lesquels nous aideront à cerner les indicateurs aux fins de notre propre analyse des données.

Les effets (ou indicateurs) positifs de l'intégration sur les co-travailleurs en contexte de stage :

- Sentiment de valorisation (jouer le rôle d'éducateur ou de professeur);
- Participation à un contrat social (contribuer à l'intégration);
- Sentiment de tolérance (pardon);
- Sentiment de satisfaction (content de travailler avec la personne);
- Sentiment de protéger la personne;

- Sensibilité vis à vis la situation de la personne;
- Comparaison vis à vis la personne (je suis chanceux de ne pas avoir de déficience intellectuelle).

Les effets (ou indicateurs) positifs de l'intégration sur les co-travailleurs en contexte d'emploi :

- Sentiment de tolérance vis à vis la personne;
- Sentiment de valorisation lorsque le co-travailleur s'implique auprès de la personne;
- Sentiment de fierté lorsqu'il fait une bonne intervention auprès de la personne.

Les effets (ou indicateurs) négatifs de l'intégration les co-travailleurs en contexte de stage :

- Sentiment de peur concernant les comportements de la personne;
- La personne est un fardeau (surcroît de travail et de surveillance surtout en travail d'équipe).

Les effets (ou indicateurs) négatifs de l'intégration sur les co-travailleurs en contexte d'emploi :

- Frustration et sentiment d'injustice (la personne est surprotégée, elle a le même salaire en plus des avantages sociaux tels que le transport adapté, subventions...);
- Sécurité d'emploi menacée (la perception que la personne peut prendre la place du co-travailleur);
- Sentiment d'imposition de la personne par l'employeur;
- Sentiment de dévalorisation lorsque la personne est plus compétente que le co-travailleur;
- Sentiment d'intolérance;
- La peur des comportements de la personne.

Par ailleurs, pour cerner des indicateurs relatifs aux caractéristiques du milieu de travail, nous nous sommes aussi inspirés de nos propres observations à titre d'éducateur professionnel. Selon nos observations empiriques recueillies lors de nombreux accompagnements et selon la

perception des professionnels du CRDI ainsi qu'un employeur, un milieu de travail est favorable (et, dans la négative, défavorable) lorsque :

- L'employeur est sensibilisé et croit à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle;
- L'employeur a un rôle et une mission sociale;
- Les employés sont avisés par l'employeur du projet d'intégration;
- L'employeur s'assure d'avoir l'accord de ses employés (n'impose pas le projet d'intégration);
- Le pairage est satisfaisant : les exigences de la tâche versus les intérêts et les capacités de la personne, les conditions de part et d'autres doivent être claires dès le début;
- L'employeur et les employés comprennent les limites de la personne et respectent son rythme;
- L'employeur et les employés croient au potentiel de la personne et l'encouragent à développer des initiatives;
- L'employeur et les employés acceptent la présence des professionnels de la déficience intellectuelle;
- L'employeur adapte l'environnement et les tâches aux caractéristiques de la personne;
- L'employeur et les employés ne s'approprient pas la personne;
- L'employeur et les employés ne se centrent pas sur la déficience de la personne;
- Il y a interaction entre les employés et la personne et celle-ci n'est pas isolée et exclue.

De plus, ces professionnels du CRDI mentionnent que le champ d'activité est aussi important. Ils précisent que les milieux où les tâches qui nécessitent des capacités intellectuelles, telles que les bibliothèques, ne représentent pas un milieu d'intégration favorable à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle de la même façon que les champs d'activités où le travail est collectif et à la chaîne.

Par conséquent, à la lumière de ces révélations nous considérons qu'il serait pertinent d'investiguer empiriquement les motifs qui font que le co-travailleur accepte de s'impliquer dans un projet d'intégration et de faire ressortir les effets qui en découlent.

CHAPITRE V

VIGNETTES ET ANALYSES DES CAS ÉTUDIÉS

Nous avons rencontré cinq co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle en stage ainsi que cinq autres au niveau de l'emploi¹. Nous présentons dans ce chapitre les résultats des analyses réalisées à partir des entrevues. Par la suite, nous avons alimenté ces analyses par une discussion en lien avec nos trois hypothèses de travail et nous avons ressorti les faits émergents. De plus, pour mieux illustrer l'impact de nos variables qui sont le statut professionnel de la personne, le milieu de travail et la motivation du co-travailleur, nous avons créé des sigles qui les représentent et qui, lorsque mis en interaction, deviennent des formules qui dévoilent la nature des effets de l'intégration sur le co-travailleur.

S = Statut professionnel de la personne

S+ = Lorsque le co-travailleur est en accord avec le statut de la personne

S- = Lorsque le co-travailleur est en désaccord avec le statut de la personne

M = Milieu de travail

M+ = Milieu de travail favorable à l'intégration

M- = Milieu de travail non favorable à l'intégration

Mo = Motivation du co-travailleur à s'impliquer dans le projet d'intégration

Mo+ = Le co-travailleur est motivé à s'impliquer dans le projet d'intégration

Mo- = Le co-travailleur n'est pas motivé à s'impliquer dans le projet d'intégration

¹ Tous les noms utilisés dans ce mémoire sont fictifs.

E = Effet de l'intégration sur le co-travailleur

E+ = Effet positif de l'intégration sur le co-travailleur

E- = Effet négatif de l'intégration sur le co-travailleur

5.1 Avec les co-travailleurs dans le contexte de stage

ENTREVUE 1 AVEC CO-TRAVAILLEUR MAT

Milieu : OSBL domaine du handicap, 4 employés;

Poste du co-travailleur : Agent de bureau;

Statut : Employé rémunéré avec subvention salariale;

Usagère et diagnostic: (M), 35 ans, déficience intellectuelle légère;

Poste et statut : Agente de bureau, Stagiaire non rémunéré depuis 1 an;

Durée de l'entrevue avec le co-travailleur : 55 minutes

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Mat, 25 ans Bachelier, est en contact, au bureau, avec (M) depuis un an. Il a été embauché avant (M).

Concernant l'employeur et le milieu de travail

Mat a été avisé et sensibilisé par son employeur quant à l'arrivée de (M). L'employeur lui a expliqué l'objectif de cette intégration, lui donne du soutien et s'implique dans le processus d'intégration de (M). Mat ne partage pas le même bureau avec (M) mais partage le même local. Il confirme que son employeur ne peut pas lui imposer de partager le bureau avec M car cette dernière n'a pas le même statut que lui.

Concernant le statut de (M)

Mat est au courant que (M) est en stage non rémunéré et il trouve normal qu'il en soit ainsi car, selon lui, elle n'a pas autant de compétences que lui, ne possède pas de baccalauréat et elle est handicapée. Il trouverait injuste si (M) avait le même statut que lui:

Ça m'embêterait, ce n'est pas parce que je suis imbu de mon statut mais j'ai pas fait un bac pour que certaines personnes qui n'ont pas les capacités et le savoir que j'ai acquis soient au même salaire que moi. C'est une tape, je le prendrai pas, je suis désolé.

Mat explique que ce n'est pas son rôle de s'occuper de (M); pourtant il le fait, et ce en répondant à ses questions et en l'aidant à faire son travail. Cependant, son implication a diminué d'intensité car il prétend mieux la connaître et il ne cède plus à ses caprices. Il dit être plus en mesure de la confronter pour lui montrer la vraie facette de la vie dans le travail.

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle

Mat a quelques notions en déficience intellectuelle car il a connu quelques personnes vivant avec cette déficience dans son entourage. Il les situe comme si elles sont dans un stade entre l'enfance et la pré-adolescence : « En matière grise je les mets entre les enfants et les pré-adolescents... ». Concernant l'intégration, Mat trouve qu'il est vital de les intégrer dans la société. Toutefois, il fait une mise en garde concernant les abus qu'elles peuvent vivre dans la société.

Concernant la motivation à s'impliquer de Mat

Mat explique que c'est sa nature humaine et son éducation qui l'ont poussé à s'impliquer auprès de (M). Il considère que sa motivation a évolué car il comprend plus, présentement, les personnes handicapées et il les aide davantage. Cependant, il insiste pour dire qu'il ne voit pas (M) avoir le même statut et le salaire que lui et qu'il ne la supporterait pas si elle était payée: « C'est dommage : si la personne est bénévole c'est correct mais si elle est payée le même salaire et si elle a le même poste non ça marche pas; tu dois fournir comme moi, ça finit là... »

Mat se qualifie comme un aidant naturel qui aime aider tout le monde. Avec (M) il se considère comme son grand frère, et ce même si (M) est plus âgée, mais leur relation demeure professionnelle. Sans comparer sa production à la sienne, il révèle qu'il ferait tout pour produire mieux car pour lui c'est une question d'orgueil.

Concernant les effets de l'intégration sur Mat

Mat considère (M) comme une aide mais aussi une surcharge de travail pour lui car, avec ses questions répétitives, elle le déconcentre et le dérange dans son travail et ce malgré le soutien que l'éducatrice de (M) lui apporte. Mat reconnaît qu'il a une relation de pouvoir sur (M) car il la dirige et il représente la personne de référence pour elle. Il justifie cette relation de pouvoir par le fait qu'elle a un handicap et pas lui. De plus, Mat considère que sa perception de la vie a changé depuis qu'il travaille avec (M) car il réalise davantage qu'il est chanceux par rapport aux personnes handicapées, qu'il est plus sensible à leur condition et à leur besoin, qu'il sensibilise les gens et, enfin, qu'il a une bonne estime de soi et un meilleur sentiment de compétence.

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Dans le cas de Mat, étant donné qu'il se considère comme un co-travailleur motivé par sa nature, son éducation et sa connaissance de la déficience intellectuelle à s'impliquer dans le projet d'intégration; étant donné que le milieu de travail œuvre auprès des personnes handicapées et qu'il est favorable à l'intégration, l'a sollicité, l'a préparé et le soutient dans le projet d'intégration de (M); étant donné que le statut de (M), stagiaire non rémunérée, lui convient, les effets de l'intégration sur Mat devraient être, par conséquent, plutôt positifs, selon nos hypothèses.

En effet, nous décelons une certaine sensibilité vis à vis le handicap, une volonté de s'impliquer et d'accroître ses connaissances et une tendance à devenir un agent multiplicateur pour l'intégration des personnes handicapées. De plus, la présence de (M) constitue une aide professionnelle pour Mat qui est non négligeable. Cependant, le fait que (M) lui pose beaucoup de questions représente pour Mat un fardeau et un effet négatif. Cette situation,

toutefois, s'estompe au fur et à mesure que (M) apprend ses tâches de travail et que Mat s'adapte à elle.

Ainsi, dans le cas de Mat, nos hypothèses se justifient à savoir que: si le milieu est favorable à l'intégration M^+ , si le co-travailleur est motivé MO^+ de son propre gré à s'impliquer dans le projet d'intégration, et si le statut de la personne présentant une déficience intellectuelle lui convient et ne lui crée pas de malaise ou d'inconfort S^+ , par conséquent, les effets sont, en général positifs E^+ et « l'intégration de la personne dans le milieu serait, potentiellement, réussie ».

$$M^+ + MO^+ + S^+ = E^+$$

Cependant, le discours de Mat prend une autre tournure lorsqu'on lui parle de statut professionnel égal. En effet, Mat révèle qu'il trouve normal que (M) ne soit pas rémunérée pour le travail qu'elle effectue et qu'il se sent à l'aise de la voir comme stagiaire. Mais, advenant que (M) ait le même statut, cela provoquerait en lui une certaine indignation qui entraînerait des effets désastreux. Nous nous demandons si un statut professionnel égal pour Mat signifie un statut social égal et, par conséquent, s'il craint d'être comparé à une personne vivant avec une déficience intellectuelle? Cette situation crée-t-elle une certaine insécurité pour lui?

De plus, Mat nous révèle que dans le cas où (M) aurait le même statut que lui, sa motivation à s'impliquer et à l'aider changerait radicalement. Pour justifier ses propos il ressort plusieurs facteurs tels que: le niveau de la productivité, le niveau scolaire, la responsabilité, les connaissances générales, le savoir, le handicap.... Ces facteurs de comparaison étaient, pourtant, absents dans son discours au début de l'entrevue lorsqu'on ne parlait pas de statut professionnel égal.

Par conséquent, nous constatons la présence de sentiment de compassion, de tolérance et d'empathie lorsque la personne est en stage, et un sentiment d'amertume, d'indignation, d'injustice et de révolte, voire de l'insécurité, lorsqu'on suppose une égalité de statut. Or,

advenant que (M) passerait du stage non rémunéré à l'emploi avec salaire nous aurions le scénario suivant : le statut de la personne ne conviendrait pas à Mat S^- , il ne serait pas motivé Mo^- à s'impliquer dans le projet d'intégration de la personne et ce, même si le milieu demeurait favorable M^+ à l'intégration. Par conséquent les effets de l'intégration sur Mat seraient négatifs E^- et l'intégration risquerait d'être un échec.

$$M^+ + S^- + Mo^- = E^-$$

Le statut dans le cas de Mat prend une grande ampleur. C'est le statut qui détermine son niveau d'acceptation de l'intégration et son niveau de motivation à s'impliquer dans ce projet. Le statut devient, dans ce cas là, la première variable en importance.

Concernant le niveau de la déficience intellectuelle, Mat nous dit qu'il a plus de facilité et de confiance à travailler avec des personnes vivant avec une déficience intellectuelle légère, car cela le motive à interagir et à s'impliquer dans le projet d'intégration. Mais, lorsqu'il s'agit de personnes vivant avec une déficience intellectuelle plus sévère, il ne sait pas comment agir et il craint de commettre des erreurs. Par conséquent, Mat préfère travailler avec des personnes vivant avec une déficience légère et il n'est pas prêt à côtoyer celles vivant avec une déficience sévère.

Par ailleurs, le niveau de la déficience intellectuelle ressort lorsque nous lui demandons son opinion sur l'intégration socioprofessionnelle de ces personnes. Pour lui l'intégration dans un milieu régulier doit être réservée aux personnes vivant avec une déficience légère et capable de se défendre, alors que celles vivant avec une déficience plus sévère et qui sont vulnérables doivent travailler dans des ateliers protégés et ségrégués, où elles bénéficient de plus de sécurité et d'encadrement. Nous remarquons que le niveau de la déficience intellectuelle, selon Mat, est en lien direct avec la vulnérabilité. Plus la déficience intellectuelle est sévère, plus la personne est vulnérable et moins elle a de chance d'intégrer un milieu régulier.

FAITS ÉMERGENTS

Au delà des éléments retenus comme étant en lien avec nos hypothèses, nous avons relevé un fait émergent : il concerne la relation que Mat a avec (M). Mat considère les personnes ayant une déficience intellectuelle comme des personnes à part entière mais qui sont dans un stade au niveau cognitif les situant entre l'enfance et la pré-adolescence : «... en matière grise je les mets entre les enfants et les pré-adolescents... ». Par conséquent, Mat se sent supérieur à (M) non pas au niveau hiérarchique mais par le fait qu'il n'a pas de handicap : « Moi je pense que je suis au dessus d'elle parce que moi je n'ai pas de handicap ; puis moi avec pas de handicap, je peux l'aider à réaliser ce qu'elle a à faire... ». De facto, cette «supériorité» entraîne conséquemment une relation de pouvoir entre le co-travailleur et la personne. Il précise à ce sujet :

Je la considère comme une collègue mais par sa nature, j'ai une relation de pouvoir sur elle parce qu'elle se remet toujours à moi pour répondre à ses questions ; par conséquent je la dirige, j'ai de l'autorité sur elle pas dans la structure de l'organisation, pas dans l'échelle de commandement mais dans ma perception de son travail puis de sa personne...

Les révélations de Mat ressortent d'autres effets subséquents de l'intégration sur lui, à savoir le sentiment de pouvoir et le sentiment d'autorité que nous hésitons à qualifier, à ce stade, de positifs ou de négatifs. Car si, a priori, nous pouvons les qualifier de positifs pour le co-travailleur, nous ne pouvons pas en dire autant pour l'utilisateur. Ces notions de pouvoir et d'autorité que Mat exerce sur (M) nous amènent à la notion d'*empowerment* ou d'appropriation mentionnée dans notre cadre théorique. Le cas de Mat nous pousse à poser la question à savoir si (M) a l'opportunité de s'approprier son propre projet d'intégration ?

Nous pouvons dire dans le cas de Mat, que les effets de l'intégration sur lui sont modulés par le statut professionnel de la personne vivant avec une déficience intellectuelle. Ainsi, il devient primordial, avant de procéder à l'intégration, de bien expliquer le statut de la

personne aux co-travailleurs ainsi que les opportunités et les mesures compensatoires qui s'offrent à elle pour accéder à l'emploi.

« Oui à l'intégration, non à l'égalité des statuts »

ENTREVUE 2 AVEC CO-TRAVAILLEUSE SUZANNE

Milieu : CHSLD, 150 employés syndiqués;

Poste de la co-travailleuse : Préposée à la buanderie;

Usagère et diagnostic : (L), 32 ans, déficience intellectuelle moyenne;

Poste et statut de l'usagère : Préposée à la buanderie en stage non rémunéré depuis 1 an;

Durée de l'entrevue avec la co-travailleuse : 54 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Suzanne est une employée du CHSLD depuis plusieurs années, son âge se situe entre 40 et 50 ans, elle a un niveau scolaire du secondaire. De plus, elle occupe le poste de vice-présidente du syndicat de son milieu de travail. Elle supervise (L) depuis 1 an.

Concernant l'employeur et le milieu de travail

Suzanne confirme que son employeur l'a sollicitée pour intégrer (L) sans toutefois lui expliquer l'objectif de cette intégration. L'employeur ne lui donne pas de support car elle ne le demande pas mais il s'implique en soulignant l'anniversaire de (L) et lui donne des cadeaux pendant les fêtes. Le milieu de travail, lequel intègre par ailleurs favorablement les prisonniers dans le cadre d'un programme de réinsertion sociale visant ces derniers, n'est pas favorable à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle car les employés qui sont en contact avec (L) ne sont pas ouverts ni tolérants et n'acceptent pas cette dernière. Suzanne nous dit à ce sujet : « Les filles qui me remplacent ne sont pas favorables; elles trouvent que c'est une charge pour eux autres et elles veulent pas jouer aux gardiennes,

elles veulent pas être accaparées... ». De plus, lorsque Suzanne ne travaille pas, (L) s'abstient de rentrer au travail par crainte d'être rejetée.

Nous pouvons en déduire que le milieu est ouvert à l'intégration puisque l'employeur accepte d'intégrer les prisonniers ainsi que les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Toutefois, les employés sont réticents vis à vis l'intégration de ces dernières, et c'est ce qui pousse la co-travailleuse à considérer le milieu comme étant non favorable à l'intégration de cette clientèle.

Concernant le statut de (L)

Suzanne est complètement en accord que (L) soit en stage à vie étant donné qu'elle présente des limitations et qu'elle nécessite un encadrement égal à celui qu'on donne aux enfants. Le statut de (L) procure à Suzanne, par conséquent, un sentiment de supériorité et de pouvoir E⁺. Cependant, elle s'oppose catégoriquement à l'idée que (L) ait le même statut professionnel qu'elle car celui-ci est réservé uniquement aux personnes non handicapées et qui ont des familles : « Ça me dérangerait; je veux être sincère : avant de faire travailler des handicapés je pense qu'il y a ben du monde qui ont besoin de travailler. Je suis correcte pour les intégrer et tout ça, mais l'emploi, on est mieux de le laisser à des gens qui ont des familles à faire vivre à mon avis... ».

Des propos de Suzanne ressortent clairement le facteur d'altérité. Selon elle, il existe deux catégories de personnes très distinctes: celles qui ne sont pas handicapées, qui ont des familles et qui ont le droit de travailler et celles qui sont handicapées (sans distinction d'handicap) et qui, à cause de leur handicap, n'ont pas de famille à charge et ne nécessitent pas, par conséquent, un emploi.

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle

Suzanne a une connaissance limitée de la déficience intellectuelle. Ses connaissances, elle les a acquises en côtoyant (L) et son éducatrice du CRDI. Même si elle nous dit qu'elle ne généralise plus sa perception des personnes présentant une déficience intellectuelle depuis l'intégration de (L), elle continue de penser qu'elles sont toutes similaires. Ce qui a changé,

en contact avec (L), ce sont ses préjugés qui sont devenus plus ``positifs`` : « Avant je pensais qu'ils sont tous pareil, qu'ils ont la tête dure, mais maintenant je sais qu'ils sont éduqués, faciles, très attachants, pas menteurs, toujours vrais, plus purs que les enfants, car les enfants ils manipulent... ».

Concernant l'intégration socioprofessionnelle des personnes vivant avec une déficience intellectuelle

Suzanne est tout à fait en accord que ces personnes doivent être intégrées dans la collectivité car cela va permettre aux gens de changer leurs perceptions et préjugés : « Moi je pense que c'est bon pour les gens, ça va enlever les préjugés puis ça va nous apprendre à être plus tolérant et patient, y en a qui en ont besoin... ». Toutefois, Suzanne nuance ses propos, à savoir que l'intégration de ces personnes doit se limiter au stage et non à l'emploi : « Je trouve que l'intégration c'est bien, il faut faire de la place pour eux sauf que je ne suis pas d'accord qu'ils viennent prendre la place d'employés qui ont besoin... »

Concernant le degré de motivation

Suzanne nous révèle que sa première motivation à intégrer (L) était l'ennui. Le fait qu'elle se retrouve seule dans son poste de travail lui causait un ennui terrible. Or, la présence de (L) est venue estomper cet ennui, en plus de lui fournir une aide tangible.

Suzanne se sent impliquée dans le projet d'intégration de (L). C'est elle qui la supervise et lui cède ses tâches et son horaire. Elle se considère, par conséquent, comme sa supérieure immédiate, sa protectrice, voire son parent : « C'est comme un enfant qui me suit; ma fille, des fois au lieu de la faire garder elle vient travailler avec moi. C'est le même principe ». Cependant, Suzanne révèle que son implication ne serait pas la même si (L) avait un statut professionnel similaire :

Je ne pourrais pas la garder si elle était payée, il ne faut pas qu'elle enlève le travail à quelqu'un. Si elle était syndiquée je ne sais pas honnêtement. C'est sûr si tu engages quelqu'un tu t'attends qu'il accomplisse le travail. Je peux comprendre que tu veux aider mais tu t'attends qu'il fasse son travail, à un moment donné ça peut devenir ben lourd...

Par conséquent, le statut de la personne handicapée vient aussi moduler le niveau d'implication de Suzanne : elle va être impliquée si (L) est en stage, moins impliquée et plus exigeante si elle était à l'emploi et avait un statut similaire au sien.

Par ailleurs, Suzanne se qualifie comme une mère pour (L) et une personne qui aime faire du bien et rendre service aux gens. Elle a découvert qu'elle aime ce qu'elle fait et voudrait refaire l'expérience en intégrant une personne autiste. Suzanne explique, aussi, que le niveau de la déficience intellectuelle de la personne n'a pas beaucoup d'impact sur son niveau de motivation; c'est plutôt la personnalité de la personne qui module son niveau de motivation.

Concernant les effets de l'intégration

Suzanne considère qu'en général les effets de l'intégration sur elle sont positifs. En plus de l'aide qu'elle reçoit de (L) qui allège ses tâches, Suzanne se sent fière de contribuer à la collectivité. Pour cela, elle a été reconnue par son milieu lors de la parution d'un article à son sujet dans le journal de l'établissement. Suzanne se considère, depuis l'intégration de (L), plus patiente, sensible et sensibilisée à la condition des personnes ayant une déficience intellectuelle et elle n'a plus de préjugés négatifs :

Les effets sont positifs c'est sûr, ils sont positifs. Ça te montre de la patience et l'amour inconditionnel, c'est pas des menteries j'en doute pas. C'est positif, je ne sais pas comment expliquer ça. C'est pas juste du bénévolat; je retire quelque chose moi aussi, ça me désennuie, je gagne dans cette relation; ça m'a enlevé des préjugés...

Comme effet négatif, nous retrouvons la divergence qui existe entre Suzanne et ses collègues qui n'acceptent pas la présence de (L) et qui pourrait se traduire, éventuellement, en conflit : « Les filles qui me remplacent elles sont pas évidentes, elles sont maniérées; au lieu que ça soit elles qui s'adaptent à (L), elles veulent que ça soit (L) qui s'adapte; elles manquent d'ouverture, elles ne veulent pas partager la table de travail avec (L)... ».

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Dans le cas de Suzanne, étant donné qu'elle est motivée \mathbf{Mo}^+ de son propre gré, par son sens des responsabilités et par son désir d'aider les gens à s'impliquer dans le projet d'intégration; étant donné que le statut professionnel de (L) lui convient \mathbf{S}^+ et ne lui cause pas problème et ce tant que (L) n'est pas à l'emploi rémunéré avec un statut égal au sien; étant donné que le milieu est ouvert à l'intégration mais pas favorable à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle \mathbf{M}^- , nous considérons que les effets de l'intégration sur Suzanne sont globalement positifs \mathbf{E}^+ .

$$\mathbf{S}^+ + \mathbf{MO}^+ + \mathbf{M}^- = \mathbf{E}^+$$

En effet, nous nous rendons compte, dans son cas, que même si le milieu n'est pas favorable à l'intégration, les effets demeurent positifs sur Suzanne. Celle-ci voit ses tâches allégées, s'ennuie moins, se sent valorisée, sensible, responsable et fière... Le statut et la motivation sont, par conséquent, les facteurs les plus décisifs.

Toutefois, lorsqu'on envisage que (L) ait un statut professionnel égal à celui de Suzanne, cette dernière s'oppose catégoriquement et affirme que cela la dérangerait \mathbf{E}^- et la démotiverait \mathbf{Mo}^- . Nous nous retrouverions, donc, devant une situation d'échec potentiel de l'intégration.

$$\mathbf{S}^- + \mathbf{Mo}^- + \mathbf{M}^- = \mathbf{E}^-$$

Par conséquent, nous en déduisons que la variable statut dans le cas de Suzanne est déterminante car c'est le statut qui détermine son niveau de motivation et d'implication et qui module les effets de l'intégration sur elle.

FAITS ÉMERGENTS

L'intégration de (L) procure, entre autres, à Suzanne un sentiment de supériorité et de surprotection. En plus de se sentir responsable de (L), elle considère cette dernière comme une enfant, voire comme sa propre enfant : «... c'est comme un enfant qui me suit, ma fille des fois au lieu de la faire garder elle vient travailler avec moi. C'est le même principe... ». Nous remarquons dans le discours de Suzanne qu'elle utilise souvent, pour décrire sa relation avec (L) ou encore celle de ses collègues, le terme « garder » comme s'il s'agissait d'un enfant : « Les filles qui me remplacent ne sont pas favorables, elles trouvent que c'est une charge pour elles et elles ne veulent pas jouer aux gardiennes, elles veulent pas être accaparées... ».

Nous nous demandons si la relation de pouvoir et l'attitude infantilisante que Suzanne exerce vis à vis (L) ne ferait pas en sorte qu'en plus de s'appropriier le projet d'intégration de celle-ci, elle s'approprie aussi (L)?

Par ailleurs, Suzanne nous rapporte que ce n'est pas le niveau de la déficience intellectuelle de la personne qui compte pour elle mais plutôt sa personnalité. Elle serait aussi bien impliquée et motivée pour intégrer autant les personnes vivant une déficience intellectuelle légère que celle vivant avec une déficience intellectuelle sévère ou encore les personnes autistes à condition que leur personnalité soit compatible à la sienne : « ...ça dépend de la personnalité, y en a que tu vas aimer, y en a non. Comme Madeleine en haut : on n'est pas ben ben chum, elle me tape sur les nerfs, Madeleine j'aimerais pas l'avoir avec moi; Léo-Paul, lui, je l'aime beaucoup, il est attachant. Ça dépend de la personnalité... ».

Suzanne est une personne engagée qui aime rendre service aux gens vulnérables (enfants, personnes âgées et celles vivant avec un handicap) ainsi qu'à la collectivité. Elle a une perception et des connaissances très limitées de la déficience intellectuelle. L'intégration a eu, en général, des effets positifs sur elle mais elle pourrait aussi avoir des effets négatifs si (L) avait un statut similaire au sien.

Suzanne étant vice-présidente de son syndicat, elle pourrait être potentiellement un agent multiplicateur pour l'intégration des personnes vivant avec une déficience intellectuelle si elle était formée et mieux sensibilisée à la déficience intellectuelle.

ENTREVUE 3 AVEC COTRAVAILLEUR JEAN

Milieu : école primaire, 50 employés syndiqués;

Poste occupé par le co-travailleur : concierge;

Usager et diagnostic : (S), 25 ans, déficience intellectuelle légère;

Poste et statut de l'usager : ouvrier d'entretien «classe 2» en stage non rémunéré;

Durée de l'entrevue avec le co-travailleur : 72 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE: ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Jean est un homme de 50 ans, de niveau scolaire collégial, concierge de profession. Il travaille avec (S) depuis 9 mois et se charge de sa supervision.

Concernant l'employeur et le milieu de travail

C'est Jean qui a sollicité son employeur pour intégrer (S) en stage à l'école, c'est sa propre initiative. (S) n'est pas le premier stagiaire que Jean forme pour passer à l'emploi. Il y a environ 5 ans, il a commencé son projet et a réussi à passer une personne vivant avec une déficience intellectuelle à l'emploi. C'est son but ultime dit-il.

En plus d'accepter d'intégrer les personnes vivant avec une déficience intellectuelle, l'employeur s'implique dans le projet d'intégration et encourage Jean à continuer ses démarches. L'employeur, dans le cas de Jean, ce sont le directeur de l'école et la commission scolaire. Jean reconnaît que son milieu de travail est favorable à l'intégration au niveau du stage.

Concernant le statut de (S)

Jean est au courant de l'existence des programmes d'emploi pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle mais refuse de les proposer à (S) car son objectif est que ce dernier puisse accéder à l'emploi de la façon la plus normale possible sans l'aide d'aucun programme. De cette façon, ça serait une victoire et un grand plaisir selon Jean : « On veut être indépendant, on veut qu'il soit un employé de la commission scolaire à 100%. Ça serait une victoire pour nous... ». Par ailleurs, Jean est toujours impliqué auprès des usagers, qu'ils soient en stage ou à l'emploi, avec des grands besoins ou autonomes; il s'adapte à la situation de chacun.

Il est évident que Jean s'approprie le projet d'intégration de (S) à la façon que Carrier et Fortin appellent la *coadaptation* mais cela pourrait diminuer les chances de l'utilisateur d'accéder à un emploi lorsque Jean prend, unilatéralement, la décision de refuser l'utilisation des programmes d'embauche pour (S). Or, si cette décision est prise sans concertation avec l'utilisateur, le co-travailleur prive ce dernier d'exercer son pouvoir décisionnel sur son propre projet d'intégration. Nous ne retrouvons pas, par conséquent, une situation d'*empowerment* de la part de l'utilisateur.

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle

Jean nous dit en connaître peu sur la déficience intellectuelle. Au début de l'entrevue, il ne révélait pas clairement avoir un membre de sa famille vivant avec cette déficience mais il l'insinuait : « Oui, c'est juste une impression que j'ai, au Québec il n'y a pas une famille qui n'a pas une personne déficiente intellectuelle. Une famille avec le moins de personnes, le pourcentage, je ne le connais pas, mais si on me dit une personne sur vingt, je le croirais facilement... ». Jean considère ces personnes comme des amis qui ont en elles beaucoup de joie et de simplicité et qui, de plus, lui apprennent beaucoup de choses.

Par ailleurs, Jean est en faveur de l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle légère car elles peuvent s'intégrer plus facilement, mais il est aussi en faveur de la ségrégation pour celles qui ont une déficience intellectuelle plus sévère qu'il voit travailler dans les ateliers protégés. C'est le niveau de la déficience intellectuelle,

selon lui, qui fait qu'une personne s'intègre dans la communauté ou pas. D'un autre côté, Jean révèle que dans son domaine de travail, une personne présentant une déficience intellectuelle ne pourra jamais passer d'un statut d'ouvrier « classe 2 » à celui de concierge, car elle doit être toujours sous la supervision d'un concierge.

Malgré sa motivation et sa détermination à intégrer, Jean demeure avec des jugements négatifs à savoir que les personnes présentant une déficience intellectuelle ne pourront jamais avoir le même statut professionnel que lui (concierge), elles seront toujours condamnées à occuper des postes subalternes. Mais Jean a aussi des jugements positifs concernant ces personnes qu'il considère comme des amis, gentils, simples et dépourvus de méchanceté.

Concernant la motivation :

Jean nous révèle que sa première motivation à s'impliquer dans le projet d'intégration est, avant tout, le fait d'avoir un membre de sa famille vivant avec une déficience intellectuelle :

Il y a beaucoup de choses, souvent inconsciemment, qui m'ont poussé à m'impliquer, il n'y a pas une famille qui n'a pas une personne handicapée intellectuelle, la mienne c'est la même chose. J'aurais aimé qu'on fasse la même chose avec un de mes frères, ou mes neveux ou mes cousins, qui aurait la chance d'être pris en charge par une personne, puis qui l'amène vers l'emploi, j'en aurais été très fier de cette personne là...

De plus, Jean considère que le fait de réussir à amener un usager vers l'emploi (dans le cas d'un autre jeune qui a réussi à passer à l'emploi) est pour lui la plus belle victoire qui le rend fier devant ses amis et son entourage. Mais cela aussi lui confirme qu'il ne fait pas fausse route dans son projet d'intégrer des personnes vivant avec une déficience intellectuelle :

Quand je vois mon ami à l'emploi, c'est la plus belle des victoires que j'ai, ça veut dire que notre projet est viable, on ne fait pas fausse route. Pour moi c'est très valorisant. C'est sûr, étant le responsable du projet en partant j'avais déjà une bonne motivation et c'est ça que je veux faire. Comme ça m'arrivait de dire à mes amis personnels, je vais être fier lorsqu'un jour j'aurai un usager du CRDI employé de la commission scolaire.

Jean nous dit qu'il ne se sent pas altruiste; il est surtout un individu comme les autres, incluant les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Il veut que la société, comme

elle a fait avec les femmes, puisse faire de la place à ces personnes : « ...la société doit laisser une chance à nos amis les handicapés intellectuels d'avoir une place dans le soleil... ».

Jean puise sa motivation du fait qu'il se considère comme un citoyen engagé dans la société, avec une cause noble, celle d'intégrer des personnes présentant une déficience intellectuelle. Il se sent, aussi, fier et valorisé d'amener ces personnes étrangères à lui vers l'emploi mais il s'attend à ce que la société fasse la même chose avec un membre de sa famille qui présente une déficience intellectuelle.

Concernant les effets de l'intégration sur Jean dans l'état actuel

Jean ne considère pas qu'il fait le même travail que l'éducateur mais il se sent lui aussi comme un éducateur puisqu'il se permet, en plus de montrer à la personne des tâches de travail, de lui inculquer les bonnes valeurs et la ligne de conduite de la société. Jean trouve, en général, que les effets de l'intégration de (S) et des autres usagers qui l'ont précédé ont été positifs sur lui. En plus de l'aide qu'il reçoit de ces personnes au niveau des tâches de travail, il se sent valorisé et fier par le fait de posséder, selon lui, un projet social utile à la personne, à sa famille et à la société en général, il se sent victorieux lorsqu'un usager passe du stage à l'emploi. Jean trouve qu'il est automatiquement récompensé lorsqu'il permet d'intégrer une personne : « Payé non. Récompensé on l'est automatiquement en les voyant sourire et en sachant les belles choses que ça lui rapporte à lui et à sa famille. Un usager qui aide ses parents c'est positif... ».

Cependant, les effets négatifs de cette intégration sur Jean se traduisent par sa crainte et son angoisse devant l'éventualité que son employeur mette un jour fin à son projet d'intégration des personnes. Pour lui, cela représenterait un échec qui aurait des conséquences néfastes autant sur lui que sur la personne et le projet en question.

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Dans le cas de Jean, nous constatons que puisqu'il considère qu'il a un projet social qui le motive à s'impliquer de son propre gré \mathbf{Mo}^+ , puisque le statut de l'utilisateur qu'il soit en stage ou à l'emploi lui convient \mathbf{S}^+ , et puisque le milieu de travail est ouvert et favorable à l'intégration \mathbf{M}^+ , les effets de l'intégration sur lui sont positifs.

$$\mathbf{Mo}^+ + \mathbf{S}^+ + \mathbf{M}^+ = \mathbf{E}^+$$

Or, si Jean était motivé \mathbf{Mo}^+ , que le statut de la personne lui convenait \mathbf{S}^+ mais que le milieu était non favorable à l'intégration \mathbf{M}^- , les effets de cette intégration sur lui seraient, par conséquent, négatifs \mathbf{E}^- tel que la possibilité de vivre des conflits avec son milieu de travail. Ainsi, Jean ne serait pas en mesure d'atteindre son objectif, celui d'intégrer et d'amener la personne vers l'emploi et de bénéficier des avantages qui viennent avec. Sa motivation serait affectée et ses objectifs inhibés.

$$\mathbf{Mo}^+ + \mathbf{S}^+ + \mathbf{M}^- = \mathbf{E}^-$$

Dans le cas de Jean, d'une part, nous pourrions constater que la variable milieu de travail est d'une importance primordiale car c'est le milieu qui lui permet de réaliser son projet et ainsi de s'actualiser. D'autre part, la variable statut de l'utilisateur prend tout son sens puisqu'advenant que l'utilisateur passerait du stage à l'emploi, cet événement représenterait pour Jean, une victoire.

FAITS EMERGENTS

Nous retrouvons, dans le cas de Jean, un supérieur immédiat qui est le directeur de l'école mais un employeur qui est la commission scolaire. Or, les directions des écoles de la commission scolaire ont le droit de gérance et le pouvoir d'accepter une personne en stage

mais n'ont aucun pouvoir de les faire passer à l'emploi. Cette décision ultime appartient à la direction des ressources humaines de la commission scolaire.

Par ailleurs, dans le cas de Jean, nous constatons qu'il est l'initiateur du projet d'intégration et qu'il a un double objectif stratégique : en premier lieu, celui d'intégrer la personne dans son milieu de travail comme stagiaire et, en deuxième lieu, de la faire cheminer, lorsque c'est possible, vers l'emploi. C'est ce que Jean qualifie de victoire ultime. Or, Jean a un troisième objectif : celui de répondre à un besoin qui n'appartient qu'à lui, celui de se satisfaire et de se valoriser. Cependant, admettant que Jean échouait dans son projet, quelles seraient alors les répercussions de cet échec sur lui, sur la personne et sur le projet d'intégration? Est-ce que cela provoquerait un effet d'entraînement? Et comment l'éviter?

De plus, nous savons que Jean a un frère vivant avec une déficience intellectuelle, facteur qui le motive certes à s'impliquer dans des projets d'intégration. Mais si Jean n'avait pas un membre de sa famille présentant une déficience intellectuelle, serait-il aussi motivé à piloter ces projets?

ENTREVUE 4 AVEC COTRAVAILLEUSE VIRGINIE

Milieu : OSBL dans le domaine de la déficience intellectuelle, 6 employés;

Poste de la co-travailleuse : intervenante avec subvention salariale;

Usagère et diagnostic : (T), 34 ans, déficience intellectuelle légère;

Poste et statut de l'usagère : aide intervenante, stage avec programme Interagir;

Durée de l'entrevue avec la co-travailleuse : 80 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Virginie est une jeune intervenante de 25 ans, ayant une technique en travail social et travaillant, à l'aide d'une subvention salariale, depuis 6 mois avec (T) dans un organisme de loisir pour personnes présentant une déficience intellectuelle.

Concernant l'employeur et le milieu de travail

Dans le cas de Virginie, la personne handicapée (T) travaillait dans l'organisme avant elle depuis 5 ans. A son admission dans le milieu, l'employeur a sensibilisé Virginie et il l'a sollicitée pour superviser (T). Virginie considère le milieu très ouvert et favorable à l'intégration par sa mission et son mandat qui prônent l'intégration. Sa patronne, technicienne en éducation spécialisée, donne tout le support nécessaire à ses employés dans l'intégration de (T). Étant donné que (T) bénéficie du programme Interagir, cela amène l'employeur à être impliqué et concerné par le projet d'intégration.

Concernant le statut de (T)

Virginie est à l'aise d'aider, de supporter et d'accommoder (T) dans son intégration socioprofessionnelle. Elle est tout à fait en accord que (T) bénéficie du programme Interagir qu'elle considère comme une bonne initiative pour permettre à ces personnes d'intégrer le milieu de travail. Cependant, elle trouverait frustrant et injuste si (T) avait les mêmes statut et salaire qu'elle étant donné qu'elle ne sait pas lire ni écrire et qu'elle requiert beaucoup d'attention et de supervision de sa part :

Ça aurait été pas juste qu'on soit payées le même salaire et d'avoir la même job. En plus, j'ai à la superviser, ça me donne plus de tâches à moi, plus de stress à moi, c'est pas juste pour moi. Ça demande beaucoup d'énergie de s'occuper de (T). De consacrer tout ce temps là à une personne qui a le même salaire que moi, qui est supposée faire la même chose que moi, c'est sûr que ça peut créer certaines frustrations...

Virginie révèle, de plus, que son implication auprès de (T) serait différente si cette dernière avait un statut égal : « C'est sûr, si elle est sur un programme INSO, ça fait partie de ma responsabilité de l'aider; sauf que si elle est une employée normale, c'est pas la même chose... ».

Nous remarquons dans le cas de Virginie la présence de sentiments mitigés et dépendant directement du statut de (T). D'une part, elle se sent empathique, tolérante, motivée et à l'aise de l'aider et de la supporter dans son stage mais, d'autre part, elle nous parle des sentiments de frustration, d'injustice et d'incompréhension qu'elle risque d'avoir si (T) passait du stage à

l'emploi. Par conséquent, les effets de l'intégration sur Virginie sont modulés par le statut de la personne.

$$S^+ = E^+ \quad S^- = E^-$$

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle et la perception de l'intégration qu'a Virginie

Virginie ne connaissait pas bien la déficience intellectuelle avant de travailler dans ce milieu et ce, malgré qu'elle a un diplôme en travail social. Elle dit en avoir appris en côtoyant (T) mais qu'il lui reste beaucoup à apprendre. Virginie révèle que dès lors, elle n'a plus de jugements négatifs sur les personnes vivant avec une déficience et qu'elle reconnaît leur potentiel et leur capacité de se réaliser :

Avant de travailler, je savais pas que les personnes déficientes intellectuelles pourraient accomplir beaucoup de choses. Je pensais qu'elles étaient limitées. En travaillant avec elles, j'étais surprise de les voir créer plein de choses que même une personne sans déficience pourrait avoir de la misère à faire. Elles sont capables de faire du sport, tu sais lorsqu'on croit à leur potentiel ça leur donne la chance de se réaliser, de réaliser des grandes choses comme des personnes sans déficience...

Par conséquent, Virginie dit être tout à fait en accord que ces personnes soient intégrées dans la société et qu'elles se réalisent, au même titre qu'autrui. L'intégration, selon elle, permettrait aussi aux gens de démystifier les préjugés concernant la déficience intellectuelle : « Les intégrer dans la société ça permet aux autres de démystifier leur préjugé; en faisant des choses avec eux-autres ils se rendent compte qu'ils sont capables de faire plein de choses qu'on peut penser... ».

Par conséquent, Virginie est pour l'intégration des personnes vivant avec une déficience intellectuelle lorsqu'elles sont en stage, avec un statut professionnel différent du sien.

Concernant les motivations de Virginie

Virginie se qualifie comme une personne généreuse de son temps, elle trouve que sa motivation à s'impliquer dans le projet d'intégration de (T) vient du plaisir qu'elle ressent à

travailler avec cette clientèle. La clientèle l'a inspirée, l'a motivée et lui a permis de découvrir une vocation : « Je tripe avec les personnes comme ça, ça rejoint plus le domaine dans lequel je veux étudier. J'étais amenée à faire plus d'intervention que de l'animation. C'est ça que j'ai trouvé le fun; ça m'a permis de mieux connaître comment ça fonctionne ce monde. C'est une inspiration... ».

Cependant, Virginie nuance ses propos en précisant que son niveau de motivation à s'impliquer serait inférieur si (T) passait du stage à l'emploi. Selon elle, il est tout à fait normal qu'elle soit motivée à s'impliquer dans le projet d'intégration lorsque (T) est en stage que si cette dernière était à l'emploi avec le même statut :

C'est sûr, en stage, on n'a pas le choix d'être impliqué auprès d'eux autres, on peut pas les laisser seul, mais si elle est employée comme moi, payée le même salaire, alors faire les mêmes tâches ça me choquerait plus parce que si elle a le même poste, elle est supposée de faire les tâches sans qu'on soit toujours derrière elle; alors, je serais moins motivée...

Nous constatons là encore que la motivation de Virginie est modulée par le statut de (T). Virginie se sent motivée à s'impliquer dans le projet d'intégration lorsque (T) est en stage et elle se sentirait choquée et moins motivée si cette dernière avait le même statut qu'elle.

$$S^+ = MO^+ \quad S^- = MO^-.$$

Concernant les effets de l'intégration sur Virginie dans l'état actuel

Virginie ne se voit pas comme la supérieure hiérarchique de (T). Elle se considère, plutôt, comme son éducatrice car elle l'encadre, la supporte dans son travail et crée des outils adaptés, tel que le pictogramme, pour faciliter son travail. Elle dit être plus présente et disponible pour (T) que son éducatrice.

Par ailleurs, Virginie reconnaît que l'intégration de (T) a eu, en général, des effets positifs sur elle. Au niveau des tâches, (T) représente une grande aide pour Virginie en lui permettant d'alléger son travail: « Quand (T) n'était pas là ça paraissait, on était dans le jus vraiment. Je pense qu'il y a plus d'effets positifs parce que ces personnes sur le programme INSO nous

aident beaucoup, surtout dans les organismes communautaires avec les petits budgets et le manque des moyens... »

D'autre part, Virginie trouve que depuis qu'elle travaille avec (T) elle se sent sensibilisée, ouverte à la différence, en confiance et même aimée par (T) :

Émotivement, je mettais pas de limite, c'est pas comme les gens normaux avec qui je dois mettre des limites. Avec les déficients j'étais plus portée à me laisser aller, à me laisser faire, ça me dérangeait pas, c'est le fun, c'est du monde qui t'aime. Je suis plus ouverte, ça me dérange pas qu'ils me collent, qu'ils me touchent, c'est pas comme les gens normaux...

Virginie a vécu en travaillant avec (T) une nouvelle expérience de travail qu'elle considère enrichissante et cela l'a amenée à choisir son domaine de travail : « ...je trip avec les personnes comme ça dans le cadre de mon travail, ça rejoint plus le domaine dans lequel je veux étudier. C'est une inspiration... »

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Dans le cas de Virginie, étant donné que le statut de (T) lui convient et la rassure jusqu'à un certain point S^+ , étant donné que son milieu de travail est ouvert, favorable et la supporte dans l'encadrement de (T) M^+ , et puisqu'elle est motivée à s'impliquer dans le projet d'intégration de son propre gré et sans aucune pression de son employeur MO^+ , nous constatons alors que les effets de l'intégration socioprofessionnelle de (T) sur elles sont positifs.

$$M^+ + MO^+ + S^+ = E^+$$

Or, si (T) était à l'emploi avec le même statut que Virginie, chose que cette dernière n'accepte guère S^- , elle ne serait pas motivée à s'impliquer MO^- dans le projet d'intégration

et ce, même si le milieu de travail demeure favorable M^+ . Par conséquent les effets de l'intégration sur Virginie, selon ses propres révélations, seraient négatifs E^- .

$$S^- + MO^- + M^+ = E^-$$

Ainsi, dans cette situation, le statut est la variable la plus importante qui module le niveau de la motivation et de l'implication de Virginie dans le projet d'intégration de (T) et qui détermine aussi les effets de cette intégration sur elle et ce, même si le milieu demeure favorable à l'intégration.

Nous nous retrouvons dans un dilemme où la co-travailleuse est une jeune femme qualifiée, sensibilisée à l'intégration des personnes handicapées, ambitieuse et motivée à s'impliquer lorsque sa collègue, ayant une déficience intellectuelle, est en stage, mais qui devient démotivée, intransigente et ayant des sentiments de frustration et d'injustice lorsqu'on lui parle de statut égal avec cette même collègue.

FAITS ÉMERGENTS

Virginie ne sait pas tout à fait comment considérer son statut vis à vis (T). Bien qu'elle sait que (T) est en stage avec un programme, elle se considère tantôt comme sa collègue tantôt comme son éducatrice mais surtout un peu comme son patron: « Je la considérais comme une aide, moi je ne suis pas supérieure, moi j'aime pas le mot supérieur. J'étais pas son boss mais c'était comme un poste de boss mais je ne me prenais pas pour un boss. J'étais comme un boss parce que je m'occupais du programme INSO... »

ENTREVUE 5 AVEC COTRAVAILLEUSE MARTINE
(CONCERNANT LA MÊME USAGÈRE T)

Milieu : OSBL dans le domaine de la déficience intellectuelle, 6 employés;

Poste occupé par la co-travailleuse : intervenante;

Usagère et diagnostic : (T), 34 ans, déficience intellectuelle légère;

Poste et statut de l'usagère : aide intervenante, stage avec programme Interagir;

Durée de l'entrevue avec la co-travailleuse : 60 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Martine est une intervenante âgée d'une quarantaine d'année et ayant un niveau scolaire de secondaire. Martine a été engagée dans son milieu de travail après (T). Elle travaille avec cette dernière depuis 3 ans et demi.

Concernant l'employeur et le milieu de travail

Lorsque Martine a été engagée, son employeur l'a avisée de la présence et des caractéristiques de (T), l'a sensibilisée et l'a sollicitée pour travailler avec cette dernière. Martine considère que le milieu est favorable à l'intégration des personnes vivant avec une déficience intellectuelle étant donné qu'il dispense des services de loisirs à ces personnes et qu'il accepte d'en engager certaines grâce au programme Interagir. Sa patronne, une éducatrice spécialisée, est impliquée dans le projet d'intégration de (T), supporte et encadre ses employés. Martine se considère comme la supérieure hiérarchique de (T).

Concernant le statut de (T)

Martine est au courant du statut de (T) mais ne saisit pas tout à fait la signification du programme INSO. Elle considère (T) comme une employée mais pas au même titre qu'elle :

Pour l'instant, c'est pas le même statut, c'est pas le même salaire, effectivement on n'a pas les mêmes tâches mais on travaille ensemble dans le même milieu, elle a des tâches adaptées à elle mais conjointes à mes tâches. Donc, on travaille vraiment les mêmes heures, au même endroit dans la bâtisse et j'ai un meilleur suivi sur elle...

Martine explique clairement qu'elle ne serait pas d'accord si (T) avait le même statut professionnel qu'elle car, comparativement à cette dernière, elle se sent plus qualifiée, responsable et minutieuse. Elle aurait, de plus, un sentiment de frustration et d'injustice : « Probablement ça me dérangerait un peu parce que, effectivement, mon travail est plus minutieux et j'ai plus de capacités qu'elle; donc malheureusement je trouverais ça un petit peu injuste... ». De plus, Martine nous dit que son implication ne serait pas la même si (T) avait le même statut. En stage, elle est prête à s'impliquer car elle l'a considère comme une personne que l'on forme mais à l'emploi, son implication auprès de (T) prendrait une autre tournure, elle serait plus intransigente : « Si elle est à l'emploi, je m'impliquerais d'une façon plus autoritaire : si elle avait des tâches à faire, elle les ferait autant qu'un employé régulier. Il faudrait qu'elle les assume... »

Si (T) est en stage, Martine accepte de s'impliquer, d'accommoder la personne, de la supporter et se sentirait motivée ainsi que responsable de la personne. Elle est de plus sa supérieure hiérarchique.

$$S^+ = Mo^+ = E^+$$

Si (T) était à l'emploi avec le même statut, Martine s'impliquerait avec autorité, se sentirait démotivée et vivrait un sentiment de frustration et d'injustice.

$$S^- = Mo^- = E^-$$

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle et la perception de l'intégration qu'a Martine

Martine a des notions sur la déficience intellectuelle, acquises dans son domaine de travail et non pas par formation académique. Elle n'a pas eu l'occasion de côtoyer ou de travailler avec ces personnes. Martine révèle que les personnes ayant une déficience intellectuelle lui

apportent beaucoup et l'aident à cheminer : « Maintenant, j'ai beaucoup cheminé, tu chemines beaucoup quand tu travailles dans ce domaine-là. Je les considère comme des personnes à part entière maintenant... ».

Martine soulève toutefois le facteur de la formation en déficience intellectuelle que les employeurs doivent dispenser à leurs employés pour les outiller afin de réussir l'intégration. En effet, elle trouve exigeant de travailler avec des personnes qui présentent une déficience intellectuelle et qui demandent de la connaissance et de la patience :

Il y a des endroits où c'est difficile d'intégrer et d'accepter puis, imagine, je suis avec des personnes comme ça et je me rends compte moi-même que je manque de patience. L'employeur doit former humainement ses employés parce que, effectivement, des fois on est tout le temps pressé quand on nous demande de faire une tâche et que la tâche n'est pas faite à notre façon à nous-autre on est porté à prendre ça mal, il n'est pas facile de travailler avec la différence...

Martine trouve que (T) a beaucoup de compétences et qu'elle s'améliore constamment au point d'avoir une promotion. Cependant, elle n'est pas sûre que (T) puisse travailler dans un autre milieu nécessitant d'elle plus de rigueur, de responsabilité et qui est non adapté pour elle :

Oui (T) progresse tout le temps, on est dans un groupe où on va voir les capacités des personnes, on va offrir des tâches qui sont à la mesure de ses capacités puis en cherchant à les dépasser. Moi depuis 3 ans et demi j'ai vu beaucoup de progrès; elle a même eu une promotion. C'est sûr qu'on est un milieu adapté nous, on a créé l'emploi idéal pour (T) et là effectivement elle fonctionne. Si on l'envoie chez Walmart, je ne suis pas certaine, à moins que ce soit un poste peut-être qui demande moins que la normale... ».

Par ailleurs, Martine considère que c'est impératif d'intégrer les personnes vivant avec une déficience intellectuelle dans la société pour qu'elles s'épanouissent et exercent leurs droits, mais aussi pour leur apport à la collectivité :

L'intégration sociale je trouve que c'est génial, intégrer ces personnes là parce qu'elles ont droit, c'est beaucoup mieux pour eux autres d'être parmi des gens qui ont plus de capacités parce qu'on les pousse tout le temps, c'est mieux socialement d'être avec nous-autres, on découvre plein de choses, elles nous apportent beaucoup...

Concernant le degré de motivation de Martine

Martine se considère comme une aidante naturelle qui aime les défis surtout lorsqu'il s'agit d'aider une personne avec une déficience intellectuelle profonde : « Moi, plus que c'est profond, plus que ça me motive... ». Elle considère qu'il y a réciprocité lorsqu'on travaille avec une personne handicapée, cela fait progresser autant la personne que soi-même : «... parce que travailler avec quelqu'un, tu utilises le meilleur des deux mondes; en m'impliquant j'essaie de la faire progresser le plus vite et, donc, ça va mieux pour moi, c'est plus facile, ça va de pair... ».

Lorsqu'on parle de l'éventualité que (T) ait un statut égal, Martine change son discours et ressort les effets négatifs de l'intégration sur elle tels que la surcharge de travail, la perte de temps et la lourdeur de la responsabilité. Elle confirme, de plus, qu'elle serait démotivée et que ça la pousserait à se comparer et à se poser des questions sur sa propre valeur dans le milieu ainsi que sur le sens de la justice : « ...ça me questionnerait, il faut avoir une bonne justice, je suis une bonne personne, une aidante naturelle mais j'aime la justice, c'est une bonne valeur, ça fait décourager les gens et en plus si c'est pas égal ça serait plus difficile d'encourager le monde... ». Martine est à l'aise que (T) puisse bénéficier de subventions salariales tout en mettant un bémol à savoir qu'il ne faut pas qu'elle dépasse le revenu des autres employés par souci d'équité. Pour elle, cela représente une condition *sine qua non* à l'intégration des personnes vivant avec une déficience intellectuelle.

En résumé, Martine est motivée à s'impliquer dans le projet d'intégration lorsque (T) est en stage, car les effets sur elles sont ainsi positifs $S^+ = \mathbf{M}\mathbf{o}^+ = \mathbf{E}^+$. Elle serait démotivée si (T) avait le même statut qu'elle et les effets sur elles seraient, par conséquent, négatifs $S^- = \mathbf{M}\mathbf{o}^- = \mathbf{E}^-$.

Concernant les effets de l'intégration sur Martine dans l'état actuel

Martine considère que les effets de l'intégration de (T) sur elle sont, en général, positifs. Notamment, l'aide que (T) apporte en accomplissant un travail qui allège ses tâches ainsi que les expériences, les connaissances, le cheminement et la fierté qu'elle a acquis en la côtoyant : « Quand je vois la progression c'est très positif, on est fier de pouvoir faire ça et de

dire qu'on a accueilli quelqu'un, on travaille ensemble et regarde ce que ça donne, on est fier... » Martine se considère, en outre, comme l'éducatrice de (T) étant donné que l'intervenante du CRDI est quasiment absente du décor.

Cependant Martine ressort des effets négatifs de cette intégration sur elle, notamment une surcharge de travail et de responsabilité ainsi que le manque de temps pour faire de l'encadrement : « Des journées, je trouve ça négatif, je sens de la fatigue. C'est comme des enfants, c'est demandant; des journées, ça tape sur les nerfs. C'est normal que tu te revires et tu continues, c'est la même chose avec les enfants, des journées ça va bien, des journées c'est plus demandant... ».

Martine trouve, par ailleurs, qu'il y a un manque de reconnaissance de la part des collègues, des intervenants du CRDI et de l'employeur. La progression de (T) dans ses compétences représente pour Martine la seule reconnaissance, la seule valorisation, comme une paie: « De prime abord, de voir un résultat et que les gens l'apprécient, que les éducateurs voient les progrès j'aurais beaucoup aimé ça, que ça soit plus présent; mais la reconnaissance est trop faible entre nous et par l'employeur. Parfois, on oublie ce côté là, revenir là dessus et le dire, juste ça c'est comme une paie... » Martine aimerait, de plus, être rémunérée pour l'aide et le support qu'elle consacre à (T): « ...de l'argent aussi ça fait plaisir, tu t'occupes d'une personne, tu t'impliques plus, tu règles plein de choses avec elle alors, si quelqu'un m'en offre, oui... »

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Dans le cas de Martine, étant donné que le milieu est favorable à l'intégration par sa mission et que l'employeur supporte le processus d'intégration de (T) M^+ ; étant donné que le statut actuel de (T) qui est en stage lui convient et ne crée pas un effet de compétition ou de rivalité S^+ , étant donné qu'elle est motivée à s'impliquer auprès de (T) de son propre gré et par

conviction \mathbf{Mo}^+ , par conséquent, les effets de cette intégration sur Martine sont positifs et l'intégration de (T) est réussie :

$$\mathbf{M}^+ + \mathbf{S}^+ + \mathbf{Mo}^+ = \mathbf{E}^+$$

Cependant, si le statut de (T) était égal à celui de Martine, alors que cette dernière refuse catégoriquement cette éventualité qu'elle considère comme une injustice \mathbf{S}^- , elle ne serait pas motivée à s'impliquer dans le processus d'intégration de (T) \mathbf{Mo}^- et ce, même si le milieu demeurerait ouvert et favorable à l'intégration \mathbf{M}^+ . Par conséquent, les effets de l'intégration dans cette éventualité, sur Martine seraient négatifs \mathbf{E}^- .

$$\mathbf{S}^- + \mathbf{Mo}^- + \mathbf{M}^+ = \mathbf{E}^-$$

FAITS ÉMERGENTS

Martine a insisté, lors de l'entrevue, sur l'importance de la formation que tous les employeurs ou le gouvernement doivent donner à leurs employés qui travaillent avec des personnes présentant une déficience intellectuelle car, travailler avec ces personnes, selon elle, demande de la patience, de la connaissance et de l'intérêt :

J'ajoute, par rapport à l'employeur, la formation. Moi je suis déjà dans le milieu, c'est plus facile pour moi; mais les chauffeurs du transport adapté n'ont pas eu de formation nécessaire pour travailler avec les déficients, ils ont une image négative. Je pense que la formation extérieure ou par l'employeur est utile. Le gouvernement doit s'impliquer à donner des formations et des conférences...

Martine exprime son désir d'avoir une reconnaissance monétaire de son employeur pour son implication et le support qu'elle donne à (T). De plus, tout en reconnaissant les compétences et l'apport des personnes vivant avec une déficience intellectuelle à la société, elle les considère comme des enfants.

5.2 Avec les co-travailleurs dans le contexte d'emploi

ENTREVUE 6 AVEC COTRAVAILLEUSE SOFIA

Milieu : magasin grande surface, 290 employés non syndiqués;

Poste occupé par la co-travailleuse : vendeuse;

Usager et diagnostic : (V), 22 ans, déficience intellectuelle légère;

Poste et statut de l'usager : préposé, emploi avec subvention (CIT);

Durée de l'entrevue avec la co-travailleuse : 40 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Sofia est une jeune femme de 26 ans, d'origine marocaine ayant un diplôme universitaire, et elle occupe un poste de conseillère à la vente avec commission. Elle travaille avec (V) depuis 8 mois.

Concernant l'employeur et le milieu de travail

Sofia n'a pas été sollicitée ni informée par son employeur quant à l'intégration de (V). Elle a appris par ses collègues et non par son employeur que (V) a une déficience intellectuelle, que son salaire est subventionné et que l'objectif est l'intégration socioprofessionnelle. Sofia est d'accord que l'employeur n'informe que les employés qui travaillent directement avec (V). Elle considère son milieu de travail favorable à l'intégration, par son respect de tous les employés.

Concernant le statut de (V)

Sofia révèle que le fait que (V) soit à l'emploi ne lui cause aucun ennui puisqu'il ne partage pas les mêmes tâches de travail. (V) effectue des tâches connexes que Sofia n'a ni le temps ni la volonté de faire puisqu'elle est payée à commission et que ces tâches ne lui sont pas rentables. Par conséquent, le travail de (V) devient très utile pour elle, une sorte de complémentarité et une aide fort appréciée : «Ce que fait (V) c'est rentable pour la

compagnie, ça libère les vendeurs, c'est la bonne personne au bon moment, on n'a pas le temps de faire ça... ».

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle et la perception de l'intégration qu'a Sofia

Sofia n'a jamais eu de contact avec des personnes vivant avec une déficience intellectuelle auparavant. Elle pensait que ces dernières étaient toutes des trisomiques ayant, de plus, un handicap physique : « Je viens de connaître ça avec (V). Les mongoles, ça ça paraît physiquement, ça je le sais. Le problème c'est quand ça paraît pas et qu'ils ont un handicap comme (V). Ça c'est rare je ne savais pas... ». Maintenant qu'elle connaît (V), elle a une meilleure image de ces personnes. Toutefois, elle dit avoir de la peine et de la pitié pour lui et elle essaie de se comporter avec lui normalement, sans préjugés : « J'essaie de peser mes mots, j'essaie de lui parler comme une personne normale et je regarde comment les gens réagissent avec lui. Normalement, il est bien respecté ... ».

De plus, Sofia admet que l'intégration est utile pour ces personnes puisque ça leur permet d'interagir avec autrui au sein de la communauté. Cependant, au niveau du travail, elle considère que ces personnes doivent commencer par travailler dans des ateliers protégés avant d'intégrer un emploi dans un milieu régulier. Toutefois, elle nuance ses propos en admettant que ces personnes ne pourront jamais occuper des postes de responsabilité mais seulement des postes de subalternes : « Moi je dis que même s'ils s'intègrent c'est jamais comme des personnes normales. Ils vont jamais avoir des vrais postes, ils vont jamais avoir des postes de responsabilité à cause de leur déficience, mais c'est déjà pas mal s'ils trouvent des petits postes... ».

Concernant les motivations de Sofia

Ce qui motive Sofia à s'impliquer auprès de (V), c'est avant tout l'aide que ce dernier lui fournit sans que ça ne nécessite de sa part un grand encadrement et une grande supervision. Cependant, si (V) était sévèrement handicapé, Sofia ne serait ni intéressée ni motivée à s'impliquer dans son processus d'intégration :

C'est sûr que si je donne la réponse à la personne et elle va comprendre vite, c'est plus facile pour moi, plus motivant. Comme (V), quand je lui donne la réponse, ça va, il comprend ce que je lui dis; mais, si la personne je lui donne la réponse et elle me regarde sans comprendre... la prochaine fois s'il me pose la question je ne pense pas que je vais lui répondre...

Par conséquent, le niveau de la déficience intellectuelle de la personne est un facteur qui détermine le degré de motivation et d'implication de Sofia.

Concernant les effets de l'intégration de (V) sur Sofia

Sofia nous révèle que l'intégration de (V) dans son milieu de travail lui a permis de comprendre mieux la déficience intellectuelle et de se questionner sur les conditions d'intégration des personnes vivant avec cette déficience. Elle se sent, de plus, sensible à ces personnes et ressent vis à vis d'elles, de la peine et de la pitié. Ces sentiments la poussent à être vigilante quant à sa façon de se comporter et d'interagir avec elles.

Par ailleurs, l'aide que (V) fournit à Sofia a un effet positif sur sa rentabilité puisqu'elle allège son travail lui permettant ainsi de se consacrer plus aux clients et d'augmenter par conséquent son chiffre de ventes.

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Nous considérons que dans le cas de Sofia, étant donné que le milieu est favorable M^+ à l'intégration par son ouverture et son respect envers tous ses employés, étant donné qu'elle est motivée Mo^+ à s'impliquer de son propre gré et non pas par obligation de son employeur, et étant donné que le statut S^+ de (V) lui convient et ne lui crée aucun malaise, les effets sur elle sont, par conséquent, positifs E^+ et l'intégration de (V) connaît un succès¹.

$$M^+ + Mo^+ + S^+ = E^+$$

Cependant, nous retrouvons deux variables très importantes dans le discours de Sofia. La première variable concerne le niveau de la déficience intellectuelle, à savoir si la personne a

¹ Notez que (V) a obtenu deux augmentations de salaire en un an.

une déficience intellectuelle plus sévère et qui nécessite plus d'encadrement de sa part; dans ce cas elle ne serait pas motivée, ni intéressée à s'impliquer. La deuxième variable concerne le titre d'emploi de la personne à savoir que pour Sofia, une personne vivant avec une déficience intellectuelle ne pourra jamais occuper un emploi de responsabilité qu'une personne « normale » comme elle peut faire.

Par conséquent, Sofia est une co-travailleuse qui est favorable à l'intégration des personnes vivant avec une déficience intellectuelle mais à condition que ces personnes répondent à ses exigences en adéquation avec leur niveau de déficience intellectuelle et le titre d'emploi occupé.

FAITS ÉMERGENTS

Sofia nous démontre qu'elle a une perception réductrice des capacités et des compétences des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Pour elle, ces personnes ne sont pas et ne seront jamais en mesure d'occuper des emplois où elles auront des responsabilités à assumer, car c'est utopique. Pour elle, ces personnes doivent occuper des emplois subalternes, connexes et sans grande responsabilité. Pourtant, le poste de (V) ne manque pas de responsabilité, puisque ce dernier se charge de transporter, stocker, étiqueter et placer la marchandise. Par conséquent, nous remarquons que Sofia accepte qu'une personne vivant avec une déficience intellectuelle accède à l'emploi, à condition qu'elle n'ait pas le même titre d'emploi qu'elle.

Par ailleurs, nous pouvons en déduire que des milieux de travail tels que les magasins à grande surface, qui utilisent la commission sur les ventes comme mode de rémunération pour leurs vendeurs, (dans le cas de Sofia) entraînent une compétition et une rivalité entre ces derniers. Cependant, les commis (dans le cas de V) ne sont pas visés par cette réalité puisqu'ils ont un salaire fixe. Ainsi, ce type d'emploi pourrait mieux convenir pour l'intégration des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. En effet, elles pourraient occuper des postes de commis qui sont connexes et complémentaires à la vente, sans entraîner de situation de concurrence et de comparaison avec les vendeurs au même titre, par

exemple, que le travail des « commis débarrasseurs » dans les restaurants qui est complémentaire à celui des serveurs.

ENTREVUE 7 AVEC COTRAVAILLEUSE CÉLINE

Milieu de travail : CRDI, 400 employés;

Poste occupée par la co-travailleuse : secrétaire;

Usager et diagnostic : (J), 29 ans, déficience intellectuelle légère et trouble envahissant du développement (TED);

Poste et statut de l'usager : préposé aux archives bénéficiant du programme CIT;

Durée de l'entrevue : 60 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIS

Céline est âgée d'une quarantaine d'années, ayant un niveau scolaire du secondaire, et elle occupe le poste de secrétaire depuis une vingtaine d'années. Elle a travaillé avec (J) pendant sept ans, trois ans en stage et quatre ans à l'emploi.

Concernant l'employeur et le milieu de travail

Céline dit avoir été partiellement l'instigatrice du projet d'intégration de (J) puisque c'est elle, après avoir été approchée par l'éducateur, qui a proposé à l'employeur de l'intégrer en stage et qui a, aussi, accepté que (J) passe à l'emploi lorsque l'employeur a décidé d'ouvrir le poste. Elle considère que son milieu de travail est favorable à l'intégration par la nature de sa mission qui touche la promotion de l'intégration et la défense des droits des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, par l'aide et le soutien que l'éducateur et l'employeur lui donnent et par les mesures prises pour adapter et ajuster les tâches de (J).

Concernant le statut de (J)

Céline est au courant que (J) profite du programme CIT qu'elle juge très pertinent pour faciliter l'embauche des personnes vivant avec une déficience intellectuelle mais à condition

qu'il ne la dépasse pas en salaire. Elle accepte le statut de (J), étant donné qu'elle travaille dans le domaine et qu'elle est sensibilisée à l'intégration : « Ça me fait rien, c'est le contexte, on travaille dans le domaine mais même si c'était pas le cas, je ne vois pas pourquoi ça me dérangerait. Les gens ça les dérange quand ils ne connaissent pas la déficience intellectuelle, parce que tu as les préjugés et la peur... ».

Céline révèle qu'elle s'implique beaucoup auprès de (J) au niveau des tâches de travail et aussi au niveau de la gestion de ses comportements dans le milieu, de la même façon que si elle était une éducatrice : « Je fais une job d'éducatrice, je dois intervenir, c'est ma tâche connexe d'éducatrice spécialisée. On a un peu tous ça en dedans... ». Céline se considère comme la personne responsable de (J), c'est elle qui lui cède ses tâches et qui décide où il doit aller travailler : « D'autres services l'utilisent, ils passent par moi; je suis davantage là, c'est sûr que c'est plus moi qui s'implique pour que ça soit pas tout le monde non plus. Il faut le faire à l'occasion c'est sûr; quand je ne suis pas là (J) va voir une autre personne... ». Céline nous dit que, récemment, elle s'implique moins étant donné que (J) a acquis plus d'expérience, plus d'autonomie et qu'il ne nécessite plus autant d'encadrement. Selon elle, l'intégration de (J) est complétée par conséquent, on ne peut plus parler dans son cas de situation d'intégration: « Il est plus autonome, je le surveille moins au niveau travail que comportement. Il sait quoi faire et il connaît plus de personnes. Il n'y a plus d'intégration là, moi je le vois comme ça... ».

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle

Céline considère qu'elle a suffisamment de connaissance concernant la déficience intellectuelle du fait qu'elle travaille depuis plusieurs années dans un CRDI et qu'elle est constamment en contact avec des usagers et des professionnels. Elle dit avoir appris sur le terrain. Céline considère les personnes présentant une déficience intellectuelle comme des personnes à part entière et en mesure de s'intégrer et de s'épanouir. Elle spécifie, cependant, que certaines personnes qui ont des problèmes de comportements doivent demeurer dans des ateliers protégés pour assurer leur sécurité.

Par ailleurs, Céline reconnaît que (J) possède toutes les compétences nécessaires pour répondre aux exigences de son emploi actuel. Cependant, elle trouve qu'il n'a pas la même productivité qu'une personne qui ne présente pas de déficience intellectuelle et c'est pour cette raison qu'il bénéficie de la subvention salariale du programme CIT.

Concernant le degré de motivation de Céline

Céline mentionne qu'elle puise sa motivation à intégrer et à s'impliquer du fait que (J) allège ses tâches de travail et aussi parce qu'elle travaille dans un domaine qui a un rapport direct avec la déficience intellectuelle. Elle dit que sa motivation ne dépend pas du statut de la personne : qu'elle soit en stage ou en emploi, elle serait toujours motivée à s'impliquer. Toutefois, Céline spécifie que si (J) avait une déficience intellectuelle sévère et qu'il alourdissait ses tâches, elle ne serait pas motivée à s'impliquer.

Par ailleurs, Céline se considère la supérieure hiérarchique de (J), elle a l'autorité de lui désigner ses tâches, de le sanctionner et même de le suspendre : « Pour moi c'est un employé, s'il y a des choses qui ne marchent pas, j'y dis : t'es pas correct, tu peux aller chez vous, je te suspends... des choses comme ça... » .

Concernant la répercussion de l'intégration sur Céline

Céline, de facto, ne reconnaît pas que l'intégration de (J) a eu des effets sur elle. Elle ne voit pas de différence entre intégrer une personne vivant avec une déficience intellectuelle et un employé qui n'a pas de déficience intellectuelle car, selon elle, cela fait partie de la normalité du travail :

L'intégration est sans effet pour moi, ça fait partie de la normalité de travail. J'ai une aide supplémentaire puis là il y a eu un allègement du travail mais au niveau émotif, non je ne me sens pas valorisée, c'est comme si on engage une secrétaire puis pendant un mois je lui montre le fonctionnement de la boîte...

Toutefois, Céline révèle que l'intégration de (J) représente pour elle une nouvelle expérience enrichissante, que (J) allège ses tâches de travail, qu'il représente une aide inestimable, qu'elle se sent comme une éducatrice par ses interventions et par ses concertations avec l'intervenant, qu'elle se considère comme la supérieure hiérarchique de (J), qu'elle est

empathique avec lui et ses parents et qu'elle reçoit des témoignages de reconnaissance et de valorisation de la part de ses proches.

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Nous constatons dans le cas de Céline, étant donné que le milieu de travail a accepté d'intégrer (J), a su ajuster et adapter ses tâches, lui a permis d'accéder à un emploi et, de plus, a sollicité et soutenu les co-travailleurs dans le projet d'intégration, que ce milieu de travail est par conséquent favorable à l'intégration M^+ .

Par ailleurs, nous considérons que la co-travailleuse est motivée à s'impliquer dans le projet d'intégration Mo^+ étant donné qu'elle est sensibilisée à la déficience intellectuelle et à l'intégration, qu'elle est l'instigatrice du projet, qu'elle a aidé et soutenu (J) dans son cheminement du stage vers l'emploi.

Concernant le statut, nous constatons que la co-travailleuse a accepté d'intégrer (J) en stage et elle l'a soutenu pour passer à l'emploi S^+ . Selon elle, il est tout à fait naturel qu'une personne vivant avec une déficience intellectuelle accède à un emploi avec une subvention si elle a les compétences nécessaires et si elle ne présente pas des problèmes de comportements.

Nous considérons que puisque la co-travailleuse est motivée à s'impliquer, que le statut de la personne lui convient et que le milieu de travail est favorable à l'emploi, les effets de l'intégration sur elles sont, par conséquent, positifs E^+ .

$$Mo^+ + S^+ + M^+ = E^+$$

FAITS ÉMERGENTS

Toutefois, nous remarquons que la co-travailleuse a beaucoup d'autorité et de pouvoir sur (J) à savoir, que c'est elle qui lui cédule ses tâches, limite ses interactions avec ses collègues, décide du service où il doit aller travailler, contrôle son travail et a le pouvoir de le

suspendre : « Quand je me tanne, je l'envoie chez lui. L'éducateur va s'asseoir et lui parler, moi j'ai pas le temps, je répéterai pas toujours. Tes comportements sont pas acceptables, va t'en chez toi bonjour... ». De plus, la co-travailleuse se considère la supérieure hiérarchique de (J) pour justifier son contrôle quasi-total sur lui et ce, en dépit de la convention syndicale où l'on retrouve une parité dans le statut de (J) et celui de Céline : « Je ne me considère pas comme son boss, je le dis pour qu'il le fasse. Son boss oui puis non, c'est un terme que je hais, je peux dire terre à terre oui mais, t'sais...admettons oui, je suis son boss ».

Nous remarquons donc deux aspects : d'une part la co-travailleuse exerce du pouvoir et de l'autorité sur (J) et s'approprie beaucoup le projet d'intégration (*overempowerment*) et d'autre part, la co-travailleuse ne saisit pas, clairement, son statut vis à vis (J). Par conséquent, il serait pertinent, du point de vue organisationnel, que l'employeur clarifie le statut de la co-travailleuse par rapport à (J) et qu'il mette des balises claires pour éviter tout imbroglio.

ENTREVUE 8 AVEC COTRAVAILLEUR PABLO

Milieu de travail : usine de transformation, 70 employés non syndiqués;

Poste occupé par le co-travailleur : Préposé à la machinerie;

Usager et diagnostic : (A), 35 ans, déficience intellectuelle légère;

Poste et statut de l'usager : Préposé à la machinerie, bénéficiant du programme CIT;

Durée de l'entrevue : 45 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Pablo est âgé de 41 ans, d'origine colombienne, ayant un niveau scolaire universitaire, et il occupe le poste de préposé à la machinerie depuis 2 ans. Il travaille avec (A) depuis 2 ans.

Concernant l'employeur et le milieu de travail

(A) a été embauché dans l'entreprise avant Pablo à l'aide d'une subvention salariale. Le supérieur de Pablo ne lui a pas expliqué que (A) présente une déficience intellectuelle et il ne l'a pas sensibilisé à son intégration. Selon Pablo, l'employeur s'implique partiellement dans l'intégration de (A) et ce, en lui expliquant les nouvelles tâches à faire et en discutant à l'occasion avec lui lors des pauses de travail. Il lui permet aussi d'essayer des nouvelles machines comme conduire le chariot élévateur.

Pablo ne considère pas son milieu de travail favorable et propice à l'intégration à cause de la rigidité des règlements qui interdisent, par exemple, toute discussion et échange entre les employés et aussi, par la spécificité des tâches qui ne facilitent pas les contacts et les interactions. De plus, l'employeur ne soutient pas les co-travailleurs dans l'intégration de (A).

Concernant le statut de (A)

Pablo n'était pas au courant, à ses débuts dans cet emploi, que (A) présente une déficience intellectuelle et qu'il bénéficie d'une subvention salariale. Pablo trouve normal qu'il partage le même titre et statut d'emploi que (A) car il considère les personnes présentant une déficience intellectuelle égales à tous. De plus, Pablo révèle que c'est (A) qui l'a aidé à ses débuts en lui montrant les tâches et en le voyageant du travail à la maison. Concernant le statut professionnel, Pablo ne donne pas d'importance au fait que la personne soit payée ou en stage. Son implication ne dépend pas du statut de la personne : « J'ai déjà entendu quelqu'un dire qu'il ne veut pas aider (A) puisqu'il est payé. Mais moi ça ne me dérange pas. Stage ou emploi, c'est la même chose... »

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle et la perception de l'intégration qu'a Pablo

Pablo connaît la déficience intellectuelle à travers les émissions de la télévision. Il n'a jamais côtoyé, auparavant, une personne présentant une déficience intellectuelle. Par conséquent, sa connaissance de la déficience intellectuelle est limitée.

Pablo considère les personnes présentant une déficience intellectuelle comme des personnes à part entière qui ont le droit d'intégrer la société selon leurs capacités : « Oui je suis d'accord pour l'intégration. Avant tout, ce sont des personnes, elles ont le droit de partager la même chose que nous selon leurs capacités; il peut travailler normal... ». De plus, Pablo explique que dans la culture de son pays, il n'y a pas de clivage ni de stigmatisation des personnes et des groupes : « Moi, je ne suis pas Québécois, pas Canadien, je viens d'un pays où tout le monde est égal, pauvre, riche, noir ou blanc, y a pas de différence... ».

Concernant sa perception de (A), il le considère comme un collègue et un ami qui a beaucoup de compétences pour l'emploi et qui a une productivité supérieure à la moyenne des autres employés : « (A) travaille plus que les autres, il travaille plus vite que les autres, il est sérieux dans son travail... »

Concernant le degré de motivation de Pablo

Pablo révèle qu'il n'a pas de raisons spécifiques qui justifient sa motivation à s'impliquer auprès de (A). Pour lui, il forme avec ce dernier une équipe de travail depuis le début en gardant le même degré de motivation: « Ça n'a pas changé, parfois quand c'est quelqu'un qui travaille avec moi là, ça marche pas, alors je demande (A). On est une équipe... »

De plus, la motivation de Pablo à s'impliquer auprès de (A) vient aussi du sentiment d'amitié et de complicité qui l'anime au travail et à l'extérieur du travail : « Maintenant, on est des amis, des collègues, on fait même l'épicerie et il me voyage de la maison au travail. C'est une relation d'amitié normale, il est un être normal comme moi. Parfois je remarque des gens qui se moquent de lui, je pense pas que c'est méchant... ». La vision de Pablo sur la culture de son pays d'origine, où selon lui tout le monde est égal et où l'on ne fait pas de différence entre les gens, est à prendre en considération dans sa perception de l'intégration et du handicap.

Par ailleurs, Pablo confirme qu'il ne s'est jamais considéré le supérieur hiérarchique de (A) ou encore d'avoir exercé une forme quelconque de pouvoir ou d'autorité sur lui : « Non, pas

comme un boss, quand il fait quelque chose je lui dis ``Eh! Amigo``, mais pas comme un boss... »

Concernant la répercussion de l'intégration sur Pablo

Pablo explique qu'en plus de la relation d'amitié qu'ils ont développée ensemble, ils vivent aussi une relation de réciprocité et d'entraide entre eux au niveau du travail: « C'est une aide pour moi, des fois c'est moi qui lui montre le travail et des fois c'est lui qui me montre le travail, il est plus ancien que moi... ». Il reconnaît que travailler avec (A) représente pour lui une expérience de vie enrichissante. Il explique sa perception avec philosophie : « Ça c'est une chose personnelle pour moi, j'essaie de traiter le monde avec ou sans déficience intellectuelle de la bonne façon. On est dans un monde avec beaucoup de différences et des problèmes à cause de ces différences. Moi, je trouve que c'est une bonne expérience... ».

Pour toutes ces raisons, Pablo confirme qu'il recommanderait (A) à tout le monde : « Oui, je le recommande, pourquoi pas, j'ai l'expérience avec (A) et jamais il y a eu des problèmes avec lui, son travail ou sa performance... ».

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Nous considérons, dans le cas de Pablo, qu'il est motivé à s'impliquer auprès de (M) au travail en tant que collègue mais aussi comme ami à l'extérieur de travail M_o^+ . Nous considérons aussi que Pablo est à l'aise avec le statut de (A), que ce dernier soit en stage ou à l'emploi rémunéré S^+ . Quant au milieu de travail, étant donné que l'employeur n'informe pas ses employés et ne les soutient pas dans l'intégration de (A), et étant donné que les règlements du milieu sont rigides et ne permettent pas les interactions entre les employés, nous considérons donc ce milieu comme étant non favorable à l'intégration M^+ .

Concernant les effets de l'intégration de (A) sur Pablo, et malgré que le milieu soit non favorable à l'intégration, nous considérons qu'ils sont positifs au niveau professionnel mais aussi au niveau social E^+ (entraide, amitié, expérience enrichissante).

$$Mo^+ + S^+ + M^- = E^+$$

FAITS ÉMERGENTS

Nous remarquons que Pablo est motivé à s'impliquer auprès de (A) au niveau du travail tout en le reconnaissant comme un collègue ayant un statut égal. De plus, Pablo considère (A) comme son ami partageant avec lui des activités à l'extérieur du travail tel que faire l'épicerie, co-voiturage, activités récréatives. Le fait que Pablo est arrivé récemment au pays comme immigrant (depuis 2 ans), qu'il fait partie d'une minorité et qu'il tente, lui aussi, de s'intégrer et d'avoir un réseau social, justifierait, peut être, sa sympathie et son empathie envers (A). Il considère son statut professionnel et social au Canada égal à celui de (A).

Par ailleurs, Pablo considère son milieu de travail non favorable à l'intégration et ce malgré que ce milieu intègre des minorités ethniques et une personne vivant avec une déficience intellectuelle. Ainsi, ce milieu de travail confirme notre constatation à savoir qu'un environnement de travail peut être ouvert sans être, nécessairement, favorable à l'intégration.

ENTREVUE 9 AVEC COTRAVAILLEUR MARIO

Milieu : école secondaire de la commission scolaire, 300 employés syndiqués;

Poste occupé par le co-travailleur : concierge;

Usager et diagnostic : (K), 24 ans, déficience intellectuelle légère;

Poste et statut de l'usager : ouvrier d'entretien classe 2, emploi rémunéré sans subvention salariale;

Durée de l'entrevue : 70 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Mario est âgé de 59 ans, ayant un niveau scolaire du primaire, et il occupe le poste de concierge et de vice-président de son syndicat. Il travaille avec (K) depuis 3 ans.

Concernant l'employeur et le milieu du travail

Mario travaille avec (K) depuis 3 ans et c'est lui qui a sollicité son supérieur pour intégrer ce dernier après avoir été approché, à son tour, par un collègue d'une autre école, sensible à l'intégration. Mario dit avoir insisté auprès de son employeur pour intégrer (K) à cause de la pénurie des employés dans ce domaine et du surcroît de travail : « C'est moi qui a imposé justement, j'ai demandé quand il va manquer des gens que (K) vienne remplacer... »

Mario révèle que son supérieur immédiat (directeur adjoint de l'école) s'implique dans l'intégration de (K); au point de vue administratif notamment, il est intervenu lorsque la commission scolaire a voulu enlever le nom de ce dernier de sa liste de rappel pour des raisons que Mario ignore, et il a fait en sorte que (K) demeure sur cette liste gardant ainsi son statut d'employé. Toutefois, Mario est ambivalent à savoir si le milieu de travail est favorable ou non à l'intégration. Il remarque une réticence de la part de plusieurs employés quant à l'intégration à l'emploi d'une personne présentant une déficience intellectuelle et qui occupe le même poste qu'eux. D'autre part, il confirme que la Commission scolaire, à cause de sa lourdeur administrative qui complique le processus d'intégration, ainsi que le syndicat à cause de sa rigidité, font que le milieu devient non favorable à l'intégration à l'emploi.

Concernant le statut de (K)

Mario explique que le statut d'employé de (K) ne le dérange aucunement; il le considère comme un collègue à part entière au même titre que les autres employés. Il reconnaît qu'il constitue, pour lui, une aide importante et qu'il mérite le poste qu'il occupe. De plus, il soutient (K) dans son travail pour le protéger des critiques des autres employés : « Au commencement, je m'impliquais plus, je ne voulais pas qu'il lui arrive quelque chose, que les autres compagnons de travail disent des choses désobligeantes. Je le protégeais... » . Il

confirme, qu'au point de vue de ses compétences de travail, (K) est au même stade que certains employés n'ayant pas de déficience intellectuelle.

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle et la perception de l'intégration qu'a Mario

Mario n'a pas de connaissance concernant la déficience intellectuelle, il l'amalgame avec la maladie mentale. De plus, il n'a jamais côtoyé une personne ayant une déficience intellectuelle avant (K). Toutefois, il a un jugement positif envers ce dernier, lui reconnaissant diverses compétences et connaissances que lui même ne possède pas : « Des fois, il peut être supérieur à moi à sa manière, il connaît mieux que moi les films et les jeux, il a un beau sourire et il est toujours de bonne humeur... ».

Concernant l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle, Mario estime qu'elles seraient en mesure d'intégrer la société si elles étaient bien encadrées et supervisées. C'est le milieu de travail qui fait que la personne réussit son intégration ou au contraire l'échoue : « Je peux dire qu'ils ont besoin de supervision. Tout dépend des écoles où ils vont travailler. L'autre jour, par exemple, il a oublié de fermer une porte, ça peut arriver à tout le monde mais, parce que c'est arrivé à (K) c'est pire pour des gens, c'est parce qu'il a une déficience intellectuelle, il y a des petits côtés comme ça... ». Toutefois, il préconise la fréquentation des ateliers protégés pour les personnes qui ont une déficience intellectuelle sévère.

Concernant le degré de motivation de Mario à s'impliquer

Les motivations de Mario à s'impliquer auprès de (K) sont liées à sa nature humaine : il aime aider les gens vulnérables et s'implique auprès de plusieurs personnes qui ont des dépendances au jeu, à l'alcool ou aux drogues. Mario se considère donc comme un aidant naturel : « Disons que j'ai une bonne approche avec (K). De nature, je suis un gars aidant, c'était pas dur pour moi d'aider quelqu'un, j'ai toujours aidé, je suis un gars de cœur et un gars de cœur ça aide... ». De plus, le fait qu'il a initié l'intégration de (K) et qu'il s'est octroyé le titre de protecteur et de conseiller de ce dernier est forcément un autre facteur de sa motivation : « Je le trouve gentil ce (K) là, je suis son conseiller mais il ne se confie pas beaucoup... ».

Par ailleurs, Mario vit avec une déformation au niveau de son anatomie qui pourrait être un autre facteur qui le pousse à être sympathique et empathique avec (K) et qui le motive à s'impliquer.

Ainsi, Mario révèle qu'il continue à être motivé à s'impliquer dans le projet d'intégration malgré les embûches qu'il rencontre provenant de certains cadres, du syndicat et de la commission scolaire : « Oui je suis encore motivé, sauf qu'il y a des côtés qui me fatiguent et qui me choquent comme le patron qui pouvait remplacer et qui le fait pas, ça ça me choque. Vis à vis (K) ça change pas, c'est plus la machine, le système... »

Concernant les effets de l'intégration sur Mario

Mario reconnaît que l'intégration de (K) lui apporte beaucoup d'aide, du plaisir au travail, de la valorisation et qu'elle constitue, de plus, une nouvelle expérience positive:

Pour moi (K) c'est positif, il m'aide. Parfois, sincèrement, j'étais fatigué. Pendant qu'il faisait mon travail moi je faisais autre chose comme l'ordinateur. C'est positif, la seule chose c'est le système. Oui j'ai appris, j'ai du plaisir, je suis adapté à (K), on jase, on plaisante, j'ai aucun problème. Une nouvelle expérience...

Cependant, il estime qu'à l'occasion cette intégration représente une surcharge de travail pour lui lorsqu'il doit répéter les consignes à (K). Mais les effets négatifs les plus marquants sont le stress, la frustration, l'insatisfaction et le malaise qu'il vit à cause du système complexe de la commission scolaire et de la réticence du syndicat qui ne voit pas d'un bon œil l'intégration de (K) : « Le projet d'intégration c'est positif mais, alentour de moi et syndicalement, il y a des gens qui en veulent pas; mais, tout le monde a des problèmes... »

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Nous constatons que Mario est très motivé à s'impliquer dans le processus d'intégration de (K), que le projet lui tient à cœur et qu'il est prêt à faire tout son possible pour le mener à terme **Mo**⁺. Nous constatons, aussi, que Mario est à l'aise avec le statut de travail de (K) et qu'il en a été un des promoteurs **S**⁺ puisque c'est lui qui l'a intégré en stage et qui l'a aidé à

passer à l'emploi. Quant au milieu de travail, nous constatons qu'à cause de la complexité de son système administratif, du refus de l'intégration de la part du syndicat et de la réticence de plusieurs des employés à voir une personne présentant une déficience intellectuelle détenir un poste de travail font qu'il s'apparente à un milieu non favorable à l'intégration M^- .

Concernant les effets de l'intégration de (K) sur Mario, nous constatons la présence d'effets positifs E^+ (aide, plaisir, expérience enrichissante, valorisation...), mais nous constatons aussi la présence d'effets négatifs de taille E^- notamment, le sentiment de stress, de frustration, de confrontation et d'insatisfaction. Par conséquent, nous pourrions dire que le projet d'intégration a eu comme conséquence sur Mario des effets positifs certes, mais que les effets négatifs sont plus percutants :

$$M_o^+ + S^+ + M^- = E^+ < E^-$$

Toutefois, puisque ces effets négatifs de l'intégration sur Mario E^- proviennent directement de son environnement de travail à savoir, la commission scolaire, le syndicat et certains collègues et qu'il se retrouve dans une position à contre courant, de confrontation et de revendication, le place, par conséquent, dans une situation de vulnérabilité. Nous nous demandons donc au cas où cette situation perdurait, combien de temps sa motivation et sa résilience dureraient?

En effet, le fait que Mario soit motivé et qu'il s'approprie fortement le projet d'intégration de (K) mais que son environnement de travail est non favorable à l'intégration à l'emploi, lui permettent de mieux connaître la situation d'handicap que vivent les personnes présentant une déficience intellectuelle tout en le plaçant à son tour, dans des situations de difficulté et à risque, qui pourraient causer de sérieuses embûches au projet.

FAITS ÉMERGENTS

Nous constatons dans le cas de Mario que les effets négatifs de l'intégration sur lui résultent de facteurs extrinsèques à savoir, le refus du statut de l'utilisateur S^- par le syndicat et par les

employés qui étaient, auparavant, favorables à l'intégration de (K) en stage et aussi du facteur milieu de travail considéré non favorable à l'intégration à l'emploi à cause, entre autre, de la complexité du système de la commission scolaire **M**. Cependant, nous constatons que des facteurs intrinsèques à Mario, soit son implication soutenue au niveau administratif ainsi que sa grande appropriation du projet d'intégration comme initiateur et porteur, sont aussi des causes probables de ces effets négatifs.

Comparativement à Pablo qui évolue aussi dans un environnement considéré non favorable à l'intégration mais qui s'implique dans le projet d'intégration uniquement au niveau des tâches et au niveau relationnel avec l'utilisateur et non pas au niveau administratif, on constate que Pablo ne vit pas d'effets négatifs majeurs de l'intégration au même titre que Mario.

Par conséquent, nous pensons qu'une implication au niveau administratif (du statut) et une appropriation excessive du projet par le co-travailleur, et ce dans un environnement de travail considéré non favorable, pourraient d'une part générer des effets négatifs sur le co-travailleur et d'autre part, avorter le projet d'intégration de la personne.

Par ailleurs, il est important que le statut de l'utilisateur, notamment lorsqu'il est à l'emploi, soit accepté par la majorité des co-travailleurs pour que le milieu de travail soit favorable à l'intégration et pour que les effets de cette intégration sur les co-travailleurs soient, en général, positifs. Il ne suffit pas, pour réussir l'intégration, que seul le co-travailleur impliqué directement auprès de la personne accepte le statut S^+ car si le statut n'est pas accepté par les autres co-travailleurs S^- , le milieu deviendra non favorable à l'intégration et les effets sur les co-travailleurs seront, par conséquent, négatifs.

ENTREVUE 10 AVEC COTRAVAILLEUSE WONG

Milieu : Boulangerie familiale, 4 employés;
Poste occupé par la co-travailleuse : Caissière;
Usager et diagnostic : (Z), 28 ans, déficience intellectuelle légère;
Statut de (Z) : Boulanger, à l'emploi avec un programme CIT;
Durée de l'entrevue : 30 minutes.

ANALYSE DE L'ENTREVUE : ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS

Wong est une jeune fille de 17 ans d'origine vietnamienne, étudiant au CEGEP pour intégrer la faculté de médecine. Wong travaille à la boulangerie à temps partiel depuis un an, elle a été embauchée après (Z) qui travaille dans ce milieu depuis six ans.

Concernant l'employeur et le milieu travail

Wong confirme que son employeur, lors de son engagement, l'a informée que (Z) vit avec une déficience intellectuelle sans toutefois lui expliquer qu'il bénéficie d'une subvention salariale et des services du CRDI. Wong trouve que l'employeur s'implique directement dans l'intégration socioprofessionnelle de (Z) puisqu'il travaille dans la boulangerie aux côtés de ce dernier et qu'il l'encadre et le supervise : « Il n'a pas le choix de s'impliquer, ils sont que trois qui travaillent derrière, le boss, son frère et (Z). C'est petit ici... ». De plus, Wong considère le milieu favorable à l'intégration puisqu'il n'y a pas beaucoup d'employés et qu'ils se respectent entre eux.

Concernant le statut de (Z)

Wong est entièrement en accord que (Z) soit à l'emploi rémunéré puisqu'il possède des compétences et qu'il assume son travail au même titre que ses autres collègues : « Moi je trouve normal qu'il soit payé, il est bon et il travaille comme les autres... ». Quant au fait que (Z) bénéficie d'une subvention salariale, Wong dit être à l'aise et indifférente par rapport à cela.

Par ailleurs, Wong explique qu'elle interagit avec (Z) au travail sans toutefois partager avec lui les mêmes tâches. Elle considère qu'ils ont une bonne relation de travail et qu'ils s'entraident mutuellement lorsque les occasions se présentent. Elle ajoute que sa relation avec (Z) ne dépend pas de son statut; pour elle, un statut de stage ou d'emploi ne fait aucune différence dans sa relation et son implication avec lui : « Pour moi, ça change rien entre lui et moi qu'il soit en stage ou payé, on s'aide... ». De plus, elle nuance la question de statut en expliquant que le statut de caissière qu'elle a présentement est temporaire et qu'elle fait des études pour devenir médecin. Par conséquent, elle ne se compare pas à (Z) concernant le statut.

Concernant la connaissance de la déficience intellectuelle et la perception de l'intégration qu'a Wong

Wong considère qu'elle n'a pas beaucoup de connaissance de la déficience intellectuelle. Elle reconnaît qu'avant de travailler avec (Z) elle n'avait aucun intérêt pour la déficience intellectuelle puisqu'elle n'avait jamais côtoyé une personne ayant cette déficience.

Par ailleurs, Wong considère que les personnes présentant une déficience intellectuelle doivent être intégrées dans la société et avoir un emploi dans le régulier. Elle reconnaît, cependant, qu'elle n'a aucune idée concernant les ateliers protégés et refuse de se prononcer sur leur utilité et pertinence : « Je ne sais pas c'est quoi ces ateliers, je ne peux pas te dire si c'est bon ou pas bon pour eux autres... ».

Concernant le degré de motivation à s'impliquer de Wong

Wong reconnaît qu'elle ne s'est jamais questionnée sur les motifs de son implication auprès de (Z). Elle trouve normal qu'elle s'implique auprès de son collègue de travail, qu'il vive avec une déficience ou pas. De plus, Wong explique que le fait que (Z) a une belle personnalité qui fait en sorte qu'il est facile de contact et qu'il accepte d'être aidé et supporté, bref que cela la motive à s'impliquer auprès de lui.

Concernant les effets de l'intégration sur Wong

Wong explique qu'elle vit une relation de réciprocité et d'entraide avec (Z) au niveau du travail et qu'elle a appris davantage sur la déficience intellectuelle. Par conséquent, elle considère que l'intégration de (Z) n'a eu que des effets positifs sur elle et aucun effet négatif.

DISCUSSION EN LIEN AVEC LES HYPOTHÈSES

Nous considérons dans le cas de Wong qu'elle est motivée à s'impliquer auprès de (Z) M_o^+ , que son milieu de travail est favorable à l'intégration par son ouverture et l'implication de l'employeur dans le projet d'intégration M^+ , et que le statut de (Z) lui convient et ne lui cause aucun malaise ou rivalité (elle se sent indifférente concernant le statut) S^+ . Par conséquent, les effets de l'intégration socioprofessionnelle de (Z) sur elle sont positifs E^+ .

$$M_o^+ + M^+ + S^+ = E^+$$

FAITS ÉMERGENTS

Dans le cas de Wong, puisqu'elle est une jeune étudiante qui chemine vers des études en médecine et qu'elle travaille à temps partiel dans ce milieu, cela fait qu'elle considère que son métier et son statut actuels ne sont que temporaires et qu'elle n'en dépend pas. Par conséquent, elle ne peut pas se comparer à (Z) qui a un statut d'employé à temps complet et dont le métier de boulanger est « la carrière ».

Par ailleurs, le milieu étant une petite entreprise familiale de quatre employés (dont le propriétaire et son frère), cela fait que l'intégration se passe à une petite échelle et plus facilement. De plus, le fait que l'employeur travaille aussi sur le terrain (boulanger) avec (Z) facilite son implication auprès de ce dernier et favorise les interactions avec les autres employés.

CHAPITRE VI

ANALYSE TRANSVERSALE

6.1 Analyse des entrevues de stage

Suite aux entrevues effectuées auprès de cinq co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle dans le but de connaître les effets de l'intégration de ces personnes sur eux et les facteurs qui déterminent leur motivation à s'impliquer dans le projet d'intégration, nous retenons que trois co-travailleurs étaient déjà à l'emploi avant l'intégration des personnes : deux d'entre eux, Jean et Suzanne, de leur propre initiative avaient sollicité leur employeur pour intégrer les stagiaires; quant à Mat, c'est l'employeur qui l'a sollicité pour intégrer la stagiaire. D'autre part, Virginie et Martine ont été embauchées dans le même milieu de travail après l'intégration de la stagiaire (T), elles l'ont côtoyée et supervisée chacune à leur tour pendant un certain temps. Nous avons délibérément choisi de prendre ces deux co-travailleuses du même milieu, ayant travaillé avec la même stagiaire, afin de constater si l'intégration de cette dernière a eu les mêmes effets sur chacune d'elles.

6.1.1 Concernant les milieux de travail

Nous constatons, concernant le milieu de travail, que tous les employeurs avaient accepté d'intégrer les stagiaires et qu'ils en avaient avisé les co-travailleurs, autant ceux qui étaient à l'emploi avant l'arrivée des stagiaires que ceux qui sont arrivés ultérieurement.

Par ailleurs, dans notre cadre conceptuel, nous avons recensé les caractéristiques d'un environnement de travail considéré favorable et celles d'un environnement de travail considéré non favorable. L'établissement de ces caractéristiques s'inspirait de Carrier et Fortin (2000), Madgin (1993), de la perception de certains éducateurs du CRDI Normand Laramée ainsi que notre propre expérience comme intervenant. En effet, concernant le milieu de travail favorable, nous retenions les caractéristiques suivantes :

- La mobilisation des différents acteurs;
- L'adaptation du milieu du travail;
- L'ajustement des tâches;
- La gestion des difficultés;
- L'appropriation de la démarche d'intégration par les différents acteurs;
- L'évaluation adéquate de la part de l'employeur de la capacité à intégrer et à fournir les ressources nécessaires;
- Les incitations positives telles que les programmes de subventions et le support des CRDI.

Quant aux caractéristiques considérées non favorables nous retenions :

- Les difficultés pour le milieu d'adapter le poste de travail;
- Les difficultés pour le milieu d'encadrer et de superviser la personne;
- Les difficultés en lien avec la gestion des aspects de la santé et sécurité au travail.

En lien avec les principes de ces auteurs, nous retrouvons donc trois milieux, considérés par les co-travailleurs interviewés comme étant favorables à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle, en l'occurrence, le milieu scolaire où le co-travailleur lui-même a pris l'initiative de solliciter l'employeur pour intégrer le stagiaire, et les deux milieux communautaires qui oeuvrent auprès des personnes handicapées et qui ont pour mission la promotion de l'intégration de ces personnes. En effet, ces milieux sont considérés favorables par leur ouverture, par leur implication dans le projet d'intégration, par l'appui et le soutien de la part de l'employeur et des autres collègues autant aux stagiaires qu'aux co-travailleurs concernés, par l'ajustement des tâches, par l'adaptation des postes de travail et par leur collaboration avec les professionnels du CRDI.

$$S^+ + Mo^+ + M^+ = E^+$$

Quant au CHSLD, selon la perception de la co-travailleuse interviewée, Suzanne, le milieu est favorable à l'intégration des prisonniers qui profitent du programme de réinsertion sociale au sein de ce milieu mais il serait non favorable à l'intégration des personnes présentant une

déficience intellectuelle. L'attitude des co-travailleurs qui réfutent et refusent la présence de la stagiaire, les préjugés (jugements) négatifs face à cette dernière, et l'évaluation inadéquate de la part de l'employeur à fournir le soutien et les ressources nécessaires à l'intégration, font que le milieu de travail devient non favorable à l'intégration. Cependant, même si le milieu est perçu non favorable par la co-travailleuse, il n'en demeure pas moins qu'elle est toujours motivée à s'impliquer et que les effets de l'intégration sur elles, demeurent en général, positifs.

$$S^+ + Mo^+ + M^- = E^+$$

Par conséquent, nous pouvons constater que 3 des quatre milieux concernés par notre recherche sont favorables à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle au niveau du **stage**.

6.1.2 Concernant le statut de la personne

Lorsque nous avons questionné les co-travailleurs sur leur perception du statut des personnes en stage, il s'est avéré qu'ils sont tous en accord que les personnes présentant une déficience intellectuelle puissent profiter d'un stage pour intégrer le milieu du travail, qu'ils sont motivés à les aider, à les superviser, à les accommoder et à s'impliquer dans le processus d'intégration. De plus, nous constatons que ces co-travailleurs se perçoivent comme les responsables de ces stagiaires, leur protecteur, leur mentor, leur supérieur, voire dans certains cas, les substituts des parents. De plus, ces co-travailleurs nous dévoilent qu'ils se sentent, dans la démarche d'intégration, valorisés, altruistes et utiles à la société.

Cependant, 4 des cinq co-travailleurs interviewés confirment que ces stagiaires, à cause de leur déficience intellectuelle et de ce qui en résulte, tel que le manque de compétence, de connaissance et de stabilité ainsi que la nécessité de supervision et d'encadrement, doivent demeurer en stage, « stage à vie » sans possibilité de cheminer vers l'emploi. Seul Jean apporte une nuance qui suggère que le stagiaire devrait cheminer du stage vers l'emploi s'il a les capacités requises pour le faire. Toutefois, le cas de Jean est particulier car d'une part, il

est l'initiateur du projet d'intégration et d'autre part, il y a présence de raisons intrinsèques qui font qu'il vise une transition pour le stagiaire du stage vers l'emploi. En effet, on se rappellera qu'il nous a confié que son frère vit avec une déficience intellectuelle et qu'il considère comme une victoire personnelle le passage d'une personne du stage à l'emploi.

Par ailleurs, lorsque nous demandons à ces co-travailleurs quelles seraient leurs perceptions et leurs sentiments dans l'éventualité où ces mêmes stagiaires transiteraient du stage vers l'emploi, ils expriment, en dépit des valeurs de tolérance et de justice sociale retrouvées dans leurs propos lorsque la personne est en stage, de l'inquiétude, de la préoccupation tout en redoutant d'éventuels effets négatifs de l'intégration sur eux. Ainsi, 4 des cinq répondants nous ont affirmé que cette situation les dérangerait énormément, qu'ils se sentiraient frustrés, offusqués, bouleversés, indignés et que ce serait une injustice.

Nous constatons que lorsqu'on parle aux co-travailleurs d'emploi pour la personne présentant une déficience intellectuelle, ils font le parallèle avec leur propre statut professionnel, voire social, et la comparaison devient par conséquent, inévitable. Ils évoquent pour justifier leur refus le handicap, la déficience et le décalage qui existe entre eux et les personnes au niveau scolaire, social et des habiletés professionnelles. Une fois de plus, seul Jean ne voit aucun inconvénient à comparer son statut à celui des personnes présentant une déficience intellectuelle; il voit même, dans une ascension potentielle du stagiaire vers l'emploi, une satisfaction et une victoire pour lui et pour les personnes handicapées.

Le statut vient moduler, par conséquent, les effets de l'intégration sur le co-travailleur. Lorsque la personne est en stage, le co-travailleur perçoit des effets positifs sur lui, il démontre de la satisfaction en parlant de sentiment de valorisation, de fierté, d'expérience positive $S^+=E^+$. Cependant, lorsqu'il s'agit de statut d'emploi, les co-travailleurs **prévoient** un impact négatif de l'intégration sur eux en mentionnant le sentiment d'injustice, de l'incompréhension, de la crainte de la comparaison. $S^-=E^-$

Nous réalisons donc que notre hypothèse qui prévoyait que le statut de la personne modulerait les effets de l'intégration sur le co-travailleur est confirmée au niveau du stage.

6.1.3 Concernant les motivations des co-travailleurs à s'impliquer dans la démarche d'intégration

Selon la perception des éducateurs du CRDI Normand Laramée concernant les motivations qui poussent les co-travailleurs à s'impliquer dans la démarche d'intégration, nous avons recensé, au plan conceptuel, des facteurs tels que : leur niveau de connaissance de la déficience intellectuelle, leur degré de sensibilisation à l'intégration sociale, leurs valeurs et principes, la présence d'un membre de la famille présentant une déficience intellectuelle, la curiosité, la recherche de la nouveauté... Parallèlement, notre recherche empirique auprès des co-travailleurs dans un contexte de stage a dévoilé la présence de facteurs intrinsèques à ces co-travailleurs qui les poussent à être motivés et à s'impliquer dans le projet d'intégration tels que :

- Les valeurs et l'éducation en lien avec la solidarité, l'entraide, la compassion et la tolérance;
- Le sentiment d'altruisme, de générosité et de valorisation;
- L'engagement social et le devoir de citoyenneté;
- L'aide au niveau des tâches apportée par le stagiaire aux co-travailleurs;
- La présence d'un membre de la famille proche présentant une déficience intellectuelle;
- Le fait d'initier l'intégration du stagiaire;
- La perception et le jugement positifs que les co-travailleurs ont des personnes présentant une déficience intellectuelle (gentils, affectueux, simples etc...);
- L'autodétermination dans le choix de s'impliquer dans le projet d'intégration.

Nous remarquons, aussi, que tous les co-travailleurs interviewés ont accepté de s'impliquer dans le projet d'intégration de leur propre gré, sans être forcé par leurs employeurs. L'autodétermination de ces co-travailleurs et le libre choix sont des facteurs importants qui déterminent leur niveau et leur degré d'implication auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle.

Par ailleurs, le niveau de la déficience intellectuelle des personnes, lorsqu'il s'agit du stage, est un facteur qui n'a pas eu une influence sur le degré de motivation des co-travailleurs dans la majorité des cas. Seul Mat révélait que le niveau de la déficience intellectuelle de la personne détermine son degré de motivation. Toutefois, le niveau de la déficience intellectuelle devient un facteur déterminant pour ces co-travailleurs lorsqu'on évoque la capacité d'intégration socioprofessionnelle de ces personnes. En effet, tous les répondants confirment que c'est le niveau de la déficience intellectuelle qui fait qu'une personne peut réussir à intégrer un milieu de travail régulier ou demeurer dans des milieux ségrégués.

Quant au facteur touchant la connaissance de la déficience intellectuelle, tous les co-travailleurs reconnaissent ne pas avoir une connaissance approfondie de facto, mais qu'ils en ont acquise une en côtoyant les stagiaires et les éducateurs. Ce facteur ne représente pas une variable importante dans le degré de leur motivation.

Toutefois, le statut professionnel de la personne présentant une déficience intellectuelle est un facteur extrinsèque qui détermine le degré de motivation des co-travailleurs. En effet, la totalité des co-travailleurs interviewés se considèrent motivés à s'impliquer dans le projet d'intégration de la personne lorsque cette dernière a le statut de stagiaire. Par contre, la plupart de ces co-travailleurs (4 sur cinq) confirment que si cette personne passait du statut de stagiaire à celui d'employé salarié, leur motivation et implication envers elle changeraient radicalement. Des propos ont été évoqués à répétition tels que :

- Je cesserais d'être motivé, je m'impliquerais moins et différemment;
- Je donnerais moins de support et d'aide à la personne;
- Je serais plus intransigeant et plus exigeant envers la personne;
- Je me sentirais dévalorisé;
- Je me poserais des questions;
- Je refuserais la personne.

Or, nous remarquons que les facteurs intrinsèques exprimés par ces co-travailleurs, en lien avec le statut de la personne, jouent un rôle déterminant qui facilite leur motivation à

s'impliquer dans le projet d'intégration. Cependant, lorsqu'on envisage une transition du statut de stagiaire à employé, ces facteurs intrinsèques s'estompent et cèdent la place à d'autres considérations déterminantes. Par conséquent, le statut de la personne devient le facteur le plus important qui module le niveau de motivation des co-travailleurs. Lorsque la personne a le statut de stagiaire, le co-travailleur est motivé à s'impliquer dans le projet d'intégration $S^+ = MO^+$ mais lorsqu'on envisage un statut d'employé pour cette même personne, le co-travailleur devient moins motivé à s'impliquer voire même, démotivé $S^- = Mo^-$.

6.1.4 Concernant les effets de l'intégration sur les co-travailleurs en contexte de stage

Selon nos anticipations, en partie issues des écrits mais aussi inspirées de données recueillies lors d'entrevues exploratoires auprès des professionnels de la réadaptation, les effets sur les co-travailleurs devraient être positifs. Ainsi, les effets anticipés sont: des sentiments de tolérance, de valorisation, de fierté, de satisfaction, de protection de la personne; d'être un éducateur, de participation à un contrat social ainsi que de sensibilité et d'ouverture concernant la situation des personnes handicapées. Quant aux effets négatifs anticipés, nous retenons: le sentiment de peur des co-travailleurs concernant les comportements des personnes et le fardeau qu'elles peuvent représenter par leur besoin d'encadrement et par le surcroît de travail qui en résulte.

A la lumière de nos entrevues auprès des co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle dans un contexte de stage, nous remarquons que les effets de l'intégration sur ces co-travailleurs sont, en général, positifs. En effet, tous les répondants confirment que l'intégration a eu des effets positifs sur eux tels que :

- Une aide au niveau de leurs tâches;
- Une plus grande ouverture et sensibilisation vis à vis du handicap, de la différence et de l'intégration;

- Des préjugés positifs des co-travailleurs concernant les personnes présentant une déficience intellectuelle;
- Un sentiment de fierté, de valorisation et de compétence;
- Une meilleure estime de soi;
- Un sentiment d'altruisme et de responsabilité citoyenne;
- Le sentiment d'être éducateur, mentor ou protecteur;
- Le sentiment d'être le supérieur hiérarchique;
- Une nouvelle expérience et des connaissances enrichissantes;
- La reconnaissance d'autrui;
- Le sentiment d'accomplissement.

De plus, ces co-travailleurs révèlent que l'intégration des personnes présente, aussi, des effets négatifs sur eux. Il s'agit principalement de :

- La surcharge de travail lorsque la personne nécessite davantage de supervision notamment au début du stage;
- Une responsabilité supplémentaire qui entraîne un manque de temps;
- Le conflit, dans certains cas, entre le co-travailleur et ses collègues concernant le projet d'intégration de la personne;
- La crainte de voir le projet d'intégration échouer;
- Le manque de reconnaissance de la part de l'employeur ou des collègues.

Par ailleurs, nous constatons que lorsqu'on demande à ces mêmes co-travailleurs quels seraient les effets de l'intégration sur eux dans **l'éventualité** que les stagiaires passeraient du stage à l'emploi et égalaien leur statut, 4 sur cinq des répondants confirment que les effets sur eux seraient, en général, négatifs, voire néfastes :

- Sentiment de frustration et d'injustice;
- Sentiment de dévalorisation et d'incompréhension;
- Refus d'accepter et de s'impliquer dans le projet d'intégration;
- Absence de motivation.

Les révélations des co-travailleurs concernant les effets de l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle sur eux confirment notre hypothèse qui stipule que les effets de l'intégration sont, en général, positifs lorsque les personnes ont un statut de stagiaire.

Toutefois, nous remarquons aussi que l'intégration a des effets « secondaires » considérés négatifs par les co-travailleurs, notamment au début du processus lorsque les stagiaires ne sont pas adaptés au milieu et aux tâches et que les co-travailleurs ne sont pas, à leur tour, adaptés aux stagiaires. Ce manque de co-adaptation de part et d'autre représente, pour un certain temps, un fardeau pour les co-travailleurs qui s'estompe, généralement, au fur et à mesure que la personne s'adapte au milieu et aux tâches et que le milieu ajuste sa normalité à la différence de la personne.

Par ailleurs, lorsqu'on envisage un éventuel passage des personnes du stage à l'emploi, la majorité des co-travailleurs émettent de grandes réserves, expriment fortement leur réticence et résistance, et redoutent l'impact et les effets de cette intégration sur eux. A noter que ces co-travailleurs n'ont pas vécu encore cette réalité auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle et qu'ils ne font que spéculer sur ces effets. Seul Jean connaît les deux réalités du fait qu'il a travaillé avec des personnes soit en stage, soit en emploi, et qu'il trouve que les effets de l'intégration sur lui, dans les deux cas, sont positifs.

En résumé, nous constatons que le statut de la personne présentant une déficience intellectuelle est la variable la plus importante pour le co-travailleur lorsqu'il s'agit d'intégration socioprofessionnelle dans un contexte de stage. Pour la majorité des co-travailleurs interviewés (4 sur cinq), le statut joue un grand rôle dans l'acceptation du projet d'intégration, influence le degré de la motivation et de l'implication et module les effets de l'intégration. Par conséquent, nous pouvons dire que le statut professionnel est un facteur de réussite de l'intégration.

Mais qu'en est-il, en réalité, dans un contexte où le co-travailleur a le même statut que la personne présentant une déficience intellectuelle? Refuserait-il vraiment l'intégration? Est-il

moins motivé? Les effets de l'intégration sont-ils négatifs sur lui, comme les co-travailleurs en contexte de stage le prévoient? Pour en savoir plus, nous allons voir les données des cinq cas de co-travailleurs d'employés présentant une déficience intellectuelle.

6.2. Analyse des entrevues en emploi

Des cinq co-travailleurs interviewés, deux d'entre eux ont travaillé avec des personnes présentant une déficience intellectuelle alors qu'elles étaient en stage et qui ont réussi à cheminer par la suite vers l'emploi, soit Mario qui travaille dans une école de la commission scolaire et Céline qui travaille dans un CRDI. Sofia, Pablo et Wong travaillent avec des personnes qui ont intégré les milieux comme employés sans passer, au préalable, par des stages dans ces milieux.

6.2.1 Concernant les milieux de travail

Nous retrouvons, selon la perception des co-travailleurs interviewés, trois milieux considérés favorables à l'intégration, soit le CRDI qui est ouvert à l'intégration en vertu de sa mission, où les employés sont sensibles et sensibilisés à la déficience intellectuelle et à l'intégration. Ce milieu a accepté de faire passer le stagiaire (J) à l'emploi avec une subvention salariale (CIT). Le magasin à grande surface est considéré, aussi, par la co-travailleuse interviewée Sofia, comme favorable à l'intégration par son respect de (V), par l'aide que les employés fournissent à ce dernier et par l'expérience que le milieu a acquise auprès des personnes présentant une déficience qui y ont effectué des stages auparavant. La boulangerie est considérée aussi favorable à l'intégration, selon Wong, par l'intérêt que l'employeur démontre pour (Z) et aussi par le fait que ce milieu est une petite entreprise familiale où tous les employés mettent la main à la pâte pour réussir le projet d'intégration.

Nous constatons que les co-travailleurs qui travaillent dans ces milieux considérés favorables à l'intégration sont motivés à s'impliquer auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle et que les effets de l'intégration sur eux sont généralement perçus positivement. Nous pourrions donc en déduire qu'un milieu favorable à l'intégration, où règne un bon

climat de travail, devient une source de motivation pour les co-travailleurs et module les effets de l'intégration sur eux.

$$\mathbf{M}^+ = \mathbf{M}o^+ = \mathbf{E}^+$$

A contrario, nous retrouvons deux milieux considérés par les co-travailleurs comme étant non favorables à l'intégration, soit l'usine de transformation où l'on retrouve une rigidité de la part de l'employeur qui ne favorise pas, par ses règles, l'interaction entre les employés et qui ne les supporte pas dans l'intégration de (A), et la commission scolaire dont le système est jugé complexe et où l'on retrouve des employés et un syndicat réticents vis à vis l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle lorsqu'il s'agit d'emploi. Il est à noter que ce milieu est considéré favorable à l'intégration de ces personnes lorsqu'elles se limitent au statut de stagiaires, en l'occurrence le cas de (S).

Ainsi, dans le cas de Mario, le milieu a une grande influence sur les effets qu'il ressent. En effet, le sentiment de frustration, l'insatisfaction et le stress qu'il vit, résultat de la confrontation avec le système de la commission scolaire, avec le syndicat et avec des employés qui refusent l'embauche des personnes présentant une déficience intellectuelle, sont des effets négatifs qui influencent à leur tour son niveau de motivation. Un co-travailleur placé dans une situation à contre courant, de vulnérabilité et de conflit deviendra, probablement, démotivé à poursuivre son implication dans un projet d'intégration.

En effet, nous avons appris quelques temps après notre entrevue avec Mario qu'il a décidé, sous la pression de son syndicat, d'interrompre son soutien et son implication auprès de (K). Par conséquent, (K) se retrouvant isolé et sans soutien tangible de personne, il a dû changer de milieu de travail pour aller tenter sa chance dans une autre école. Or, la réticence du syndicat et la complexité du système de la commission scolaire sont omniprésents dans l'organisation quotidienne.

$$\mathbf{M}^- = \mathbf{E}^- = \mathbf{M}o^-$$

Par contre, dans le cas de Pablo, nous remarquons que même si le milieu de travail est non favorable à l'intégration, il est demeuré motivé à s'impliquer et les effets de cette intégration

sur lui sont demeurés positifs. La relation d'amitié, d'entraide et de réciprocité qui le lie avec (A) en est, sans doute, un facteur déterminant.

Nous constatons donc, à la lumière de ces entrevues, que le milieu de travail est une variable majeure au niveau de l'emploi, qui a une forte influence mais non surdéterminante sur le niveau de motivation des co-travailleurs à s'impliquer et qui module, forcément, les effets de l'intégration sur eux.

6.2.2 Concernant les motivations des co-travailleurs à s'impliquer dans la démarche d'intégration en emploi

Tous les co-travailleurs interviewés ont affirmé être motivés à s'impliquer dans le projet d'intégration, chacun à son niveau et à sa façon. En effet, nous remarquons que Céline et Mario s'impliquent dans le projet d'intégration en se l'appropriant de façon plus accrue du fait qu'ils sont les acteurs qui ont permis aux personnes de passer du stage à l'emploi. Ces deux co-travailleurs jouent de plus le rôle de parrain, de mentor, d'ange gardien et d'éducateur auprès des personnes. Le fait que Mario vive avec une infirmité physique pourrait être considéré, dans son cas, comme un facteur supplémentaire qui le pousse à s'impliquer.

Toutefois, ces deux co-travailleurs n'évoluent pas dans des conditions similaires concernant leurs milieux de travail respectifs. Céline travaille dans un milieu considéré favorable à l'intégration et sa motivation à s'impliquer demeure intacte, générant ainsi des répercussions positives. Quant à Mario, il travaille dans un milieu considéré non favorable à l'intégration qui engendre, par conséquent, un impact négatif important et qui essouffle sa motivation à s'impliquer.

Par ailleurs, nous retrouvons Pablo qui ne s'implique auprès de (A) qu'au niveau des tâches de travail (entraide) et qu'au niveau relationnel (amitié). En effet, Pablo ne joue pas le rôle de parrain, ne s'approprie pas le projet d'intégration de (A) et ne s'implique aucunement au

niveau du statut de ce dernier, contrairement à Céline et à Mario. Ainsi, Pablo continue d'être motivé à s'impliquer dans le projet et les effets de l'intégration sur lui sont toujours positifs.

Quant à Sofia, elle est motivée à s'impliquer dans le projet d'intégration tant que la personne représente pour elle une aide supplémentaire et non un fardeau, car si la personne n'était pas assez autonome, Sofia mentionne qu'elle ne serait pas motivée à s'impliquer. Par conséquent, sa motivation à s'impliquer a un rapport direct, de facto, avec la tâche et non avec le projet d'intégration comme tel. Au niveau de la motivation à s'impliquer de Sofia, le facteur tâche de travail et rentabilité priment sur le facteur projet d'intégration.

Dans le cas de Wong, nous constatons qu'elle est dans une situation que l'on peut qualifier de neutre puisqu'elle trouve normal de s'impliquer auprès d'un collègue de travail qu'il vive avec une déficience intellectuelle ou non. Toutefois, nous savons que Wong est une jeune étudiante, qui voudrait devenir médecin et qui ne considère pas son travail actuel à temps partiel à la boulangerie comme un statut ni une carrière. Cependant, si Wong travaillait au même titre que (Z) à temps complet et qu'elle n'était pas aux études, aurait-elle la même motivation à s'impliquer? Serait-elle aussi neutre qu'elle l'est présentement? Questions que nous n'avons pas soulevées lors de l'entrevue.

Par ailleurs, tous les co-travailleurs interviewés sont unanimes pour spécifier que le niveau de la déficience intellectuelle de la personne est un facteur important qui détermine leur niveau de motivation à s'impliquer. Les personnes qui ne possèdent pas suffisamment de capacités d'adaptation et qui ont de la difficulté à accomplir les tâches sont considérées par ces co-travailleurs comme des éléments démotivants.

6.2.3 Concernant le statut de la personne

A priori, tous les co-travailleurs interviewés confirment être en accord avec le fait que les personnes présentant une déficience intellectuelle puissent avoir un statut d'employé et être rémunérées en conséquence. On se rappellera que Mario et Céline étaient les instigateurs qui ont rendu possible le passage de deux stagiaires vers l'emploi. Pour leur part, Wong et Pablo

ont été embauchés dans leurs milieux respectifs après (Z) et (A), alors que Sofia était à l'emploi avant l'intégration de (V).

Dans le cas de Céline, nous constatons qu'elle exerce une autorité accrue sur (J) qui dépasse les liens ordinaires entre collègues et ce, même si elle nous confirme qu'elle ne peut plus parler d'intégration dans le cas de (J), puisqu'elle le considère comme faisant partie intégrante du milieu, au même titre que tous les autres employés. Pourtant, Céline se considère malgré l'égalité des statuts reconnue par la convention collective, comme sa supérieure immédiate se permettant ainsi un quasi contrôle sur lui. Cette attitude, Céline l'avait envers (J) lorsqu'il était en stage et elle ne l'a guère modifiée maintenant qu'il est à l'emploi.

Dans le cas de Sofia, nous constatons qu'elle accepte que les personnes présentant une déficience intellectuelle légère et qui sont autonomes accèdent à un statut d'employé après avoir fait au préalable des stages. Cependant, elle refuse catégoriquement que ces personnes aient le même **titre d'emploi** qu'elle car ces personnes ne sont pas aptes à occuper des postes de « responsabilité ». Le compromis qu'elle accepte de faire est que ces personnes occupent des postes de travail subalternes, connexes et qui garantissent une complémentarité (pas de parité dans le titre d'emploi).

Dans le cas de Wong, nous remarquons qu'elle connaît une certaine indifférence quant au statut de la personne. En effet, elle ne se sent pas concernée par ce facteur puisqu'elle donne la priorité à son statut d'étudiante sur celui de travailleuse à temps partiel et aspire avoir le titre d'emploi de médecin plutôt que celui de caissière qu'elle a temporairement. Quant à Pablo, il est tout à fait confortable avec le statut de (A) étant donné qu'il vit, au même titre que ce dernier, un processus d'intégration professionnel et social. De plus, la relation d'amitié et de réciprocité qui le lie avec (A) prime sur le facteur statut.

Le cas de Mario se caractérise par le fait qu'il est l'instigateur du passage de la personne du stage à l'emploi et ce, dans un milieu considéré non favorable à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle à l'emploi. Mario s'approprie viscéralement le projet

d'intégration de la personne pour essayer de la maintenir en emploi. Cela le place, par conséquent, dans une situation de revendication et de confrontation face à son employeur, son syndicat et ses collègues hostiles à l'intégration. Ainsi, la transition de la personne du statut de stage à celui de l'emploi, dans le cas de Mario, a modulé les effets de l'intégration sur lui. Les effets négatifs ressentis par Mario, dans le contexte d'emploi, sont devenus majeurs.

En résumé, à la lumière des données recueillies auprès des co-travailleurs concernant le statut professionnel des personnes présentant une déficience intellectuelle, nous constatons qu'en général, le statut au niveau de l'emploi ne semble pas être un facteur déterminant qui module les effets de l'intégration sur les co-travailleurs ou qui détermine leur niveau de motivation à s'impliquer. En effet, nous constatons que Pablo et Wong ne semblent pas concernés ni affectés par le statut des personnes; Céline ne remarque pas de changement dans son niveau de motivation et dans les effets de l'intégration sur elle depuis que (J) est passé du stage à l'emploi, il y a comme un statu quo dans son cas; quant à Sofia, ce n'est pas le statut d'employé de la personne qui importe pour elle mais plutôt la parité du titre d'emploi qui semble lui causer problème. A contrario, seul Mario a connu un impact négatif substantiel dû à la réticence du milieu de travail face au passage de la personne du stage à l'emploi.

6.2.4 Concernant les effets de l'intégration sur les co-travailleurs en contexte d'emploi

Selon les co-travailleurs interviewés, l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle dans le contexte d'emploi a eu, certes, des effets positifs sur eux tels que :

- Une meilleure compréhension de la déficience intellectuelle;
- Une sensibilisation à l'intégration;
- Une nouvelle expérience enrichissante qui leur procure du plaisir au travail;
- Une aide substantielle au niveau des tâches de travail qui améliore la rentabilité;
- Un sentiment de valorisation et de reconnaissance;
- Un sentiment de compétence et une meilleure estime de soi (avoir le rôle de mentor, d'éducateur, de supérieur immédiat...)

Toutefois, ces mêmes co-travailleurs admettent que l'intégration a eu également des effets négatifs mineurs sur eux, telle qu'une surcharge de travail qui se produit habituellement au début de l'intégration dû au manque d'expérience de travail de la personne et qui s'estompe rapidement dans la plupart des cas. Cependant, Mario a connu des effets négatifs importants qui lui ont causé de sérieux inconvénients dans son milieu de travail et qui ont chambardé sa motivation à s'impliquer. Il évoque des effets tels que : le sentiment de stress qu'il vit au travail, le sentiment de frustration face au système, le sentiment de conflit de loyauté et la confrontation avec l'employeur, avec le syndicat et avec certains collègues. Ces effets négatifs de l'intégration ressentis par Mario sont si importants et imposants qu'ils supplantent et éclipsent les effets positifs $E^- > E^+$.

Ainsi, dans le cas de Mario, l'acceptation du statut ne relève pas uniquement de lui car le syndicat, qui n'accepte pas que (K) passe du stage à l'emploi a certes son mot à dire. En effet, si le syndicat accepte l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle en stage, il refuse catégoriquement que ces personnes accèdent à l'emploi et ce, même si elles possèdent les capacités nécessaires pour le faire. Parallèlement à Mario, Suzanne qui est aussi vice-présidente de son syndicat et qui travaille dans un CHSLD où la personne est dans un contexte de stage, connaît aussi une certaine pression du syndicat et une confrontation avec certains collègues qui s'opposent à la présence de la personne. Toutefois, Suzanne ne vit pas les conséquences de l'intégration au même degré d'importance et de gravité que Mario, hormis la présence d'une similarité concernant le conflit de loyauté que ces deux co-travailleurs vivent du fait qu'ils doivent être loyaux à leurs syndicats en même temps qu'ils veulent soutenir et défendre les personnes contre ces mêmes syndicats.

Cependant, nous remarquons dans le cas de Céline qu'autant les co-travailleurs, que le syndicat et que l'employeur (CRDI) acceptent que la personne passe du stage à l'emploi, facilitent et appuient ses démarches, et procurent du soutien à la personne et à la co-travailleuse. Cette situation montre que ce ne sont pas tous les syndicats qui refusent l'intégration à l'emploi et privilégient les stages pour les personnes présentant une déficience intellectuelle.

Nous constatons donc, en rapport avec le statut, que contrairement à la situation où la personne présentant une déficience intellectuelle est en stage, où le statut module fortement les effets anticipés de l'intégration sur le co-travailleur ainsi que sur le niveau de sa motivation à s'impliquer, le statut dans un contexte d'emploi n'a pas eu dans la majorité des cas une grande influence sur les effets ressentis par les co-travailleurs. En effet, nous retrouvons que tous les co-travailleurs interviewés font consensus et acceptent que la personne accède au statut d'employé rémunéré. Toutefois, Sofia fait une nuance entre le statut d'emploi et le titre d'emploi car si elle accepte que la personne puisse accéder au statut d'employé, elle refuse toute parité au niveau du titre d'emploi avec cette dernière.

Par ailleurs, nous remarquons que cette acceptation unanime du statut par les co-travailleurs interviewés n'arrive pas sans conséquence pour les personnes présentant une déficience intellectuelle. En effet, nous remarquons que Mario, Sofia et Céline, bien qu'ils soutiennent ces personnes dans leur démarche d'intégration, les encadrent et les aident dans leur travail, exercent également sur elles du pouvoir et de l'autorité qui leur procurent, sans doute, un sentiment de supériorité. On se rappellera que Céline exerce une autorité accrue sur (J) en contrôlant son travail et ses interactions; Sofia qui a la conviction que les personnes ne sont pas en mesure d'occuper des postes de responsabilité, les perçoit comme ses subalternes; Mario qui se considère comme le supérieur hiérarchique de (K) et qui s'approprie fortement le projet d'intégration. Or, ces relations de dominant/dominé, si elles procurent un sentiment de supériorité au co-travailleur, peut en même temps avoir un impact négatif sur la personne qui présente une déficience intellectuelle, notamment sur son image et sur son estime de soi. C'est une relation de cause à effet.

Si le statut de la personne ne semble pas moduler les effets de l'intégration sur les co-travailleurs dans la majorité des cas, le milieu du travail, quant à lui, devient un facteur important qui peut avoir une grande influence sur les effets de l'intégration. En effet, nous remarquons que les milieux de travail de Sofia, de Céline et de Wong sont considérés favorables à l'intégration et ce, par leur acceptation du projet d'intégration et par leur soutien aux personnes et aux co-travailleurs, ce qui génère des effets positifs sur ces co-travailleurs. A l'inverse, le milieu de travail de Mario qui est considéré non favorable à l'intégration à

cause de la complexité de son système et de la réticence de son syndicat, a une mauvaise répercussion sur Mario lui causant, ainsi, des effets négatifs d'envergure tels que le stress, la frustration et les conflits avec ses pairs. Cependant, le milieu du travail de Pablo, qui est considéré lui aussi non favorable à l'intégration, n'a pas eu un impact négatif sur lui et n'a pas altéré sa motivation à s'impliquer.

L'implication des co-travailleurs dans le projet d'intégration est aussi un facteur qui module les effets de l'intégration sur ces derniers. En effet, nous remarquons chez les co-travailleurs interviewés deux niveaux d'implication : Sofia, Wong et Pablo sont motivés à s'impliquer sans, pour autant, parrainer les personnes ou s'appropriier le projet d'intégration ce qui leur permet de récolter des effets positifs de cette intégration. En effet, puisqu'ils ne portent pas le projet des personnes, ils courent moins le risque de vivre d'éventuelles frustrations liées à des conflits avec des collègues réticents à l'intégration, avec l'employeur ou encore avec le syndicat. A contrario, nous remarquons que l'implication de Céline et de Mario dans le projet et auprès des personnes est d'envergure puisqu'ils parrainent celles-ci et s'approprient le projet d'intégration avec force. Par conséquent, ils deviennent susceptibles, en cas d'embûche, de récolter des effets négatifs de leur implication comme c'est le cas pour Mario.

Ainsi, nous pensons que pour éviter tout épuisement et abandon du projet d'intégration par le co-travailleur et aussi pour éviter l'échec de ce projet, il serait préférable que le co-travailleur s'implique auprès de la personne seulement au niveau relationnel et au niveau des tâches tel que Pablo, sans pour autant s'appropriier le projet de façon viscérale au niveau du statut de la personne, comme c'est le cas de Mario. De plus, nous remarquons qu'une appropriation excessive du projet d'intégration par le co-travailleur, comme dans le cas de Céline et de Mario, peut l'amener à choisir et à agir à la place de la personne et ce, au point de l'empêcher, tacitement, de s'approprier et de mener son projet d'intégration de façon autonome et avec détermination (le cas de Jean qui refuse que les personnes réclament les programmes de subventions salariales pour accéder à l'emploi). Nous supposons donc qu'une telle appropriation du projet par le co-travailleur l'amène à s'approprier la personne aussi, à savoir une prise en charge excessive de la personne. On se rappellera, à titre d'exemple, l'autorité et le pouvoir que Céline exerce sur la personne, contrôlant ainsi ses tâches, ses

interactions avec les autres collègues et s'octroyant le pouvoir de la suspendre de son travail quand elle juge que c'est nécessaire.

Enfin, en rapport avec nos hypothèses de travail, les entrevues avec les co-travailleurs des personnes présentant une déficience intellectuelle dans un contexte d'emploi, dévoile trois constats :

- Les co-travailleurs confirment à l'unanimité que l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle a eu des effets positifs sur eux, contrairement à ce que notre hypothèse prévoyait;
- Notre hypothèse qui stipulait que les effets de l'intégration seraient positifs sur le co-travailleur s'il s'impliquait dans le projet de son propre chef, semble se confirmer. Toutefois, il faut nuancer que l'implication du co-travailleur, pour les raisons que nous avons citées, gagne dans certains cas, à être modérée et limitée. Il doit permettre à la personne présentant une déficience intellectuelle de s'approprier son projet, en la respectant dans ses choix et ses décisions;
- Notre hypothèse qui précisait qu'un milieu favorable à l'intégration pourrait générer des effets positifs sur le co-travailleur s'avère juste. Toutefois, nos entrevues ont démontré que même si le milieu est considéré non favorable à l'intégration, les effets pourraient être positifs sur le co-travailleur dans certain cas : ici ce serait la motivation personnelle qui jouerait mais surtout le type de l'implication personnelle, c'est-à-dire, essentiellement relationnelle et axée sur la tâche versus axée sur le projet d'intégration au sens large et ses enjeux organisationnels.

CHAPITRE VII

DISCUSSION

Cette étude ambitionne de connaître la perception des co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle sur les effets de l'intégration sur eux et à répondre aussi à un ensemble de questions qui touchent, entre autres, leur perception de l'intégration de ces personnes, la capacité des milieux de travail à les intégrer et leur motivation à s'impliquer. Cependant, cette étude comprend plusieurs limites en rapport avec ses choix méthodologiques notamment : l'échantillonnage hétérogène composé de dix co-travailleurs évoluant dans des situations d'intégration socioprofessionnelle de personnes maintenues en stage ou en emploi depuis six mois ne nous autorise pas à faire une généralisation de l'ensemble des situations d'intégration. De plus, l'étude ne s'attarde pas sur l'examen de plusieurs aspects inhérents au processus d'intégration et qui sont d'une grande importance touchant, par exemple, la gestion des conflits, le rôle que joue la personnalité de l'individu, les caractéristiques culturelles du co-travailleur et le développement de liens affectifs entre les co-travailleurs et les personnes.

Nous sommes partis de prémisses qui énoncent que des variables telles que la motivation volontaire du co-travailleur à s'impliquer dans le projet d'intégration, son niveau d'acceptation du statut professionnel des collègues présentant une déficience et les caractéristiques du milieu où se déroule l'intégration, font que les effets sur le co-travailleur seront positifs ou négatifs, selon que ce collègue sera en situation de stage ou d'emploi.

7.1 Dans quelle mesure le statut de la personne module la **motivation à s'impliquer** du co-travailleur dans le projet d'intégration ?

L'analyse des entrevues auprès des co-travailleurs nous porte à croire que le statut professionnel de la personne n'est pas un facteur qui influence le degré de motivation des co-travailleurs. En situation d'emploi, les co-travailleurs acceptent le statut de la personne et expriment être toujours motivés à s'impliquer dans le projet et ce, de la même façon que les co-travailleurs qui sont en situation de stage.

Cependant, en situation de stage, le statut professionnel devient un facteur influent qui risque de moduler le degré de motivation à s'impliquer des co-travailleurs **lorsqu' ils envisagent une éventuelle ascension de la personne vers l'emploi**. Ainsi, les co-travailleurs prévoient qu'ils seraient peu motivés ou carrément démotivés à s'impliquer auprès de la personne advenant le cas où celle-ci passerait à l'emploi. Mais encore, ces mêmes co-travailleurs qui avaient exprimés des valeurs favorables à l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle, leur assurant leur appui et leur dévouement quand elles sont en stage, font un virage de 180 degrés dans l'expression de leurs valeurs et sentiments lorsque l'on parle d'éventuel passage de ces personnes à l'emploi. Ainsi, les valeurs de l'égalité des chances, de solidarité, de partage et d'équité se limitent au stage mais, elles s'estompent et cèdent la place à des sentiments d'injustice, d'indignation et de démobilisation lorsqu'il s'agit d'emploi et de statut égal.

Ce paradoxe pourrait s'interpréter comme étant le résultat de la transformation du type de la relation qu'a le co-travailleur avec la personne en rapport avec le statut de cette dernière car, en contexte de stage où le co-travailleur a un statut différent de la personne, on le retrouve motivé à s'impliquer et il incarne auprès de celle-ci le rôle de l'aidant qui l'encadre, l'oriente et la protège mais aussi, qui exerce sur elle, dans un rapport de pouvoir, de l'autorité et du contrôle. Or, si la personne passe à l'emploi et acquiert un statut égal à celui du co-travailleur, ce dernier risque de perdre cette relation d'aidant/aidé avec toute la reconnaissance qu'elle lui procure, notamment le sentiment de valorisation, et perdrait par conséquent, sa motivation et son enthousiasme à s'impliquer.

Dans ce cas, nous estimons que le sentiment de valorisation est un effet qui a un rapport direct avec la notion du statut, c'est-à-dire : pour les co-travailleurs qui n'ont jamais travaillé avec une personne dans un contexte d'emploi, le fait d'envisager un statut égal à la personne pourrait impliquer pour eux une introspection et une auto-évaluation concernant leurs propres capacités et compétences et les amèneraient à faire une comparaison avec leurs collègues qui eux vivent avec une déficience intellectuelle. D'autre part, les co-travailleurs considèrent qu'une parité dans le statut est une injustice et une iniquité à leur égard qui manque d'objectivité et de réalisme. Cette situation occasionnerait un sentiment de dévalorisation qui

ébranlerait leur confiance et leur sentiment de compétence et, par voie de conséquence, provoquerait une érosion de leur motivation à s'impliquer. A contrario, avoir un statut différent, de supériorité et de pouvoir, équivaut à avoir un sentiment de valorisation et de fierté, une sorte d'assurance. Ainsi, la comparaison et l'auto évaluation qu'ils font ont alors une portée différente qui les amène à être motivés et à s'impliquer. Le sentiment de valorisation prend dans cette situation tout son sens pour le co-travailleur.

Toutefois, une implication accrue du co-travailleur dans le projet d'intégration risque dans certains cas de lui causer des effets négatifs qui mineraient sa motivation dans le projet. Nous avons remarqué que les co-travailleurs, autant dans le milieu de stage que d'emploi, qui se sont impliqués et appropriés fortement le projet d'intégration au niveau administratif, étant les initiateurs du dit projet, se sont butés à de la pression et à de la résistance de la part d'autres employés réticents et, parfois, du syndicat contrairement à ceux qui se sont impliqués dans le projet uniquement au niveau relationnel et pour les tâches de travail. Cette situation de confrontation et de conflit risque, par conséquent, d'avorter le projet d'intégration.

Ainsi, nous nous référons à Carrier et Fortin (2000) qui précisent que dans la collectivisation du projet d'intégration, l'appropriation du projet doit se faire par l'ensemble des acteurs concernés dans l'entreprise. Or, nous apportons ici une nuance qui suggère que l'implication du co-travailleur doit être balisée et limitée en amont afin d'éviter son épuisement et aussi l'échec de l'intégration. Ainsi, nous pensons qu'une **concertation** entre tous les acteurs impliqués dans le projet (usager, éducateur, agent d'intégration, employeurs, syndicats et co-travailleurs) s'impose avant même le début de l'intégration et ce, afin de définir clairement et adéquatement le rôle et la responsabilité de chacun et d'éviter, par conséquent, tout imbroglio, débordement ou conflit dans la relation de travail.

7.2 Dans quelle mesure le statut professionnel de la personne module **les effets** de l'intégration sur le co-travailleur ?

Nous avons bâti notre hypothèse qui stipule que les effets de l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle sur le co-travailleur dans le **contexte d'emploi** seraient, en général, négatifs, alors que les effets sur celui qui est dans un contexte de **stage** seraient positifs et ce, en se basant sur des indicateurs qui nous proviennent de la perception des professionnels du CRDI sur ce sujet.

Ainsi, on se rappellera que ces professionnels avaient nommé une panoplie d'effets négatifs que les co-travailleurs en contexte d'emploi pourraient vivre tel que le sentiment d'injustice, de frustration, de dévalorisation et d'intolérance. Or, il ressort de cette enquête que les perceptions des co-travailleurs relatives aux effets de l'intégration en contexte d'emploi sont, en général, positives au même titre que celles des co-travailleurs en contexte de stage. Ces co-travailleurs ont nommé des effets qui sont similaires à ceux exprimés par les co-travailleurs en contexte de stage, à savoir : une meilleure compréhension de la déficience intellectuelle et de l'intégration, une aide substantielle au niveau des tâches de travail; un sentiment de valorisation, de fierté et de reconnaissance, un sentiment de compétence et une meilleure estime de soi. L'intégration selon eux est perçue comme une nouvelle expérience enrichissante qui leur procure du plaisir au travail.

Nous notons donc que l'intégration a eu, en général, un impact positif sur les co-travailleurs dans deux situations qui sont réelles, distinctes et expérimentées par eux. A contrario, les co-travailleurs dans le contexte de stage qui n'ont jamais expérimenté le travail à statut égal avec un collègue présentant une déficience intellectuelle démontrent une grande résistance et appréhension envers l'intégration de ces personnes en emploi et **pressentent** qu'elle occasionnerait des effets négatifs sur eux. Qu'est ce qui pousse donc les co-travailleurs, dans ce contexte, à redouter l'impact de l'intégration sur eux? Est-ce que c'est à cause de leur méconnaissance de la déficience intellectuelle, à cause des préjugés ou par crainte d'être comparés à ces personnes? (leur crainte et inquiétude sont-elles justifiées?) Les révélations mitigées de ces co-travailleurs qui impliquent forcément la personne et son intégration à

statut égal signifient-elles, aussi, une sorte de remise en question de leur propre statut professionnel voire social?

Nous remarquons que le co-travailleur impliqué est fier et se valorise dans le rôle qu'il joue auprès de la personne présentant une déficience intellectuelle. Il s'approprie cette responsabilité, renforce son sentiment de compétence et veut être reconnu en conséquence. Son estime de soi est alors à son apogée. Cependant, lorsqu'on suppose un statut professionnel égal, cette valorisation ressentie par le co-travailleur en contexte de stage s'estompe car la personne présentant une déficience intellectuelle deviendrait son vis à vis et son égal. Ce co-travailleur, comme nous l'avons mentionné à propos de la motivation, craint de perdre son statut d'aidant et amorce, consciemment ou inconsciemment, une auto-évaluation de ses compétences, de ses capacités et de son expérience et se compare à son collègue qui à une déficience intellectuelle. Avoir un statut professionnel égal à celui-ci signifierait pour lui, dans ce contexte, un doute sur ses propres compétences et un sentiment d'échec, de honte, d'injustice et d'amertume. Son estime de soi devient par conséquent faible.

Cette situation d'auto évaluation et de comparaison nous renvoie à la notion d'estime de soi. Larivey (2002) explique à ce sujet que l'estime de soi est le résultat d'une auto-évaluation ; il s'agit en quelque sorte d'un baromètre révélant dans quelle mesure nous vivons en concordance avec nos valeurs. Il précise que l'estime de soi se manifeste par la fierté que nous avons d'être nous-mêmes et repose sur l'évaluation continue de nos actions que nous en ayons conscience ou non. L'évaluation que nous faisons de nos comportements nous atteint toujours. A chaque action subjectivement importante, nous émettons un verdict à peu près dans ces termes : ce que je fais est valable à mes yeux ou ceci n'est pas valable. Dans le premier cas, l'action me valorise alors que dans l'autre cas, je suis dévalorisé à mes yeux. L'estime de soi, selon l'auteur, est une valeur fragile et changeante. Elle augmente chaque fois que nous agissons en respectant nos standards et diminue chaque fois que notre comportement les contredit. Par conséquent, devrions-nous alors rassurer le co-travailleur, afin qu'il maintienne une bonne estime de soi et qu'il garde une attitude positive démontrée en contexte de stage; lui laisser entendre que même si la personne passait à l'emploi et

partageait le même statut que lui, elle n'égalerait jamais son degré d'autonomie, son autodétermination et son pouvoir agir ?

De plus, nous constatons chez certains co-travailleurs de personnes présentant une déficience intellectuelle dans un contexte d'emploi, que ce n'est pas le statut de la personne qui les dérange car ils acquiescent ; c'est plutôt **le titre d'emploi** de celle-ci qui revêt de l'importance pour eux. Ainsi, ils réfutent toute parité dans le titre d'emploi, dans le partage des rôles et de responsabilités avec une personne qui présente une déficience intellectuelle. Ils veulent préserver **un titre qui les différencie**, qui les rassure et qui confirme leur supériorité sur ces personnes. Cette situation nous renvoie une fois de plus au principe de la normalité et de l'altérité car pour ces co-travailleurs, tout ce qui est différent et qui n'est pas normal à leur sens, doit demeurer inférieur et subalterne à eux. La parité les dérange.

Cette attitude nous amène aussi à la notion du sentiment de compétence qui, sans doute, est en lien avec l'estime de soi telle que décrit par Duclos (2000). En effet, l'auteur considère le sentiment de compétence comme l'une des quatre composantes de l'estime de soi, avec le sentiment de confiance, la connaissance de soi et le sentiment d'appartenance à un groupe. Selon l'auteur, le sentiment de confiance est préalable à l'estime de soi car il faut d'abord le ressentir et le vivre afin d'être disponible pour réaliser des apprentissages qui vont nourrir l'estime de soi. C'est différent pour les trois autres composantes, dont le sentiment de compétence, qui peuvent être stimulées à chaque stade du développement, à chaque période de la vie, par des attitudes éducatives adéquates et des moyens concrets. Selon Harter (1985), l'étude du sentiment de compétence comparée à celle de l'estime de soi, présente plusieurs intérêts car l'approche multidimensionnelle permet de rendre compte de différents aspects auto-évaluatifs. De plus, les domaines de compétence rendent compte d'un niveau plus concret, donc plus facilement accessible. La production d'un sentiment de compétence oblige le sujet à faire appel à ses performances dans le domaine évalué, ce qui renvoie d'une part au concept d'efficacité perçue et d'autre part à la notion de comparaison sociale. L'auteur explique que le sentiment de compétence est aussi le reflet de ce que les personnes importantes à nos yeux pensent de nous.

Par ailleurs, et parallèlement à notre étude, nous nous référons à Ionescu et Despins (1990) qui, dans leur étude concernant les facteurs en relation avec les attitudes d'une population d'étudiants envers les personnes présentant une déficience intellectuelle, énoncent que les attitudes exprimées à l'égard de ces derniers et de leur intégration dans la communauté et au travail sont en général favorables. Dans notre recherche, les attitudes exprimées par les co-travailleurs à l'égard de l'intégration de ces personnes dans la société et au travail sont également et en général favorables. Cependant, plusieurs co-travailleurs font une nuance entre une intégration en stage et celle à l'emploi. Le niveau de la déficience intellectuelle est un facteur qui ressort le plus souvent pour déterminer si la personne intègre un milieu régulier ou demeure dans des milieux et des activités ségrégués. Plus la déficience intellectuelle est importante chez la personne, plus les co-travailleurs lui attribuent un statut de stagiaire à vie dans le milieu régulier ou encore ils la relèguent dans des milieux ségrégués.

Cependant, dans leur deuxième constatation, les auteurs énoncent que si la grande majorité des répondants manifeste une attitude positive face à des aspects généraux, comme l'égalité des droits ou le droit à des programmes et services, les attitudes exprimées deviennent moins favorables lorsqu'il s'agit de mesures qui rapprocheraient les personnes présentant une déficience intellectuelle de l'espace personnel des répondants. Ainsi, dans notre recherche, les co-travailleurs en milieux de stages acceptent difficilement (même que certains contestent ou refusent catégoriquement) que les stagiaires présentant une déficience intellectuelle accèdent à l'emploi et égalent leur statut, de la même façon que certains co-travailleurs en contexte d'emploi réfutent la parité du titre d'emploi avec ces personnes. Effectivement, ces co-travailleurs démontrent de la sensibilité pour des aspects qui touchent à l'égalité des droits de ces personnes et à leur intégration mais trouvent, du même souffle, injuste que ces personnes obtiennent le même statut ou le même titre d'emploi qu'eux. Le statut professionnel égal devient donc un facteur qui rapproche ces personnes de l'espace personnel de ces co-travailleurs et qui entraînent par conséquent des attitudes défavorables vis à vis ces personnes.

Ionescu et Despins (2000), dans leur étude, font ressortir une troisième observation qui révèle que les attitudes exprimées par les étudiants sont en relation avec certaines variables comme

l'âge et le sexe des répondants, leur niveau de scolarisation, leur niveau socio-économique, le fait d'avoir eu préalablement des contacts avec des personnes présentant une déficience intellectuelle.

Ainsi, dans notre recherche, le niveau de scolarité n'est pas ressorti comme une variable déterminante. En effet, nous notons chez des co-travailleurs dont le niveau de scolarité est différent mais travaillant avec la même personne présentant une déficience intellectuelle, la présence de similitudes marquantes au niveau de leur perception du handicap et de l'intégration et aussi au niveau des effets ressentis ou pressentis. De plus, nous constatons que les professionnels du CRDI, qui sont considérés comme les spécialistes de la déficience intellectuelle et de l'intégration, stipulent que l'intégration à l'emploi aurait des effets négatifs sur le co-travailleur alors que nous avons démontré que c'est le contraire qui se produit. Ils ont eu les mêmes préjugés que les co-travailleurs en contexte de stage qui n'ont pas, nécessairement, une connaissance approfondie de la déficience intellectuelle et de l'intégration. Cela nous amène donc à énoncer que **l'intégration doit être expérimentée dans la réalité, in vivo, pour en connaître les effets réels**. Prévoir et spéculer à l'aveuglette ne font que renforcer des préjugés négatifs et de fausses représentations.

Quant au sexe des répondants, il ne nous semble pas non plus être une variable importante concernant les effets de l'intégration sur les co-travailleurs. Autant les femmes (six femmes sur 10 co-travailleurs interviewés) que les hommes expriment des sentiments qui se ressemblent (homogènes) concernant l'intégration, ses effets ainsi que les motivations qui les poussent à s'impliquer.

À contrario, nous remarquons concernant l'âge des co-travailleurs, que celle âgée de 17 ans démontre une certaine neutralité qui frôle l'indifférence dans sa perception de l'intégration, du statut de la personne et des effets qui en découlent comparativement aux autres co-travailleurs âgés entre 25 ans et 52 ans. Cependant, nous ne pouvons pas lier directement cette attitude au facteur de l'âge comme nous ne pouvons pas nous baser sur un seul cas de comparaison touchant une mineure versus des adultes pour affirmer ou confirmer

l'importance du rôle que l'âge des co-travailleurs peut jouer dans le processus de l'intégration et dans ses effets ressentis.

Quant aux variables propres aux caractéristiques de la personne ayant une déficience intellectuelle que sont le quotient intellectuel, le niveau d'autonomie, les comportements, la sociabilité et la qualité de ses interactions, elles ne sont pas prises en compte suffisamment dans cette recherche pour pouvoir conclure de leurs effets. Cependant, nous estimons que le fait que les personnes présentant une déficience intellectuelle intégrées dans un contexte de « stage à vie » ont en général un niveau de déficience intellectuelle moyen ou sévère, pousserait les co-travailleurs à douter de leur capacité intellectuelle et à minimiser leur compétence professionnelle à passer à l'emploi. Ils appréhendent donc une éventuelle surcharge de travail considérée par eux comme un effet négatif et démotivant.

7.3 Dans quelle mesure le milieu du travail influence les effets de l'intégration sur le co-travailleur ?

En ce qui concerne le milieu de travail, nous ne pouvons pas confirmer dans notre recherche que le champ d'activité et la taille des entreprises représentent forcément des variables significatives qui influencent les effets de l'intégration sur les co-travailleurs. Ainsi, nous constatons que les co-travailleurs ont exprimé des effets similaires malgré l'hétérogénéité des milieux où ils évoluent, que ceux-ci soient spécialisés dans le domaine du handicap, de l'éducation ou encore qu'ils opèrent dans le domaine de la vente et de la production.

Cependant, dans le domaine de l'enseignement, nous constatons dans cette étude que les effets de l'intégration sont positifs sur le co-travailleur dans le contexte de stage et qu'ils sont négatifs sur le co-travailleur qui est dans un contexte d'emploi. Dans le premiers cas, le milieu est favorable à l'intégration et dans le deuxième, il devient non favorable. Ainsi, pour appuyer notre observation, nous nous référons au répertoire des postes occupés en stage et en emploi par les personnes présentant une déficience intellectuelle dans les entreprises partenaires du CRDI, présenté à l'annexe 6, où nous constatons que c'est dans les écoles où l'on retrouve le plus grand pourcentage des postes occupés par ces personnes (58%) mais, la

presque totalité de ces postes sont en stage (27 personnes en stages et une à l'emploi). Peut-on parler alors d'une intégration limitée? Certes ce milieu est ouvert pour l'intégration, mais qui ne mène pas à l'emploi!

Par ailleurs, les milieux ayant des syndicats qui représentent les co-travailleurs, dont certains sont réticents à l'intégration des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, deviennent un obstacle majeur à l'intégration autant au niveau du stage que de l'emploi. En effet, nous constatons dans notre recherche, que deux milieux syndiqués sur trois sont réticents à l'intégration et par voie de conséquence exercent une pression sur les co-travailleurs impliqués, ce qui en résulte une mauvaise relation de travail. Il est à noter que le syndicat, qui se montre favorable à l'intégration au niveau de l'emploi, est celui du CRDI. Toutefois, nous ne pouvons pas savoir dans cette recherche jusqu'à quel point, les attitudes des syndicats reflètent celles de l'ensemble des co-travailleurs

Ainsi, nous suggérons qu'il serait pertinent de sensibiliser les syndicats au projet d'intégration, d'obtenir leur aval et leur consentement avant même d'entamer l'intégration, de clarifier le statut que la personne présentant une déficience intellectuelle pourrait avoir et de l'impliquer dans la démarche d'intégration et ce, afin d'éviter le plus possible les conflits, les confrontations et les protestations. Le syndicat étant le représentant des co-travailleurs, il est effectivement un acteur incontournable et de poids qui a une influence sur le milieu du travail pouvant le transformer en un milieu favorable à l'intégration ou au contraire à un milieu hostile à celle-ci.

De plus, il est important que le statut de la personne, notamment lorsqu'elle est à l'emploi, soit accepté par la majorité des co-travailleurs pour que le milieu demeure favorable à l'intégration et pour que les effets générés soient positifs. Il ne suffit pas, pour réussir l'intégration et la collectivisation, tel que mentionnés par Carrier et Fortin (2000), que seul le co-travailleur impliqué directement auprès de la personne accepte le statut car si le statut n'est pas accepté par les autres co-travailleurs, le milieu deviendra non favorable à l'intégration et pourrait entraîner éventuellement des effets négatifs.

Ainsi, nous pensons que l'élaboration et le respect d'un protocole d'intégration favoriserait considérablement les chances de succès du projet, autant en stage qu'à l'emploi. Ce protocole pourrait contenir les éléments suivants :

- l'engagement de la direction et du syndicat, quand il est présent, d'éliminer les obstacles et les préjugés lors de l'embauche et du maintien en emploi des personnes ayant une déficience intellectuelle ;
- la diffusion de cet engagement à l'ensemble du personnel;
- expliquer le statut de la personne aux co-travailleurs et mentionner les programmes dont elle peut bénéficier;
- la désignation de personnes responsables de la mise en œuvre de l'intégration, avec des balises et des rôles précis et ce, à tous les niveaux, notamment parmi les chefs d'équipe, le personnel des ressources humaines et les délégués syndicaux ;
- la formation des personnes ressources par des professionnels de l'intégration socioprofessionnelle;
- l'adaptation du poste de travail et des tâches lorsque nécessaire;
- l'évaluation du processus d'intégration par tous les acteurs concernés.

Somme toute, nous pourrions ajouter qu'un milieu de travail est favorable à l'intégration et est susceptible de générer des effets positifs sur les co-travailleurs, lorsqu'il y a consensus entre toutes les instances concernées sur : le projet d'intégration, le statut de la personne et la nature de l'implication de chacun des acteurs. Nous pourrions alors parler d'une **intégration consensuelle**.

7.4 Des nouvelles hypothèses pour des éventuelles recherches

Carrier et Fortin (200) ont basé leur théorie de co-adaptation qui renvoie au principe *d'empowerment* et de collectivisation du projet d'intégration. Certes, l'appropriation du projet d'intégration de la personne par tous les acteurs concernés devient une condition sine qua non

pour réussir l'intégration, mais à quelle condition et à quel prix ? *L'empowerment* produit-il que de bons effets et résultats ?

Dans notre enquête, l'appropriation du projet d'intégration prend des dimensions particulières et paradoxales. En effet, nous remarquons que la majorité des co-travailleurs et surtout ceux qui ont sollicité leurs employeurs pour intégrer les personnes présentant une déficience en stage ou à l'emploi et qui sont devenus les porteurs dudit projet, se sont appropriés le projet avec force, ce que nous pourrions appeler de la **sur-appropriation** ou encore de **l'overempowerment**. Nous relevons donc que cette sur-appropriation a entraîné une relation de pouvoir, d'autorité et de contrôle ainsi qu'un sentiment de supériorité de la part des co-travailleurs sur leurs collègues qui présentent une déficience intellectuelle et qui, par conséquent, empêche ces derniers à accroître le nombre de situations qui leur permet d'exercer un plus grand contrôle sur leur vie. Ainsi, ces co-travailleurs « s'approprient » aussi la personne dans une certaine mesure car, en se permettant de choisir, de décider et d'agir à la place de la personne, ils la privent de toute initiative, d'autodétermination et de possibilité d'augmenter ses capacités et, par conséquent, l'asservissent et l'exploitent explicitement ou implicitement, consciemment ou inconsciemment. On les entend même parfois dire : « c'est ma personne » comme si cette dernière leur appartenait ! Mais d'où émane alors cette relation de pouvoir et de contrôle ?

Booth (1988) estime que derrière la problématique de l'intégration se dissimule le besoin des acteurs scolaires, également celui des élèves, de protéger ou de conserver leur pouvoir. Ceci expliquerait probablement la dissociation qui existe entre le discours favorable à l'intégration et les attitudes et les comportements de dévalorisation des personnes handicapées ou en difficulté. Cette approche est aussi développée par Leicester (1992) qui met en évidence les liens existant entre intégration et pluralisme. Cette vision des choses renvoie aux notions de discrimination, d'inégalité et de pouvoir.

Pourrions-nous alors qualifier le sentiment de supériorité avec la relation de pouvoir et de contrôle qui l'accompagne, résultat de la sur appropriation, comme un effet positif sur le co-travailleur ? Ou serait-il le résultat d'une faible estime de soi ? Ce qui est certain, c'est que

les effets de cette relation de dominant/dominé sont probablement négatifs sur la personne présentant une déficience intellectuelle qui se situe dans une position d'infériorité vis à vis l'autre.

En effet, ce n'est pas parce qu'une personne présentant une déficience intellectuelle est intégrée dans un milieu qu'elle a forcément des chances égales de réussir, de trouver sa place et de faire reconnaître son statut égal à celui de l'autre car, il y a un clivage et un fossé qui la sépare de cet autre et de la normalité. Ceci nous renvoie à la notion de l'altérité, de la différence; celle qui dérange, qui inquiète et qui fait peur. C'est parce que nous sommes ignorants, parce que nous ne savons pas ou ne voulons pas savoir que la différence de l'autre nous inquiète et nous fait porter un regard distant et parfois méprisant. Les réactions qu'elle entraîne peuvent amener à l'exclusion ou à l'asservissement.

Par conséquent, pour éviter une telle relation et pour que la personne puisse accéder réellement à un statut d'égalité et de reconnaissance de droit, il ne suffit pas que le milieu donne des consentements, fasse des compromis, des accommodements ou encore que le co-travailleur s'approprie ou s'implique, il faut, de plus, que cette personne ait de l'autodétermination et le pouvoir de décider, d'agir et d'influencer la société. **Un modèle de coopérative de travail**, dans un esprit d'économie sociale, serait alors un potentiel pour elle afin d'exercer un pouvoir réel sur elle et sur la société. Cela pourrait mener à la définition d'une nouvelle hypothèse pour une autre recherche plus approfondie.

Par ailleurs, nous avons évoqué dans notre recherche que la majorité des personnes présentant une déficience intellectuelle (inscrites au CRDI Normand Laramée) et qui sont dans une démarche d'intégration socioprofessionnelle se retrouvent dans des milieux de stage à vie, et qu'un faible pourcentage de ces personnes est à l'emploi. De plus, nous savons maintenant que la plupart des co-travailleurs en contexte de stage voient d'un mauvais œil le passage des personnes du stage à l'emploi, doutent des capacités de ces personnes et redoutent les effets de l'intégration sur eux.

Par conséquent, nous suggérons une autre hypothèse qui consiste à appliquer une **probation** pour les personnes qui présentent une déficience intellectuelle et qui ont le potentiel de passer

à l'emploi. Cette probation aurait des objectifs clairs, limités dans le temps et, où les personnes seraient bien formées, encadrées et évaluées. Une telle probation permettrait, sans doute, de mieux situer tous les acteurs concernés par le projet d'intégration et de les impliquer adéquatement. Ainsi, les personnes présentant une déficience intellectuelle seraient au courant des conditions de leur probation et devraient, par conséquent, démontrer et prouver leur capacité à apprendre, à s'adapter et à répondre aux exigences et aux besoins du milieu et ce, tout en bénéficiant du soutien de l'éducateur et des différents acteurs de ce milieu. D'autre part, la probation devrait permettre au co-travailleur de suivre activement le parcours de ces personnes, de les évaluer et de participer à la prise de décision finale. De cette façon, le co-travailleur deviendrait plus convaincu concernant le potentiel de la personne à passer à l'emploi. Le concept de probation devient donc un mécanisme d'apprentissage et d'évaluation crédible, transparent et décisif, permettant d'effectuer **une intégration participative, consensuelle et concertée.**

Ainsi, si la personne complète sa probation avec succès, cela signifie qu'elle répond aux exigences du milieu et qu'elle possède les compétences pour occuper un poste de travail, et qu'elle a l'aval de tous les acteurs, le co-travailleur y compris. La personne sera considérée alors comme un employé à part entière et non entièrement à part.

CONCLUSION

Cette étude s'est penchée sur l'une des composantes de l'intégration trop souvent oubliée, soit l'intégrant. On se concentre sur les effets de l'intégration sur la personne intégrée mais on oublie celle qui l'accueille. Ainsi, cette recherche a permis de mettre plus de lumière sur l'impact de l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle sur les co-travailleurs intégrants.

Nous avons émis au départ l'hypothèse qui stipule que l'intégration aurait des effets positifs sur les co-travailleurs intégrants lorsque les personnes sont en stage mais que les effets seraient négatifs sur ceux qui évoluent dans un contexte d'emploi. Nous prévoyions ainsi analyser ces deux situations précises. Or, il est apparu une troisième situation paradoxale qui a prédominé à savoir, l'éventualité du passage de la personne présentant une déficience intellectuelle du stage à l'emploi.

En effet, cette recherche a confirmé que les effets de l'intégration sur les co-travailleurs, qu'ils soient en stage ou à l'emploi sont, généralement positifs bien que parfois ils risquent d'être négatifs. La majorité des co-travailleurs a exprimé son accord pour l'intégration et a manifesté des attitudes positives vis-à-vis les personnes intégrées. Mais, là où le bât blesse, c'est lorsque l'on demande aux co-travailleurs en contexte de stage d'exprimer leur attitude si la personne passait du stage à l'emploi. Ces co-travailleurs, en majorité, ont démontré une résistance à cet effet, exprimant des sentiments d'indignation et d'injustice et prévoyant que l'intégration aurait un impact négatif sur eux. Ils refusent ainsi que les personnes présentant une déficience intellectuelle égalent leur statut professionnel et ce, tout comme les co-travailleurs en contexte d'emploi qui eux, refusent toute parité dans le titre d'emploi et des responsabilités. Par conséquent, le statut devient un facteur déterminant qui module les effets de l'intégration. La peur de ressembler à l'autre et surtout s'il a une déficience intellectuelle, déclenche une sorte de remise en question qui chambarde leur sentiment de confiance et de compétence et qui, par conséquent, influence inévitablement leur niveau d'estime de soi. Le rapport avec une altérité qui reconnaît l'autre dans sa différence est encore difficile à assimiler.

D'autre part, nous constatons la présence de rapports étroits entre le statut, les effets et la motivation à s'impliquer du co-travailleur dans le projet d'intégration. Ainsi, lorsque les effets sont positifs, le co-travailleur continue à être motivé à s'impliquer mais, lorsqu'il subit ou **prévoit** subir des effets négatifs suite au changement du statut de la personne, sa motivation à s'impliquer s'estompe et il devient, par conséquent, rigide à l'intégration et moins empathique envers la personne. Cependant, un co-travailleur motivé ne récolte pas forcément des effets positifs car des facteurs extrinsèques reliés à l'environnement de travail tels que l'attitude de l'employeur ou du syndicat sont à prendre en considération. Par conséquent le milieu de travail est certes une variable qui influence les effets de l'intégration sur le co-travailleur.

Par ailleurs, cette recherche nous a aussi permis de constater que la sur-appropriation du projet d'intégration par des co-travailleurs (*overempowerment*), peut provoquer un effet de boomerang. Ainsi, au lieu qu'elle vise l'amélioration de l'autodétermination et du pouvoir d'agir de la personne, elle contribue à la brimer dans ses droits, à réduire ses choix et à minimiser ses marges de manœuvres. Cette situation amène chez certains co-travailleurs un sentiment de supériorité et de pouvoir qui les motive à exercer de l'autorité et du contrôle sur la personne. La relation d'aidant /aidé se transforme alors en une relation de dominant/dominé. L'*overempowerment* entraîne aussi de l'épuisement chez le co-travailleur lorsqu'il évolue dans un milieu défavorable à l'intégration et contraignant.

Les résultats obtenus dans cette étude sont sûrement un point de départ afin de renouveler les pratiques professionnelles dans le domaine de l'intégration. Elle donne des pistes aux éducateurs et aux agents d'intégration afin de mieux préparer le milieu de travail à recevoir, autant en stage qu'en emploi, une personne qui présente une déficience intellectuelle. Il est important que le co-travailleur soit sensibilisé et rassuré à l'effet que l'intégration de personnes présentant une déficience intellectuelle n'enlève rien à son propre statut et à ses compétences. Connaître les motivations, les attentes et les craintes des co-travailleurs dès le départ du projet d'intégration au travail peut orienter et faciliter les interventions. Ainsi, il devient primordial que les professionnels dépassent leurs propres perceptions de l'intégration

et de ses impacts et qu'ils les comparent, les valident et les confrontent avec celles des intégrants sur le terrain.

Cette démarche peut aussi se transposer dans d'autres contextes concernant l'intégration des personnes avec d'autres types de déficience, mais aussi des femmes dans des métiers non traditionnels ou encore, des immigrants en général ou d'une ethnie spécifique.

Nous invitons donc les chercheurs à poursuivre l'exploration du rôle de l'intégrant car, en réalisant cette recherche, nous avons constaté l'ampleur des variables négligées qui influencent le visage de l'intégration.

ANNEXE I

Services socioprofessionnels offerts dans les centres de réadaptation en déficience
intellectuelle

Les centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) sont des établissements et des regroupements d'établissements publics de santé et de services sociaux (23) qui offrent une gamme de services d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale aux personnes présentant une déficience intellectuelle et aux personnes présentant un trouble envahissant du développement et des services de soutien et d'accompagnement à leur entourage dans un territoire spécifique, conformément au mandat qui leur a été confié par le législateur.

Le réseau des centres de réadaptation en déficience intellectuelle joue également un rôle important sur le plan de l'emploi, et ce par l'entremise d'un programme socioprofessionnel constitué de quatre activités.

L'activité *Suivi et maintien à l'emploi* est une activité qui permet aux participants d'être rémunérés et d'occuper un emploi dans un milieu de travail régulier. Les participants sont soutenus par des intervenants du centre de réadaptation.

L'activité *Stage individuel et de groupe* est une activité visant à consolider et à maintenir des habiletés et des habitudes reliées au travail d'une personne dans un milieu de travail régulier ou communautaire. Les personnes ne sont pas rémunérées. Elles reçoivent cependant une allocation de fréquentation.

L'activité *Atelier de travail* est une activité qui vise le développement d'habitude et d'habiletés au travail. Il s'agit d'habiletés sociales, d'autonomie personnelle ainsi que l'adoption de comportements sociaux adéquats. Les activités mises en place pour atteindre ces objectifs sont : l'initiation et l'entraînement à des tâches telles que l'assemblage, l'emballage et la manutention. Les activités sont réalisées sur les lieux même de l'établissement et sous la supervision du personnel en place. Les personnes ne sont pas rémunérées, mais elles reçoivent une allocation de fréquentation.

Enfin, l'activité *Centre pour activités de jour* est une activité de développement personnel, de nature éducative ou récréative, souvent centrée sur l'éveil, la situation sensorielle ou ayant pour objectif le maintien des acquis.

En 2001-2002, 12 427 personnes participaient au programme socioprofessionnel. 39% des services offerts étaient des stages et plateaux de travail, 36% des activités de jour, 23% des ateliers de travail et 3% des emplois.

Source : Sogémap. 2005. *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*. Montréal. Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour personnes handicapées.

ANNEXE 2

Service spécialisé de main d'œuvre

Dans le cadre de la mesure Service d'aide à l'emploi, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) finance des organismes à but non lucratif spécialisés dans le domaine de la main d'œuvre. Ces organismes offrent des services de développement de l'employabilité et d'insertion au marché du travail; ils desservent des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, c'est à dire privées d'une autonomie suffisante pour intégrer immédiatement le marché du travail. Les moyens utilisés par les services spécialisés de main d'œuvre sont principalement la formation, le counselling, le placement et les suivis en emploi.

En 2003-2004, *Emploi-Québec* finançait 75 services spécialisés de main d'œuvre. Parmi ceux-ci, 30 offraient des services spécialisés et adaptés s'adressant spécifiquement aux personnes handicapées. De plus, il faut préciser que ces services spécialisés de main-d'œuvre gèrent l'accès aux programmes Contrats d'intégration au travail (CIT), Centre de travail adapté (CTA) et Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées.

Ces services spécialisés de main d'œuvre sont répartis dans seize des 17 régions administratives du Québec. Seule la région Nord du Québec n'a pas de service spécialisé de main d'œuvre sur son territoire.

Source : Sogémap. 2005. *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*. Montréal. Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour personnes handicapées.

ANNEXE 3

Emploi-Québec

Emploi-Québec est une unité autonome de services chargée de la mise en œuvre et de la gestion sur le plan national, régional, local et sectoriel, des programmes relevant du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale (MESS) dans les domaines de la main d'œuvre et de l'emploi. L'offre de service comprend notamment de l'information sur le marché du travail ainsi que sur les services liés à la politique active sur le marché du travail.

Emploi-Québec est présent dans l'ensemble du Québec. Ses dix-sept directions régionales offrent leurs services en collaboration avec les organismes du milieu, ou encore par l'intermédiaire des centres locaux d'emploi (CLE). Les services offerts sont, pour la plupart, non spécifiques aux personnes handicapées, mais demeurent toutefois accessibles à cette clientèle. De plus, à la suite de l'orientation prise par la Commission des partenaires du marché du travail concernant l'intégration des personnes handicapées à la politique active du marché du travail, une démarche a été entreprise depuis avril 2001 afin d'adapter l'offre de service d'Emploi-Québec à la clientèle des personnes handicapées. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la Stratégie à l'égard des personnes handicapées, dont les principaux éléments sont :

- La reconnaissance d'une problématique d'emploi spécifique pour les personnes handicapées ;
- La garantie d'un accès universel aux services de main d'œuvre d'Emploi-Québec ;
- L'identification des responsables régionaux et locaux pour la clientèle handicapée ;
- La sensibilisation du personnel d'Emploi-Québec ;
- Le recours aux ressources externes ;
- La sensibilisation des milieux de travail ;
- Le transfert du programme Contrat d'intégration au travail (CIT) à Emploi-Québec.

Source : Sogémap. 2005. *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*. Montréal. Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour personnes handicapées.

ANNEXE 4

Guide d'entrevue auprès des co-travailleursÀ propos de l'employeur et du milieu de travail :

- Depuis quand travaillez-vous avec X?
- Est-ce que l'employeur vous a consulté avant l'embauche de X? Si oui, est-ce qu'il le fait chaque fois qu'il compte engager un nouvel employé?
- Est-ce que l'employeur vous a sollicité pour partager le poste de travail avec X ou il vous l'a imposé?
- Est-ce que l'employeur a expliqué pourquoi il a engagé X?
- Est-ce que l'employeur s'implique dans l'intégration de X et comment?
- Est-ce que l'employeur vous supporte dans l'intégration de X et de quelle façon?
- Pensez-vous que votre milieu de travail est favorable à l'intégration d'une personne présentant une déficience intellectuelle?

À propos du statut de la personne avec qui vous travaillez :

- Selon vous, X est-il en stage non rémunéré ou à l'emploi?
- Si vous partagez le même statut que X, qu'est ce que cela vous fait?
- Connaissez-vous les programmes existant d'embauche pour les personnes déficientes intellectuelles?
- Savez-vous si X bénéficie d'un programme de subvention gouvernemental? Qu'en pensez-vous?
- Est-ce que vous vous impliquez directement auprès de X dans le travail et de quelle façon?
- Est-ce que votre implication a évolué depuis le début de l'intégration?
- Est-ce que votre niveau d'implication dépend du statut de X selon lequel il est en stage ou payé?

À propos de la déficience intellectuelle :

- Est-ce que vous avez quelques notions sur la déficience intellectuelle?
- Connaissez-vous dans votre entourage une personne ayant une déficience intellectuelle?
- Quelle représentation vous avez des personnes déficientes intellectuelles et de leur intégration?
- Avez-vous déjà travaillé avec une personne présentant une déficience intellectuelle?
- Considérez-vous que les personnes présentant une déficience intellectuelle doivent travailler dans des ateliers protégés ou qu'elles ont leur place dans la communauté?
- Pensez-vous que X a les compétences pour l'emploi actuel? Si non, est-ce qu'il pourrait les acquérir éventuellement?
- Est ce que X effectue les mêmes tâches que vous?
- Considérez-vous que X a une productivité régulière, qui répond aux normes?

À propos de votre degré de motivation :

- Quelles sont les motivations qui vous ont poussé à vous impliquer?
- Votre motivation a-t-elle évolué depuis le début de l'intégration?
- Le fait que X soit en stage ou à l'emploi a-t-il une influence sur votre degré de motivation à vous impliquer?
- Est-ce que le niveau de la déficience intellectuelle a une influence sur votre motivation?
- Est-ce que vous vous considérez comme un aidant naturel? « un altruiste, un missionnaire »?
- Est-ce que vous comparez votre production à celle de X?
- Si X bénéficiait d'une subvention salariale, cela vous dérangerait-il?
- Quel type de relation avez-vous avec X : amicale, professionnelle, personnelle?

Répercussion de l'intégration :

- L'éducateur vous supporte-il dans l'intégration de X?
- Pensez-vous que vous faites le travail de l'éducateur de X?

-Le fait d'intégrer une personne présentant une déficience intellectuelle représente-il pour vous une surcharge de travail ou plutôt une aide?

-Pensez-vous que vous devriez être payé ou récompensé pour le support que vous donnez à X?

-Conseillerez-vous à quelqu'un de travailler avec une personne déficiente intellectuelle?

-Quels sont les effets de cette intégration sur vous et que nous n'avons pas discuté précédemment?

-Dans quelle tranche d'âge vous vous situez : (18-30), (31-40), (41-50), (51 et plus)?

-Quel est votre niveau scolaire : collégial ou universitaire?

ANNEXE 5

Questionnaire pour l'agent d'intégration concernant le milieu de travail

Ce questionnaire nous donne un aperçu des milieux qui ont accepté d'intégrer des personnes présentant une déficience intellectuelle, soit en stage ou en emploi. Cet échantillon nous permettra d'illustrer la diversité des entreprises ciblées selon leur champ d'activité.

- Quel est le champ d'activité du milieu?
- Quel est le nombre d'employés dans le milieu (la taille de l'entreprise)?
- Les employés sont-ils syndiqués?
- Le milieu a-t-il des antécédents dans l'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle?
- Combien de personnes présentant une déficience intellectuelle sont intégrées dans le milieu?
- Quelle est la formule d'intégration utilisée : stage non rémunéré, emploi, emploi avec subvention?
- Est-ce que c'est le milieu qui a fait la demande ou c'est l'agent d'intégration qui l'a sollicité?
- Pourquoi le milieu accepte d'intégrer une personne présentant une déficience intellectuelle?
- Le milieu est-il considéré comme une entreprise ouverte et favorable à l'intégration?

ANNEXE 6

Répertoire des postes occupés en stage et en emploi par les personnes présentant une déficience intellectuelle dans les entreprises partenaires avec le CRDI Normand Laramée et selon leurs champs d'activités

Champs d'activités des entreprises	Nombre de postes disponibles pour l'intégration dans les entreprises	Nombre de postes occupés en stage	Nombre de postes occupés en emploi rémunérés	Pourcentage total des postes occupés par les personnes présentant une déficience intellectuelle
Restauration et alimentation	118	43	2	38%
Garderies	67	28	2	44%
Milieus communautaires	65	24	5	44%
Boutiques spécialisées	55	16	4	36%
Enseignement (écoles)	48	27	1	58%
Industries Manufactures	45	17	3	44%
Services publics	41	7	0	17%
Magasins grandes surfaces	39	15	3	46%
Domaine de l'automobile	36	7	2	25%
Santé services sociaux	35	16	1	48%
Hébergement	34	15	0	44%
Commerces (autres)	27	9	0	33%
Vidéo et Musique	25	12	0	48%
Distribution	21	8	0	38%
Agriculture	18	4	0	22%
Centres de loisir	14	5	1	22%
Finance	7	2	0	28%
Bibliothèques	7	0	0	0%
Transports	2	0	0	0%

Source : Données relevées à partir du Système information clientèle du CRDI Normand Laramée, 2006

BIBLIOGRAPHIE

Ababou, R. et M. Labelle. 2000. *Qui intègre qui? Le sport comme moyen privilégié d'intégration et de participation sociale des personnes présentant une déficience intellectuelle*. Laval. Centre de réadaptation Normand Laramée. 80 p.

Ababou, R. et M. Labelle. 2004. «L'Équipe de soccer intégrée L'Impact de Laval : nouveau concept d'intégration sportive », in *Défi-loisir pour une véritable participation sociale des personnes handicapées ou en perte d'autonomie*, sous la dir. de M. Tremblay, M., St-Onge et G. Boucher, p. 68-70. Montréal : AQLPH et CRDI Gabrielle-Major.

Boisvert, D. 1990. *Le plan de service individualisé. Participation et animation*. Ottawa. Éditions Agence d'Arc.

Boisvert, Y. 1999. *Les personnes présentant des incapacités intellectuelles : comprendre, accompagner et intervenir*. Laval. Document interne du CRDI Normand Laramée.

Booth, T 1988. Challenging Conceptions of Integration, in (Ed) Len Barton:*The politics of Special Education Needs*. London: The Falmer Press, p.97-122.

Bouchard, C. et M. Dumont.1996. *Où est Phil, comment se porte-t-il et pourquoi? Une étude sur l'intégration sociale et le bien-être des personnes présentant une déficience intellectuelle*. Québec : Les Publications du Québec.

Boucher, G. et Y. Charbonneau. 2000. *Le chemin parcouru : de l'exclusion à la citoyenneté*. Longueuil. Fédération québécoise des centres de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle.

Boudreau, F. 1984. *De l'asile à la santé mentale. Les soins psychiatriques : histoire et institutions*. Montréal. Édition Saint-Martin.

Briand, P. 1978. *L'attitude des employeurs face à la personne handicapée*. Rapport de recherche. Montréal. Université du Québec à Montréal.

Butlone, N. 1994. *La promotion des personnes présentant une déficience intellectuelle comme employées ou stagiaire en milieu de travail régulier : Recension des outils utilisés par les centres de réadaptation du Québec pour personnes présentant une déficience intellectuelle pour promouvoir leur intégration socioprofessionnelle*. Montréal. Association québécoise pour l'intégration sociale.

Carrier, S. 2001. *L'intégration sociale en milieu de travail des personnes présentant une déficience intellectuelle : contribution à une théorie de la normalité ajustée*. Montréal. Thèse de doctorat. Université du Québec à Montréal.

Carrier, S. et D. Fortin. 1991. « Étude des facteurs de réussite et d'échec dans l'intégration socioprofessionnelle ». *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, vol. 2, p. 105-118.

Carrier, S. et D. Fortin. 1997. « Les interventions d'un centre de réadaptation auprès de partenaires locaux : une étude qualitative ». *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, vol. 8, no.1, p.73-93.

Carrier, S. et D. Fortin. 2000. *L'intégration sociale en milieu de travail des personnes présentant une déficience intellectuelle : un phénomène collectif d'adaptation sociale*. Montréal. Laboratoire de recherche en écologie humaine et sociale. Université du Québec à Montréal.

Carrier, S. et D. Fortin. 2002. «Évolution et renouvellement des conceptions de la réadaptation en déficience intellectuelle au Québec ». *Revue Canadienne de psychoéducation et d'orientation*, vol.31, no.2.

Chadsey-Rush, J. et L.W., Heal. 1995.«Building consensus from transition experts on social integration outcomes and interventions.» *The Council for Exceptional Children*, vol. 62, no. 2, p. 165-187.

Compte, R. *La figure du handicap. Analyse d'une construction sociale et politique*. <http://corpsetculture.revues.org/document659.html>. 25 janvier 2002.

Conseil de la santé et du bien-être social. 1997. *La participation comme stratégie du renouvellement du développement social*. Québec.

Daily, R. 1983. *Les déficiences intellectuelles de l'enfant*. Toulouse. Privat.

De la Chevrotière, J. 1987. *Dénombrement d'employeurs potentiels pour les personnes ayant un handicap intellectuel en Abitibi-Témiscamingue*. Rouyn-Noranda, Québec. Clair Foyer éd.

Deci, E.L. 1992. «The relation of interest to the motivation of behavior: A self-determination theory perspective.» In *The role of interest in learning and development*, sous la dir. K.A. Renninger, S. Hidi et A. Krapp, Hillsdale, N.J. Lawrence Erlbaum Associates. p.43-70.

Doré, S., R. Allie et J-F., Ruel. 1994. « *Recension des écrits sur l'intégration sociale en vue de développer le cadre d'analyse et la stratégie d'évaluation du programme d'évaluation de l'intégration sociale* ». Montréal . Office des personnes handicapées du Québec. (Document de travail).

Dorvil, H., M. Renaud et L. Bouchard. 1994. « L'exclusion des personnes handicapées ». in *Traité des problèmes sociaux*, sous la dir. de F. Dumont, S. Langlois et Y. Martin. Québec. INRS. p.711-738.

Duclos, G. 2000. *L'estime de soi un passeport pour la vie*. Montréal, Le magazine et l'hôpital Sainte Justine, Collection parents, 115p.

Dunst, C.J., C.M. Trivett et A.G. Deal. 1988. *Enabling and empowering families*. Cambridge, MA: Brookline.

Eisen, A. 1994. « Survey of neighborhood-based, comprehensive community empowerment initiatives ». *Health Education Quarterly*, vol.21, no. 2, 235-252p.

Fédération québécoise des Centres de réadaptation pour personnes présentant une déficience intellectuelle (FQCRPDI). 2000. *Rôles et responsabilités des CRPDI : perspectives d'avenir*. Document de travail. Fédération québécoise des centres de réadaptation pour les personnes présentant une déficience intellectuelle.

Fédération québécoise des Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (FQCRPDITED). 2006. *Offre de service : Les centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement, 40 ans d'actions*. Québec. 27p.

Gauthier, B. 1998. « La structure de la preuve » dans B. Gauthier, dir. Recherche sociale. *De la problématique à la collecte de données*, 3 éd. Sillery : P.U.Q. pp.127-158.

Gauthier, P. et J.-J., Camera. 1992. *L'évolution des services aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Relevé de dates et d'événements*. Tome 1. Collection « Vivre ensemble ». Laval. Centre d'intégration socioprofessionnel de Laval.

Gibson, D. et G. Groeneweg. 1986. « Réceptivité des employeurs à l'égard des personnes qui présentent des troubles de développement : quand "oui" veut dire "non". » *Santé mentale du Canada*, vol. 2, no. 6, 331-338 p.

Harter, S. 1985. *The self-perception profile for children*. Denver. University of Denver.

Ionescu, S. et C. Despins. 1990. « Facteurs en relation avec les attitudes envers les personnes déficientes mentales », *Revue Francophone de la déficience intellectuelle*, vol. 1, no.1, juin 1990, p.5-20.

Jodelet, C. 1991. *Les représentations sociales*. Paris. Collection Sociologie d'aujourd'hui. Presses universitaires de France.

[http :www.med.univ-rennes1.fr](http://www.med.univ-rennes1.fr). 3 novembre 2007.

Lachapelle, Y. et D. Boisvert. 1997. « Développer l'autodétermination des adolescents présentant des difficultés d'apprentissage ou une déficience intellectuelle en milieu scolaire ». *Revue Canadienne de Psycho-Éducation*, vol. 28, no. 2. p. 163-169.

Lachapelle, Y. et M.-L. Wehmeyer. 2003. « L'autodétermination ». in *La déficience intellectuelle*, sous la dir. J.-M. Tassé et D. Morin. Boucherville, Québec : Gaétan Morin. P.203-227.

Larivey, L, 2002. « L'estime de soi ». *Revue la lettre du psy*, vol. 6, p. 1-7.

Le Bossé, Y. et F. Dufort. 2001. « Le pouvoir d'agir (*empowerment*) des personnes et des communautés : une autre façon d'intervenir ». in *Agir au cœur des communautés : La psychologie communautaire et le changement social*, sous la dir. de Francine Dufort et Jérôme Guay. Québec : Presses de l'Université Laval. p. 75-115.

Leicester, M 1992. "Integrating inequality : Prejudice, power and special needs", in: *Integrating Special Children: Some Ethical Issues*. (Ed) Gavin Fairbain et Susan Fairban. Aldershot: Avebury, p.79-91.

Madgin, L. 1993. « La réceptivité des employeurs à l'intégration au travail des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ». Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en Administration des affaires. Montréal. Université du Québec à Montréal.

Mellberg, M.-L. 1984. *Factors affecting private sector employer's decisions to hire individuals who are mentally retarded*. University of Minnesota. 197 p.

Office des personnes handicapées du Québec. 2007. *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité. Proposition de politique pour accroître la participation sociale des personnes handicapées*. Québec : OPHQ. 59p.

Pilon, W.B., N. Bédard,, C. Dufour, et P. Morin. 1991. « L'intégration au travail des personnes présentant une déficience intellectuelle : un aperçu de la situation au Québec ». *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, vol.2, no. 1, p. 5-29.

Poulin, J.R., J.-P. Brunet, R. Doré et S. Wagner. 1997. « Les impacts de l'intégration en classe ordinaire d'élèves présentant une déficience intellectuelle sur le développement personnel et social des élèves qui les accueillent » Actes du colloque Recherche Défi 1997. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*. Numéro spécial. Mai 1997.

Ministère de la Santé. 1962. *Rapport de la Commission d'étude des hôpitaux psychiatriques*. Commission Bédard. Québec.

Ministère de la Santé et des Services sociaux. 1988a. *L'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle : un impératif humain et social*. Québec : MSSS, 47 p.

Ministère de la Santé et des Services sociaux. 1998b. *Plan d'action pour la transformation des services de santé mentale*. Québec, 46 p.

Ministère de la Santé et des Services sociaux. 1998c. *Pour une stratégie de soutien du développement des enfants et des jeunes, Agissons en complice*. Québec.

Ministère de la Santé et des Services sociaux. 1999. *De l'intégration à la participation sociale, question d'équité et de solidarité*. Québec.

Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2001. *De l'intégration sociale à la participation sociale : politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches*. Québec. 111 p.

- Rocque, S. et J. Langevin. 1995. « Étude de cas en autoécologie pédagogique. » *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, numéro spécial, mai 1995, p. 28-31.
- Rodier, A. 1988. *Le pari de l'intégration: Témoignages sur dix années de désins...*. Centre d'accueil Nor-Val : Victoriaville.
- Shafer, M.S. et al. 1987. « Competitive employment and workers with mental retardation : analysis of employers' perceptions and experiences ». *American Journal of Mental Retardation*, vol. 92, no. 3, pp. 304-311.
- Sogémap. 2005. *Diagnostic sur la formation et l'emploi des personnes handicapées au Québec*. Montréal. Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour personnes handicapées.
- Special Olympic, 2003. *Enquête internationale sur les attitudes à l'égard des personnes présentant un handicap intellectuel*. <http://perso.wanadoo.fr/maurice.villard/prejuges.htm>. 21 février 2005.
- Tassé, J-M., et D. Morin (dir.). 2003. *La déficience intellectuelle*. Boucherville, Québec : Gaétan Morin.
- Wolfensberger, W. et S. Thomas. 1972. *Programme d'analyse des systèmes de services : Applications des buts de la valorisation des rôles sociaux*. Ontario. L'Institut G. Allan Roeher.