

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'ENGAGEMENT SOCIAL DES PERSONNES NON-EMPLOYÉES :
STRATÉGIE DE DÉFENSE CONTRE LA STIGMATISATION ET
L'ALIÉNATION

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR

ÉMILIE MARINEAU

FÉVRIER 2022

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.04-2020). 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 aux participant.e.s pour votre générosité. Merci de m'avoir fait confiance. Vous êtes l'essence même de ce travail.

Merci aux groupes communautaires rejoints qui ont été disponibles et généreux de leur temps.

Merci Patrick pour tes encouragements et ton support quotidien, les repas et le ménage, ça a fait toute la différence. Merci Rose pour ta patience et les week-ends un peu plates ou maman travaillait «encore». Merci de vous être adapté à un quotidien ponctué de travaux universitaires et de séances d'écriture.

Merci Denise pour les nombreuses lectures, questions et commentaires qui ont contribué à une meilleure qualité d'écriture. Merci pour ta disponibilité et ton œil de lynx.

Merci à ma famille d'ami.e.s et qui ont parsemé mon parcours d'encouragement, de réflexions et de conseils. Merci de m'avoir communiqué votre fierté et la croyance sincère que j'allais terminer ce projet.

Merci à mes collègues universitaires pour les rencontres de rédaction virtuelle, nos discussions, nos joies et notre découragement m'ont fait me sentir moins seule dans ce processus.

Merci Louis pour ton aide et tes précieux conseils. Merci de m'avoir accompagnée dans ce processus et surtout, de m'avoir permis de m'approprier la démarche.

Merci à toutes les personnes qui m'ont parlé avec passion de leur intérêt pour la recherche. On ne sait jamais l'impact que cela peut avoir autour de nous.

Merci à toutes les personnes engagées, qui luttent à leurs manières pour changer les choses. Merci de croire que c'est possible. Merci de garder espoir. Vous êtes une source de motivation incroyable.

Merci aux personnes qui liront ce travail et qui porteront peut-être ces idées, un peu plus loin.

Les humains ont donc la capacité de changer le monde
si, égaux et différents, ils parlent ensemble pour comprendre leur monde commun
et si, doués de spontanéité, ils agissent ensemble pour transformer ce monde commun

Michelle Duval (Duval, 2008, p.92)

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SCHÉMAS	viii
RÉSUMÉ	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I Problématique	6
1.1 La gouvernance néolibérale :individualisation et autoresponsabilité	6
1.1.1 Mesure d'activation sociale et employabilité.....	9
1.2 Considérations sociales du travail	12
1.2.1 Division salariée du travail.....	13
1.2.2 Le travail bénévole.....	14
1.3 Bilan.....	16
CHAPITRE II Cadre conceptuel.....	18
2.1 Exclusion sociale	18
2.1.1 Stigmatisation.....	19
2.1.2 Étiquetage social	21
2.1.3 La carrière sociale	22
2.2 Aliénation	24
2.3 Stratégies de défense.....	28
2.3.1 Engagement social	29
2.4 Bilan.....	32
CHAPITRE III Méthodologie.....	33
3.1 Approche de recherche qualitative	33
3.1.1 Personnes à rejoindre et milieux d'engagement.....	34

3.1.2	Les entretiens	36
3.2	Analyse des résultats.....	37
3.3	Considérations éthiques	38
CHAPITRE IV Présentation des résultats et de la discussion		40
4.1	Portrait des participant.e.s.....	40
4.1.1	Carine, 43 ans.....	41
4.1.2	Suzanne, 69 ans.....	41
4.1.3	Danny, 43 ans.....	42
4.1.4	Jessy, 55 ans.....	43
4.1.5	Clément, 56 ans.....	43
4.1.6	Michelle, 65 ans	44
4.1.7	Yvon, 55 ans	45
4.2	Ce que nous apprennent les portraits des participant.e.s	45
CHAPITRE V Le travail salarié		47
5.1	Les expériences du travail salarié.....	47
5.2	Expériences dans les milieux d'emploi	51
5.2.1	Précarité d'emploi et travail appauvrissant.....	51
5.2.2	L'hostilité des milieux d'emploi	53
5.2.3	L'exclusion des milieux d'emploi.....	57
5.2.4	Bilan	60
5.3	Valorisation par le travail salarié.....	61
5.4	Travail salarié et non-emploi.....	64
5.4.1	Stratégies de sauvegarde du statut d'employé.e.....	64
5.4.2	Non-emploi, contrainte et invalidité	67
5.4.3	Bilan	71
5.5	Ce que nous apprennent les expériences du travail salarié des participant.e.s ..	72
Chapitre VI L'engagement social		74
6.1	Expériences d'engagement	74
6.1.1	Contexte d'émergence de l'engagement	78
6.1.2	Bilan	86
6.2	Expériences dans les milieux d'engagement	87
6.2.1	Inclusion dans les milieux.....	87

6.2.2	Authenticité et égalité dans les rapports.....	91
6.2.3	Bilan	95
6.3	Pourquoi s'engager?	95
6.3.1	La participation aux changements sociaux	96
6.3.2	L'éducation populaire.	100
6.3.3	La reconnaissance sociale	104
6.3.4	Bilan	111
6.4	Ce que nous apprend les expériences d'engagement des participant.e.s.....	112
CHAPITRE VII L'engagement sans salaire		115
7.1	Les limites du salariat	117
7.2	Aimer et choisir ses activités	122
7.3	Routinisation de l'engagement et développement d'une carrière sociale de personne engagée	125
7.4	Bilan.....	128
CONCLUSION.....		130
8.1	Principaux résultats.....	130
8.2	Implications pour le travail social.....	133
8.3	Limites de la recherche	134
8.4	Constats et pistes de recherche	135
ANNEXE A Tableau synthèse de l'arborescence thématique.....		137
APPENDICE A Questionnaire d'entretien		139
APPENDICE B Formulaire d'information et de consentement		141
RÉFÉRENCES.....		146

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
2.1 Concept d' <i>outsider</i>	21
2.2 Conceptualisation de l'aliénation	25

RÉSUMÉ

Les facteurs de motivation entourant la participation aux phénomènes collectifs semblent imbriqués les uns dans les autres. Il apparaît toutefois possible d'identifier le contexte socioéconomique et politique comme des facteurs déterminants dans le processus d'engagement social. Alors que le contexte social actuel est plutôt hostile et dirigé vers l'activation sociale, les personnes engagées, quant à elles, se retrouvent souvent exclu.e.s du milieu du travail. Pourtant, ces personnes travaillent gratuitement pour des causes qui leur tiennent à cœur dans les milieux d'engagement qu'elles fréquentent. Cette observation soulève des questionnements quant aux motivations de ces personnes à s'engager: alors qu'elles sont exclues des milieux d'emploi et parfois même en situation de contrainte à l'emploi, pourquoi travaillent-elles gratuitement dans leurs milieux d'engagement? Et dans ce contexte social, l'engagement pourrait-il s'avérer une stratégie de survie contre les mécanismes d'oppressions et d'exclusion? Afin de mieux comprendre les motivations derrière l'engagement social, et plus spécifiquement les motivations à l'engagement dans un contexte de non-emploi, il apparaissait pertinent de s'intéresser au thème de l'engagement sans salaire. Pour se faire, sept personnes engagées et non-employées ont été rencontrées afin de recueillir leurs expériences de travail salarié et d'engagement social. L'exploration thématique de ces dimensions a permis de mieux comprendre l'exclusion des milieux d'emploi, le contexte d'émergence de l'engagement, le rapport entretenu par les personnes engagées avec la rémunération ainsi que les motivations à s'engager socialement dans un tel contexte.

Mots clés : travail salarié, engagement social, exclusion, aliénation, capitalisme, néolibéralisme, oppression

INTRODUCTION

Les phénomènes collectifs, propres aux mouvements sociaux et à l'action collective, intriguent les théoricien.ne.s des sciences sociales depuis bon nombre d'années. Leur exploration théorique, tant passée qu'actuelle, offre un éventail d'hypothèses explicatives permettant de mieux saisir les motivations des individu.e.s à se rassembler et à agir de manière plus ou moins concertée. Parmi ces hypothèses, on retrouve celles d'Émile Durkheim sur les conflits liés à l'intégration sociale et la solidarité organique; celles de Karl Marx sur les luttes des classes dans les sociétés capitalistes et celles de Max Weber se rapportant aux actions motivées par des intérêts personnels ou un leader charismatique (Geoffroy, 2001), pour ne nommer que celles-ci.

Les phénomènes collectifs sont complexes, ils représentent, à chaque action,

une occasion privilégiée de mettre en discussion des enjeux sociaux, de chercher à dire le juste et l'injuste. C'est parfois aussi l'occasion de faire bouger la société et la politique, de s'inscrire dans une mémoire collective, de donner un repère décisif à une génération» (Neveu (2011, p. 3).

Par leur nature revendicative, les phénomènes collectifs résultant de l'action des mouvements sociaux dérangent l'ordre social établi: «ils illustrent l'irruption de la rue, du désordre», ils déstabilisent et sont «souvent imprévus, décrits comme imprévisibles tant dans leurs émergences que dans leur dynamique» (Neveu, 2011, p. 3). Les actions collectives s'inscrivent habituellement dans des mouvements revendicatifs marqués par un « agir-ensemble intentionnel » visant la «défense d'un intérêt matériel ou d'une «cause» » par des changements ou la préservation de certaines situations sociales,

pouvant avoir une «portée révolutionnaire ou ne viser que des enjeux très localisés» (Neveu, 2011, p.3).

Malgré les différentes interprétations possibles de ces phénomènes, les motivations relatives à l'engagement des individu.e.s apparaissent ancrées dans des dynamiques contextualisées et mettant en relation les individu.e.s, des collectivités et la société. Ces dimensions inscrivent en ce sens tous les phénomènes collectifs dans une conjoncture sociale pluridimensionnelle à la fois politique, géographique et temporelle. Comme le soulignait d'ailleurs Daniel Cefaï (2009):

une action collective, c'est une architecture mouvante de contextes de sens, plus ou moins proches ou lointains, privés ou publics, personnels ou typiques, qui articulent différentes grandeurs d'échelle spatiale et temporelle et qui sont perçus par les acteurs comme accessibles à leurs interactions ou contraignants comme des «systèmes » ou des «destins » (Cefaï, 2009, p.257).

La complexité et la pluralité des facteurs propres aux phénomènes collectifs permettent ainsi difficilement d'en présenter un portrait fidèle: «trop souvent l'analyse de ces situations ne s'élève pas à la hauteur de leurs enjeux» (Neveu, 2011, p. 3). Les différentes dimensions individuelles, émotionnelles, sociales, collectives, économiques et politiques influencent tant la compréhension de ces phénomènes que l'engagement des personnes elles-mêmes. Devant cette complexité et le mystère qu'elle provoque, il apparaît pertinent de s'intéresser davantage aux facteurs motivationnels derrière la mobilisation des individu.e.s. Et ce, en s'attardant aux expériences d'engagement des personnes prenant part à ces phénomènes. De cette manière, les personnes engagées seront à même de témoigner des différentes dimensions, impliquées dans leur mobilisation sociale.

En s'intéressant au contexte de la mobilisation des individu.e.s dans des phénomènes collectifs et en considérant la nature volontaire et souvent bénévole des mobilisations sociales, il apparaît pertinent de s'intéresser aux divers facteurs motivationnels derrière l'engagement social bénévole, dans l'univers social capitaliste nord-américain. Cette dimension apparaît d'autant plus importante considérant le grand nombre de personnes sans emploi engagées auprès de groupes, de comités et d'organismes communautaires impliqués dans des phénomènes collectifs.

Ce mémoire se veut une fenêtre sur les réalités et les expériences des personnes engagées dans des phénomènes collectifs. L'intérêt de s'y attarder est né à la suite d'une expérience de travail en tant qu'organisatrice communautaire auprès de groupes de base militants. En côtoyant des personnes engagées, il m'a été possible de constater que plusieurs personnes mobilisées dans ces groupes démocratiques semblaient être sans emploi. Ces personnes, parfois identifiées comme ayant des contraintes à l'emploi, s'impliquaient dans l'organisation d'action, à la mobilisation des autres membres, en tant qu'administrateur.ice, et participaient aux réflexions collectives portant sur des enjeux sociaux. Ces personnes sans emploi travaillaient pourtant quotidiennement auprès de l'organisme, pour des luttes qu'il.elle.s portaient. Ces observations ont suscité l'intérêt d'explorer le possible rapport entre les motivations qui poussent ces personnes à s'engager socialement et les considérations sociales entourant le travail salarié contemporain, considéré comme central à l'activité et l'intégration sociale. En ce sens, dans un contexte social capitaliste, qu'est-ce qui peut motiver une implication bénévole à contre-courant des conventions sociales dirigées vers l'activité salariée? Ce mémoire tentera de répondre à cette question en s'intéressant aux parcours des personnes engagées et sans emploi.

Afin de prendre en considération la conjoncture dans laquelle prend place l'engagement des personnes, le premier chapitre s'articulera autour de deux thèmes, soit le contexte sociopolitique et les considérations sociales du travail. Il sera

conséquemment question de gouvernance néolibérale, d'individualisme et de mesures d'activation sociale reflétant les composantes normatives de performativité sociale. Par la suite, il sera question de la division salariée du travail et des rapports relatifs à l'organisation du travail actuelle.

Puisque ce mémoire repose sur des pratiques et la philosophie du travail social, son cadre conceptuel, présenté au chapitre 2, sera articulé autour de la perspective de la transformation sociale. La mobilisation des concepts de stigmatisation, d'étiquetage social et d'aliénation permettra de mettre en lumière les vécus propres aux dynamiques d'exclusion et d'oppression relatif aux situations de non-emploi. L'engagement social et la dimension politique de l'action seront de plus mobilisés dans une perspective de stratégie défensive.

Le troisième chapitre présentera la méthodologique retenue dans le cadre de ce mémoire. Il sera question plus particulièrement des techniques qualitatives de recrutement et de collecte de données ainsi que du processus d'analyse thématique mobilisées dans la réalisation de ce projet.

Afin d'introduire les personnes rejointes par la recherche et d'en apprendre davantage sur leur situation, le chapitre quatre présentera un portrait sociodémographique des participant.e.s. Cette présentation sommaire se fera sous la forme de vignettes individuelles.

Le chapitre cinq s'attardera à la description et l'analyse thématique des discours entourant les expériences de travail salarié partagées par les participant.e.s. Les diverses expériences seront regroupées et articulées autour des dimensions thématiques ayant émergées des entrevues. Ce chapitre aura comme objectif de documenter les expériences relatives au travail salarié, afin d'en comprendre l'incidence dans un contexte d'engagement.

Le chapitre six portera sur l'engagement social des participant.e.s. Il présentera plus précisément une analyse des expériences d'engagement des participant.e.s. Le contexte d'émergence sera d'ailleurs abordé. L'exploration thématique permettra en plus de présenter les différentes dimensions motivant les personnes à s'engager socialement.

Le chapitre sept traitera par la suite de l'engagement sans salaire, concept à la croisée des expériences de travail salarié et de l'engagement militant. Les différentes thématiques à ce sujet seront présentées par thèmes, afin de rendre le plus fidèlement possible les réflexions des participant.e.s.

Enfin, la conclusion effectuera un retour sur les différentes composantes de ce mémoire, en mettant de l'avant les limites de ce travail ainsi que les ouvertures émergeant des discussions.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

La dernière décennie fut marquée par de nombreuses publications relatives à la mise en œuvre du néolibéralisme comme forme dominante de gouvernance. Plusieurs auteur.e.s¹ ont d'ailleurs soulevé l'existence d'un lien entre la gouvernance néolibérale, le capitalisme, l'organisation du travail et les souffrances au travail. Ces auteur.e.s ont proposé une lecture critique du travail salarié dans sa forme actuelle, permettant l'association de certaines réalités à la toxicité de l'organisation sociale autour du travail salarié. Dans le cas qui nous concerne, il semble pertinent de questionner le possible rapport entre l'engagement social et certaines stratégies défensives mises en place par les individu.e.s, en guise de réaction aux conditions actuelles du salariat. Les prochaines sections aborderont d'ailleurs la gouvernance néolibérale ainsi que les considérations sociales relatives au travail salarié afin de mieux saisir le contexte social dans lequel évoluent les participant.e.s.

1.1 La gouvernance néolibérale : individualisation et autoresponsabilité

Dans le contexte nord-américain actuel, des normes se déploient dans les organisations, les interactions, nos réflexions et les actions par l'entremise d'une forme de gouvernance ou de gouvernamentalité (Hache 2007a), que l'on qualifie de néolibérale.

Parmi ces auteur.e.s, il est question de Vincent de Gaulejac (2005, 2010, 2012), Émilie Hache (2007a, 2007b), Laurie Kirouac (2007, 2012), Guillaume Hébert (2013) et Christophe Dejourn (2006, 2009, 2015)

Elles émergent de politiques visant «la formation de ces individus et l'entretien « tout au long de la vie » de leur capacité à affronter la compétition » (Dardot et Laval, 2010, p. 42). L'État s'assure ainsi de l'enclassement des idéologies capitalistes dans l'esprit collectif, par « un mode de gouvernement « *sans les mains* »» (Hache, 2007a, p. 53), limitant ainsi l'intervention directe et la prise en charge des individu.e.s par l'État. Comme le soutiennent Dardot et Laval (2010),

le capitalisme ne croît pas seulement parce qu'il gagne des territoires nouveaux, se soumet des populations de plus en plus nombreuses, transforme en marchandises tous les fruits de l'activité humaine. Assurément, c'est là la voie classique de l'accumulation capitaliste [...]. Mais le capitalisme croît également par une autre voie, qui, pour être le plus souvent inaperçue, n'en est pas moins puissante : celle de la diffusion sociale d'un système de normes d'action (pp.36-37).

Émilie Hache qualifie la gouvernance néolibérale de *pastorale néolibérale*, empruntant le concept de *gouvernementalité* à Michel Foucault qui référerait lui-même au rapport «exercé à l'origine par des prêtres sur leurs fidèles et produisant une relation d'obéissance» (Hache, 2007a, p. 50). Ce parallèle entre Église et État souligne l'interventionnisme indirect qu'exerce l'État néolibéral en conjuguant «les pouvoirs souverain et disciplinaire» (Hache, 2007a, p. 50). Par la gouvernementalisation étatique, il n'est plus question de « régner sur un territoire, mais de «gouverner des hommes » (Hache, 2007a, p. 50).

La gouvernementalité néolibérale peut ainsi se traduire «par l'imposition de normes et de règles» (Hurteau et Fortier, 2015, p. 6) à l'ensemble du champ social, visant à limiter la prise en charge des individu.e.s par l'État. Par le biais d'une logique d'«utilisateur.ice.s-payeur.euse.s» (Hurteau et Fortier, 2015), par exemple, la gouvernance néolibérale suggère l'adoption de comportements responsables afin de «limiter le soi-disant gaspillage» (Hurteau et Fortier, 2015, p. 4) provoqué par le financement des services publics. La responsabilisation des individu.e.s quant à leurs

actions se traduit par une injonction à devenir entrepreneur d'eux-mêmes (Hache, 2007a, 2007b; Hurteau et Fortier, 2015). Il n'en tient donc :

À eux/nous de prendre soin de leur sécurité selon la nouvelle criminologie néolibérale, de calculer les risques de leur comportement et de modifier d'autant leur conduite criminogène ; à eux/nous également d'adopter une conduite préventive en ce qui concerne leur santé puisque toute personne malade peut être soupçonnée d'en être responsable en ayant adopté une conduite pathogène (fumer, ne pas se couvrir, manger de la « junk food », etc.) [...]. De cette façon, l'État contrôlerait les individus en leur imposant les normes de leurs comportements dont pourtant ils devraient seuls en assumer les conséquences (Hache, 2007b, p. 5-6)

L'appel pour chaque individu.e. «à devenir responsable individuellement de son propre bien-être» (Hache, 2007a, p. 52) amenuise la solidarité et les réflexes de coopération. Pour Martucelli, «la centralité de l'individu dans la sociologie contemporaine» (Martucelli, 2009, p. 15) témoigne «à la fois d'une crise intellectuelle et, surtout, d'une profonde transformation de notre sensibilité sociale» (Martucelli, 2009, p.15). Hurteau et Fortier (2015) soutiennent d'ailleurs que la prescription néolibérale influence les «relations sociales et interpersonnelles» par le développement de «réflexes de marché afin que chacun se représente son rapport au monde dans les termes de la concurrence» (Hurteau et Fortier, 2015, p.6). Pour Laurie Kirouac :

«ceux et celles qui échouent à mettre en pratique les règles de conduite prônées par les exigences et attentes sociales s'exposent à «poser problème». Ils risquent par conséquent de se voir sommer de corriger leurs comportements ou, plus simplement, d'être exclus» (Kirouac, 2007, p. 30).

Étant entièrement responsable de son acceptation sociale, «l'individu contemporain» est exposé à une injonction qui le somme de «trouver en lui la source de toute action» (Kirouac, 2007, p.33). Cette responsabilisation morale cultive la culpabilité et inflige une importante pression de performance pouvant se traduire par «le désir de réussir et

la peur d'échouer» (de Gaulejac p.85, 2010). Devant ces pressions individuelles, sociales et étatiques, il semble possible de vivre des sentiments d'incompétence, d'urgence et de culpabilité, pouvant conduire à de la détresse psychologique.

La «logique du capital qui est celle de son accumulation et qui est ordonnée à la fabrique du « toujours plus » » (Dardot, 2013, p. 21) contraint, comme mentionné ci-haut, les individu.e.s à devenir des êtres de rendement en amélioration continue (Aubert, 2006, p.8). Dans le marché du travail qui nous intéressera davantage dans le cadre de cette recherche, ces référents normatifs typiques de la gouvernance néolibérale sont d'ailleurs perceptibles dans les politiques d'activation sociale.

1.1.1 Mesure d'activation sociale et employabilité

L'activation sociale est une stratégie étatique visant principalement la transformation des dépenses dites « passives » (ne produisant pas d'activité économique) comme le financement des programmes sociaux et l'aide sociale² et l'assurance-emploi³ par exemple, vers des dépenses dites actives (entraînent une activité économique) (Hamzaoui, 2005). Les mesures d'activation sociale visent à faire « sortir les prestataires d'aide sociale ou d'assurance-chômage de leur «passivité» » (Dufour et al, 2001, p. 875) économique. L'activation sociale est une notion souvent associée aux programmes d'employabilité, mais se retrouve de manière omniprésente dans les discours et décisions étatiques.

² L'aide sociale est un programme provincial permettant aux personnes sans emploi et en situation de pauvreté d'avoir des prestations minimales. Pour plus de détails : <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/aide-sociale-et-solidarite-sociale#c67400>

³ L'assurance-emploi, ou communément appelé chômage est un programme fédéral permettant aux personnes ayant perdu leur emploi de manière involontaire, de recevoir des prestations temporaires. Souvent ces prestations s'accompagnent d'un processus de recherche d'emploi. Pour plus de détails : <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae.html>

Cette notion présuppose que les personnes chômeuses ou sans emploi abusent de l'État, plaçant celles-ci dans une position de redevance, puisque «la population active, celle qui travaille, doit payer tandis que d'autres profitent» (Bonvin, 2017, p. 8). Les personnes considérées comme «inactives», se retrouvent dans l'obligation de participer à des programmes de recherche soutenue de travail en échange de prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale. Le travail de recherche amenant ainsi une légitimité aux prestations reçues.

L'activation sociale reflète une lecture individualisante des raisons du non-emploi, évacuant ainsi les facteurs structurels de l'équation pour focaliser sur le processus individuel d'activation et d'employabilité. Les individu.e.s non-employé.e.s apparaissent ainsi responsables de leurs situations. Bien que les mesures d'activation soient critiquées, elles demeurent soutenues par l'opinion publique (Dufour *et al.*, 2001) à travers le processus de gouvernementalisation. Comme le souligne Bonvin (2017) :

le comportement présenté comme abusif est accusé de générer des coûts de plus en plus élevés pour la collectivité. Dans un tel climat, on cherche des coupables et on les trouve dans les personnes qui ne font pas suffisamment d'efforts pour s'en sortir par elles-mêmes (Bonvin, 2017, p. 8).

Le discours clivé associé à l'activation sociale encourage la division du corps social sur ce sujet. Les pratiques entourant la notion d'activation sociale contribuent, en ce sens, à la construction de l'étiquette de « fainéant[e]s, apathiques et incompetent[e]s » (Bourguignon et Herman, 2007, p. 175) attribuée aux personnes non-employées. Le rapprochement ainsi réalisé entre emplois/salaire/activité et non-employé/non-salaire/passivité entraîne une association stigmatisant les personnes en situation de non-emploi en les étiquetant comme inactif.ve.s sociaux.ales.

Dans cette optique, toute personne «apte au travail et non sur le marché de l'emploi» se retrouve à porter sur ses épaules la responsabilité du développement de «son» employabilité» (Hamzaoui, 2005, p. 20). Comme le soutient de plus Durand (2006),

la morale puritaine suspecte le pauvre d'être un paresseux, d'être responsable de son malheur. Il faut souligner que le trait caractéristique du puritanisme, tel que le définit Weber, réside dans le sens des affaires combiné à une piété qui pénètre et domine la vie entière. Gagner de l'argent est devenu une vocation et un métier. La vocation de chacun est vécue comme un accomplissement des devoirs professionnels dans ce monde. (Durand, 2006, pp.86-87).

Un tel contexte fait reposer une pression majeure sur les personnes en âge de travailler. Elles se voient contraintes, par la pression sociale d'«accepter n'importe quel boulot» (Bonvin, 2017, p.9). Toutefois, le faible potentiel d'épanouissement, le maigre salaire et les limites relatives aux «aptitudes pouvant être mises en œuvre dans le travail» (Form, 2006, p. 227) dans certains contextes d'emploi, en limitent son inscription dans le temps. De ce fait, la pression relative à l'employabilité et aux diverses mesures d'activation sociale contribue plutôt au maintien des situations de pauvreté et de la précarité d'emploi.

Le discours dominant entourant l'occupation d'un emploi reflète l'injonction à se réaliser socialement par l'activité économique. Ceci présente le travail rémunéré comme un idéal à atteindre, et à maintenir. La prédominance du travail dans le contexte social actuel mérite que l'on s'y attarde plus en détail. La prochaine section portera, en ce sens, sur les considérations sociales du travail.

1.2 Considérations sociales du travail

Lorsqu'on aborde le sujet du travail, il est, la plupart du temps, question du travail salarié. Bien qu'ils soient fréquemment confondus, les termes «emploi» et «travail» ne sont pas porteurs de la même signification. Parmi toutes les définitions existantes, on constate que «le travail est une activité humaine porteuse de sens et productrice d'identité » tandis que «l'emploi est une forme d'inscription dans une société située dans le temps et l'espace» (Fouquet, 2011, p. 11). En ce sens, il est possible d'occuper

un emploi et ne pas travailler : c'est le cas de l'ouvrier en chômage partiel qui a un emploi, mais qui, temporairement, ne travaille pas. On peut aussi travailler et ne pas avoir d'emploi : c'est le cas de la mère de famille qui n'est pas rémunérée pour les services qu'elle rend (Fouquet, 2011, p. 11).

De ces exemples, il est possible de comprendre que le travail se rapporte davantage à une tâche, alors que l'emploi structure la tâche et l'activité. Si le travail peut être contraint, il s'inscrit tout de même dans un contexte d'activité autonome. Quant à l'emploi, il s'agit essentiellement d'une tâche subordonnée, puisqu'elle n'est possible que si l'on est employé par quelqu'un. En ce sens, l'emploi renvoie à l'idée de perte de contrôle sur l'activité. Cette dynamique de subordination peut se voir transposée lors de la rémunération d'une tâche sans que le travail soit régi par un statut d'employé.e.

L'omniprésence du travail rémunéré et de l'emploi dans le langage commun laisse paraître l'importance du salariat dans la société québécoise. D'ailleurs, il n'est pas inhabituel pour des personnes inconnues de se présenter en abordant le type de travail salarié ou d'emploi occupé dès les premiers instants. Cette tendance à s'introduire socialement par le biais du statut d'employé.e laisse transparaitre la prédominance de l'activité économique sur les autres activités. Au risque même d'invisibiliser d'autres

types de travail non rémunérés. Les diverses transformations du salariat et des modes de production traversés par l'avènement de l'ère industrielle semblent avoir influencé les considérations sociales relatives au travail salarié. Afin de mieux les comprendre, la prochaine section s'intéressera davantage à ces transformations.

1.2.1 Division salariée du travail

Le travail rémunéré est un symbole d'intégration sociale réussie, souvent interprété comme «un commun dénominateur et une condition de toute vie humaine en société» (Friedmann, 1960, p. 684). Pourtant, dans les économies précapitalistes « le travail rémunéré était un phénomène pratiquement inexistant» (Krahn et Lowe, 2006, p. 80). La rémunération de la production matérielle n'avait pas la même forme qu'actuellement. Bien que sous l'autorité d'un seigneur, elle reposait plutôt sur un système d'échange écosystémique. Ce système économique stable « d'obligations et de droits mutuels» (Krahn et Lowe, 2006, p. 81) reposant sur la production de biens en échange d'autres. Ce système s'est vu transformé par la révolution industrielle au 18^e et 19^e siècle pour devenir un «système fondé sur le marché, l'argent et le commerce» (Krahn et Lowe, 2006, p. 85). Soit, le système économique capitaliste.

L'ère industrielle transforma les référents sociaux, en introduisant un nouveau rapport au temps. Comme le soutient Aubert (2006)

jadis, nous nous coulions dans les rythmes du temps, qu'ils soient scandés par les cloches du couvent, à l'époque des travaux des champs, ou par celle des beffrois, au temps du négoce et des marchands, plus tard, par celle des horloges pointeuses dans les usines (Aubert, 2006, p. 3).

Cette «nouvelle distribution des temps sociaux» orientée sur la tâche rémunérée marque le passage d'une administration du quotidien orienté sur la production matérielle (Durand, 2006, p. 84). Dans ces conditions, «le temps se transforme en une

valeur» mesurant le travail par «le temps passé et non plus par la tâche effectuée» (Durand, 2006, p. 84). D'hier à aujourd'hui, cette structuration du travail salarié propre à l'industrialisation «s'organise autour de cette temporalité du travail symbolisée par l'atelier, puis d'une manière plus contemporaine, par l'entreprise où l'individu est « emprisonné» par le travail» (Durand, 2006, p. 84). Estelle Durand (2006) maintient d'ailleurs que depuis l'avènement du système capitaliste, toutes les activités humaines se voient régies par le travail rémunéré :

le temps de loisirs est un temps non contraint, un temps libéré du travail, mais il reste indissociable du temps de travail. Le temps libre est un temps de « non-travail » et non pas de « pas de travail » (Durand, 2006, p. 84).

Dans cette organisation du temps social, les individu.e.s se retrouvent continuellement en attente et disponibles à reprendre leurs activités salariées.

1.2.2 Le travail bénévole

La division sociale du travail en «classes productives et classes non productives» (De Coster, 2006, p.116) démontre le rapport dominant qu'occupe le travail salarié dans notre organisation du temps social. Surplombé par la centralité accordée à la rémunération, le travail non rémunéré se retrouve par contraste, perçu comme de moindres importances. Le travail non rémunéré, ou le travail bénévole se distingue du loisir puisqu'il « répond au besoin d'une tierce personne physique ou morale à laquelle l'action bénévole est destinée» alors que les activités de loisir, elles aussi non rémunérées, «sont censées être destinées à la même personne» (Durand, 2006, p.84). Le travail bénévole repose donc sur la réalisation de tâches profitables à un ensemble de personnes, sans que ces tâches soient visées par une rémunération.

Pourtant essentiels à l'activité salariale, la production immatérielle, le travail domestique, communautaire et étudiant, par exemple, supportent les activités salariales en les rendant possibles (Couturier *et al.*, 2016; Durand, 2006). À titre d'exemple, la préparation des repas et la lessive permettent aux travailleur.euse.s de réaliser l'activité salariée, sans que toutefois ces activités aient une grande considération sociale. Il en est de même pour les soins aux enfants et aux personnes âgées qui sont effectués dans l'ombre du travail salarié, pour le rendre possible. Ces tâches sont souvent qualifiées de «travail invisible» pour ces raisons, puisqu'elles n'en demeurent pas moins importantes, même si elles sont considérées de moindre importance.

La discrimination sociale de certains travaux non rémunérés est attribuable à la division sexuelle du travail⁴. Certaines tâches attribuées aux femmes «ont été dévalorisées parce qu'elles étaient considérées comme naturelles et exigeant peu de connaissance, alors que les tâches masculines étaient reconnues comme un véritable travail» (Tremblay, 2006, p. 359). Bien que cette mentalité tende à changer, il n'est resté pas moins que le «temps libre» et «travail non rémunéré» demeurent associés dans l'idéologie collective à une occupation improductive du temps.

Il arrive cependant que certaines activités non rémunérées soient plus valorisées que d'autres. Après tout, les activités bénévoles sont considérées socialement comme «partie[s] intégrante[s] de la morale chrétienne, fondement de notre morale sociale, qui se construit autour d'un système de règles d'action qui prédéterminent la conduite sociale» (Durand, 2006, p.87). Cependant, les activités bénévoles recevant le plus de considération sont souvent concrètement liées au travail salarié (le bénévolat dans une entreprise par exemple), ce qui les distingue du don charitable et du travail domestique qui ne contribuent «pas» à la réalisation d'activité économique. Il en est de même pour le travail artistique, tout «comme l'immense cohorte des exclus, des sans-emplois et

⁴ Une vaste littérature existe d'ailleurs à ce sujet, il en est malheureusement que brièvement question ici.

des sans domicile fixe, sans oublier les artistes, les marginaux et tous ceux[celles] qui ne veulent pas perdre leur vie à la gagner» (de Gaulejac tel que cité dans Ravet, 2012, p. 24). Ces activités demeurent perçues comme n'étant pas un «véritable travail» puisqu'elles sont des activités économiquement «passives».

1.3 Bilan

Les différentes facettes de la gestion étatique néolibérale dans lesquels évolue la population québécoise depuis plusieurs années exposent des dispositifs plus ou moins implicites contribuant au maintien et l'entretien le régime économique capitalisme. À travers la gouvernementalisation et l'activation sociale, l'État vise l'autoresponsabilisation et l'autodiscipline des individu.e.s afin de limiter ses interventions dans les dimensions non-économiques/passives. Dans ce contexte, les individu.e.s deviennent responsables de leurs réalités et la solidarité sociale s'étiolé pour faire place aux préoccupations économiques instaurant un climat d'individualité et de compétitivité.

Ce contexte social laisse aussi transparaître la prédominance du discours capitaliste dans lequel l'occupation d'un emploi et la rémunération de ses activités deviennent une injonction. Plusieurs individu.e.s, « pour les raisons les plus diverses» (Bonvin, 2017, p.9), l'insertion à l'emploi est complexe. Ces personnes sont confrontées à «un marché du travail très compétitif» et peu inclusif (Bonvin, 2017, p.9).

Pour les personnes qui « ne correspondent pas aux standards de productivité d'un marché compétitif globalisé» (Bonvin, 2017, p.9) et pour les personnes qui s'y conforment, les considérations du travail salarié comme norme sociale dominante posent problème. D'un côté, la conceptualisation tant valorisée du travail n'est pas accessible à tou.t.es, par son organisation et sa forme, et semble ainsi exclure certaines

personnes. D'un autre côté, lorsqu'on s'y inscrit, ou du moins qu'on souhaite s'y inscrire, le travail salarié semble être contraignant par sa modélisation rigide.

Dans le cas qui nous concerne, les dimensions soulevées ci-haut présentent suffisamment d'éléments pour saisir le contexte social et politique dans lequel les personnes engagées vivent leurs expériences d'engagement social. La prédominance de l'activité salariale dans notre société apparaît dès lors comme trop importante pour ne pas être considérée dans l'analyse des conditions de l'engagement social bénévole. Cette recherche s'interrogera ainsi sur les motivations poussant les personnes engagées socialement à se mobiliser dans des activités non-salariées. Elle portera sur les expériences ou sur l'absence d'expérience d'emploi et leurs possibles liens avec l'engagement social. La mise en relief de ces expériences visera une meilleure compréhension des motivations de l'engagement dans des mouvements collectifs, ainsi que dans le travail bénévole dans une société tout autrement construite. Cette exploration pourrait encourager la reconnaissance de l'engagement social comme un travail véritable et ainsi contribuer à la déconstruction du statut des personnes non-salariées, de passif.ve à acteur.ice social.e.

CHAPITRE II

CADRE CONCEPTUEL

Afin d'explorer les rapports entre travail salarié et engagement social, il semble intéressant d'examiner les dynamiques induites par le travail salarié sous différents angles afin de soulever certaines pistes compréhensives propres au sens de l'engagement social des individu.e.s.

Pour ce faire, trois clés de lecture seront présentées afin de comprendre les réalités des personnes engagées. D'abord, l'exclusion relative à la non-conformité sociale sera mise en relation avec le concept de stigmatisation et la théorie de l'étiquetage sociale. Ensuite, il sera question des rapports de domination et de l'aliénation propres à l'activité salariale. Enfin, considérant les individu.e.s comme acteur.ice.s de transformation sociale, l'engagement social ainsi que l'action politique seront abordés en tant que possible stratégie de survie et de libération.

2.1 Exclusion sociale

Pour Christophe Dejours, l'organisation du travail salarié et l'absence de rémunération peut atteindre le «socle de l'identité» des individu.e.s (Dejours, 2009, p. 19). D'ailleurs, il soutient que «ceux[celles] qui ont perdu leur emploi, ceux[celles] qui ne parviennent pas à en trouver [...] ou à en retrouver un [...] et qui subissent le processus désocialisation progressive *souffrent*» (Dejours, 2009, p.19). L'exclusion entraînée par

la non-concordance aux référents normatifs relatifs au travail salarié tend à développer « un sentiment de peur, pour soi, pour ses proches, pour ses ami[e]s ou pour ses enfants vis-à-vis des risques d'exclusion» (Dejours, 2009, p.19). Les prochaines sections porteront sur l'expression de l'exclusion à travers la stigmatisation, l'étiquetage et la construction de carrière sociale.

2.1.1 Stigmatisation

Au sens propre, un stigmaté est un «marquage qui laisse sur la peau, une maladie, une plaie» ou «toute marque, toute trace qui révèle une dégradation» (Larousse, 2017). Faisant originellement appel à la dimension corporelle, le stigmaté s'apparente également «en un sens assez proche du sens littéral originel, mais s'applique que plus à la disgrâce elle-même qu'à sa manifestation corporelle» (Goffman, 1975, p.11). La visibilité de la différence tend à « se peaufine[r], se raffiner[r] et comme un caméléon prend les couleurs et les formes que commande le repérage des différences, et ce, jusque dans les moindres subtilités» (Dorvil *et al.*, 1994, p. 725).

La stigmatisation est un processus de classification dépassant le statut social pour référer à «l'identité sociale» (Goffman, 2005). Cette identité sociale, construite à travers les interactions entre l'individu.e, les collectivités et la société quotidiennes, s'articule aux normes socialement construites. Elle réfère à des «attributs personnels tels que l'«honnêteté», tout autant que des attributs structuraux comme la «profession» (Goffman, 1975, p.12). Il ressort de ces interactions une conception de la normalité, où le «normal» est «semblable à *soi* et fait partie du groupe de référence» et l'«anormal quant à lui est différent de soi et est exclu du groupe de référence» (Dion, 2011, p.10). Ces groupes de référence peuvent prendre plusieurs formes (de pair.e.s, de collectif, sociétale) et disposent de leurs propres repères normatifs. Il est primordial de prendre en considération le contexte dans lequel s'inscrivent ces processus de catégorisation. Comme le soutient Goffman :

le mot de stigmatisme servira donc à désigner un attribut qui jette un discrédit profond, mais il faut bien voir qu'en réalité c'est en termes de relation et non d'attributs qu'il convient d'en parler. L'attribut qui stigmatise tel possesseur peut confirmer la banalité de tel autre et, par conséquent, ne porter par lui-même ni crédit ni discrédit (Goffman, 1975, p.13).

En ce sens, une caractéristique ou un comportement ne sont pas anormaux en eux-mêmes, ils sont cependant identifiés comme tels par leur déviance aux référents normatifs. La stigmatisation s'opère ainsi par l'identification de l'anormalité, soit le stigmatisme, marquant la dissemblance.

Dans le cas qui nous concerne, il est possible de se ramener aux référents normatifs de performance, de concurrence et de responsabilisation induits par la gouvernance néolibérale comme des déterminants de la normalité nord-américaine. En ce sens, la santé mentale et physique; l'autonomie économique; l'occupation d'un emploi et la réception d'un salaire, par exemple, apparaissent comme des gages de normalité dans une société axés sur la performance économique. On peut donc postuler que le contexte néolibéral actuel contribue à la stigmatisation des personnes sans emploi. Comme le souligne Goffman, ces situations sociales pourraient se caractériser par des

stigmates reliés à la personnalité ou au passé de l'individu qui peuvent prendre l'aspect « d'un manque de volonté, de passions irrépressibles ou antinaturelles, de croyances égarées et rigides, de malhonnêteté » (Goffman, 1975, p. 14).

Les répercussions de la stigmatisation sur l'identité sociale d'une personne peuvent se traduire par un décalage entre « les identités sociales virtuelle et réelle » (Goffman, 1975, p.12). L'identité sociale virtuelle, ou le « caractère attribué à l'individu [...] de façon potentiellement rétrospective » peut s'avérer différente de l'identité sociale réelle d'une personne, soient des « attributs dont on pourrait prouver qu'il les possède » (Goffman, 1975, p.12). Les identités sociales virtuelles attribuées aux individu.e.s par

le biais des interactions quotidiennes contribueraient à la création et au maintien d'étiquettes sociales.

2.1.2 Étiquetage social

La théorie de l'étiquetage social va de pair avec le processus de stigmatisation et réside dans l'identification sociale de la déviance à la norme. Elle semble s'inscrire dans le processus de repérage et de classification des différences. Ces théories, ressemblantes sous plusieurs points, s'apparentent toutes deux au processus de classification sociale. Si la stigmatisation s'intéresse aux caractéristiques individuelles et structurelles ainsi qu'aux repérages des anormalités, l'étiquetage social repose davantage sur la dimension comportementale opérationnalisant l'exclusion.

Le concept d'*outsiders* de Becker (1985) propose une vision de la déviance reposant sur la création de quatre possibilités «combinant deux variables dichotomiques : accomplissement ou non d'un acte donné et définition de cet acte comme déviant ou non déviant» (Becker, 1985, p.204). Ces composantes sont d'ailleurs illustrées ci-dessous dans un schéma inspiré de celui de Raphaële Pêcheur (2006, p.84).

	<i>Obéissance à la norme</i>	<i>Transgression à la norme</i>
<i>Perçu comme déviant</i>	Accusé à tort	Pleinement déviant
<i>Non-perçu comme déviant</i>	Conforme	Secrètement déviant

Figure 2.1 Concept d'*outsider*

Comme dans le cas de la stigmatisation, « la déviance n'est pas une propriété du comportement, mais de l'interaction entre ceux qui commettent l'acte et ceux qui réagissent à cet acte» (Becker, 1985, p. 38). Par conséquent, une personne adoptant un

comportement socialement construit comme déviant y sera associée par étiquetage, et devient l'*outsider*, soit la personne étrangère «au groupe social qui impose une norme» (Nault *et al*, 2016, p.62).

Par le clivage entre la norme et la déviance qu'entraîne le processus de catégorisation sociale, il est possible qu'un processus associatif systématise l'application d'une étiquette ou à une personne. Comme le présente Nault *et al*. (2016),

il n'est pas toujours nécessaire que le comportement soit présent pour qu'un individu soit étiqueté comme déviant. Il suffit que la personne réactive à la déviance croit que le comportement a eu lieu pour que le processus d'étiquetage s'enclenche. Une fois le processus enclenché, il n'y a pas de remise en question de l'étiquette ou de la qualification du comportement comme déviant. (Nault *et al.*, 2016, p.62).

Ce processus de catégorisation systématique contribue à la construction d'une identité sociale déviante se traduisant par le profilage social (Nault *et al.*, 2016). Ce qui rejoint la notion d'identité virtuelle de Goffman (1975) et fait, par la bande, lien avec la notion de carrière sociale.

2.1.3 La carrière sociale

Les dimensions virtuelles et réelles de «l'identité sociale» de Goffman (1975) font écho à celle de carrière morale (Goffman *et al.*, 1968). Aussi utilisé par Becker (1985) sous l'appellation de « carrière déviante », ce concept repose sur l'idée que la dimension publique de l'identité serait mise en tension avec la dimension privée de l'identité, et suppose que la conception d'une identité sociale virtuellement construite par l'attribution d'une connotation déviante influencerait le rapport entretenu par l'individu.e avec lui.elle-même. En ce sens, la carrière s'inscrit dans le contexte de vie des individu.e.s (Goffman,1968; Larose-Hébert, 2017) et repose sur des modifications

durables qu'entraîne la circularité du rapport à l'autre et à l'environnement. Il s'agit, en d'autres mots, d'une reconstruction du «soi». Becker souligne d'ailleurs que

dans sa dimension subjective, une carrière est faite des changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive (Everett C. Hughes, 1937, pp. 408-410 tel que cité dans Becker, 1985, p.126).

Ainsi accentuées par les étiquettes accablantes attribuées aux personnes «atteintes de maladies mentales, emprisonnées, toxicomanes, alcooliques, homosexuelles ou sans emploi» (Dion, 2011, p. 8), les identités virtuelles accolées aux individus n'affectent pas seulement les représentations sociales de ces personnes, mais la perception qu'il.elle.s ont d'eux.elles-mêmes. Ce qui influence la trajectoire sociale et individuelle de ces personnes.

La notion de carrière peut avoir un « effet d'autostigmatisation qui se manifeste [...] à force de subir les préjugés sociaux » (Action Autonomie, 2013, p. 29). Les interactions répétées poussent l'intériorisation des étiquettes comme une identification, voire un confinement, à des carrières socialement construites. Comme mentionné ci-haut, les politiques d'activation étiquettent les personnes sans emploi comme étant paresseuses, « fainéant[e]s, incompetent[e]s et parasites » (Herman et van Ypersele, 1998 tel que cité dans Bourguignon et Herman, 2007, p. 149). Ces étiquettes apposées et entretenues par la circularité des normes et rapport sociaux cultivent l'idée que les personnes sans emploi profitent, abusent et, «n'ont jamais travaillé de leur vie » (Hayes et Nutman, 1981, p.119 tel que cité dans Bourguignon et Herman, 2007, p. 149). Les personnes visées par ces idées reçues se voient ainsi identifiées comme anormales, traitées comme déviantes et viennent à intégrer ces qualificatifs à leur identité, comme leur réalité.

2.2 Aliénation

Souvent associée à la doctrine marxiste, l'aliénation est un concept fort utilisé visant à illustrer l'oppression exercée par l'organisation du travail capitaliste. Sur le plan étymologique, l'aliénation tire ses racines de l'univers juridique et se rapporte à la transmission de bien (Larousse, 2018). De cette façon, «aliéner» symbolise «vendre, transférer à quelqu'un la propriété de quelque chose» (Larousse, 2018). Ce terme peut aussi être examiné sous une perspective plus sociale où il prend le sens d'abandon ou de perte d'un droit ou d'une «qualité essentielle», de soumission à des contraintes et de limitation décisionnelle (Larousse, 2018). L'aliénation est ainsi synonyme de rupture, ou philosophiquement, de devenir étranger à soi.

Il est possible de s'expliquer cette «rupture» dans «le rapport triangulaire égo-réel-autrui» (Sigaut, 2004, p. 121). Dans cette dynamique, Sigaut (2004,p.121) présente trois formes d'aliénation illustrées ci-dessous; l'aliénation mentale, culturelle et sociale.

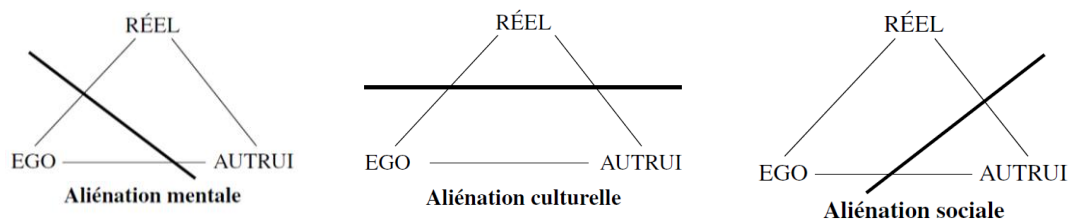


Figure 2.2 Conceptualisation de l'aliénation

Cette conceptualisation de l'aliénation suppose une rupture dans le rapport dynamique par le biais de contraintes pouvant prendre diverses formes. En ce sens, l'aliénation mentale pourrait prendre la forme d'une « rupture de la relation avec le réel» par laquelle, «l'individu[e] est coupé[e] à la fois du réel et d'autrui» (Sigaut, 2004, p.120). Cette forme est d'ailleurs souvent associée à la dimension de la santé mentale.

L'aliénation sociale peut, quant à elle, être comprise comme une coupure « due à autrui » qui refuse en bloc l'ego et son réel» (Sigaut, 2004, p. 121). Elle peut se traduire concrètement par la ségrégation et l'isolement volontaire d'un.e individu.e du reste du monde. Enfin, l'aliénation culturelle, s'explique par une «culture tout entière du groupe qui fait écran à la perception du réel qu'elle est censée représenter» (Sigaut, 2004, p.120), soit par la dimension totalitaire des idéologies. Ne faisant place à aucune autre interprétation du réel. Ces formes sont perméables et souvent bien imbriquées les unes dans les autres relativement à la complexité et l'interdépendance des rapports humains dans le social.

Pour Marx, l'aliénation n'est « pas liée à la condition de l'être [...] : elle tient à des conditions historiques et économiques déterminées», soit «le capitalisme bourgeois et l'un de ses fondements essentiels, à savoir la propriété des moyens de production» (De Coster, 2006, p. 122). Loin de la conception durkheimienne de la division du travail en tant que « source importante de cohésion sociale», la vision marxiste suppose que le travail salarié capitaliste n'est «qu'une stratégie visant à faire du profit» sur le dos des travailleur.euse.s (Krahn et Lowe, 2006, p.99). Le travail rémunéré dans l'univers capitaliste est, en ce sens, synonyme d'exploitation. La distribution inégale des profits entre propriétaires/dirigeant.e.s et acteur.ice.s ayant «contribué à le produire» (Krahn et Lowe, 2006, p.95) marque ce rapport de domination soulevé par Marx.

Une organisation du travail ciblant les profits provoque l'isolement des individu.e.s à la fois dans leurs tâches et dans leur position d'outil de production. La tâche, prescrite par le mode de production, dépossède «l'ouvrier[ère] de tout contrôle et donne aux capitalistes le pouvoir de prescrire la nature du travail et la quantité à produire» (Marglin, 2006, p. 156). De cette façon, le.la travailleur.euse

n'est plus libre de décider comment et combien il veut travailler pour produire ce qui lui est nécessaire, mais il lui faut choisir de travailler aux

conditions du patron ou de ne pas travailler du tout, ce qui ne lui laisse guère de choix (Marglin, 2006, p. 156).

En plus de se retrouver dans l'impossibilité de débiter une séquence de travail de manière autonome, les travailleur.euse.s se voient dépossédé.e.s des savoirs et des connaissances relatives aux tâches. Ces conditions, où les travailleur.euse.s sont dans l'obligation «de s'accommoder de cette situation et d'accepter que la classe capitaliste [...] dicte la façon dont [ils]elle[s] devrai[ent] s'acquitter des tâches (Krahn et Lowe, 2006, p.95) les positionnent en tant que subordonné.e.s. Le rôle d'exécutant.e.s produit par le rapport de domination vide les travailleur.euse.s de leur substance subjective, et les restreint à n'être qu'outils de production matérielle. Comme le souligne de Gaulejac,

l'idéologie gestionnaire considère l'individu comme une ressource plutôt qu'un sujet. L'individu est alors instrumentalisé au service d'objectifs financiers, opératoires, techniques qui lui font perdre le sens de son action, jusqu'au sens de son existence. S'installe alors un clivage interne entre l'individu-ressource, qui accepte de se soumettre pour répondre aux exigences de son employeur, et la part de l'individu-sujet, qui résiste à l'instrumentalisation. L'acceptation est psychologiquement plus facile dans la mesure où elle évite une lutte permanente contre « le système » et favorise un minimum de reconnaissance dans un « travail » qui permet d'assurer sa subsistance (de Gaulejac, 2010, p. 91).

Pour Hegel, dont s'inspire Marx, l'aliénation se traduit par « une dissociation de la personne humaine, inscrite au plus profond de sa nature, entre une sujet s'efforçant de maîtriser son destin et son action accaparée par autrui» (De Coster, 2006, p. 122). Dejours (2006) va dans le même sens en soutenant que la souffrance dans le contexte salarié est relative au «conflit entre les convictions morales et à l'injonction à participer à des actes qu'on réprouve. Il en résulte un sentiment de trahison de soi-même» (Dejours, 2006, pp.132-133). En d'autres mots, l'aliénation résulterait de l'imposition d'une modélisation rigide et dominante limitant l'autonomie individuelle et la capacité

d'autodétermination. Comme le mentionnait Marx, le travail salarié dans un tel contexte «apparaît comme la perte pour l'ouvrier de sa réalité, l'objectivation comme la perte de l'objet *l'asservissement* à celui-ci, l'appropriation comme *l'aliénation*, le dessaisissement» (Marx, 1972, p.57 tel que cité dans De Coster, 2006, p.122).

Bien que l'organisation du travail actuel puisse causer de l'aliénation mentale par le développement d'états anxieux et dépressifs, cette conception de l'aliénation rejoindrait celle de l'aliénation culturelle proposée par Sigaut. En effet, l'analyse marxiste du travail salarié capitaliste soutient que les prolétaires (ouvrier.ère.s) sont exploité.e.s par les capitalistes (patron.ne.s) en les réduisant à n'être que des outils de production matérielle. Les mécanismes capitalistes entourant le travail salarié présente cette conception comme une réalité :. Alors que «l'aliénation [...] peut acquérir une emprise si puissante sur l'esprit qu'elle résiste aux épreuves de réalité les plus radicales» (Dejours, 2006, p.132), les travailleur.euse.s, mais aussi tou.te.s individu.e.s baignant dans cette culture, se retrouve dans l'impossibilité cognitive de concevoir le travail autrement. Et ce, sans s'en rendre compte.

Pour Danilo Martuccelli (2004), l'inscription des rapports de domination dans la quotidienneté des individu.e.s fixe le consentement, l'acception et le respect de «la plupart des «autorités» en place » (Martuccelli, 2004, p.472) dans «un mode de fonctionnement durable, devenant «naturel» et «évident» » (Martuccelli, 2004, p.471). Les différentes structures d'oppression deviennent alors légitimes. Certain.e.s « dominé[e]s consentent, sans même s'en apercevoir» (Martuccelli, 2004, p.471), et d'autres, obtiennent des gains, au su et au vu de tou.te.s. Dans cette logique, la gouvernementalité néolibérale apparait contribuer au «déli collectif du réel» (Dejours, 2006, p.132), alors que la réalité créée par la gouvernance néolibérale et le capitalisme font écran aux autres avenues d'occupation du temps. Pour reprendre les propos de Tocqueville, la société industrielle est « plus puissante que les mœurs et les lois» et insère le travail salarié dans « un lieu qu'il ne peut quitter». Dans le «mouvement

universel» de l'industrialisation et plus récemment d'activation sociale, le capitalisme a rendu le travail «immobile» (Tocqueville, 1981, pp.200-201, tel que cité dans De Coster, 2006, p.122), le cimentant dans quelque chose d'obligatoire et d'oppressant.

2.3 Stratégies de défense

La présentation des concepts d'exclusion et d'aliénation alimente le constat selon lequel le contexte sociopolitique et les considérations sociales actuelles relatives au travail entraînent des souffrances. Pour Dejours, il est d'ailleurs possible de penser la «conjoncture sociale et économique [comme] présentant de nombreux points communs avec une situation de guerre» (Dejours, 2009, p. 9). Devant cet état d'urgence où il devient de plus en plus difficile de faire preuve de flexibilité et de disponibilité (Couturier *et al.*, 2016), il pourrait être possible d'envisager les comportements collectifs et individuels comme orientés vers «la *survie* de la nation et la sauvegarde de la *liberté*» (Dejours, 2009, p. 9).

Dejours, soutient que «contre la souffrance éprouvée dans le travail, [...] hommes et femmes érigent des défenses» (Dejours, 2009, p. 17). Ces stratégies⁵ défensives prennent plusieurs avenues : conformité, non-conformité, maladie (de Gaulejac, 2010; Dejours, 2009), stratégies collectives (Dejours, 2009), etc, et visent, dans tous les cas, à se libérer des étiquettes et des rapports de domination. Dans le cas qui nous concerne, l'engagement social pourrait être perçu comme une stratégie de défense relative au contexte actuel.

⁵ On entend par «stratégie» l'ensemble d'actions que « représentent les moyens ou les activités singulières réalisées [...] au jour le jour » (Sauvé et Provencher, 2018, p.33) et orientées vers un but précis.

2.3.1 Engagement social

L'engagement social s'inscrit dans le continuum de mobilisation entourant les phénomènes collectifs. Il peut être décrit comme une mobilisation d'acteur.ice.s « autour d'intérêts communs » Bourque *et al.*, 2007, p. 166). En tant que membres d'une collectivité, les individu.e.s s'impliquent et s'investissent, «selon leur capacité et leurs intérêts, dans les problématiques ou les situations qui les préoccupent» (Bourque *et al.*, 2007, p. 166).

L'engagement social se présente sous la forme d'une pratique d'action axée sur le changement et la reconfiguration des rapports sociaux. En s'inscrivant dans une perspective de transformation, l'engagement pourrait être associé à «un ensemble d'acteur[ice]» posant des actions individuelles permettant «l'entrecroisement des cercles sociaux qui transforment la société» (Doucet, 2009, p. 41). Les interactions individuelles permettraient la construction et la déconstruction des rôles à travers les rapports sociaux puisque «l'acteur[.ice] possède des capacités de transformation des structures à travers ses pratiques» (Doucet, 2014, p. 3). La mobilisation sociale pourrait de plus viser une «transformation structurelle» des situations problèmes tels «les classes sociales, l'âge, le genre» (Doucet, 2009, p. 41). À travers un dialogue social, les actions d'engagement pourraient viser la déconstruction des idéologies dominantes associées aux discours d'aliénation vue précédemment.

L'engagement se vit à travers le collectif, ce qui «renforce graduellement les liens relationnels entre les participants qui en viennent à reconnaître que l'addition des forces est un ajout majeur pour susciter le changement » (Bourque *et al.*, 2007, p. 130). Michelle Duval (2008) mentionne d'ailleurs que

la parole et l'action, contrairement à l'œuvre et au travail, ne sont jamais possibles dans l'isolement; l'être isolé est privé de la faculté d'agir. La

parole et l'acte n'existent que si elles s'insèrent dans le réseau des relations humaines, si elles s'actualisent dans le monde commun, si elles interviennent dans ce monde commun. Ces gens qui se rassemblent pour parler, c'est de sujets concernant leur existence commune dont ils discutent. Et par ces actions qu'ils décident de mener ensemble, c'est leur monde commun qu'ils tentent de transformer. D'où le caractère politique d'un rassemblement. (Duval, 2008, p.90).

L'inscription des individu.e.s auprès de groupes ou d'organisations permet le développement de solidarités et ainsi de la sensibilité aux inégalités et à l'exclusion sociale. Par le biais des principes d'action communautaire tels que l'éducation populaire et la conscientisation, les savoirs et les expériences sont démocratisés afin de permettre une construction collective des connaissances. Reflétant ainsi, les réalités des personnes rejointes par le phénomène collectif. L'engagement social s'inscrit en ce sens dans un processus de transformation visant l'autonomie des individu.e.s et des groupes mobilisés (Lamoureux, H. *et al.*, 2008). Ces principes de l'engagement social rejoignent d'ailleurs la conception de la *polis* grecque, repris par Hannah Arendt (2014, 2017; 2013) dans la conceptualisation de la politique. La transformation du social visé par l'engagement s'inscrirait ici comme un processus de libération collective habitée d'actes politiques perçus à la fois comme un moyen et une fin, vers la libération et la liberté de tou.te.s. Le processus collectif reposant sur le dialogue permettrait le développement du pouvoir collectif non pas dominant, mais s'exerçant «à travers une relation qui suppose l'égalité entre les individus réunis pour agir dans un but commun» (Di Croce, 2013, p. 20).

À travers la théorisation de l'action collective visant une meilleure compréhension des motivations derrière l'engagement social, Comeau (2012) mobilise la synthèse théorique de Buechler (2000). Ce dernier avance quatre hypothèses explicatives; d'abord la théorie de la *privation*, supposant que «la mobilisation naît de la perception d'un déficit ou d'un manque relatif à une situation antérieure, anticipée ou par référence à un autre groupe» (Comeau 2012, p.68). Cette idée repose davantage sur la perception

de privation que la réelle défavorisation (Comeau 2012). Cette théorie semble se baser sur l'existence et la collectivisation du sentiment d'indignation.

Une deuxième théorie mobilisée est celle de la *mobilisation*, s'articulant en trois versions. La première repose sur la présence de bénéfices pour les acteur.ice.s sociaux.ales «qu'ils[.elles] obtiendront au terme de l'engagement, mais également [...] pendant l'action» (Comeau 2012, p.68). Il est question ici de l'intérêt d'apprendre, de se réaliser, de créer des liens sociaux et d'être reconnue par des individu.e.s et des groupes. La deuxième version repose sur la crédibilité de la cause et les chances de succès de l'action/militance. La troisième version est plutôt attribuable aux «opportunités économiques et politiques», stimulant l'engagement (Comeau 2012, p.68). Il semble être question ici des avantages de l'engagement social, tant implicites qu'explicites.

Une troisième théorie mobilisée par Buechler repose sur la théorie des *cadres* de l'expérience de Goffman (1991) et suppose que «l'adhésion des personnes au cadre proposé est une condition à la mobilisation et suppose un alignement des cadres portés par la population et par l'organisation» (Comeau 2012, p.69). En d'autres mots, l'analyse du problème social (diagnostic) et les stratégies et solutions mises de l'avant (pronostic) par l'organisme/groupe correspondent à celle de l'individu.e qui s'engagent.

Finalement, une quatrième théorie, celle des *mouvements sociaux*. Cette théorie repose sur l'ampleur et la force de certains mouvements sociaux à toucher les gens, et que ceux-ci puissent agir comme «le contexte et la toile de fond de l'action collective» (Comeau 2012, p.69). Ce contexte partagé collectivement amène les individu.e.s à remettre «en cause non seulement l'exploitation sur les lieux de travail, mais également la discrimination, le sexisme, la marchandisation et l'instrumentalisation, entre autres choses, qui constituent autant de rapports oppressifs dans la vie quotidienne» (Comeau

2012, p.69). Les mouvements sociaux agissent ainsi comme terreau fertile à la réflexion, le partage, l'engagement et l'action.

La perspective transformatrice de l'engagement social semble une manière de participer à la modification des rapports sociaux, tant pour soi que pour les autres, en agissant à titre d'acteur.ice social.e dans le processus de changement. Plusieurs auteur.e.s⁶ considèrent d'ailleurs l'engagement social comme une pratique citoyenne s'inscrivant dans un processus de reprise de pouvoir des groupes et des individu.e.s socialement exclu.e.s et opprimé.e.s. Pour Henri Lamoureux et ses collaborateurs (2008), «l'engagement social et communautaire est le produit d'un acte conscient. C'est un acte de liberté et d'affirmation de son autonomie» (Lamoureux et *al.*, 2008, p.111). Il semble en ce sens possible que les sentiments relatifs aux inégalités vécues par les personnes sans emploi agissent comme motivateur à l'engagement social. Ces personnes peuvent de plus se sentir interpellées par la dimension solidaire des discours et des actions, et par la possibilité de se libérer collectivement des situations d'oppression et d'injustice engendrée par le contexte social actuel.

2.4. Bilan

Les sujets traités dans les sections précédentes portant sur les dispositifs d'exclusion et de domination ainsi que la perspective défensive de l'engagement social semblent réitérer l'importance de s'attarder aux facteurs motivationnels derrière la mobilisation des individu.e.s. En considérant ces éléments et le contexte sociétal capitaliste et néolibérale actuelle, une question demeure : qu'est-ce qui motive les personnes à s'engager sans salaire?

⁶ Parmi ces auteur.e.s, il est question de Denis Bourque, Yvan Comeau, Louis Favreau, Lucie Frenette (2007) ; Martine Duperré (2004); Diane Lamoureux (2008); Henri Lamoureux, Jocelyn Lavoie, Robert Mayer et Jean Panet-Raymond (2008).

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE

Comme il en a été question précédemment, ce travail cherche à refléter fidèlement les réalités des personnes engagées. Les méthodes utilisées dans la collecte d'information reflètent ainsi l'intention de traduire et qualifier ces vécus. Pour ce faire, les réalités des personnes rejointes ont été recueillies et analysées par le biais de méthodes qualitatives afin de rendre plus fidèlement compte des témoignages et du vécu des personnes rencontrées.

Ce chapitre présentera la posture et les méthodes mobilisées dans le cadre de ce travail. L'approche de recherche sera d'abord présentée. Il sera par la suite question des personnes ciblées, du mode de recrutement et finalement, des méthodes utilisées pour la cueillette des données et l'analyse.

3.1 Approche de recherche qualitative

Une approche de recherche qualitative apparaît tout indiquée pour ce mémoire qui souhaite « mieux comprendre les processus à l'œuvre dans la dynamique psychique, interactionnelle ou sociale » (Paillé et Mucchielli, 2012, p.10). L'approche qualitative est une démarche « discursive de reformulation, d'explication ou de théorisation de témoignages, d'expériences ou de phénomènes » cohérents axés sur la découverte et la construction de sens. Elle reflète l'intérêt du chercheur à « mieux » comprendre les dynamiques et processus humains (Paillé et Mucchielli, 2012, p.11). Il s'agit en ce sens de qualifier le réel.

L'approche de recherche qualitative se caractérise tant par son rapport à l'objet de recherche, que par les méthodes et outils mobilisés lors de la collecte, que par les moyens privilégiés pour effectuer l'analyse des données. La rencontre directe avec les personnes rejointes et l'utilisation d'un minimum d'appareils ou d'outils de mesure s'inscrit dans une «logique de proximité » (Paillé et Mucchielli, 2008, p. 13). Les méthodes d'analyse des matériaux recueillis s'inscrivent dans la même logique, en plus de viser la conservation des témoignages sans «bricolage savant» (Paillé et Mucchielli, 2012, p.10). L'analyse thématique, dont il sera question prochainement s'inspire également de ces principes. Cette posture de recherche traduit la tentative de produire du sens par la considération de l'expérience.

3.1.1 Personnes à rejoindre et milieux d'engagement

Afin de répondre aux questions de cette recherche, il semblait conséquent de rencontrer des personnes adultes et sans emploi, s'engageant bénévolement dans des milieux communautaires, plus précisément en défense des droits collectifs.

Les organismes communautaires œuvrant en défense de droits collectifs utilisent «une approche d'intervention collective visant la pleine reconnaissance et la pleine application des droits de la personne» (Regroupement des organismes en défense collective des droits, 2020). Ces groupes soutiennent la collectivisation des situations problèmes et les actions collectives visant la lutte aux discriminations. Ils «contribuent à élargir la participation de toute la population à la vie publique et politique» (ROQDCD, 2020). Ils apparaissent comme des lieux pertinents pour recruter des personnes engagées, puisque ces personnes y sont reconnues comme des acteurs sociaux. De plus, les valeurs de l'action communautaire reposant sur la solidarité, la justice sociale, la démocratie et l'autonomie sont à la base de l'action politique (Lamoureux, H. *et al.*, 2008). Ces milieux communautaires semblent ainsi plus

susceptibles de participer à la transformation des rapports sociaux soulevée précédemment.

L'engagement des personnes rejointes devait être à la fois volontaire et soutenu. Concrètement, le volontariat pouvait se traduire par une implication autonome, dégagée de toute démarche d'activation sociale ou de reconnaissance de citoyenneté. Quant à l'assiduité, l'engagement social devait représenter l'activité principale des personnes engagé.e.s. En d'autres mots, sans quantifier l'engagement, il devait s'agir de l'activité principalement occupée par ces personnes dans leur organisation hebdomadaire.

En rencontrant des personnes adultes, l'expérience (ou la non-expérience) relative au travail salarié pouvait s'avérer plus révélatrice. Aussi, comme il est question d'une occupation du temps non-salariée, les personnes rejointes ne devaient pas recevoir de salaire. Le genre des personnes rencontrées n'était pas ici vu comme un critère d'inclusion ou d'exclusion.

3.1.1.1 Le recrutement

Le recrutement des personnes s'est fait par le biais des permanent.e.s salarié.e.s⁷ d'organismes communautaires pratiquant l'action communautaire, et la défense collective des droits tels que définies respectivement par Lamoureux, H. *et al.* (2008) et le RODCD (2020). Par le biais de courriels et d'appels téléphoniques, le présent projet a été présenté à un organisme de défense de droit en santé mentale, un comité

⁷ Une personne permanente salariée est le titre que portent souvent les personnes travaillant en organisme communautaire. Il s'agit d'un titre attribué aux personnes militantes ayant un poste rémunéré par l'organisme. L'ensemble des permanent.e.s salarié.e.s représentent la permanence de l'organisation, soient les travailleur.eus.es. Cela évite d'interpeler le «titre scolaire» des travailleur.euse.s (éducateur, travailleur.euse social.e, psychoéducateur.ice), afin de conserver un rapport horizontal entre les membres et les travailleur.euse.s.

logement et deux centres de femmes. Ce premier contact visait à connaître le potentiel de réceptivité que du projet par des personnes engagées. Les permanent.e.s salarié.e.s ont répondu positivement à la demande et ont proposé des façons de faire propre à leur milieu. Un milieu a proposé de partager la demande aux personnes membres pouvant être rejointes par courriel. Plusieurs personnes ont ainsi signifié par courriel leur intérêt et disponibilité. Deux milieux ont préféré solliciter une présentation en personne lors d'une activité à l'organisme, permettant ainsi de se faire connaître et de répondre aux questions des personnes directement sur place. Lors de ces événements, il a été possible de prendre les coordonnées de quelques personnes intéressées. Finalement, le dernier organisme a ciblé des personnes identifiées comme volontaires et il.elle.s prirent contact par la suite, de manière autonome.

Par souci de recevabilité scientifique et afin de répondre à la question de recherche, sept personnes provenant de divers milieux ont été rencontrées.

3.1.2 Les entretiens

La méthode de l'entretien individuel apparaissait cohérente avec l'approche qualitative visant à recueillir les expériences des personnes. Des entretiens compréhensifs et semi-dirigés par une grille d'entrevue permettent, selon Campenhoudt *et al.* (2017), de parvenir à «une compréhension intime de la pensée et de l'action des sujets» (Campenhoudt *et al.*, 2017, p. 243).

Lors des entretiens, la philosophie d'entrevue non directive de Pagès (2008) a été mise de l'avant afin de permettre au potentiel d'appropriation de ces rencontres d'être plus élevé (Parazelli, 2002). Les questions se voulaient ouvertes afin de permettre le dialogue. Par souci de transparence, le questionnaire⁸ a été remis à toutes les personnes

⁸ Le questionnaire est disponible dans Appendice A.

rejointes avant chaque rencontre, afin de permettre aux personnes de se familiariser avec la nature de la rencontre.

Chaque personne a d'abord été contactée par courriel ou par téléphone, selon la préférence, afin de valider l'intérêt et l'intention de la recherche. Chaque personne a par la suite été rencontrée individuellement lors d'un entretien de 1h30, afin de discuter des thèmes relatifs aux expériences de travail et d'engagement. Ces entretiens ont été enregistrés, avec l'approbation des participants. Les entretiens ont pris la forme de discussions alimentées d'interventions et des questions d'éclaircissement afin de limiter l'émergence de « la relation d'enquête [...] comme une situation artificielle, socialement improbable » (Cardon, 1996, p. 178). Une posture compréhensive a de plus été mobilisée, « plutôt que de maintenir une façade distante » (Cardon, 1996, p. 178), afin de créer une atmosphère propice à la discussion.

3.2 Analyse des résultats

Les propos enregistrés ont par la suite été transcrits intégralement afin « d'éviter d'écarter trop vite de l'analyse des parties de l'entretien qui seraient jugées *a priori* inintéressantes » (Campenhoudt *et al.*, 2017). Lors de la transcription, les noms des personnes ont été substitués par des pseudonymes choisis par les personnes rejointes, afin de préserver l'anonymat.

Les données recueillies lors des entrevues ont été analysées, à l'aide du logiciel NVivo, en utilisant la méthode d'analyse thématique suggérée par Pierre Paillé (2007; 2012). Cette méthode de mise en lien repose sur un procédé d'identification des thèmes abordés par la personne rencontrée. Pour ce faire, les informations ont été regroupées « par thèmes pertinents » sous forme de rubriques afin de classer prioritairement les

thèmes abordés par les participant.e.s pour ensuite «les comparer les unes aux autres et les mettre en relation» (Campenhoudt *et al.*, 2017, p.298).

Afin de rendre compte fidèlement des propos des personnes rejointes, les mots prononcés lors de chaque entretien ont été utilisés « comme un outil unique de travail, comme un mode d’approche et d’examen rigoureux des données de la recherche» (Paillé, 2007, p. 413). En ce sens, l’analyse du discours se fait à partir des mots utilisés par les participant.e.s, pour progressivement «créer des parallèles» en fonction des récurrences et des divergences entre les discours. Le processus d’analyse thématique de Paillé (2012) suggère de commencer le classement par rubrique catégorielle permettant d’identifier « l’objet d’analyse» sans toutefois renseigner « en aucune façon sur ce qui est dit à ce propos (Paillé et Mucchielli, 2012, p.18). À l’aide du logiciel NVivo, il a été possible de créer quatre rubriques distinctes reflétant les catégories de questions de l’entrevue. Par la suite, l’identification des récurrences et des divergences entre les thèmes soulevés lors de l’analyse a permis de créer une arborescence thématique composée des métathèmes eux-mêmes classés dans des rubriques catégorielles⁹.

3.3 Considérations éthiques

Les principes éthiques sur lesquels reposent ce processus de recherche sont la transparence, le respect et l’inclusion.

Afin de respecter ce positionnement, les personnes rejointes, ainsi que les milieux communautaires approchés, ont été informé.e.s des étapes du processus de recherche afin d’assurer une participation en toute connaissance de cause. Comme mentionné ci-

⁹ Le schéma thématique est disponible dans Annexe A.

haut, les personnes ont été informées de l'enregistrement des entretiens et de la raison pour laquelle il serait préférable que la discussion soit enregistrée. La protection de l'identité a d'ailleurs été discutée avec les participant.e.s et un pseudonyme de substitution a été choisi par chaque participant.e.s¹⁰.

Les questions d'entrevue ont été formulées avec des termes simples afin de rendre accessible le processus. La reformulation a de plus été pratiquée afin d'éviter les imbroglios. Évidemment, les personnes ont été informées qu'elles pouvaient quitter la rencontre à tout moment et qu'elles étaient aussi libres de répondre ou non aux questions.

L'exclusion et l'oppression peuvent s'avérer des sujets particulièrement difficiles pour certaines personnes, c'est donc avec empathie que ces sujets ont été abordés. Il a d'ailleurs été proposé d'ouvrir sur la détresse possiblement émergente. Des ressources ont été proposées lors de la signature du formulaire de consentement à la recherche.

Dans une perspective de reconnaissance de la participation, une boisson a été offerte aux personnes rejointes. Les frais de déplacement ont aussi été remboursés, pour les personnes qui le souhaitaient.

¹⁰ Le formulaire de consentement éthique a été discuté avec les participant.e.s avant de débiter les entretiens. Le formulaire est disponible dans l'Appendice B.

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET DE LA DISCUSSION

À la suite des riches échanges en entrevue, le processus de thématisation a permis de dégager des thèmes permettant la mise en perspective des réalités des participant.e.s tout en les mettant en relation avec la question de départ et le cadre conceptuel mobilisé par ce mémoire. Les résultats et les points d'analyse qui s'en dégagent seront présentés dans les prochains chapitres. Afin de faire sens avec le discours des participant.e.s et les thèmes mobilisés, les chapitres suivants seront développés autour des quatre rubriques dégagées lors de l'analyse.

Le présent chapitre s'attardera principalement aux situations socioéconomiques et démographiques des personnes rejointes par la recherche. Cette présentation permettra de situer les expériences de travail et d'engagement en plus de faire connaissance avec les participant.e.s. Il s'agit aussi d'une manière de présenter certaines dimensions de leurs réalités qui ne seront pas nécessairement abordées ailleurs dans ce travail.

4.1 Portrait des participant.e.s

Afin d'éviter la stigmatisation et l'étiquetage, certains éléments des histoires de vie des participant.e.s demeurent indéfinis volontairement. Ainsi, les diagnostics de santé physique et mentale des personnes ne seront pas explicitement nommés. Toutefois,

l'identification de la source de revenus sera présentée comme une réponse aux critères de sélection des personnes.

4.1.1 Carine, 43 ans

Depuis 5 ans, Carine fréquente et s'engage dans des organismes communautaires et de défense de droits œuvrant à Montréal. Elle milite actuellement auprès d'un comité logement, mais s'engage aussi auprès d'organismes de défense de droits des personnes en situation d'handicap. Étant dans cette situation elle-même, les défis d'accessibilité lui tiennent particulièrement à cœur.

Carine est atteinte d'une maladie orpheline ayant été tardivement diagnostiquée. Le processus diagnostic a été long et ardu, ce qui lui a fait vivre plusieurs hospitalisations. La fréquence des hospitalisations et la santé fragile de Carine ont impacté sur plusieurs dimensions de sa vie dont l'employabilité. Sa situation l'a amenée à alterner entre l'occupation d'un travail et le chômage pour maladie pour finalement devenir prestataire de la solidarité sociale¹¹. Récemment, Carine a eu un diagnostic en santé mentale. Cette annonce a permis de mettre des mots sur une souffrance présente depuis de nombreuses années, et d'aller de l'avant avec son implication sociale.

4.1.2 Suzanne, 69 ans

Suzanne est une militante engagée depuis de nombreuses années dans la défense des droits des personnes recevant des soins en santé mentale. Elle fait actuellement partie de comités d'usager.ère.s de centres hospitaliers et s'engage auprès de plusieurs

¹¹ La solidarité sociale est un programme d'aide gouvernementale offrant un revenu récurant aux personnes ayant des contraintes à l'emploi. Ce programme diffère de l'aide sociale puisqu'il est habituellement associé à une situations de santé physique ou mentale. Pour plus de détails : <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-financiere/aide-sociale-et-solidarite-sociale#c67400>

groupes et regroupements en santé mentale en Montérégie et dans la région de Montréal. Elle participe à diverses conférences et formations à ce sujet.

Suzanne a longtemps été agente pour un ministère canadien. Elle a cumulé, au fil des années, plusieurs diplômes et formations universitaires dans le champ de la sociologie et du travail social. À la suite de plusieurs hospitalisations et expériences traumatiques en psychiatrie, Suzanne s'est fait attribuer plusieurs diagnostics en santé mentale, invalidés par la suite. Toutefois, la prise de médication pour les divers troubles attribués l'a amenée à devoir mettre fin à sa scolarisation et son travail d'agente fédérale. Elle profite actuellement activement de sa retraite pour partager son expérience et ses connaissances des services.

4.1.3 Danny, 43 ans

Danny a un intérêt marqué pour les valeurs anarchistes et la redistribution des pouvoirs et des richesses. Il milite pour la justice sociale depuis près de 10 ans des organismes et associations de défense de droits et de participation citoyenne de la région de Montréal. Dans la dernière décennie, il s'est intéressé au revenu minimum garanti, au droit au logement et à la dénonciation de la brutalité policière. Il s'est aussi engagé dans les luttes étudiantes alors qu'il était au Cégep et a milité solidairement avec les étudiant.e.s lors du printemps 2012. Il s'engage actuellement principalement auprès d'un comité logement.

Pour Danny, les 14 dernières années ont été marquées par des problématiques en santé mentale, ce qui a influencé plusieurs sphères de sa vie. Technicien de formation, il n'a travaillé que quelque temps dans son domaine avant de vivre une saturation du marché du travail. Depuis, il a expérimenté une alternance entre l'assurance-chômage et emploi hors diplomation, avant de se retrouver prestataire de l'aide sociale.

4.1.4 Jessy, 55 ans

Jessy s'implique depuis quelques années dans des organismes communautaires et des regroupements en santé mentale de la région de Montréal et des basses Laurentides, en plus de participer à des actions sur une base individuelle. Elle s'intéresse à l'éducation et la démystification des préjugés attribués aux personnes vivant avec des problématiques en santé mentale. Elle fait d'ailleurs partie du comité d'usager.ère.s d'un centre hospitalier, assumant la représentativité des personnes rejointes par les services psychiatriques. Elle a de plus fréquenté des milieux de loisirs communautaires comme bénévole.

Jessy a occupé plusieurs types d'emplois au cours des années. Très tôt dans sa vie, et comme beaucoup de femmes, elle a veillé à l'éducation de ses enfants tout en conjuguant famille et travail. À la suite d'une blessure, de harcèlement en milieu travail et d'un long combat contre l'employeur, Jessy a vécu des problématiques de santé physique et mentale. Cette situation l'a amenée à recevoir des prestations d'invalidité permanente.

4.1.5 Clément, 56 ans

Par ses engagements, Clément souhaite veiller à la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap. Il s'implique en ce sens depuis plus de 12 ans auprès de différents organismes et regroupements dans la région de Montréal. Il s'intéresse particulièrement à l'habitation et à l'accessibilité des transports en commun. L'inclusion des personnes en situation de handicap, dans les diverses instances publiques et collectives, fait aussi partie de ses préoccupations. Il s'implique de plus dans la coopérative dans laquelle il demeure.

Clément vit une situation de handicap depuis sa naissance. Cette réalité l'amène à utiliser un fauteuil électrique dans ses déplacements quotidiens. Clément a, comme unique expérience de travail, une expérience de réceptionniste auprès d'un organisme communautaire. Il a occupé cet emploi pendant 7 ans avec l'aide du programme PAAS-action¹². Actuellement, Clément remplit ces journées d'activité sociale et militante. Il est actuellement prestataire de la solidarité sociale.

4.1.6 Michelle, 65 ans

À travers les années, Michelle a comptabilisé plus de 20 ans d'engagement à travers le Québec, auprès d'organismes communautaires et de regroupements nationaux œuvrant en santé mentale. Elle a, de plus, collaboré à la création d'un organisme de solidarité «par et pour» en santé mentale. Récemment, elle s'est davantage impliquée auprès de groupes de femmes et de comités logement. Elle se dit toutefois à la recherche de nouveaux milieux d'engagement.

Michelle a travaillé dans le domaine de la restauration alors qu'elle était jeune et s'est retrouvée rapidement à assumer des responsabilités de gestion. Après plusieurs années comme prestataire de l'aide sociale, elle a décroché un contrat auprès d'un regroupement dont elle était administratrice. Ce dernier n'a été que d'une durée d'un an. Au fil des années, plusieurs événements ont amené Michelle à s'isoler et vivre des moments plus difficiles. Ses réflexions sur son identité de genre ont été parsemées de

¹² «Les Programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS) s'inscrivent dans un continuum de services offerts par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS). Ils s'adressent à des prestataires du Programme d'aide sociale ou du Programme de solidarité sociale qui, compte tenu de leur profil socioprofessionnel, requièrent un soutien et un accompagnement particuliers» (p.4). Emploi-Québec (2014). *Programme d'aide et d'accompagnement social « PAAS action ». Guide des mesures et des services d'emplois*, direction des mesures et des services aux individus, 28 pages. Consulté le 19 juillet 2020 : https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_13_PAAS_Action/5_13_1_PAAS_Action/Guide_PAAS_Action.pdf

défis. Toutefois, elle considère avoir commencé une nouvelle vie, à la suite de sa transition.

4.1.7 Yvon, 55 ans

Yvon milite depuis plus de 16 ans auprès de groupes communautaires et de regroupement national à Montréal et en Montérégie. Il s'intéresse à la justice sociale, la redistribution des richesses et des pouvoirs afin de lutter contre la pauvreté. Il s'intéresse d'ailleurs à la reconnaissance des droits des personnes assistées sociales et au revenu minimum garanti et la défense de droit en santé mentale. Certaines pratiques de mobilisation entrent toutefois en conflit avec sa perception de la militance, il est donc actuellement en réflexion quant à son implication et les milieux qu'il fréquente.

Yvon a travaillé plus de treize ans en tant qu'ouvrier en usine. Cette expérience de travail n'est pas la seule, mais la principale pour Yvon. À la suite de nombreuses blessures en emploi, il a entamé d'un long combat contre son employeur et la CNESST. Ce long processus s'est échelonné sur plus de 10 ans et s'est avéré épuisant. Ce qui a ébranlé sa santé physique et mentale. Cette situation l'a amené à vivre plusieurs pertes matérielles et monétaires, avant de recevoir des rentes d'invalidité de façon permanente.

4.2 Ce que nous apprennent les portraits des participant.e.s

La liberté accordée par les questions semi-dirigées adressées aux participant.e.s leur ont permis d'aborder plusieurs aspects de leur histoire de vie. La grande majorité des personnes rejointes ont mentionné le fait d'avoir vécu et de vivre encore de l'isolement social, de la pauvreté, du rejet familial et des violences structurelles et interpersonnelles de toutes sortes. Le thème de la santé mentale a nettement émergé parmi ceux abordés par les participant.e.s. Comme il est possible de le déceler dans les portraits, la quasi-

totalité des personnes ont expérimenté un trouble de santé mentale au cours de leur vie. La santé physique est aussi un thème présent dans le discours des personnes rejointes, puisque deux participant.e.s ont vécu des accidents de travail et deux autres vivent une situation d'handicap.

Il est possible de remarquer que tou.te.s sont actuellement sans emploi. Ceci est sans surprise puisqu'il s'agissait d'un critère de sélection des participant.e.s. Toutefois, il a été possible de remarquer qu'un jour ou l'autre, toutes les personnes rejointes ont occupé un emploi et touché un salaire. Les motifs du non-emploi actuel varient par ailleurs, selon les personnes rejointes.

Également, comme nous le savions déjà, les participant.e.s sont tou.t.e.s engagé.e.s auprès d'organisations communautaires œuvrant en défense de droit. La présence d'une diversité et d'une pluralité d'organismes fréquentés est toutefois à noter. Le chapitre six permettra d'aborder davantage ces thèmes, en plus du processus d'engagement auprès des organisations, des rôles et responsabilités des personnes engagées ainsi que des dynamiques de mobilisation des organisations.

Le prochain chapitre s'attardera plus en détail aux expériences de travail salarié des participant.e.s.

CHAPITRE V

LE TRAVAIL SALARIÉ

Afin de comprendre davantage l’ancrage social de l’engagement et les motivations derrière l’engagement bénévole, il semblait nécessaire de s’attarder aux différentes expériences de travail salarié des participant.e.s¹³. L’exploration thématique des parcours semble avoir soulevé certaines expériences communes permettant l’identification de thèmes particulièrement significatifs. Toutefois, il est important de préciser que toutes ces expériences sont uniques et reflètent les parcours et les dispositions matérielles propres à chaque situation de vie. Elles ne peuvent donc pas être réduites à leur simple ressemblance.

Dans les sections ci-dessous, il sera d’abord question des expériences de travail salarié, puis les thèmes émergents des discours seront articulés aux concepts d’exclusion et d’aliénation précédemment abordés dans le chapitre deux.

5.1 Les expériences du travail salarié

Les participant.e.s ont partagé des expériences d’emploi bien différentes les unes des autres. Tantôt positives, marquées de valorisation et d’apprentissage, tantôt plus

¹³ Le travail salarié se traduit par la rémunération d’une tâche. Pour les participant.e.s, le travail salarié apparaît se traduire uniquement par l’emploi. C’est pourquoi, dans les sections qui suivront, il sera question davantage d’emploi que de travail rémunéré au sens propre. L’emploi traduisant ainsi davantage les réalités des participant.e.s.

douloureuses, ayant parfois laissé des marques, les expériences des participant.e.s apparaissent sont plutôt diversifiées.

Pour Carine, les emplois en restauration, principalement au salaire minimum, représentent la majeure partie des expériences du travail salarié. L'expérience de travail la plus longue qu'elle a expérimentée a été auprès d'une ville, en périphérie de Montréal : «c'est là que j'ai travaillé le plus longtemps. J'ai travaillé 2 ans et demi là-bas. 2 ans sur appel. J'ai travaillé 6 mois pis après ça, je me suis disloqué le genou. Je n'ai pas pu travailler» (Carine). La santé de Carine l'a amenée à vivre «une alternance de job et de pas job. De job et de pas job. De job et de pas job» (Carine), plus précisément entre le chômage pour maladie et le travail salarié, pendant la majorité de sa vie adulte : « je travaillais 6 mois, je me pétais de quoi. [...] c'était épouvantable, c'était tout le temps du chômage maladie, du chômage maladie, du chômage maladie» (Carine). Les problèmes de santé éprouvés par Carine ont ainsi limité son expérience d'emploi.

Jessy a expérimenté, elle aussi, les emplois de service : «j'ai toujours fait comme des jobs dans des shops euh...j'ai travaillé chez [compagnie], mais ça, c'était exceptionnel, mais c'était tout le temps dans des shop, des garages, des magasins» (Jessy). Ces emplois habituellement peu rémunérés et ayant peu d'avantages sociaux, l'obligeaient à doubler la charge de travail, afin de subvenir aux besoins de sa famille : « j'avais tout le temps deux jobs» (Jessy). Jessy occupait un emploi dans une chaîne d'épiceries lorsqu'elle se blessa au travail et perdit un pourcentage d'aisance dans ces mouvements : «j'ai eu un accident de travail pis suite à mon accident de travail j'ai eu 23% d'incapacité dans mon poignet» (Jessy). Tel que mentionné précédemment, cet accident en emploi eu un grand impact sur sa santé, et a limité par la suite, sa capacité à travailler.

Suzanne, quant à elle, a travaillé comme fonctionnaire fédérale pendant quelques

années, sans toutefois expérimenter d'autres milieux d'emploi par la suite. Il s'agissait d'un emploi qui comportait de grands avantages pour elle : «j'adorais mon travail. C'était payant pis j'aurais pu aller très loin, avec toutes les études que j'ai faites là » (Suzanne). Elle mentionne avoir dû, à son grand regret, quitter son travail, compte tenu de sa situation : «j'ai été obligée de laisser parce que avec les médicaments qu'on me donnait en psychiatrie, j'étais plus capable de faire ma job en dernier» (Suzanne). Elle mentionne de plus, ne pas avoir occupé ce travail bien longtemps compte tenu de ses expériences en psychiatrie : «je n'ai pratiquement pas travaillé à cause de ce qu'on m'a fait antérieurement» (Suzanne). Elle a plusieurs fois tenté de se trouver un emploi via une subvention au travail, mais sans succès.

Michelle a expérimenté le travail dans le milieu de la restauration. Cette expérience semble être arrivée à un moment inopportun dans sa vie, alors qu'elle était jeune : « ben j'avais ma propre cuisine dans un hôtel, taverne hôtel à côté d'une école secondaire, ça fonctionnait, mais j'étais trop jeune, à 18 ans ... j'étais un peu trop jeune, pour faire un coup d'argent de même» (Michelle). Par la suite, elle a travaillé plus tard dans sa vie d'adulte, dans un organisme en santé mentale. Cette expérience, d'une durée d'un an, n'a pas été renouvelée, faute de subvention. Il s'agissait d'un moment de sa vie où elle a gagné le plus grand revenu : «Sur les 20 ans [d'implication], j'ai eu une job. C'est au [organisme], ils m'ont donné un contrat de 13 mois. C'est la première fois de ma vie que je gagnais 31500 dans mon année. C'est la première fois de ma vie, j'ai jamais dépassé 20 000» (Michelle), malgré son expérience de travail antérieur.

Danny a travaillé dans son domaine d'étude comme technicien. Les expériences dans ce domaine ont été courtes : «c'est ça l'affaire, c'est que j'ai jamais été engagé sous contrat, j'ai toujours été engagé permanent temps plein. Mais ça jamais durée plus que 8 mois» (Danny). De plus, Danny a été confronté à une pénurie d'emploi dans son domaine d'étude, relative à une saturation du marché, «une grosse compagnie de [domaine] de Montréal qui a tombé. Qui a fermé. Et depuis ce temps-là, et ça, c'était il

y a 18, 19 ans, presque 20 ans, depuis ce temps-là, le marché est saturé à Montréal» (Danny). Cette situation l'amenant à se retrouver difficilement du travail dans le domaine qu'il aimait. Il s'est par la suite trouvé des emplois dans des domaines autres comme la sécurité et en usine, afin de ne pas demeurer prestataire d'aide sociale. Toutefois, les mauvaises expériences et les circonstances en ont fait de brèves expériences.

Clément a occupé un emploi pendant près de 7 ans, ce qui en fait une des plus longues expériences relevées chez les participant.e.s. Elle a été possible que par le biais d'un programme de subvention à l'emploi lui accordant un montant de 200\$ par mois : «Tu travailles 3 jours semaines 21h semaine. [...] il te donnait 200\$ de plus, pis là-dedans ta passe [d'autobus] était inclus» (Clément). Ce salaire n'était en fait, qu'une formalité: « ben payé... Entre «guillemets» là. C'est 200\$ C'est 2\$ de l'heure, c'était juste pour heu... [...] si tu regardes à l'échelle c'était 2\$ de l'heure c'était juste pour...» (Clément). Malgré le salaire dérisoire, il en garde un souvenir positif.

Yvon a travaillé plusieurs années comme ouvrier dans une usine : « j'ai travaillé 13 ans pour cette entreprise-là » (Yvon). Son expérience a été majoritairement marquée par des injustices en milieux de travail. Yvon a vécu des accidents lors de l'exécution de ces tâches qui lui ont causé plusieurs problèmes de santé :

si je regarde, j'ai une névrite d'Arnold, j'ai eu des tendinites, des bursites dans les épaules, j'ai eu une entorse dorsale, j'ai eu 14 entorses lombaires depuis 96 à aujourd'hui, après ça j'ai eu 2 hernies discales, 1 opérée, épidurales, des injections dans le cou, j'ai eu deux injections dans les épaules (Yvon).

Le processus de reconnaissance de ses blessures a duré près de 15 ans et s'est avéré très énergivore. Le retour dans ce milieu n'était pas envisageable, il s'est ainsi tourné vers d'autres milieux et a travaillé dans un entrepôt de meubles afin de pallier la fin du chômage maladie.

5.2 Expériences dans les milieux d'emploi

La variété des expériences semble permettre d'identifier trois grandes dimensions thématiques. D'abord, le thème de la précarité d'emploi et du travail appauvrissant apparaissent dans les discours comme étant un dénominateur à plusieurs expériences de travail. Ensuite, le thème de la valorisation par le travail, bien que touchant certain.e.s participant.e.s apparaît comme incontournable et étroitement lié à l'expérience de travail salarié. Enfin, il semble possible d'identifier le thème du non-emploi, alors que les participant.e.s abordent les variations dans leurs statuts d'employé.e.s. Les sections suivantes développeront davantage ces thèmes.

5.2.1 Précarité d'emploi et travail appauvrissant

Les expériences des participant.e.s semblent traduire des situations de pauvreté et une certaine précarité d'emploi. Cette précarité plurielle ne se limite pas à la sphère économique, mais semble plutôt découler de l'offre d'emplois accessibles aux participant.e.s. Les expériences d'emploi des participant.e.s semblent se rejoindre sous trois thèmes : l'offre d'emploi précaire, l'hostilité de certains milieux d'emploi et l'exclusion.

Un premier thème émergent des expériences des participant.e.s est celui de l'offre d'emploi précaire. L'instabilité constatée dans la trajectoire salariale des participant.e.s semble correspondre à une catégorie d'emploi en particulier, nécessitant peu de qualifications et générant peu de responsabilités. Danny y fait d'ailleurs référence à ces emplois comme étant du *cheap labor* : «c'est plus prendre, mettre ça dans des sacs, mettre ça dans des sacs , mettre ça dans des sacs, c'est plus le cheap labor que tu as besoin de 0 formation et que tu es payé en dessous du seuil de pauvreté, parce que c'est

le salaire minimum (Danny). Ces emplois, en boutique, en épicerie, en commerce aux détails ou en restauration offrent ordinairement peu d'avantages sociaux et un faible salaire, des horaires instables ou rotatifs et très souvent à temps partiel. Ces emplois subordonnés, majoritairement occupés par des femmes (à 24,5% contre 16,8% par des hommes) (Cloutier-Villeneuve, 2016), sont de plus, peu reconnus socialement. Ils sont d'ailleurs souvent remplacés par des processus d'automatisation: « [les compagnies] ont les moyens de se débarrasser du *cheap labor* et ils sont en train de le faire [...], tsé je sais pas si tu as vue au super C maintenant, c'est des caisses automatiques. Maintenant, plus de caissière» (Danny). Toutefois, ils représentent des opportunités d'intégration au marché du travail pour des personnes ayant peu d'expérience et de diplomation. Ce qui est d'ailleurs représentatif des réalités exprimées par les participant.es.

La faible rémunération de certains milieux d'emploi contraint les personnes y travaillant à combiner plusieurs travaux. C'était d'ailleurs là situation de Jessy, alors qu'elle investissait l'activité salariée à temps complet, elle devait tout de même combiner deux emplois. Le salaire minimum ne semble pas permettre de répondre aux besoins économiques des personnes adultes et des familles. Comme le souligne Dany, il ne permet pas non plus la reconnaissance de l'expérience des travailleur.euse.s :

Moi quand j'étais jeune, le salaire minimum c'était le salaire des étudiants qui avaient des jobs d'été, maintenant, le salaire minimum, c'est le salaire des adultes qui travaillent à temps plein. C'est pas la même chose. Un étudiant, qui a 0 formation, 0 expérience de vie, que c'est ça première job pis l'adulte que ça fait 20 ans qui travaille, qui vit pis qui travaille j'veux dire, faque c'est une dévaluation de l'expérience (Danny)

Les emplois obtenus dans le cadre des programmes d'intégration à l'emploi, dont quelques participant.e.s ont bénéficié, s'inscrivent dans les mesures d'activation sociale mise de l'avant par la gestion néolibérale. Parmi ces mesures, des programmes d'employabilité offrent une rémunération très faible: «tu travailles 20h par semaine

pendant 4 semaines pour 200\$ » (Danny). Ce que Danny qualifie comme étant «carrément de l'esclavage» (Danny). La rémunération au taux horaire faible ne peut être que la démonstration du peu de considération accordée aux personnes rejointes pour ces emplois. Parfois, certains programmes d'employabilité offrent une rémunération plus élevée que le salaire minimum, comme ce fut le cas pour Michelle. Ces emplois peuvent toutefois être limités par un contrat d'embauche ne pouvant ainsi garantir de stabilité d'emploi. Ces mesures d'activation sociale demeurent en ce sens synonymes d'emplois précaires, tant d'un point de vue financier qu'au niveau de la stabilité.

L'offre d'emploi accessible pour des personnes ayant peu de diplomation apparait limitée. Elle semble de plus contribuer au maintien dans la précarité des personnes travailleuses. Cette situation apparait une source de frustration pour les participant.e.s puisque ceux.celles-ci demeurent dans des conditions matérielles d'existences limitées même s'il.elle.s s'«activent» socialement. La redistribution inégale des richesses n'est pas sans rappeler l'instrumentalisation des travailleur.euse.s comme ressource de production dans la conception aliénée du travail salarié tel que présenté précédemment.

5.2.2 L'hostilité des milieux d'emploi

La précarité d'emploi semble aussi attribuable au climat de tension présent dans certains milieux de travail. Le deuxième thème, celui de l'hostilité, réfère aux vécus d'inégalité et d'injustice découlant des rapports de pouvoir existant dans certains milieux.

Yvon a partagé son expérience d'ouvrier en usine comme étant empreint d'injustices. Il a travaillé dans un milieu où il a été la cible d'iniquités salariales ainsi que plusieurs formes de favoritisme:

Où je travaillais, y'avait du favoritisme. C'est pour ça je te parlais tantôt, le favoritisme qui avait dans cette entreprise-là. Ben l'affaire c'est que si y'en avait un autre qui allait voir [les patrons], ben il allait passer en avant de moi, même si lui y'avait rentré après moi. Tsé. C'est ça, ça fait peur tsé (Yvon).

La présence de favoritisme entre employés semblait créer un climat de vigilance. La peur mentionnée par Yvon semble attribuable à l'imprévisibilité de ces conditions de travail. De plus, l'entreprise se montrait hostile à la syndicalisation: «l'entreprise pour laquelle je travaillais ne voulait plus qu'il y ait de syndicat, parce qu'il y avait eu un syndicat dans une autre [usine][...] eux autres ne voulaient pas avoir de syndicat» (Yvon). Cette position de l'entreprise contribuait de plus, à renforcer le rapport de pouvoir des patrons envers les travailleur.euse.s et semblait démontrer l'intention de maintenir les mécaniques d'inégalités. Le favoritisme envers certaines employé.e.s et le manque de considérations envers d'autres se répercutaient sur les relations entre collègues :

L'iniquité salariale moi je l'ai vécue. Célibataire pas marié, reste chez sa mère... pourquoi qu'il devrait avoir [plus de salaire]... mais criss c'est qui qui fait de l'overtime? Tsé c'est qui que quand t'arrives pis tu dis « faut je parte à la garderie» « bon ben moi faut que j'aille chez le dentiste, faut que...» bon ben moi je suis obligé de faire ta job. Ben un moment donné moi je ne mériterais pas d'avoir un salaire? [...] tsé la tu travailles comme un damné pis t'es pas plus payé [...]. C'est à ce moment-là que ça fait que, les injustices... Tabarnak ça vient te chercher pis ça te pogne dans les tripes parce que c'est de la honte pis c'est de l'humiliation de te dire, « non non non, toi tu le mérites pas, tu en vaux pas la peine» (Yvon).

Le climat d'imprévisibilité semble jouer sur les rapports entre collègues s'envenimant et affectant directement la solidarité entre employé.e.s. Ce qui semble rappeler le dicton «diviser pour mieux régner» contribuant au climat d'insécurité du milieu d'emploi. De plus, l'extrait précédent établit une relation étroite entre reconnaissance et salariat, où un faible salaire apparaît associé à une faible reconnaissance sociale. En effet, comme

il en a été question précédemment, le salaire peut s'avérer un reflet de la considération accordée aux travailleur.euse.s puisqu'il renvoie directement à la distribution des richesses. Le faible salaire est étroitement lié à la conception d'exploitation dans le travail salarié capitaliste. Les personnes vivant ces situations d'injustices ne perçoivent pas toujours la dimension oppressive de la situation dans laquelle il.elle.s se trouvent puisque celle-ci est insidieuse. Toutefois ici, Yvon mentionne la honte et l'humiliation ressentie face à cette injustice.

Danny a aussi expérimenté des injustices dans un milieu de travail, où des personnes moins expérimentées que lui bénéficiaient de meilleurs postes : «j'avais 8 h par semaine. Alors que j'avais plus d'expérience pour la compagnie que tous ceux qui avaient de meilleurs postes que moi» (Danny). De plus, il lui est arrivé d'assumer un poste pour lequel il n'avait pas la formation. Cette formation ne lui serait pas offerte pour des raisons économiques :

Moi j'ai une formation d'ambulance Saint-Jean, mais je ne suis pas payé parce que le poste que j'occupe, comme t'es à l'hôpital, tu touches pas à personne. Par contre, si j'avais la formation pour prévention des incendies, là je recevrais le bonus parce que oui les agents de sécurité à l'hôpital doivent faire la prévention des incendies. Sauf que, le poste que j'occupe, moi je n'ai pas de formation en prévention des incendies. Le poste que j'occupe c'est celui qui, en cas d'incendie, doit prendre l'extincteur et aller l'éteindre. Et je n'ai pas la formation. Pis eux [compagnie] te la donnent pas, eux ne me la donnent pas parce qu'ils ne veulent pas me payer le bonus. [...]Personne chez [compagnie], qui travaillait dans cet hôpital-là avait cette formation-là, mais on nous disait d'intervenir (Danny).

Danny soulève la dépossession du savoir-faire et des outils adéquats pour assumer les tâches demandées. Cette décision de l'entreprise de ne pas former les travailleur.euse.s, entres autres pour des raisons économiques, semblent refléter un manque de considération pour ces personnes.

L'hostilité des milieux d'emploi se traduit aussi par des situations de harcèlement psychologique. Comme ce fut le cas pour Jessy, alors qu'elle se rétablissait d'une blessure subie dans son milieu de travail, ses employeur.euse.s faisaient pression sur elle pour obtenir sa démission:

Je travaillais, ben je peux le dire à [compagnie] pis euh j'ai vécu du harcèlement psychologique à cause que je me suis blessée. Pis la ça été compliqué un p'tit peu, pis la ça a pris plusieurs années avant que... [compagnie] me faisait du harcèlement psychologique pour que je démissionne [...], mais euh moi je ne voulais pas pis je me disais que j'allais tout perdre pis je voulais gagner mon point, mais la CSST¹⁴ était sur mon bord, j'étais bien contente, une chance que j'avais l'appui de eux, là je me suis mis à faire [diagnostic de santé mentale], pis ça a persisté pis ça a persisté. [...] mon agente de CSST elle m'a dit d'aller voir un médecin pour qu'il m'arrête de travailler parce que je pleurais tout le temps pis j'avais de la douleur aussi pis la ma vie a commencé à changer pis je suis allée voir un médecin pis il m'a arrêté de travailler pendant 1 mois. Je suis retournée au travail pis j'ai encore eu du harcèlement psychologique (Jessy).

Le harcèlement a duré 5 ans : «Oui c'est long. Tu sais qu'ils ne veulent pas de toi, ils veulent tout faire pour que tu démissionnes» (Jessy). La présence d'un tel climat de travail reflète la dépréciation pour les travailleur.euse.s vivant des difficultés. Ces dynamiques d'exclusion semblent traduire des choix clairs d'optimisation économique, laissant derrière les considérations humaines et sociales. Un tel contexte porte à croire que dans certaines entreprises, le départ de certain.e.s employé.e.s serait souhaitable. Cela leur permettrait de faire davantage de profit, en optimisant leurs ressources humaines.

¹⁴ CSST est un acronyme pour la commission de la santé et de la sécurité au travail. Il s'agit de l'ancienne appellation qui a été remplacé actuellement par CNESST ou commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail. Cette organisation s'occupe de prévenir et de traiter les incident survenus dans un contexte de travail ainsi que d'assurer le respect des normes législative entourant le travail.

Le discours des participant.e.s semblent refléter un sentiment d'insécurité quant au contexte de travail dans certains des milieux. Ce sentiment semble attribuable à la subordination des travailleur.euse.s dans travail salarié. Les rapports de pouvoir et hiérarchiques exprimés dans les expériences de travail des participant.e.s placent les personnes dans des situations où il.elle.s subissent les décisions les concernant. Ces situations rappellent les conditions de travail oppressantes discutées plus tôt, dans lesquelles les travailleur.euse.s se retrouvent aliéné.e.s.

Les situations soulevées par les participant.e.s reflètent ainsi des conditions de travail hostiles, mais aussi la présence de dynamiques d'exclusion, d'ailleurs abordée par les participant.e.s.

5.2.3 L'exclusion des milieux d'emploi

Le troisième thème relatif à la précarité de l'offre d'emploi est de l'exclusion vécue par les participant.e.s. À travers leurs expériences de travail, il.elle.s ont été confronté.es à des mécanismes d'exclusion reposant sur des préjugés véhiculés socialement. C'est le cas pour les personnes en situation d'handicap, qui sont souvent exclues des milieux d'emploi. Ce qui serait attribuable au manque d'éducation quant à l'accessibilité universelle : «ben souvent il faut expliquer aux employeurs, c'est quoi l'accessibilité. Parce que veut, veut pas, eux autres ils sont ambulants... ils marchent, il ne connaissent pas notre réalité» (Clément). Toutefois, plusieurs préjugés tenaces perdurent et stigmatisent les personnes en situation d'handicap comme ayant des déficient.e.s intellectuel.le.s : «(silence) C'est pas parce que tu es en fauteuil motorisé, en fauteuil manuel que tu as rien là [montre sa tête]» (Clément). Cette association entre les d'handicaps physiques et l'intelligence entraîne l'étiquetage de ces personnes comme étant des personnes peu intelligentes, ce qui influencerait l'autonomie et la productivité de l'employé.e.s. Il en est de même pour les personnes vivant des troubles de santé

mentale souvent discriminées dans les processus d'embauche :

Parce que j'ai toujours essayé de me faire embaucher pis tout ça. Je sais pas, le fait qu'on est soigné par des psychiatres, on a peut-être une apparence, qu'on dégage involontairement, pis que les employeurs décodent on pourrait dire, comme des personnes spéciales comme on dit. Et ça fait qu'on nous embauche pas» (Suzanne).

Le processus d'étiquetage souligné par Suzanne se rapporte directement aux stigmates relatifs à la santé mentale véhiculés dans nos sociétés. L'identification d'un trouble de santé mentale et de handicap est un processus de classification qui est en soi stigmatisant et qui repose sur l'identification d'une anomalie socialement déterminée. Cette identification de «l'anormalité» contribue à la production et au maintien des étiquettes tenaces de personnes instables, aux propos incohérents: « c'est sa santé mentale», «elle divague», «elle dit des choses sans bon sens»... «elle s'en rend pas compte» » (Suzanne). Ce processus d'étiquetage est si ancré dans la société nord-américaine, qu'il semble impossible d'échapper à la discrimination qui en découle :

«pis même quand tu arrives pour remplir un questionnaire « avez-vous eu des problèmes de santé mentale?» quelque chose de même, si tu leur réponds oui, des plans pour qu'il t'embauche pas. Si tu réponds non, pis qu'ils le découvrent après... Ben y'a justement une émission qui a passé la semaine dernière, ils l'ont surnommée Isabelle, pis elle a pas dit qu'elle avait des problèmes de santé mentale, elle était [nom du diagnostic] très bien contrôlée avec ces médicaments. Pis quand ils ont su qu'elle était [nom du diagnostic], ben ils ont commencé à lui trouver des défauts des erreurs idiotes, que n'importe quelles autres infirmières normales qui a jamais eu de problème de santé mentale pourraient faire. Mais vu que c'était elle qui avait des problèmes de santé mentale y'ont focussé là-dessus, pis ça fait qu'un moment donné, parce qu'elle l'avait pas déclaré, ils l'ont mise à pied. C'est ça les préjugés. Pourtant elle faisait l'affaire (Suzanne).

L'exemple présenté par Suzanne évoque la force des préjugés dans les milieux de travail. Alors que les critères de santé physique et mentale apparaissent

significativement déterminants pour les employeur.euse.s, certains milieux d'emploi s'avèrent précarisant pour les personnes vivant ces réalités. Le possible sentiment de dépréciation inhérent au travail précaire et aux dynamiques d'injustice dans les milieux d'emploi semble ici se conjuguer à des mécaniques d'exclusion, menaçant en quelque sorte la stabilité et la sérénité dans ces milieux.

Devant ces dynamiques et la lourdeur des étiquettes sociales, les personnes ciblées par la discrimination en viennent à se considérer comme marginales, voire anormales : «Ben c'est ça, mes expériences de travail ça m'a permis de voir que peu importe le groupe dans lequel que t'es... je fit pas. (rire)»; «j'ai pas la santé mentale pour travailler» (Danny). Cette identification en tant qu'outsider semble directement liée aux interactions stigmatisantes expérimentées à la fois dans la société et dans certains milieux d'emploi. Ce qui semble de plus refléter l'aliénation relative à l'activité salariale.

Les expériences partagées ci-haut permettent de constater l'omniprésence des préjugés et des stigmates véhiculés à travers l'exercice du travail salarié et les conséquences importantes qu'elles ont dans la vie des personnes vivant avec ces étiquettes. Bien que certaines situations relatives à la santé physique et mentale soient plutôt complexes et limitent parfois l'exercice d'activité tant sociale que salariée, certains préjugés véhiculés socialement semblent faire écran aux capacités réelles des individu.e.s. Les expériences des participant.e.s s'avèrent ainsi précaires et appauvrissantes puisque l'inscription de leur employabilité est limitée dans le temps, en plus d'être menacée par des mécanismes de discrimination et d'optimisation économiques.

5.2.4 Bilan

L'exploration thématique des expériences du travail salarié par les participant.e.s ont permis de dégager certains constats. D'abord, il a été possible d'identifier que l'offre d'emploi accessible aux participant.e.s semble contribuer à les maintenir dans une situation de pauvreté. Malgré la participation à une activité économique, il.elle.s ont conservé plus ou moins les mêmes conditions matérielles d'existence. De plus, les conditions de travail dans lesquels il.elle.s évoluaient ont été identifiées par les participant.e.s comme étant dépréciatives, rendant ainsi le fait de travailler dans certains milieux moins attrayants, voir perturbant.

L'exploration thématique des expériences de travail salarié a permis d'identifier la présence de mécanismes d'exclusion dans certains milieux d'emploi. Les personnes stigmatisées par des situations de santé physique et mentale ont été particulièrement touchées par cette exclusion. Il.elle.s ont été à même d'observer une fermeture et une rigidité quant à leur embauche. De plus, les milieux d'emploi semblaient contribuer à précariser les expériences de travail salarié par la discrimination en emploi par un processus d'étiquetage. Les participant.e.s ont pu identifier qu'il.elle.s n'étaient pas tou.te.s égaux.ales devant l'activité salariale.

Le thème de l'exclusion s'est présenté plus explicitement dans les propos des participant.e.s. Cette dimension semble plus facilement identifiable pour les participant.e.s eux.elles-mêmes. En s'attardant davantage à la qualité des expériences, l'analyse des discours permet toutefois de soulever la présence d'aliénation à travers les expériences de travail salarié. Alors que l'aliénation n'est pas toujours simple à identifier, puisqu'elle s'inscrit dans plusieurs mécanismes d'oppression, les participant.e.s ont toutefois été en mesure de cerner les malaises entourant les situations d'aliénation vécues. La présence d'injustices dans le traitement des employé.e.s soulève la présence de rapports inégalitaires dans les interactions, mais aussi dans le

partage des ressources. La posture de subordonné.e.s des participant.e.s, ainsi que la dépossession des savoirs et de l'autonomie d'action apparaissent comme des indices permettant d'identifier certains contextes de travail comme aliénants.

5.3 Valorisation par le travail salarié

La section précédente a permis d'exposer certaines expériences d'exclusion vécues au travail par les participant.es. Toutefois, plusieurs d'entre-eux.elles ont aussi mobilisé le thème de la valorisation afin de qualifier leurs expériences.

Pour Suzanne, le travail d'agente fédérale était un aspect positif dans sa vie : « j'adorais mon travail. C'était payant pis j'aurais pu aller très loin, avec toutes les études que j'ai fait la...» (Suzanne). Ce travail lui offrait d'importantes responsabilités et suffisamment de latitude pour faire des choix:

Des fois pour leur éviter des pas, des pas inutiles, je leur disais « monsieur je vais prendre arrangement avec vous, étant donné qu'il manque 3-4 jours, je vais mettre votre requête mettons, postdatée de 3-4 jours, vous la signez, pis quand les 3-4 jours seront écoulés, je vais la présenter votre requête donnez-moi votre argent, je vais la mettre en lieu sûr» surtout les personnes âgées la...ça leur évitait de revenir à mon bureau pour recommencé tout ça (Suzanne).

Son emploi lui permettait de travailler en proximité avec les gens. Elle pouvait exercer son libre arbitre et entretenir des rapports empathiques : « Moi j'étais transparente [...]. «j'étais humaine à travers tout ça» (Suzanne), ce quelle appréciait particulièrement.

Clément a quant à lui apprécié la dimension formatrice de son expérience de réceptionniste dans un organisme communautaire: «Ça parait pas, mais je suis allé chercher là ce que j'ai besoin aujourd'hui. Ça me sert aujourd'hui» (Clément). Les

expériences dans le cadre de son travail lui ont permis de développer certaines aptitudes :

«quand tu es réceptionniste, veut veut pas, il faut que tu aies de l'écoute. Pis en même temps moi quand j'entreprends quelque chose je l'entreprends ou je ne l'entreprends pas. En tant que réceptionniste, je parlais avec d'autres groupes communautaires, je parlais avec des associations, avec des personnes du gouvernement, etc., etc. Pis ça... ça a développé mon écoute (Clément).

Ces interactions potentiellement intimidantes ont permis à Clément d'en retirer un apprentissage et de la fierté. Cette expérience à amené Clément à acquérir de l'assurance et de l'autonomie : « l'[organisme] m'a aidé beaucoup là-dessus» (Clément) duquel il est fier aujourd'hui.

Un belle expérience de travail pour Carine est celle avec son beau-père, dans laquelle le rythme était plus lent: « c'était relax, c'était relax là, c'était malade. Lui la, y prenait son temps» (Carine). Ce milieu lui permettait de se sentir valorisée par ses compétences physiques : «j'avais mes atèles, mais on travaillait tellement fort» ; «Mais j'étais forte. Je levais 2 feuilles de gyprock toute seule. J'étais forte moi, tu sais» (Carine). Alors que sa santé physique était fragilisée par la maladie, le contexte de travail respectueux dans lequel se retrouvait Carine lui permettait de vivre de la valorisation dans les tâches physiques, malgré sa situation de handicap.

Vivre des expériences de travail positives peut être effectivement bon pour l'estime de soi. Les aptitudes et compétences mobilisées par les participant.e.s semblent correspondre aux attentes des milieux envers eux et elles. Les milieux d'emploi quant à eux, semblent offrir des conditions de travail respectueuses des réalités des participant.e.s, leur permettant de mettre de l'avant leurs compétences tout en respectant leurs limites. Les interactions positives résultant de cette entente mutuelle

semblent permettre de consolider les expériences de travail comme étant valorisantes et enrichissantes. Comme quoi toute expérience d'emploi n'est pas nécessairement négative en soi, toutefois, le contexte dans lequel il se déroule compte pour beaucoup.

En s'attardant aux discours des participant.e.s entourant ce thème, il apparaît aussi possible de penser que la valorisation ressentie serait attribuable aux considérations sociales entourant le travail salarié. En d'autres termes, la centralité de l'activité économique dans les diverses interactions sociales ferait de l'occupation d'un emploi une activité valorisante en soi. Par exemple, alors que Jessy ne vivait pas nécessairement d'expériences enrichissantes en emploi, elle trouvait tout de même le moyen de vivre une certaine valorisation à travers son travail: «je relevais des défis quand même, je me mettais moi-même au défi» (Jessy). Les qualités associées à son statut de travailleuse lui permettaient de se définir d'un point de vue identitaire :« je me quantifiais beaucoup par mon travail, je me trouvais plein de belles qualités j'étais une bonne travaillante» (Jessy). L'occupation d'un emploi et l'accomplissement de celui-ci permet de contribuer à la construction de l'identité sociale en permettant de se présenter au monde comme un.e personne économiquement active. Il permet de plus de cultiver un rapport normalisé avec le discours dominant entourant le travail salarié. Pour reprendre les concepts précédemment présentés, la transgression de la norme peut engendrer certains préjudices relatifs à la stigmatisation, l'étiquetage social et la construction de carrières sociales désavantageuses. À l'inverse, une réponse en conformité à la norme se verrait valorisée et encouragée. En ce sens, les dynamiques de rétroaction normative quotidienne relative à l'activité salariée rendent possible l'inscription des personnes salariées dans des carrières, non pas professionnelles, mais sociales, de travailleur.euse.s/employé.e.s. Ce qui apparaît contribuer au sentiment de valorisation relatif à l'occupation d'un emploi.

Sans toutefois affirmer que toute expérience de travail salarié est valorisante (ce qui reviendrait à nier les expériences de souffrance au travail), il apparaît intéressant de

soulever la dimension de conformité sociale présente dans les interactions quotidiennes associées à l'occupation d'un emploi. Dans ce contexte, la normalité apparaît cependant fragile, puisqu'elle repose sur une équation impliquant l'employabilité. En ce sens, l'évolution et la dégradation de certaines situations d'emploi et de non-emploi pourraient être perçues comme une transgression de la norme, tel que mentionné-ci haut. Alors que l'ensemble des participant.e.s se sont retrouvés en situation de non-emploi, et l'étaient au moment de la rencontre, il apparaît intéressant de s'attarder à cette dimension de leur expérience. C'est d'ailleurs un thème qu'il.elle.s ont mobilisé, celui du non-emploi.

5.4 Travail salarié et non-emploi

Pour les participant.e.s, l'expérience du travail salarié ne se limite pas uniquement à l'activité salariale. En effet, les expériences mises de l'avant précédemment impliquent également le non-emploi. Alors que les participant.e.s ont occupé un ou plusieurs emplois au cours de leur vie, il.elle.s se sont aussi retrouvé sans emploi.

Le passage du statut d'employé.e à celui de non-employé.e a représenté un changement de situation sociale majeur pour les participant.e.s. À travers les discours, deux thèmes ont émergé quant à ces changements de situation d'emploi. La section suivante abordera en ce sens les stratégies mises en place par les participant.e.s pour sauvegarder leur statut d'employé.e.s ainsi que la signification des situations de non-emploi pour ces personnes.

5.4.1 Stratégies de sauvegarde du statut d'employé.e

Au moment de l'entretien, les participant.e.s étaient sans emploi depuis un moins cinq ans. Sans égard à cette situation, le discours des participant.e.s reflète une volonté

sincère à occuper un emploi. Malgré l'adversité, l'intérêt et la motivation à occuper un emploi sont observables principalement par les différentes stratégies mises en place afin de trouver, retrouver ou conserver un emploi.

Pour les participant.e.s, une façon de demeurer «employé.e» d'un point de vue social était d'occuper un emploi moins intéressant ou de se placer en situation de sous-emploi. Le sous-emploi se définit comme l'acceptation d'«un emploi qui ne soit pas à la hauteur de leurs compétences ou de leur talent» (Comité consultatif jeunes, 2014, p. 17). Danny présente d'ailleurs un choix qu'il a fait en ce sens : «J'ai fini par embarquer sur l'aide sociale. Pis la ben tant qu'à être sur l'aide sociale, j'avais les cheveux là quasiment dans le milieu du dos, je me suis rasé les cheveux, pis j'ai été appliqué comme agent de sécurité» (Danny). Étant technicien, le fait de devenir un agent de sécurité était pour Danny une disqualification. Toutefois, en situation de non-emploi, il envisageait davantage cette solution plutôt que de devenir prestataire de l'aide sociale. Ainsi, l'occupation d'un emploi moins intéressant de prime abord, devient, dans les circonstances de non-emploi, plus intéressante que le non-emploi lui-même.

Dans le même d'ordre d'idée, à la suite d'hospitalisations répétées et d'une prise de médication il n'était malheureusement plus possible pour Suzanne de maintenir son emploi de fonctionnaire. Toutefois, elle désirait tout de même occuper un emploi ailleurs et faisait des démarches en ce sens : «j'avais été pour travailler, pis le ministère payait un certain montant pour m'embaucher. J'avais offert mes services gratuitement pour quelques semaines pour voir ce que je pouvais faire... pis ça a pas... ça n'a pas marché» (Suzanne). En dépit de sa surqualification pour l'emploi qu'elle visait, Suzanne souhaitait tout de même travailler. La détermination à occuper un emploi est observable par l'offre de travail gratuit, pouvant lui permettre d'être reconnue pour ces compétences. La puissance de l'exclusion relative à la stigmatisation est aussi identifiable à travers cette expérience.

Une autre stratégie mobilisée par les participant.e.s est celle de la réorientation de carrière. Certains de ces services s'inscrivent par ailleurs dans les programmes d'activation sociale abordés précédemment. Danny a d'ailleurs utilisé les services du Centre local d'Emploi Québec¹⁵ afin de trouver d'autres types de travail: «j'étais allé voir, si je pouvais avoir une réorientation dans d'autres domaines» (Danny). Yvon a lui aussi souhaité «retrouver d'autres choses». Alors qu'il ne pouvait plus occuper l'emploi qu'il occupait depuis treize ans, il a décidé d'«aller suivre des formations» dans un domaine connexe: «j'ai une formation comme conseiller technique comme conseillé de service» (Yvon). Carine s'est elle aussi engagée dans une formation générale afin de se qualifier pour une autre catégorie d'emploi : «j'ai même été à l'école comme machiniste pendant 1 an et 6 mois» (Carine). Ces témoignages contribuent à affirmer la présence de stratégies permettant de conserver le statut d'employé.e. La mise en place de ces stratégies reflète d'abord la détermination des participant.e.s dans leurs démarches, mais aussi l'importance d'une carrière sociale de travailleur.euse.s dans un univers social capitaliste.

Goffman mentionnait d'ailleurs qu'il était possible, pour les personnes ayant vécu des situations de stigmatisation et d'exclusion, de mettre de l'avant des stratégies afin de contrecarrer l'identité sociale virtuelle associée à leur identité réelle:

L'individu stigmatisé peut aussi chercher à améliorer indirectement sa condition en consacrant en privé beaucoup d'efforts à maîtriser certains domaines d'activité, que d'ordinaire, pour des raisons incidentes ou matérielles, on estime fermés aux personnes affligées de sa déficience. C'est ainsi que l'on voit des estropiés apprendre ou réapprendre à nager, à monter à cheval, à jouer au tennis à piloter un avion, ou des aveugles devenir des skieurs ou des alpinistes émérites. Et la torture de l'apprentissage peut accompagner bien entendu le supplice de la mise en œuvre [...]. Enfin, la personne honteusement différente peut se couper de

¹⁵ Le Centre local d'Emploi Québec est un lieu de services d'aide local à la recherche d'emploi offert par le gouvernement du Québec. Pour plus de détails : <https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/> consulté le 5 mai 2021

ce que l'on nomme la réalité et s'efforcer obstinément d'interpréter au mépris des conventions le personnage attaché à son identité sociale (Goffman, 1975, p.21).

Dans la situation qui nous concerne, l'énoncé de Goffman rejoint les propos et expériences partagées par les participant.e.s. Les stratégies mises en place par les participant.e.s semblent viser la préservation de leur identité sociale par la sauvegarde du statut d'employé.e. En plus de contribuer au maintien de leur situation financière, l'occupation d'un emploi semble permettre de présenter sa valeur au monde. Les participant.e.s semblent vouloir s'inscrire dans une dynamique de rétroaction sociale positive permettant l'inclusion et la valorisation de leurs actions. Et ainsi éviter d'être exclus. La volonté de conserver une carrière sociale favorisée par l'aliénation culturelle capitaliste semble ainsi à la fois refléter la puissance de l'aliénation, mais aussi les dommages identitaires inhérents à l'exclusion sociale.

5.4.2 Non-emploi, contrainte et invalidité

Les différentes stratégies de sauvegarde ont permis à certaines participant.e.s de maintenir leur statut d'employé.e pendant un certain temps. Cependant, devant les mécanismes d'exclusion et les situations individuelles des participant.e.s, il.elle.s se sont retrouvé en situation de non-emploi.

Yvon le mentionne, la perte d'un emploi peut être difficile : «ben je travaillais... j'ai perdu cet emploi-là de 13 ans, là c'est sûr que ça été difficile pour moi» (Yvon). Nonobstant ses nombreuses blessures, Yvon souhaitait réintégrer son milieu de travail, pourtant plutôt hostile comme nous l'avons vu précédemment. Il croyait, comme le présente cet extrait, que sa situation serait temporaire :

quand j'ai tombé officiellement [sur l'aide sociale], parce que les autres

fois je me disais ben ça va être temporaire. Je vais retourner. Parce que moi je voulais vraiment retourner travailler, mais avec tout ce que j'ai... pis là en plus je fais de l'arthrose dans les genoux esti, tsé mal amanché (Yvon).

Yvon cultivait l'espoir de retourner sur le marché de l'emploi et de demeurer dans la population active. Alors que l'organisation sociétale gravite autour du travail salarié, ne pas avoir d'emploi devient «anormal» en plus d'être synonyme de changements au niveau de l'occupation journalière et de la situation financière. Ne pas avoir d'emploi peut donc être stigmatisant, surtout si la situation de non-emploi perdure dans le temps, risquant d'enfermer la personne «dans son statut d'inemployable» (de Gaulejac, 2010, p.89).

Comme il l'a été mentionné précédemment, Carine est actuellement prestataire de solidarité sociale. En décrivant ses expériences de travailleuse, elle insiste toutefois sur le fait qu'elle n'a jamais été bénéficiaire de l'aide sociale : «j'ai jamais été sur le BS¹⁶, c'était du chômage maladie» (Carine). Cette dernière semble se tenir à l'écart de la stigmatisation se rapportant aux «BS». L'aide sociale s'apparente à une situation de non-emploi plus ou moins inscrite dans le temps, où la personne prestataire apparaît responsable de sa situation de non-emploi (Association pour la défense des droits sociaux Québec métro, 2018). En comparaison, l'assurance-emploi est davantage perçue comme un arrêt involontaire et temporaire de l'emploi induit par des causes externes. De plus, pour y avoir accès, il faut préalablement avoir été salarié pendant un certain nombre d'heures¹⁷. La solidarité sociale quant à elle, se distingue de l'aide sociale par la reconnaissance de contraintes à l'emploi, pour des raisons de problème santé chronique, par exemple. Le chômage maladie et la solidarité sociale semblent s'inscrire dans la même logique par l'identification de causes externes limitant

¹⁶ BS est un acronyme se rapportant à la notion de bien-être social associé aux prestations d'aide sociale. Il s'agit d'une formulation familière pouvant être perçue comme étant péjorative.

¹⁷ Service Canada et critères régissant l'assurance-emploi : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi.html>

l'activité salariée. Dans cette circonstance, il apparaît ainsi préférable de se distancier de l'étiquette de prestataire d'aide sociale, ou de «BS» en cultivant l'espoir et la détermination que la situation de non-emploi soit temporaire. Les personnes prestataires de chômage maladie ou de solidarité sociale ou malade «ne deviendra[ient] pas assistée[s] puisqu'elle[s] sort[ent] du champ social de l'insertion pour entrer dans le champ médical de la santé» (de Gaulejac, 2010, pp. 89-90).

Ceci laisse transparaître la puissance du processus d'étiquetage social visant les personnes prestataires de l'aide sociale ainsi que l'aliénation culturelle entourant l'activité économique. D'ailleurs, l'aide sociale a été identifiée par les participant.e.s comme une pratique humiliante et intrusive :

«les gens m'ont proposé, «pourquoi tu ne vas pas te chercher de l'aide sociale?» Ben c'est parce que moi, je ne suis plus capable de me faire menacer de me mettre à nu. Parce que c'est ça. [...] l'humiliation pis envoyé le compte de banque pis «pourquoi t'as 1 cent là?» (Yvon).

Ce traitement semble résulter des considérations sociales attribuées aux personnes considérées comme «inactives» économiquement, et redevant à la société l'aide qu'elles reçoivent. Yvon soulève d'ailleurs cette analyse dans ce commentaire : «c'est pas à cause que tu es sur l'aide sociale ou parce que tu es pauvre que t'es plus un être humain »(Yvon). Ces exemples ne sont pas sans rappeler les notions relatives à l'activation sociale soulevée dans un chapitre précédent.

Bien que la situation de contrainte à l'emploi ne semble pas être perçue comme déviante, du moins pas autant qu'être prestataire de l'aide sociale, la contrainte permanente au travail semble difficilement reçue par les personnes concernées. Le diagnostic de la contrainte permanente à l'emploi ou de l'invalidité au travail apparaissent particulièrement déterminants dans le rapport à l'identité. Cette annonce semble perturber l'identité sociale d'employé.e de façon définitive, jusque-là

préservée. L'annonce d'une invalidité ou d'une contrainte peut être synonyme de libération, par la reconnaissance de la souffrance attribuable aux conditions de santé physique et/ou mentale. Toutefois, cette catégorisation sociale est porteuse d'une signification plus grande : elle crée une tension entre l'identité sociale virtuelle et l'identité sociale réelle des personnes identifiées comme telles. Cette tension semble se traduire par une confrontation entre la perception sociale de l'incapacité à occuper un emploi (et par le fait même de l'incapacité à répondre aux attentes sociales) et l'identité réelle de la personne, toujours désireuse d'occuper un emploi et toujours capable d'occuper certaines tâches. L'annonce de contraintes permanentes à l'emploi vient cristalliser l'identité sociale de la personne, étant d'ores et déjà fragilisée par les épreuves. Pour Jessy, l'annonce de l'invalidité a eu l'effet d'un choc :

j'ai été consolidée par la CSST, ben ok « on va arrêter de te faire travailler la pis on va te déclarer invalide ». Ça...J'ai un petit montant d'argent, je suis allée dans le sud avec mes enfants pis je me suis dit, je vais recommencer une nouvelle vie... mais quand je suis revenue j'étais à la même place de où j'étais partie là, c'était un choc. [...]d'être déclaré invalide, j'étais de la marde. Pour moi là. Faque [diagnostic en santé mentale] s'est remplié (Jessy).

La situation d'invalidité vécue par Jessy venait sublimer l'étiquette de personne travaillante grâce à laquelle Jessy recevait une rétroaction positive. Ce qui semble avoir impacté sur la perception qu'elle avait d'elle-même. Elle ajoute d'ailleurs, en parlant du sentiment d'accomplissement : «... pis cette sensation-là [accomplissement], quand j'ai été déclarée invalide, je l'avais perdue complètement là, j'étais vraiment... je me sentais vraiment d'la marde pis euh... scuse les mots là, mais je me sentais comme ça là» (Jessy). L'impact de l'étiquette d'invalidité dans le rapport à soi est représenté fortement dans les propos de Jessy. Il est possible aussi d'identifier dans les discours, l'utilisation du qualificatif «invalide» pour se définir: «quand j'ai été déclaré invalide» (Jessy) ; «on va te déclarer invalide» (Jessy), «quand tu deviens invalide» (Yvon), ce qui démontre l'intégration de cette situation sociale à son identité, du moins à la

représentation sociale y étant associée. La personne devient une personne invalide, comme si sa seule caractéristique était de pouvoir ou non occuper un emploi. Cette conception des individu.e.s comme être de travail, rejoint l'idée soulevée précédemment dans laquelle les individu.e.s sont des outils de production dans l'organisation sociale capitaliste. Les personnes aliénées éprouvent ainsi de la difficulté à se définir autrement que de cette façon.

5.4.3 Bilan

En s'attardant aux thèmes du non-emploi, il a été possible de comprendre que le statut d'employé.e est précieux pour les participant.e.s puisqu'il est associé à l'inclusion sociale. La carrière d'employé.e est ainsi protégée par plusieurs stratégies mises en place afin d'éviter la stigmatisation et l'étiquetage de déviance ainsi que de préserver leur identité sociale. En plus de permettre de répondre aux besoins économiques des participant.e.s, l'emploi apparaît, dans le contexte social actuel comme une seule et unique manière d'occuper son temps.

Cette exploration théorique a aussi permis de constater que les participant.e.s ont été exclu.e.s des milieux d'emploi de différentes façons. Encore une fois, il.elle.s ont été à même de partager certaines expériences permettant de faire des liens plutôt clairs avec le vécu de stigmatisation et d'étiquetage social. Toutefois, ce sentiment d'exclusion apparaît davantage important considérant l'aliénation culturelle relative au travail salarié. L'impact du non-emploi apparaît encore plus important dans la vie des participant.e.s considérant qu'il.elle.s sont davantage perçu.e.s en tant que ressource que comme que sujet (Gaulejac, 2010). Et qu'il apparaît difficile en ce sens, de se définir autrement qu'en tant que travailleur.euse.s.

5.5 Ce que nous apprennent les expériences du travail salarié des participant.e.s

Ce chapitre a permis de prendre connaissance des expériences du travail salarié des participant.e.s. Ces personnes ont fait preuve de grande générosité en partageant les enjeux et les dynamiques d'exclusion qu'il.elle.s ont vécues : il.elle.s se sont exposé.e.s dans leurs vulnérabilités.

Les expériences partagées par les participant.e.s se sont avérées parfois valorisantes et enrichissantes, mais surtout aliénantes, oppressantes, stigmatisantes et sources de précarité. Les personnes se sont vu confronter à une offre de travail majoritairement pauvre et précaire, traduisant le manque de considération envers les travailleur.euse.s pauvre perçu.e.s comme des outils de production. La souffrance identifiée dans les discours des participant.e.s quant à leurs expériences traduit un sentiment de faible reconnaissance sociale associée à leurs conditions matérielles d'existence. Elle témoigne de plus du manque de considération accordée à leur personne, en tant que sujet. Les participant.e.s ont d'ailleurs été à même de présenter l'impact de cette dépréciation sur leur perception d'eux.elles-mêmes. À travers leurs discours, les notions d'étiquetage et de stigmatisation sont omniprésentes. Toutefois, même si l'aliénation apparaît moins évidente à déceler (puisqu'elle est insidieuse) dans le discours des participant.e.s, il.elle.s ont présenté une conception de l'aliénation culturelle offrant l'activation sociale comme seule vérité. Il.elle.s ont de plus présenté les impacts d'une telle doctrine sur la construction de leur identité et les répercussions de l'exclusion dans de telles conditions.

Ces éléments ne sont pas sans rappeler les propos de Christophe Dejours. Le contexte social actuel apparaît comme un milieu hostile dans lequel évoluer, et présente «de nombreux points communs avec une situation de guerre» (Dejours, 2009, p. 9). Dans ce contexte, les personnes «prise[s] dans la contradiction de se soumettre ou de se

démètre, de s'adapter ou d'être exclue[s], d'être reconnue[s] comme agent ou d'être annulée[s] comme sujet» (de Gaulejac, 2010, p.92) trouvent des moyens pour sauvegarde de l'identité sociale contre les «dangers» résultant d'une organisation sociale capitaliste. Tel que le soulignait Goffamn (1975), il n'est effectivement pas surprenant d'observer, chez des personnes stigmatisées, la mise en place de plusieurs stratégies de *désidentification*, de la même façon que les personnes aliénées par le travail salarié en viennent à réagir aux prescriptions aliénantes du travail salarié capitaliste.

En considérant les expériences de travail salarié des participant.e.s, il semble intéressant à présent de s'attarder aux expériences d'engagement des participant.e.s. L'analyse des motivations des participant.e.s à s'engager socialement permettra de mieux comprendre la complexité derrière le processus d'engagement. Cela permettra de plus de vérifier l'hypothèse par laquelle l'engagement social pourrait s'avérer une stratégie sauvegarde de sa liberté et des libertés collectives.

CHAPITRE VI

L'ENGAGEMENT SOCIAL

L'unicité des expériences et des conditions matérielles de vie des personnes rencontrées ancre chaque histoire d'engagement dans des contextes différents. Afin de connaître et d'explorer les thématiques émergentes des discours, les prochaines sections s'attarderont aux perceptions et aux motivations derrière les actions d'engagement des participant.e.s. Il sera d'abord question du contexte d'émergence des expériences d'engagement, puis de leurs motivations.

Il est à rappeler qu'au moment des entretiens, tou.te.s les participant.e.s étaient activement engagé.e.s auprès d'organisations œuvrant à la défense de droits tant individuels que collectifs, tout en tant en situation de non-emploi ¹⁸.

6.1 Expériences d'engagement

Les participant.e.s ont été tout aussi généreux.euses quant aux détails de leurs expériences d'engagement. Ces expériences s'illustrent dans le discours des participant.e.s d'abord par leur inscription dans un continuum temporel : tou.te.s les participant.e.s s'impliquent depuis plusieurs années, entre 5 à 20 ans selon les cas. Au

¹⁸ Le concept d'engagement social est mobilisé tout au long du travail. Toutefois, il y sera possible d'identifier des termes appartenant aux champs lexicaux du militantisme et de l'implication dans le discours des participant.e.s. Puisque tou.te.s ne s'auto-identifient pas en tant que militant.e.s et qu'une pluralité de terme ont été mobilisé pour aborder l'engagement social, les termes relatif à l'engagement social seront mis de l'avant afin d'inclure toutes les expériences des participant.e.s et la définition qu'il.elle.s en font.

cours de ces années, les participant.e.s se sont engagés auprès de différents groupes, tant en concomitance que de manière successive. Il.elle.s ont toutefois majoritairement fréquenté plus d'un groupe ou organisation au même moment, sans nécessairement y occuper les mêmes rôles et responsabilités. De plus, leurs expériences d'engagement prennent différentes formes comme celles d'administrateur.ice.s¹⁹ ; de représentant.e.s²⁰; de participant.e.s aux comités internes²¹; ou d'animateur.ice.s et/ou panélistes lors de formations, d'ateliers et de conférences. Ces rôles, différents en termes d'investissement et de responsabilités, occupent le quotidien des participant.e.s à des degrés variables, mais représentent pour tou.te.s, plusieurs heures par semaine. Il est possible de constater cette mobilisation soutenue dans le discours de Clément, siégeant comme administrateur sur quatre Conseils d'administration (CA) différents et impliqués dans tous les comités de l'organisme en défense de droit qu'il fréquente : «à [nom de l'organisme] je fais partie de tous les comités. [...] il y a le comité transport, le comité habitation, le comité accessibilité universelle, après ça tu as le comité ambassadeur.ice.s et tu as le comité santé et services sociaux (Clément). Il en est de même pour Danny qui s'engage lui aussi dans tous les groupes de travail du comité logement dans lequel il s'implique. Il semble d'ailleurs en faire une priorité :

«Ben dans tout sauf le comité femme. Le comité lutte... Y'a juste le CA dans lequel je n'ai pas été parce que je ne veux pas être sur le CA, je déteste l'administration! Non je m'implique sur tout au [nom de l'organisme] là. [...] je pense que j'ai manqué, non j'ai jamais manqué un souper mob. Ça jamais adonné que je ne puisse pas. Donc tous les soupers, toutes les AG²², les cafés-causeries...j'ai manqué le party des 18 ans du [nom de l'organisme] parce qu'ils l'on céduler un jour que j'étais occupé [...].

¹⁹ Les administrateur.ice.s sont des personnes élues sur le conseil d'administration (CA). Dans les organismes communautaires, le membre du CA on la responsabilité morale et juridique de l'organisme.

²⁰ Les représentant.e.s sont habituellement des personnes qui représentent l'organisme dans des lieux de concertation. Il.elle.s représentent tant les usager.ère.s ou les personnes rejointes que la permanence.

²¹ Comités variés, puisqu'ils dépendent des milieux et des revendications

²² AG est un acronyme pour Assemblée générale. Il s'agit d'une instance décisionnelle démocratique.

C'était prévu avant d'avoir la date (Danny).

Il semble aussi possible de le constater dans le discours d'Yvon, qui en plus de siéger sur quatre CA, dont un depuis 16 ans, participe à différents comités: «tu vois dans le [nom de l'organisme] je suis dans des comités, le comité mob pis le comité pratique», (Yvon). Suzanne est elle aussi engagée en tant qu'administratrice et trésorière dans deux CA, s'implique en tant que représentante des usager.ère.s d'un centre hospitalier qui «chapeaute le comité des résidents, les 6 CHSLD²³, les 2 CLSC²⁴, l'hôpital en soi» (Suzanne). Malgré certains problèmes de santé, Suzanne a continué à s'impliquer : «J'ai jamais abandonné, j'ai eu des gros problèmes de santé pis j'ai eu de la misère à me rendre parce que c'était dans [ville], mais je leur disais, si tu as besoin de moi, un téléphone pis un ordinateur ça existe..(Suzanne). C'est le cas aussi de Carine qui est activement engagée dans le comité lutte d'un comité logement et au sein d'un regroupement en santé physique, malgré une santé précaire : «quand j'étais impliqué, je marchais encore faque ça fait depuis... j'avais l'âge de 36 37 ans» (Carine). De plus, elle a expérimenté le rôle d'administratrice dans groupe de défense de droits pendant 3 ans. Il en est de même pour Jessy qui, en plus d'être administratrice et de participer au comité d'utilisateur.ice.s de services d'un centre hospitalier, participe occasionnellement à la de la représentation médiatique: «j'ai fait une entrevue pis j'ai passé dans le journal»; «j'ai passé à [chaîne de télévision] [...], j'ai passé aux nouvelles du soir» (Jessy). Michelle, pour qui l'engagement a fluctué à travers les années, souligne toutefois que : «sur les 20 ans, c'était presque.. J'étais salariée de l'aide sociale. Pour moi je considérais que j'étais le fonctionnaire le moins bien payé de la province. Je faisais 60 70 80 h par semaine » (Michelle). Ce qui n'enlève-rien aux différentes

²³ CHSLD est l'acronyme de centre d'hébergement et de soin longue durée. Il s'agit d'un établissement intégré au service de santé public.

²⁴ CLSC est l'acronyme de Centre local de service communautaire. Il représente l'ancienne forme que prenait les CISSS ou CIUSSS (les centres intégré universitaire de santé et de services sociaux) que nous connaissons en ce moment. Toutefois le terme CLSC fait souvent appel à la bâtisse en tant que tel.

implications qu'elle cultive actuellement.

L'investissement de plusieurs heures par semaine dans des activités d'engagement semble ancrer ces dernières dans le quotidien des participant.e.s. De plus, les rôles et les responsabilités assumés par les participant.e.s sont de premiers ordres dans l'exécution de la mission et l'administration des organisations. Ceci n'est toutefois pas sans rappeler les limites et défis soulevés précédemment quant à l'occupation d'un emploi. Tel que vu dans le chapitre précédent, les participant.e.s ont vécu de l'exclusion sur le marché du travail, et ont, pour la plupart, été étiquetés comme ayant des contraintes sévères à l'emploi. Aujourd'hui, dans les organisations où elles s'engagent, ces mêmes personnes effectuent des tâches de travail non rémunéré et occupent des rôles importants, voire indispensables. Ces observations rejoignent les questionnements au départ de cette démarche de recherche : qu'est-ce qui motive les actions d'engagement et l'investissement de temps accordé à ces activités non-salariées? Qu'en est-il des étiquettes d'invalidité ou de contraintes à l'emploi attribuées à ces personnes? En d'autres mots et dans ce contexte social et personnel, pourquoi s'engager?

Afin de mieux cerner les variables motivationnelles intervenant dans les trajectoires des participant.e.s, les prochaines sections exploreront davantage le contexte d'émergence de l'engagement dans la vie des participant.e.s ainsi que les expériences dans les milieux d'engagement.

6.1.1 Contexte d'émergence de l'engagement

Avant de militer dans les organismes de lutte contre la pauvreté de son quartier, Danny a milité alors qu'il était étudiant au CÉGEP²⁵. Il définit toutefois son implication à ce moment comme celle d'un étudiant visant ces propres intérêts : « ben j'étais étudiant plus que militant tsé parce que c'était les étudiants pour les étudiants » (Danny). Danny semble distinguer ce type d'implication de celle qui suivra plus tard dans sa vie : « j'ai repris [l'engagement] quand je me suis ramassé avec rien finalement, sur l'aide sociale, déprimé pis avec rien [...] j'étais pas militant tant et aussi longtemps que je ne me suis pas ramassé avec rien à faire (Danny). Danny vivait alors une situation éprouvante de non-emploi et de fragilité au niveau de la santé mentale. La situation qu'il vivait l'a amené à demander de l'aide. C'est à ce moment qu'il mentionne avoir commencé à fréquenter les organismes communautaires, d'abord pour les services qu'ils offraient :

le premier organisme communautaire dans [quartier] que j'ai eu affaire c'est le [nom de l'organisme]. Après c'est le [nom de l'organisme] et le [nom de l'organisme]. Pour des services. J'ai contacté le [nom de l'organisme] pour des services, le [nom de l'organisme] pour des services et le [nom de l'organisme] pour des services de logement social. Faque c'est comme ça que j'ai connu les groupes communautaires de [quartier]. Parce que je suis allé au CLSC et le CLSC m'a envoyé au [nom de l'organisme]. Le [nom de l'organisme] m'ont parlé du [nom de l'organisme] et au [nom de l'organisme] j'ai pris connaissance du [nom de l'organisme] » (Danny).

À la base, ces organismes n'étaient pas connus de Danny. À la suite de la référence du CSLC, il a commencé à fréquenter et a participé aux actions des divers comités du groupe logement de son quartier. La curiosité de Danny l'a amené à s'intéresser aux organismes alliés ayant une lecture politique des enjeux sociaux :

²⁵ CEGEP est l'acronyme de Collège d'enseignement général et professionnel. Il s'agit d'un lieu d'étude post-secondaire.

en m'impliquant au [nom de l'organisme], ben là j'ai découvert les autres groupes qui militaient, en commençant par [nom de l'organisme], fait que j'ai commencé là, pis après j'ai entendu parlé, je sais pas si c'est au [nom de l'organisme], au [nom de l'organisme] ou à l'[nom de l'organisme], j'ai entendu parlé de [nom de l'organisme]. J'ai été voir c'est quoi...(Danny).

De fil en aiguille, il a connu d'autres organismes dans lesquels il a commencé à s'impliquer activement comme membres, en faisant partie par exemple de conseil d'administration, des comités actions et de vie associative.

Malgré les nombreuses années d'implication à son actif, Suzanne n'a pas toujours été engagée comme elle l'est actuellement. Elle a d'abord commencé à fréquenter un organisme de défense de droits en santé mentale, après avoir vécu des violences psychiatriques: «j'ai pour mon dire, j'ai été tellement bafouée comme on dit, mes...mes droits ont tellement été bafoués[...]» (Suzanne). Témoin des nombreuses violences vécues par Suzanne, la travailleuse sociale qui la suivait à ce moment, lui avait suggéré de se tourner vers des organismes communautaires de défense de droits: «j'étais à l'hôpital à l'époque parce que j'habitais [nom de la ville]. C'est ma travailleuse sociale qui m'a recommandé à [nom de l'organisme]» (Suzanne). Mais c'est plutôt grâce à une personne inconnue rencontrée en attendant l'autobus, qu'elle a fait la rencontre du groupe de défense de droit:

[...] Pis un moment donné, je me suis retrouvé à aller dans un autobus et à être à côté d'une dame, [...] commence à parler, parle parle jase jase, pis elle me dit « veux-tu me suivre? » « ben ça dépend où tu veux aller! » « ben, elle dit, je m'en vais dans une place où ça va beaucoup t'aider ». Pis c'est là qu'elle m'a fait connaître [nom de l'organisme] (Suzanne).

Suzanne a ainsi pris connaissance de l'existence de cet organisme, auparavant inconnu. Les années d'implication lui ont permis développer des liens et des connaissances relatives au réseau communautaire, lui faisant découvrir d'autres groupes œuvrant en

défense des droits en santé mentale. Ceci l'a amenée à s'impliquer sur davantage d'instances telles que les conseils d'administration, les comités d'usager.ère.s, les comités plaintes et à participer en tant que panéliste à divers congrès relatifs aux violences psychiatriques et aux droits en santé mentale.

Pour Jessy, le milieu communautaire était aussi plutôt inconnu. Le premier contact avec les groupes communautaires s'est fait à la suite d'une hospitalisation, où Jessy a reçu l'aide d'une intervenante communautaire. Au cours des leurs rencontres subséquentes, cette dernière lui a un jour proposé de s'impliquer auprès de l'organisme : «elle m'a dit qu'il cherchait quelqu'un pour être sur le CA du [nom de l'organisme], comme utilisateur de service. Ben « je vais me présenter» faque je me suis présenté pis j'ai été élue» (Jessy). Cette première démarche vers d'engagement s'est avérée révélatrice pour Jessy. Elle a souhaité s'impliquer davantage afin de redonner : «Après ça j'ai dis, «ben moi j'ai reçu, parce que j'ai eu de l'aide du [nom de l'organisme] faque moi j'aimerais ça redonner encore, mais j'aimerais ça apporter quelque chose. Faque là ils m'ont suggéré d'aller à [nom de l'organisme] et au [nom du comité]» (Jessy). Au départ, Jessy se questionnait sur ce qu'elle pouvait offrir à cet organisme : «au début je n'étais pas très interpellée parce que moi je n'ai pas eu recours [aux services][...], oui y'en a qui vivent ça, mais j'étais peut-être une peu moins consciente, mais, pis je ne sentais pas que je ne pouvais pas apporté quelque chose de mon expérience vu que je ne l'avais pas vécue» (Jessy). Elle a toutefois fait des démarches afin d'intégrer ces groupes et à par la suite pris part à diverses instances participatives telle que des conseils d'administration : «là après ça sont aller me chercher [nom de l'organisme] pour aller dans le CA» (Jessy), des comités d'usager.ère.s et d'agir en tant que représentante « ils m'ont déléguée aussi [nom de l'organisme] pour que j'aïlle à l'assemblée générale [nom du regroupement] (Jessy). Les contacts avec ces milieux lui ont permis d'élargir ses connaissances des diverses instances et de vivre plusieurs belles opportunités.

Pour Carine, ce sont les changements à sa santé qui lui ont fait connaître les organismes

communautaires qu'elle fréquente actuellement. Elle soutient d'ailleurs que les changements physiques relatifs à la maladie et les diagnostics l'ont amenée à porter un regard différent sur certaines situations : «le fait d'être handicapée là... câlice que tu comprends des choses. C'est con là qui faut que je tombe handicapée pour que je comprenne c'est quoi la vraie vie (Carine). Comme beaucoup de personnes ambulantes, elle ne connaissait pas les ressources communautaires œuvrant auprès de personnes en situation d'handicap. C'est d'ailleurs par pur hasard qu'elle a été informée de l'existence d'un regroupement dont elle est actuellement administratrice. Comme pour Suzanne, c'est dans l'autobus, par l'entremise d'une inconnue, qu'elle a entendu parler du regroupement :

«elle m'a dit « retiens ça [nome de l'organisme]» «c'est quoi ça, c'est quoi ça...» «Retiens ça! Appelle là!» pis la je partais et j'étais dehors pis j'ai dit «c'est quoi les lettres!?» «[acronyme]» faque là j'ai dit «ok ok [Carine] qu'est-ce que tu fais avec ça... va sur internet, fait [acronyme]». Là ça a sorti tout de suite regroupement des Québécois.... C'était tellement petit quand ça a commencé, qu'elle savait quand j'ai appelé [nom de la personne], qu'elle savait qui m'avait dit ça!» (Carine)

En intégrant le regroupement, elle a par la suite reçu des invitations pour participer à des actions d'autres groupes :

«ils m'ont invité à aller à un party au Centre-ville, et c'est là que j'ai rencontré [nom]. [Nom] m'a dit « toi tu serais une bonne militante, ça te tenterait-tu? Viens donc!». C'est là que j'ai commencé à aller à [nom de l'organisme], à faire des petites affaires pis il m'a dit « vient à l'AGA²⁶, on a besoin du monde pour le CA» (Carine)

L'invitation de participer au conseil d'administration a ouvert à Carine la porte aux instances participatives, auparavant méconnues: «Pis la y'avait tout le monde qui me

²⁶ AGA est l'acronyme pour Assemblée générale annuelle. Il s'agit de la même instance que précédemment, toutefois celle-ci se à lieu une fois pas année.

voulait sur le CA. Moi je ne connaissais même pas ça un CA» (Carine). Bien que cette première expérience ait été plutôt difficile, la participation au CA lui a permis de mieux connaître cette instance d'implication et les rôles s'y rattachant. Elle a par la suite développé le désir de s'impliquer de cette façon à d'autres endroits.

Clément a commencé à s'engager «tranquillement» dans des organismes communautaires en côtoyant des personnes elles-mêmes engagées. C'est d'ailleurs son amie, impliquée dans plusieurs organismes, qui lui a transmis le goût de s'impliquer:

Moi là, c'est mon amie [nom] qui m'a donné le goût de m'impliquer dans les organismes communautaires. Moi quand j'étais jeune, quand j'avais 25 ans quand je voyais les gens manifester, je me disais « qu'est-ce qu'ils font là à manifester dehors »! Quand t'es jeunes tu penses pas là...« ça va changer quoi?» pis tout ça. Pis un moment donnée à force de....(Clément).

À ce moment, Clément avait peu d'intérêt pour l'engagement social, d'ailleurs il ne connaissait pas les organismes dans lesquels il s'implique actuellement : «dans ce temps-là je ne connaissais pas les groupes communautaires. Je commençais à [nom du centre de réadaptation], après ça, c'est aller de fil en aiguille» (Clément). C'est à la suite d'un séjour dans un centre de réadaptation visant le développer son autonomie physique, que Clément a fait la rencontre de plusieurs personnes avec qui il a pu expérimenter des activités de loisir. Auparavant plutôt isolé, il s'agissait pour lui d'un changement majeur dans sa vie :

«j'ai commencé à rentrer à [nom du centre de réadaptation] pis il y avait des personnes en situation d'handicap pis tout ça, [...] j'allais à la messe, je faisais des affaires, je faisais partie d'une chorale. Pis en même temps j'avais des amis que je pouvais aller manger au restaurant ou on pouvait... oui on faisait des activités aussi à [nom du centre de réadaptation]» (Clément).

Ces nouvelles fréquentations ont amené Clément à connaître plusieurs autres

organismes œuvrant auprès des personnes en situation d'handicap. Malgré l'enthousiasme de son amie, Clément hésitait à s'impliquer, puisqu'il doutait de ce qu'il pouvait apporter à ces milieux : «mon amie [nom] elle m'a dit « ce te tenterait pas de t'impliquer» pis tout ça «haa» j'ai dit « haaa» dans ce temps-là j'avais pas l'assurance que j'ai aujourd'hui : « je ne sais pas si je vais être capable...» je sais pas si je suis assez bon» pis tsé...» (Clément). Malgré le doute, Clément a tout de même graduellement intégré divers comités œuvrant à la défense des droits des personnes en situation d'handicap, jusqu'à en devenir administrateur. De plus, sans se décourager devant la complexité de certaines instances, il a élargi son champ d'intérêt pour s'intéresser aux revendications des groupes logements et en sécurité alimentaire.

Yvon quant à lui, a commencé à s'intéresser à la défense de droits alors qu'il vivait des injustices salariales en emploi : «déjà là, c'est là que ça a commencé, ou je suis allé acheter des cahiers bleu et blanc, à ce moment-là c'était les cahiers bleu et blanc, le gouvernement, sur la CSST pis la charte des droits» (Yvon). Yvon avait alors eu le réflexe d'aller chercher de l'information à ce sujet. Il souligne avoir reçu une éducation de sa famille et sa mère qu'il considère militante :

c'est un peu ça qui m'a amené... ben tout un paquet de petites choses. Ma mère était une certaine militante dans un sens. Ma mère s'est séparée d'avec mon père j'avais 2 mois, tsé dans les années 60. Tsé c'est déjà un peu révolutionnaire dans ce temps-là [...]. Tsé le matin ma mère se levait elle allait tout le temps allumer le radio, CKAC le matin moi je trouvais ça intéressant, parce que c'était pas Paul Arcand dans ce temps-là... celui qui est mort... Yvan Cournoyé et Jean Lapierre. Tsé. C'était intéressant pis quand j'étais chez ma grand-mère et mon grand-père on écoutait «La minute politique» là, avec Camille Sanson, faque indirectement, politiquement... Ouin c'était dans l'air....(Yvon).

La présence d'un discours critique chez les membres de la famille semble avoir agi comme terreau fertile pour son engagement futur. Ce n'est qu'à la suite de situations particulièrement difficiles entourant un accident de travail que Yvon s'est tourné vers

les ressources communautaires pour demander de l'aide :

Ben je ne connaissais pas pantoute le communautaire [...] mon médecin m'a référé au CLSC pis que là après ça c'est là que j'ai vu la TS. Pis là après le médecin m'a donné une prescription pour l'hôpital [nom de l'hôpital] en psychiatrie, clinique externe. Mais sauf que c'était dans les années qui n'avait pas ben ben de budget, [...] là après ça on m'avait donné un numéro de téléphone pour le centre de crise. Pis la quand j'ai appelé au centre de crise, c'est là qu'on m'a référé à 2 groupes communautaires : [nom de l'organisme] qui était à [ville] à ce moment-là pour un suivi, puis [nom de l'organisme] qui est un groupe d'entraide. C'était à cause... justement par rapport à mon accident de travail que j'ai, que j'ai connu ça (Yvon).

Il a d'abord contacté un groupe de soutien. Assez rapidement, Yvon a été sollicité pour s'impliquer davantage dans ce milieu: «si j'avais voulu là, à la minute ou j'ai rentré à [nom de l'organisme], j'aurais pu entrer sur le CA» (Yvon). Progressivement, la fréquentation des milieux en tant que membre lui a permis d'explorer diverses façons de s'impliquer. Il a développé de l'intérêt pour d'autres revendications relatives à des réalités lui étant méconnues tel que l'aide sociale. Ces expériences lui ont d'ailleurs permis d'être sollicitées pour participer à d'autres instances : « hey ça t'intéresserait tu d'embarquer dans le comité [nom du comité] ?» » (Yvon) et s'impliquer comme administrateur et représentant auprès de plusieurs groupes.

Pour sa part, Michelle a aussi eu un exemple d'engagement d'un membre de sa famille. Son père était une personne activement impliquée dans sa communauté:

c'est aussi un peu conséquent avec l'implication que j'ai reçue, mon père était impliqué partout. [...] J'ai tout le temps vu mon père impliquer dans des organismes, ambulancier saint jean, dans l'organisation des centres de loisirs, des cliniques de sang, je l'ai toujours vu actif dans le communautaire. Je l'ai vu barrer des rues [...] il montait sur le balcon, se déguisait en père Noël et il tirait des bonbons. [...], mais c'est ça j'ai grandi dans ça, j'étais assis en haut des marches [...] et sa discutait du FLQ et ça

discutait des bombes, de la libération du Québec, j'ai vu ça moi j'avais quoi 7-8-9 ans. J'ai grandi dans ça... Faque oui, il y a l'éducation qui entre en ligne de compte» (Michelle).

C'est d'ailleurs ce qu'elle a reproduit, à son tour lorsqu'elle a eu des enfants : «on a eu des enfants, commencé à aller à l'école. Là, je me suis impliqué dans les comités de parents, des colloques, je me suis impliqué à l'organisation scolaire. Le désir de m'implique à commencer là» (Michelle). Ce n'est toutefois qu'à la suite d'une séparation que Michelle a fréquenté un groupe d'entraide avant de s'y impliquer :

Après le divorce de... de la mère de mes enfants, j'ai été dans un groupe d'entraide qui s'appelait [nom de l'organisme], probablement qui existe encore. Je sais pas. Ça s'appelait [nom de l'organisme], j'ai été là par curiosité. Ben en fait, en tout cas, il y a eu de l'action de la part du personnel, de la personne qui travaille-là qui était responsable, il s'est créé des liens puis je me suis impliqué là à partir de là (Michelle).

Les liens créés avec des travailleur.euse.s de cet organisme l'ont amenée à s'impliquer et découvrir par la bande, d'autres groupes œuvrant en santé mentale. Michelle s'est engagée dans divers comités, en tant qu'administratrice et représentante. Elle a aussi participé à la fondation d'un organisme de pair.e.s aidant.e.s :

Ha oui ben j'ai créé, avec d'autres là... je suis une des membres fondatrices des [nom de l'organisme]. C'est un groupe qui se voulait, au principe, au départ, qui se voulait sur le principe des *Survivor* américain²⁷. C't'un mouvement contestataire contre la psychiatrie. C'est ça... je voulais monter un groupe un peu similaire au niveau provincial, sur le principe de l'entraide (Michelle).

Cet organisme existe d'ailleurs encore, mais Michelle a toutefois décidé de s'en

²⁷ Michelle mobilise ici le concept de user/survivor des théories du rétablissement, faisant référence au terme de survivant.e.s aux traitements psychiatriques. À titre de référence : <https://aqrp-sm.org/wp-content/uploads/2013/05/partenaire-v15-n2.pdf>

éloigner. L'implication en santé mentale est devenue trop associée à des étiquettes pour Michelle. Après un moment de réclusion, elle a décidé de s'orienter vers d'autres groupes, comme les groupes de femmes.

6.1.2 Bilan

Ces témoignages, semblent révéler d'abord la présence de situations particulièrement difficiles dans la vie des participant.e.s, agissant comme pierre angulaire dans leur parcours. À différents degrés et de différentes façons, les personnes semblent avoir vécu de la détresse psychologique et de l'isolement en lien avec des épreuves de santé mentale et physique. Des situations de rupture avec le travail salarié semblent aussi observables pour l'ensemble des participant.e.s. Les moments de vie particulièrement difficiles partagés ci-haut coïncident pour tou.te.s avec des situations de non-emploi. Comme elles ont été verbalisées par les participant.e.s précédemment, ces situations d'exclusion du marché du travail ont perturbé l'identité sociale de ces personnes en normalisant leur situation sociale. En ce sens, il semble réaliste de penser que l'interaction entre les différentes expériences de vie stigmatisantes et oppressantes des participant.e.s mentionnées ci-haut et l'exclusion du marché du travail puissent avoir influencé la détresse exprimée par ceux.celles-ci. C'est d'ailleurs en souhaitant agir sur ces situations de crise que les personnes se sont dirigées vers les organismes en tant que personne rejointe par les services.

Il semble ensuite possible de soulever la méconnaissance du milieu communautaire de la part des participant.e.s. Ce n'est que par l'entremise de personnes extérieures, ami.e.s, intervenant.e.s et même inconnu.e.s, que les participant.e.s ont découvert l'existence de ces groupes. Il semble ainsi intéressant de mentionner la présence de personnes significatives et engagées dans l'entourage des participant.e.s. En effet, certaines personnes politisées et/ou sensibilisées à l'action communautaire présent.e.s dans les parcours des participant.e.s semblent avoir joué un rôle important dans leur processus

d'engagement. Ces rencontres significatives semblent avoir été déterminantes dans l'émergence de l'engagement chez les participant.e.s. La présence d'acteur.ice.s sociaux.ales semblent avoir aidé les participant.e.s à surmonter le sentiment « d'invalidité sociale » que leur avaient laissé leurs expériences passées.

Les situations ci-haut mentionnées ont visiblement amené les personnes à d'abord solliciter les services des organismes. Un intérêt graduel à l'engagement social semble toutefois se dessiner au fil des expériences.

6.2 Expériences dans les milieux d'engagement

Les participant.e.s ont mentionné l'importance des organismes communautaires dans le processus d'émergence de leur engagement. Bien que les pratiques soient aussi nombreuses que les milieux eux-mêmes, deux dimensions relatives aux pratiques se dégagent des propos des participant.es. Le thème de l'inclusion dans les milieux et celui de l'authenticité dans les rapports interpersonnels ont émergé significativement dans le processus d'engagement.

6.2.1 Inclusion dans les milieux

«il y a des lieux retirés, où il peut pénétrer sans voile, conscient qu'il n'a nul besoin de dissimuler son stigmate ni de se soucier outre mesure de s'entendre avec autrui pour l'oublier» (Goffman, 1975, p. 101).

Le premier thème émergent des discours des participant.e.s est celui de l'inclusion des participant.e.s dans les milieux fréquentés. Ce thème se traduit de plusieurs façons pour les participant.e.s, d'abord par l'accueil, primordial pour les personnes rejointes par les organismes :

Parce que quand tu feel pas, juste l'accueil c'est important. Si on peut juste changer ça, la personne arrive, elle feel pas elle est dans le déni, pis euh, tsé. J'ai vécu ça pis tsé. Je savais pas où aller pis tsé quand j'allais à une place je n'étais pas toujours super bien accueilli pis pourtant c'est la base, on voit des professionnels pour être aidé et soulager, mais s'ils ne comprennent pas pis qui n'entendent pas pis qu'ils ne comprennent pas ben c'est pas aidant là. C'est nuisant plus que d'autres choses. J'ai vécu des belles expériences aussi, mais là c'est sûr que c'est en pensant à ça qui me motive à m'impliquer davantage (Jessy).

L'accueil, en tant que première expérience dans un milieu, apparaît parfois révélateur de la considération accordée aux personnes rejointes. La démonstration d'ouverture, dès les premiers abords, peut s'avérer ainsi déterminante pour la suite, et ce, tant au niveau des services que de l'intérêt à s'engager dans ce milieu et avec les personnes le fréquentant.

Pour Suzanne, cette dimension s'est avérée importante lors de ses premiers contacts avec un organisme en défense de droits. Alors que la violence psychiatrique et systémique relativement à la santé mentale était très présente dans sa vie, et qu'elle avait été exclue de son milieu d'emploi, les membres et la permanence de l'organisme l'ont accueillie sans la stigmatiser: «c'est là que je me suis fait dire que je n'étais pas une folle, pis que ça allait m'ouvrir des portes» (Suzanne). Ces personnes l'ont acceptée, avec les différents défis qu'elle vivait à ce moment en lui proposant une autre vision d'elle-même et de son vécu. Ceci l'a d'ailleurs amenée à militer, à documenter son histoire et publier des écrits au sujet de son vécu.

Pour Carine, l'accessibilité des actions et des locaux témoigne de l'acceptation des personnes en situation d'handicap: «c'est ça que j'ai trouvé vraiment cool, ils acceptent les personnes handicapées. Moi j'ai vraiment aimé ça. Quand ils m'ont dit ça : «MERCI vous êtres cool vous autres!»(Carine). Malgré les mesures et les politiques d'inclusion, plusieurs milieux demeurent physiquement inaccessibles, limitant ainsi les activités des

personnes en situation d'handicap.

L'accueil et l'ouverture de certains milieux semblent permettre de se sentir accepté et inclus. La présence de pair.e.s dans l'organisation ou dans les instances participatives semble aussi contribuer au sentiment d'acceptation et d'inclusion : «je te dirais comme [nom de l'organisme], ce que j'aime énormément [nom de l'organisme], c'est ce que ce sont toutes des personnes qui ont des problèmes en santé mentale (Jessy). Ceci a particulièrement du sens considérant l'historique d'exclusion et d'oppression vécu par ces personnes. Selon Goffman (2005), les personnes stigmatisées et étiquetées peuvent avoir certaines appréhensions à l'idée de côtoyer d'autres individu.e.s n'ayant pas toujours des stigmates visibles : « en cours des contacts mixtes, l'individu affligé d'un stigmate a tendance à se sentir «en représentation» (Messinger, 1962) obligé de surveiller et de contrôler l'impression qu'il produit, avec une intensité et une étendue qui, supposent-ils, ne s'impose pas aux autres» (Goffman, 1975, p.26). Il semble ainsi rassurant de ne pas être la seule personne vivant une situation stigmatisée.

Bien que la présence de personnes ayant des problématiques en santé mentale sur une instance participative ne soit pas nécessairement synonyme de leur inclusion, il est possible de penser que cela peut du moins représenter une ouverture à collaborer et à s'intéresser aux réalités de ces personnes. Jessy souligne avoir fait l'expérience d'un milieu réceptif aux diverses réalités, optant pour une approche respectueuse des personnes et empreinte de patience et de souplesse:

C'est différentes choses que les gens ont, qu'on a... pis tout le monde est traité sur le même piédestal, tout le monde et y'a jamais personne qui va démontrer de l'impatience ou eu qui vont couper la parole tsé mettons que c'est trop long ils vont faire quelque chose, mais tsé dans le respect total, ils sont calmes et sont très respectueux, ils sont très à l'écoute et il laisse beaucoup de place aux gens, parce que ce sont tous des membres. Faque souvent ils ont eu recours à leurs services Faque ça, de [nom de l'organisme] je trouve tellement que c'est une belle valeur, je retrouve que

c'est quelque chose de profond qu'ils apportent, c'est merveilleux. (Jessy).

Dans ce milieu, les interactions sont rassurantes. Il semble possible de se tromper et d'essayer sans s'attirer la colère des autres participant.e.s. Les écarts aux conventions sociales peuvent avoir lieu, sans toutefois être synonymes d'exclusion. Les stratégies de couvertures des stigmates, ou de « normification » (Goffman, 1975, p.74) deviennent ainsi moins nécessaires dans un milieu comme celui-ci.

L'inclusion se reflète aussi dans l'écoute et la réceptivité accordées aux personnes. Elles s'avèrent importantes dans le processus d'engagement. Pour Jessy, se sentir accepté et écouté par les membres et la permanence des milieux dans lesquels elle s'implique est centrale dans son expérience de mobilisation: « c'est super important pour moi de vivre ces belles expériences avec d'autres organismes là. Avec d'autres personnes, que je sais qui écoutent qui m'entendent pis qui ne me jugent pas » (Jessy). Toutefois, la réceptivité n'est pas toujours au rendez-vous dans les lieux de concertation: « j'avais aimé mon expérience, mais que j'avais trouvé ça difficile parce que j'avais pas l'impression que l'on m'avait laissé la place pour laquelle on m'avait invité. Pis j'étais toute seule pour me défendre pis je pensais qu'on aurait plus échangé et écouté là en retour » (Jessy). Il n'est pas toujours possible d'échanger, d'être écouté et entendu, malgré ce qui est prétendu. L'écoute et la réceptivité sont en ce sens bien précieuses pour les participant.e.s puisqu'elles reflètent une réelle ouverture et intérêt à l'autre. Cette dimension n'est d'ailleurs pas sans rappeler les principes du politique (*polis*) soutenue par Arendt (2014; 2017) référant à la parole et l'écoute libre comme étant synonyme de lieu non oppressif. Pour Arendt, « la parole sous la forme de commandement et l'écoute sur l'attente de l'obéissance [ne sont] pas considérées comme une parole et une écoute authentique » (Arendt, 2017, p.15) et représente plutôt les rapports de pouvoir auquel les personnes sont assujetties. Il semble ainsi plausible de penser que l'écoute et la parole libre et autonome, possibles et sollicitées dans certains milieux, puissent refléter la considération des personnes comme étant des

sujets. Ce qui peut encourager les participant.e.s à s'y investir davantage.

6.2.2 Authenticité et égalité dans les rapports

Un deuxième thème soulevé comme important dans le processus d'engagement par les participant.e.s est celui de l'authenticité. Il semble que la proximité des rapports entre les membres et les membres de la permanence soit particulièrement significative dans les organismes communautaires. Elle permet d'avoir accès sincèrement aux personnes salariées :

Comme j'avais déjà dit à un ami « tsé la différence entre un C3S et un organisme communautaire c'est le lien que tu crées » tsé au C3S tu t'en vas, tu vas rencontrer ta TS whatever, tu rencontres pendant une heure merci bonsoir. Tsé tu sais pas qu'a veut avoir deux, trois enfants, je sais pas tsé y'a une mortalité, tu n'apprends pas ça. Tandis que dans le communautaire, tu l'apprends (Yvon).

Dans les autres milieux de services de santé ou sociaux, les personnes rejointes par les services sont considérées comme des client.e.s ou des utilisateur.ice.s de services et n'ont habituellement pas accès de façon aussi intime aux personnes distribuant les services. Ces rapports semblent basés sur une organisation hiérarchisée du travail salarié dans laquelle existe une distinction de classe et de statut. Moins fréquents dans les milieux communautaires et surtout dans les milieux de défense de droit, ces rapports plus perméables deviennent des situations privilégiées permettant la création de liens significatifs. Jessy parle d'ailleurs d'une expérience d'implication inspirante :

J'ai fini mon mandat le 6 juin. Ça été difficile... en tout cas on a tout braillé parce que j'étais bien apprécié pis je les appréciais beaucoup pis euh [nom] c'était un bon mentor pour moi elle me montrait plein de choses pis elle me donnait confiance en moi, en tout cas c'est une belle expérience que j'ai vécue (Jessy).

Comme l'expérience de Jessy en témoigne, la participation à des instances semble permettre le développement de liens positifs, significatifs et profonds avec les personnes côtoyées. Contrairement aux autres sphères de leur vie telle que le travail, la famille ou l'hôpital qui ont été plutôt synonymes de domination et d'exclusion, les expériences humaines détaillées par les participant.e.s semblent honnêtes.

Certains milieux communautaires et particulièrement de défense de droits semblent entretenir des rapports égalitaires et horizontaux entre les membres et la permanence. La circulation de l'information et le partage des responsabilités dans les actions d'engagement, par exemple, reflètent l'inclusion et traitement des participant.e.s en tant qu'égaux dans le processus d'action collective. Certaines pratiques permettent aux personnes, comme le mentionne Jessy, de se sentir importantes :

y'a un paquet de courriel qui est envoyé, y'a un paquet d'information pis tout ça, je vais sur mon Gmail pis ça me fait quelque chose à lire. Tsé je me sens importante, je sens les choses importantes que je prends connaissance, pis ça bouge tout le temps même si c'est pas des rencontres à tous les jours (Jessy).

L'horizontalité vise de plus à éviter la reproduction des rapports de pouvoir existant avec le salariat. Comme le souligne Danny, certaines permanentes rejettent même ces rapports hiérarchiques: «[nom de la personne] voulait pas pantoute être considéré comme supérieur ou même en tant que employé» (Danny). Ces dynamiques horizontales sont à l'opposé des expériences de travail salarié des participant.e.s où ceux.celles-ci se trouvaient plutôt subordonné.e.s dans les milieux d'emploi et exposés à des rétroactions plutôt négatives associées à leurs capacités. Les participant.e.s sont plutôt encouragés dans leurs habiletés et leurs capacités à entreprendre et réussir des tâches.

Malgré ces efforts, la dimension salariale semble pour certains interférer dans les

relations. Danny soulève la présence de cette fausse impression d'égalité entre la permanence et les membres :

Parce que ben... parce que c'est quand même du monde qui sont payés pour être là. Parce que quelque part, 2 militants, c'est égal, c'est t'es la parce que tu veux tu impliqué, y'en a pas un des 2 qui est payé pour être là. Payé pour t'écouter ou... c'est toujours le genre de chose que j'ai trouvé. C'est pas juste le [nom de l'organisme] ou le militantisme, c'est [...], la relation que tu as avec la personne qui est devant c'est que la personne c'est sa job de t'écouter. C'est comme c'est pas une relation normale d'égale à égale, à quelque part c'est pas un ami, c'est pas... (rire) [...]. Moi je suis ici parce que ça me tente, elle est ici parce qu'elle est payée (rire) c'est pas la même, c'est pas la même affaire (Danny).

Les rapports égalitaires sont tout de même influencés par la présence d'un salaire: l'inégalité résultant de la rémunération demeure une dimension distinguant les membres des travailleur.euse.s. Yvon et Michelle ont aussi soulevé l'irrégularité dans les dynamiques relationnelles reliées au salaire. Toutefois, la création de liens de confiance semble malgré tout possible à travers la proximité des rapports, nonobstant la présence du salariat chez la permanence. Comme mentionné plus haut par Michelle, la création d'un lien de confiance a été significative dans son processus d'engagement. Pour Michelle, ce qui l'amène à s'investir ne repose pas sur une façon de faire ou une approche, mais plutôt du savoir-être des personnes rencontrées et des liens développés avec ces personnes. Elle en souligne d'ailleurs ici :

Y'a des personnes, c'est pas tant les pratiques c'est les personnes. Y'a des personnes qui sont vraies, y'a des personnes qui sont fausses. Les personnes... moi si je prends, ok. Si je prends la [nom de l'organisme] quand je suis arrivée à la [nom de l'organisme], y'a une travailleuse que j'ai aimée son parlé. Ok. Ça répondait à mes critères. Ça reflétait ce que je cherchais dans un organisme. Ça s'est avéré que c'est pas le cas. Son propos, ces gestes ont pas suivi le propos. Par contre, j'ai rencontré plein d'autres personnes [nom de la personne], je ne sais pas si tu la connais, elle était au [nom de l'organisme] c'est elle qui était la coordonnatrice. Elle

était une des membres fondatrices des [nom de l'organisme] dans [ville]. En tout cas, ça, c'est une personne qui est significative, dans le sens que ces gestes concorde avec ces paroles. D'autres personnes que j'ai côtoyées... c'est les personnes qui fait... qui donnent résonance à l'implication que tu fais (Michelle).

Pour Michelle, l'honnêteté et la cohérence semblent alimenter la construction d'un lien et donner résonance aux actions. La véracité ou l'authenticité dans les contacts semble ainsi surpasser la différence dans les statuts et les fossés creusés par le salariat. Il s'agit plutôt de pouvoir faire confiance. Carine souligne aussi l'importance de l'authenticité en utilisant, elle aussi, le qualificatif «vrai» : «y'on tout le temps été vrai avec moi le [nom de l'organisme] (Carine). Elle ajoute d'ailleurs qu'il s'agit d'une variable la motivant à s'investir auprès du CA d'un organisme :« Ça, ça m'intéresse. Parce que c'est des gens humains. Sont humains ces gens-là. C'est pas artificiel là, sont vraiment humains. J'ai le goût de voir ce qu'ils font vraiment pour le quartier. C'est tu comme [nom de l'organisme] qui sont superficiel un peu? (Carine). Alors que Carine a déjà expérimenté le rôle d'administratrice dans un autre CA et que cette expérience s'est avérée plutôt difficile, elle semble prête, avec ce groupe, à tenter l'expérience à nouveau. Il semble que le lien de confiance soit assez important avec les acteur.ice.s du milieu pour réessayer, et se risquer à l'échec possible.

L'authenticité des rapports entre les humain.e.s semble déterminante pour la poursuite de toute activité pour les participant.e.s. L'honnêteté et la transparence sont ressorties des discours comme étant centrales au processus d'engagement. Considérant les vécus d'exclusion et d'oppression des participant.e.s, il apparaît plausible que le sentiment de sécurité encouragé par la présence de contacts honnêtes et sincères dans les milieux fréquentés puisse permettre aux participant.e.s d'intégrer les milieux et côtoyer d'autres personnes, sans risquer leurs identités sociales.

6.2.3 Bilan

L'intérêt pour l'engagement social apparaît graduel dans les parcours de vie des participant.e.s. Ces personnes semblent avoir développé un intérêt plus marqué pour les actions d'engagement à la suite des contacts significatifs dans des milieux où il était possible de s'exprimer, d'être entendu et de faire confiance. La réticence, l'indisposition et/ou la méconnaissance des structures de participation initialement exprimées par les participant.e.s semblent s'être transformées à travers les interactions. Bien que des défis existent dans les milieux et que les processus d'engagement soient complexes et multifactoriels, il semble possible de constater que certaines pratiques spécifiques aux milieux fréquentés aient contribué au processus d'engagement. Ces différentes expériences semblent de plus contrastées avec les expériences d'emploi. Comme il en a été question précédemment, le contexte hostile des milieux d'emploi, les mécanismes d'exclusion et les rapports hiérarchisés relatés dans les récits expérientiels se voient confrontés au milieu d'engagements, moins structurés par la performativité, les considérations économiques et la hiérarchisation. Mais sans toutefois être exempte d'imperfection.

6.3 Pourquoi s'engager?

La section précédente a permis de mettre de l'avant les différentes situations vécues par les participant.e.s dans des moments charnière de leur histoire. Les moments d'implication sont vécus, la plupart du temps, agréablement: «donner son temps, c'est hot! C'est le fun! C'est sortir de chez soi pis apporter son aide à des gens qui en ont besoin » (Carine). Ils permettent de lutter contre l'isolement : «ça me permettait de fréquenter du monde, de voir du monde, de sociabiliser avec du monde» (Michelle) et de vivre des opportunités « comme l'assemblée générale, c'était à [ville], on était sur le bord du lac. J'ai assisté à un beau couché de soleil [...] ça m'a permis de coucher à l'hôtel pis tout dans un manoir (Jessy). Alors que les participant.e.s ont vécu de

nombreuses épreuves, la possibilité de vivre des moments d'exception, l'opportunité de voyager, et de s'entourer de personnes partageant les mêmes référents qu'eux, apparaissent comme des dimensions motivationnelles légitimes.

Bien qu'il existe une pluralité de motivations à l'engagement, deux thèmes se sont distingués davantage dans le discours des participant.e.s.

6.3.1 La participation aux changements sociaux

Parce que c'est ben beau de cogner aux portes, mais on es-tu entendu? Pis ça vas-tu changer quelque chose? (Jessy)

La participation aux changements sociaux s'est avérée le thème central dans le discours des personnes rencontrées. Les participant.e.s ont tenté d'expliquer le caractère de leurs actions en les distinguant de celles associées au bénévolat. Pour Jessy, l'engagement vise le changement : «pour moi ben les places que je fais du bénévolat c'est rendre service, c'est ça, d'aider les gens. Tandis que m'impliquer, c'est de faire des actions pour qu'il y ait des choses qui change» (Jessy). Il en est de même pour Suzanne : «ben moi je ne le fais pas dans le but de faire juste du bénévolat. Je le fais parce que ce sont des causes qui me tiennent à cœur. Parce que je veux que ça change» (Suzanne). Pour Yvon, les actions d'engagement sont des actions bénévoles, parce qu'elles sont non rémunérées. Toutefois, elles se distinguent du bénévolat par le type d'actions y étant associées :

Parce que bénévole...Ouin.. c'est parce que je ne le vois pas de la même façon. Parce que bénévolat, oui tu vas faire du bénévolat dans le militantisme, mais bénévolat ça dépend, tu peux je sais pas moi tu peux aller donner des ptits plats. Tsé des ptits plats c'est pas quelque chose de la défense de droit. J'veux dire euh aller passer le balai chez ta voisine ou aller faire des repas tsé, je le vois pas de la même façon que le militantisme. [...] Faque la militance va faire « ah tient on va débarquer, on va partir pis

on va aller défendre...». C'est là différence d'avec le bénévolat. En même temps ça va être bénévole parce que t'es pas payé. Tsé (Yvon).

Alors que le bénévolat semble identifié par les participant.e.s comme un ensemble d'actions altruistes, l'engagement social apparaît plutôt centré sur le changement des réalités et la défense des intérêts des personnes vivant des injustices. Pour Danny, les actions d'engagement viseraient davantage la transformation profonde des rapports sociaux et des conditions matérielles d'existence de tou.te.s,

Mais à la base je pense que le militantisme ce n'est pas toi pour obtenir quelque chose. Tsé. Si tu te bats pour LE logement social, c'est pas nécessairement pour avoir UN logement social. Parce que si tu fais juste dire moi je veux un logement social pis quand tu l'as, tu arrêtes... ben c'est pas la même chose pour que tout le monde en ait (Danny).

Suzanne soutient d'ailleurs la nécessité de «changements radiaux et définitifs» (Suzanne) visant à mettre fin aux injustices de manière définitive.

L'amélioration des rapports sociaux et des réalités est omniprésente dans les discours des participant.e.s: « savoir que ça peut apporter quelque chose là c'est... c'est super important pour moi l'amélioration du système en santé mentale (Jessy). La perspective d'amélioration des situations actuelles semble motiver les actions d'engagement « c'est ça, la raison qui me pousse à ça c'est les changements positifs que ça peut apporter... Ça, c'est la raison première qui me pousse à le faire (Jessy). L'évolution de certaines situations encourage les participant.e.s à s'engager et à maintenir leur engagement : « je veux que ça change, ça change pas vite, mais si on regarde par en arrière, dans le passé, tous ceux qui ont été lésés, ben ça m'encourage à continuer » (Suzanne). Il ne fait nul doute que les participant.e.s sont animé.e.s par les transformations pouvant résulter de leurs actions.

Le thème du changement social apparaît intimement lié à aux vécus difficiles abordés précédemment dans ce chapitre. Ces expériences, bien que douloureuses, semblent être aux origines des motivations à défendre les droits et à transformer les réalités individuelles et sociales. Ayant vécu eux.elles-mêmes des injustices/violences, les participant.e.s semblent davantage rejoint.e.s par ces situations. Suzanne, par exemple, souhaite participer à la transformation des pratiques en santé mentale «c'est pour ça que j'ai toujours milité. Je me suis dit, s'ils font ça à moi, ils font ça à d'autres (pleure)» (Suzanne). Cette perspective motivationnelle tend à refléter l'indignation des participant.e.s face aux injustices vécues et/ou observées. Selon Buechle (2000), l'indignation pourrait agir à titre d'amorce aux actions d'engagement. Cette idée repose sur les principes du développement d'un sentiment d'indignation à la suite d'une situation de privation ou de défavorisation réelle ou anticipée. Ainsi indignées par les injustices vécues ou observées, les personnes en question se mobiliseraient afin d'agir directement sur les dimensions identifiées comme problématiques. En ce sens, les personnes se mobiliseraient et s'engageraient activement dans une perspective de résistances contre l'adversité.

Les personnes confrontées aux injustices se voient parfois découragées par le manque d'action visant à réellement intervenir sur les situations problèmes. Comme le mentionne Danny «je réalise à quel point ça pas d'allure. Parce que plus je vois tout le problème et les solutions qui ne sont pas appliquées, c'est comme heuu... tsé» (Danny). De plus, parfois, les actions sont perçues comme une façade, puisqu'elles ne semblent pas contribuer concrètement à modifier les réalités :

On fait juste être invité à participer à des manifestations, on participe à des colloques, on participe à des conférences, mais j'ai pas l'impression que je fais quelque chose pour changer quelque chose. Oui le manifestations éventuellement ça peut changer quelque chose, c'est long...mais y'a pas rien de concret pis je ne touche à rien de concret ça me dérange un peu (Jessy).

Devant tant de motivation à s'investir dans le changement, il apparaît compréhensible de vivre de du découragement. Les positions d'exclusion occupées par les participant.e.s à travers leurs expériences de vie, tant dans l'emploi que dans les services de santé, peut aussi expliquer un « ras-le-bol » d'indignation, pouvant mener à l'inaction. De plus les participant.e.s semblent conscient.e.s de l'impact plutôt faible de leurs actions sur les grandes structures d'oppression. Comme Danny l'exprime ici, le changement social apparaît peut-être parfois comme irréalisable,

Ha ben la ça c'est différent c'est qu'y'en a qui milite parce qu'il pense qu'il peuvent changer quelque chose, ils sont optimistes. Moi je suis réaliste [...] parce que je ne m'attends pas à ce que les choses changent, parce que je ne m'attends pas à ce qu'une manifestation ou des manifestations changent grand-chose... mais euh... j'ai décidé de ne pas faire comme mon frère, parce que lui il se dit « ben on peut ne rien changer faque je fais rien » tout simplement. Mais... c'est comme « d'accord, on ne peut rien changer, mais au moins on va s'en occuper pis on va essayer »... Tsé comme, on ne peut pas avoir de gros changement significatif à long terme, mais bon, peut-être on peut aller chercher des petits détails à gauche et à droite avant de les perdre là (rire) (Danny).

C'est pourquoi ce dernier mise davantage sur la préservation des acquis. Toutefois, il semble selon Hannah Arendt (1969), que ce sont ces regards critiques sur le social qui agissent en tant que motivation à s'engager pour le changement :

la fureur n'est en aucune façon une réaction automatique en face de la misère et de la souffrance en tant que telle. Personne ne se met en fureur devant une maladie incurable ou un tremblement de terre ou en face de conditions sociales qui apparaissent impossibles de modifier. C'est seulement dans les cas où l'on a de bonnes raisons de croire que ces conditions pourraient être changées et qu'elles ne le sont pas que la fureur éclate. Nous ne manifestons aucune réaction de fureur que lorsque notre sens de la justice est bafoué (Arendt, 1969 in Dejours, 2009).

L'engagement apparaîtrait ainsi comme une stratégie d'action sur le réel et refléterait

l'espoir et la posture d'acteur.ice.s social.e.s des personnes engagées, déterminer à investir du temps dans l'amélioration des réalités sociales.

À travers les discours relatifs à l'engagement, deux thèmes semblent émerger plus significativement : celui de l'éducation populaire et celui de la reconnaissance sociale. Ces stratégies visant des changements sociaux à différentes échelles seront développées dans les sections suivantes.

6.3.2 L'éducation populaire.

Les participant.e.s ont abordé l'engagement social dans une perspective de transformation des réalités et des conditions matérielles d'existence. Il.elle.s ont mobilisé le thème de l'éducation populaire, particulièrement présente dans les approches de défense des droits afin de décrire leurs actions. Plusieurs situations sociales impliquant la transgression des droits individuels et collectifs rejoignent les participant.e.s et leurs pair.e.s, comme le souligne Yvon : «la première affaire c'est toujours la défense de droits. C'est toujours de la que ça part [...]» (Yvon); «ça vient tout de là. Tu regardes n'importe quoi c'est toujours un droit bafoué, un droit...maltraité» (Yvon). Il apparaît d'autant plus intéressant de rappeler ici que la dépossession des savoirs fait partie intégrante du processus d'aliénation, permettant l'assujettissement à des normes, sans que celles-ci soient questionnées. Les participant.e.s ont d'ailleurs mentionné avoir grandement appris quant à la défense de leurs droits en s'engageant dans des actions collectives alors que ces notions étaient avant plutôt méconnues: «parce qu'avant je ne savais pas comment défendre mes droits» (Suzanne); « je ne savais pas comment défendre mes droits moi avant» (Clément). Par la démocratisation des savoirs, l'éducation populaire permet une meilleure compréhension du réel et une meilleure emprise sur les moyens d'action pour agir et le transformer. Il apparaît en ce sens nécessaire pour les participant.e.s de

s'éduquer. Sa propre éducation permettrait de plus, de participer à son tour à la démocratisation des savoirs : «tsé faut que tu sois capable d'expliquer la politique aux gens c'est-à-dire « regarde non non, tes droits là... t'es en train de faire bafouer tes droits» » (Yvon). Ceci rejoignant les principes mobilisés par Arendt (2017) par lesquels une personne peut participer aux processus de libération si elle est déjà, en partie, libre.

Les lieux d'éducation populaire ne sont toutefois pas toujours accessibles. Comme le souligne Yvon, plusieurs personnes vivant des oppressions et de l'exclusion sociale se voient écartées de ces instances d'éducation :

Tsé quand t'es pas éduqué. Vous autres vous êtes chanceux de venir au café étudiant, là je regardais tout ce parcours-là, Falardeau, Chartrand, ils ont tous passé par ce parcours-là, ou l'autre Dubois là... Il a passé par le comité étudiant là, la grosse chance là. Les autres, socialement, qui viennent de famille de pauvre, d'ouvriers, euh qui essayent de se démystifier là-dedans pis c'est pas facile parce que là tu arrives avec des gros mots à 5 piasses. Pis 10 piasses. Pis tu te dis, « quessez-ca veut dire». (Yvon)

Il suffit de penser aux parcours de vie et aux expériences des participant.e.s, aux personnes prolétaires et/ou écartées, étourdies/aliénées par le travail salarié et éloignées des instances participatives, pour réaliser la complexité de l'accès aux savoirs démocratisés. Ces instances se retrouvent souvent ainsi réservées à des personnes privilégiées, alors qu'elles apparaissent essentielles pour défense contre les possibles abus : «quelqu'un qui va arriver devant toi et qui va essayer de t'intimider... Là, ça ne passera plus Non, non, non, non» (Clément). L'éducation populaire apparaît de plus essentielle dans la formulation de choix éclairés: «c'est comme mon expérience traumatisante à l'hôpital si j'avais su qu'il y avait d'autres options ben j'aurais jamais été là. Faque les alternatives c'est important [...] y'en a d'autres option, mais quand tu les connais pas tu peux pas savoir» (Jessy). La démocratisation des savoirs apparaît en ce sens, comme une manière de transformer les rapports de pouvoir en permettant aux personnes habituellement opprimées de gagner en autonomie et en

autodétermination. Jessy soutient s'ailleurs que l'éducation populaire permettrait d'outiller davantage l'entourage des personnes stigmatisées et ainsi avoir un impact sur la qualité de l'accompagnement de ces personnes :

Pis c'est important l'éducation du monde aussi. Tsé moi ma famille quand y'on vue que je feelais pas .. y'on rien dit, c'est quand j'ai été à l'hôpital, y'on dit « ben on voyait que tu feelais pas, mais on savait pas quoi faire». Faque eux tsé si y'avait eu plus d'annonce ou de pamphlet tsé pour dire « ben y'a ça qui existe... y'a ça qui existe... » ben y'aurait pu s'informer à ces places la pis dire « quessé je pourrai faire pour l'aide pis toute ça... mais je les comprends qu'il savait pas quoi faire. Il savait pas (Jessy).

La sensibilisation de la population générale aux différentes réalités sociales pourrait d'abord aider à normaliser ces situations. Comme le rappelle Jessy : « Moi j'ai des enfants, des petits enfants pis personne est à l'abri de la [diagnostic de santé mentale] n'importe qui peut faire ça (Jessy). La conscientisation aux diverses réalités permettrait ainsi aux personnes vivant ces injustices d'être reconnues et crues. Suzanne souligne d'ailleurs l'importance qu'elle accorde au partage des expériences : «faut qu'on le sache ce qu'on a vécu... [...] Parce qu'on est encore vulnérable face au système de santé, au système de la justice... [...] On m'a pas cru! «On sait ben elle... elle a déjà été soignée en santé mentale» » (Suzanne). En partageant et en collectivisant leurs expériences, les participant.e.s contribuent à faire reconnaître la parole des personnes opprimées, en rendant visible, des réalités peu connues. Cette visibilité permet par le fait même de démystifier les préjugés et les étiquettes, et d'éventuellement agir sur le processus d'étiquetage des personnes vivant des oppressions et de l'exclusion.

Pour certain.e.s participant.e.s, il apparaît aussi important de participer à l'éducation des élu.e.s et/ou des décideur.euse.s en rendant visibles leurs réalités méconnues. La dénonciation des conditions matérielles d'existence fait entre autres partie des moyens mis en place : «Tsé on a même envoyé des couches là, même à certains ministres. Tsé une vraie couche là, avec une guenille dedans, un ramen, une paire de bas sale... dans

une boîte, pour leur montrer tsé, ce que c'est...ouais ce qu'on vit là. Pour qu'ils comprennent » (Carine). Les conditions de vie des personnes sont souvent ignorées par les élu.e.s et/ou les décideur.euse.s, ce qui encourage les groupes de défense de droits, à rendre ces réalités visibles. Clément a d'ailleurs participé à une action visant à sensibiliser les décideur.euse.s aux réalités vécues par les personnes utilisatrices de fauteuils ou de déambulateurs dans les transports en commun :

On a invité monsieur [nom d'un gestionnaire de la société de transport] a essayer le plancher bas des autobus réguliers, pis ça bien été, mais le problème est pas réglé pour autant [...] Il a pris le [numéro d'autobus], pis il a peut-être pris un autre autobus aussi, il est arrivé jusqu'ici a [nom de l'organisme] en fauteuil, pour expérimenter c'était quoi. Il a été chanceux, le plancher avec rampe avant, il fonctionnait. Comme j'ai dit à [nom d'une amie] « j'aurais aimé ça qu'il fonctionne pas » (Clément).

C'est le cas aussi de Suzanne, qui soutient que l'expérimentation des électrochocs apporterait des changements significatifs dans les pratiques :

les psychiatres, dans leurs stages-là, il ne faut pas qu'il assistent à des électrochocs. Il faut qu'eux autres même en subissent! Au moins quelques-uns pour qu'ils s'en rendent compte c'est quoi subir des électrochocs, peut-être qu'à ce moment-là, ils s'en rendraient compte c'est quoi subir, ils en feraient peut-être même pu. [...] Comme le poivre de Cayenne pour les policiers. Faut qu'il sache ce que sont des électrochocs peut-être qu'ils changeraient d'avis. Y'en donnerait pas à leur client. (Suzanne)

L'éducation populaire viserait en ce sens une transformation des considérations sociales envers les personnes vivant des situations stigmatisantes.

Participer aux changements sociaux à travers l'éducation populaire nécessite parfois le dévoilement d'un stigmatisme imperceptible pouvant mener à la stigmatisation et l'étiquetage. Toutefois, pour Jessy la normalisation des problèmes de santé mentale demeure primordiale, malgré le risque que cela représente pour son identité :

y'a des places que j'étais plus mal à l'aise de le dire, mais je le disais pareil parce que je trouvais ça important. Pis je...tsé je trouve ça stigmatisant de pas le dire parce que c'est santé mentale. [...] si moi je ne dis pas les vraies affaires, pas que je veux raconter ma vie [...], mais de ne pas le dire « hey c'est en santé mentale que je suis impliqué » parce que les gens ont des préjugés, c'est dans ce sens-là que c'est stigmatisant dans le sens, c'est pas parce que c'est santé mentale que t'es pas normale. Tu as le diabète t'es normale pareille, bon, santé mentale c'est la même affaire (Jessy).

L'éducation populaire dans une perspective de lutte aux stigmates, bien que risquée, «profiter[a] largement à la génération suivante, mieux acceptée grâce à [la personne engagée]» (Goffman, 2005, p. 136). Cette stratégie de résistance, par l'appropriation et la normalisation des étiquettes sociales péjoratives associées aux réalités marginalisées, pourrait contribuer à la transformation des interactions sociales à la base de l'identité sociale virtuelle.

Les actions d'éducation populaire sont variées et visent différentes cibles. Toutefois, elles semblent contribuer dans l'ensemble à positionner les personnes engagées en tant qu'acteur.ice sociaux.ales, en leur permettant d'avoir une incidence dans leur propre vie et celle de leurs pair.e.s. Cette dimension de l'engagement apparaît en ce sens comme une manière de se libérer des oppressions, de développer une posture critique et de veiller à l'inclusion de tou.te.s. Elle apparaît aussi comme une manière de s'affirmer socialement, non pas comme subalterne salarié.e/employé.e, mais bien comme des personnes d'action, engagées dans la transformation sociale.

6.3.3 La reconnaissance sociale

Une autre dimension motivationnelle de l'engagement présente dans le discours des participant.e.s émerge lorsque ceux.celles-ci abordent les aspects valorisants de leurs implications.

Les participant.e.s ont soulevé l'importance des rôles et des responsabilités associées à leurs actions d'engagement. Ces différents rôles apparaissent comme une source de valorisation importante pour les participant.e.s. Par exemple, remorquer les haut-parleurs lors d'une manifestation peut apparaître comme une tâche plutôt simple, mais s'avère pour Carine un rôle d'importance qu'elle assume avec fierté : «j'avais la musique avec moi» (Carine). Pour Suzanne, l'invitation à participer à un comité d'usager.ère.s a eu l'effet d'une validation de son travail de militance: «elle dit : « moi je te vois dans le comité des santés mentales, accepterais-tu?» Pis ça m'a touché, pis j'ai dit «avec grand plaisir»! Je me suis mise à pleurer (pleure) je me suis dit « enfin il y a des gens qui...»Tu es reconnu, ton engagement est reconnu» tsé...» (Suzanne). Cette invitation venait à ce moment contraster avec le vécu d'invalidation de sa lucidité et de son autodétermination marquées par l'exclusion du marché de l'emploi et l'aliénation psychiatrique et capitaliste: «ça montre que je ne suis pas dans le champ hein comme on dit, que je n'ai pas perdu le contact avec la réalité malgré tout» (Suzanne). En occupant des rôles et responsabilités, les participant.e.s semblent être valorisés par la confiance qui leur est accordée. Ce qui tranche avec leur historique de rétroactions plutôt négatives associées aux capacités de production des participant.e.s. Carine se voit ainsi valorisée de pouvoir représenter des personnes moins mobiles :

Tsé les gens ont peut pas tout leur demander non plus. Y'en a qui sont fragiles. Ils ne peuvent pas... tsé moi j'aurais pas ma chaise, je pourrais pas. Y'en a qui ont pas la possibilité de venir, de se déplacer parce qu'ils sont faibles, qu'ils n'ont pas de chaise roulante ou la marchette elle suit pas. Si j'avais une marchette, je ne pourrais pas moi faire ça. Là, une chance que j'ai ma chaise. (Carine)

Ce rôle de représentation reflète à Carine ses habiletés, mais aussi le rôle social important qu'elle assume. Pour Yvon, le mandat de représentation est aussi important: « généralement moi c'est ça que j'essaie de faire, dans mon mandat que je me suis dit, représenter et de dire des choses que des gens voudraient dire, mais sont pas capables.

Qui ont été dans la même situation que j'étais avant, avant de me lever» (Yvon). Ces rôles semblent témoigner pour les participant.e.s de leurs apprentissages, du travail accompli au cours des années, et en ce sens, de leur potentiel en tant que personne. Les actions d'engagement agiraient en quelque sorte comme des espaces transitionnels²⁸ (Parazelli, 2002) permettant aux participant.e.s de mobiliser leurs habiletés et des forces, les amenant à ressentir de la valorisation à travers la réalisation de tâches. La participation aux actions d'engagement permettrait de se sentir compétent.e.s.

Comme il en a été question précédemment, la reconnaissance sociale tend à s'inscrire dans un processus de validation et de normalisation sociale. Hegel définissait d'ailleurs la reconnaissance comme «une relation réciproque idéale entre les sujets, dans laquelle chacun reçoit l'autre à la fois comme égal et comme séparé de soi» (Fraser, 2004, p. 74). En considérant les référents sociaux capitalistes et néolibéraux actuels et les mécanismes d'exclusion et d'oppression qui s'y rapportent, l'égalité semble reposer sur la capacité des individu.e.s à se conformer aux normes et aux attentes sociales. Les actions d'engagement seraient ainsi valorisantes et valorisées parce qu'elles répondraient aux normes socialement définies. Bien que ces actions se heurtent parfois à des préjugés : «des fois c'est peut-être plus fermé quand tu dis «en santé mentale» » (Jessy) ou sont jugées trop perturbatrices, «on est comme un perturbateur de l'ordre social» (Michelle), les actions d'engagement sont reconnues par la population comme étant nécessaires pour aider les personnes vivant des situations plus précaires :

C'est très bien vu! Y'a même des gens qui sortent de leurs fenêtres pis qui nous applaudissent, pis qui ont des pancartes préfaites [...]. Tsé ça siffle, pis ça fait des pancartes [...], ça nous félicite. [...] ils sont ben contents qu'on milite pour eux autres, pour qu'ils puissent garder leur logement... sont ben contents (Carine).

²⁸ Un espace transitionnel est un lieu plus ou moins formalisé aux multiples variables influençant le potentiel d'investissement de ce dit lieu.

La société semble reconnaître le travail relié aux actions d'engagement en saisissant que «c'est pas tout le monde qui ont le temps pis la volonté de s'impliquer» (Danny). Ce qui en fait des actions louables. En effet, malgré l'individualisme et les injonctions du monde actuel à la responsabilisation individuelle, il reste que le don de soi et l'altruisme sont encore perçus positivement attirent une certaine reconnaissance sociale aux personnes qui s'y engagent. Comme le présente Jessy : « c'est important de partager, de donner de son temps, tsé le monde sont ben individualistes pis tout, c'est tellement enrichissant de s'offrir comme ça » (Jessy). En d'autres mots, l'altruisme demeure valorisant malgré l'individualisme ambiant et constituent pour les participant.e.s une manière participer socialement. Au lieu de vivre des expériences d'exclusions, les participant.e.s sont à même d'être reconnu.e.s comme des personnes pertinentes et valides, puisqu'elles répondent à certaines prescriptions sociales, en dépit des expériences d'exclusion qu'il.elle.s ont vécues. L'engagement, perçu comme un acte altruiste permet aux participant.e.s d'être défini/se définir autrement que comme «Outsiders» (Becker, 1985).

La reconnaissance sociale se reflète aussi dans la dimension occupationnelle des actions d'engagement. Pour les participant.e.s l'engagement est une source de fierté :«je suis fier de moi, mais je reste humble. [...] Pour moi au départ c'était une fierté pour moi. [...] C'était de voir chez moi qu'est-ce que j'étais capable de faire, c'est quoi le potentiel que je pourrais développer » (Clément). En s'engageant, Clément semble présenter au monde sa capacité d'agir, tout en se confirmant à lui-même sa compétence et sa valeur. En étant actif socialement, Clément présente, aux autres citoyen.ne.s, sa pertinence sociale : «Ils trouvent ça fabuleux. Ils ne pensaient pas que j'étais capable autant. Ça les impressionne un peu! Ils pensaient pas qu'une personne handica...à mobilité réduite pouvait en faire autant! » (Clément). La fierté associée à la capacité d'agir soulève un autre facteur, celui de l'autonomie ou de la liberté de débiter et terminer seule une tâche. Alors que les expériences de travail salarié des participant.e.s réfèrent majoritairement à des rapports hiérarchisés et aliénés, (il en est

de même pour les expériences dans d'autres milieux, comme la psychiatrie par exemple) les participant.e.s semblent avoir bénéficié de peu d'opportunités d'entreprendre de façon autonome certaines actions. Hanna Arendt remarquait d'ailleurs que «cette liberté consiste en ce que nous appelons la spontanéité, soit, d'après Kant, le fait que chaque homme est capable de débiter de lui-même une série» (Arendt, 2017, p.29). Comme mentionné précédemment, l'aliénation dans le travail salarié limite l'autonomie d'action des travailleur.euse.s salarié.e.s. Il apparaît en ce sens plausible de vivre de la fierté à travers la réalisation de tâches, puisqu'elle permet se présenter au monde comme un sujet capable de spontanéité et libre d'agir.

L'engagement semble aussi permettre d'être reconnu autrement que par des étiquettes. Cet extrait du discours de Carine présente l'intégration de certaines étiquettes relevant d'une association entre diminution/perte de mobilité et impertinence sociales:

Parce que je suis handicapée... Pis je me dis : «Faut pas que tu restes chez toi à te pogner le cul pis à rien faire parce que t'es handicapée». Voyons! «Tu vas faire quoi là tu vas engraisser sur ton tas pis... tu vas devenir une loque humaine?» Non pas question! [...] faut pas que j'arrête de vivre pour ça là, parce que c'est important de faire des trucs. Si tu fais pas des trucs, si tu fais rien chez toi tu vas devenir une loque humaine. Si tu ne fais pas des trucs, si tu fais rien chez toi, tu vas devenir une loque humaine, carrément, et ça c'est pas moi. Moi je suis une femme d'action. Et ça, j'aime ça (Carine).

L'utilisation de l'expression « loque humaine», employée par Carine, réfère à une étiquette péjorativement associée à des personnes peu mobiles ou en léthargie. Cette expression s'inscrit dans le contexte social d'aliénation dans lequel les lourdes étiquettes de passivité sociale contribuent à construire des carrières sociales aux personnes en situation d'handicap et/ou exclues du monde du travail salarié. Ceci met en lumière la puissance de l'exclusion sociale vécue par les participant.e.s mais aussi les stratégies mises en place par ceux.celles-ci pour s'en dégager. Alors que les

participant.e.s se décrivent comme des personnes d'action, il.elle.s se voient confrontés à des interprétations sociales discordantes. Le fait d'être actif dans la société, d'occuper des rôles et des responsabilités à travers les actions d'engagement, semble permettre aux participant.e.s de déconstruire des étiquettes leur étant associées. Comme «la quête de soi se joue sous le regard des autres» (Doucet, 2009, p.40), la préservation identitaire par la reconnaissance de notre valeur se joue à travers les interactions sociales. Ceci n'est pas sans rappeler les concepts d'identités sociales réelles (basés sur les «attributs réels») et d'identité sociale virtuelle (construites dans les interactions sociales) proposées par Goffman (2005). La recherche de validation et de conformité apparaît, en ce sens, ni plus ni moins comme une manière de se libérer de ces interprétations du soi social biaisé.

L'engagement social se manifeste ainsi comme une stratégie de survie visant le réajustement de l'identité sociale et la (re)construction identitaire. L'extrait ci-dessous présente d'ailleurs la puissance de la carrière sociale et des étiquettes forgées à travers le temps, mais aussi les bienfaits de l'accomplissement de tâches et de responsabilités dans les processus d'engagement :

j'ai toujours eu peur des responsabilités pis ça a comme déclenché quelque chose en moi, « là je suis capable je suis devenue grande, je suis capable de prendre cette responsabilité-là pis de la respecté pis de l'accomplir» c'était nourrissant pour moi c'était satisfaisant beaucoup en dedans de moi, ça m'apportait beaucoup de bien-être (Jessy).

Les participant.e.s se voient motivé.e.s par la possibilité de changer cette interprétation sociale d'eux-elles-mêmes en reprenant les notions d'activation sociale à leur propre compte. Toutefois, ce processus ne vise pas que la transformation des étiquettes. Il semble en fait que ce processus, bien qu'individuel, profite à l'ensemble des personnes vivant ces réalités d'étiquetage. La visibilité de personnes exclues et opprimées dans les instances publiques semble contribuer à la modification de leur carrière sociale.

Comme le souligne Clément, par son engagement, il souhaite particulièrement démontrer aux personnes vivant de l'exclusion, qu'il.elle.s sont utiles et valides :

moi mon but, comme je disais au départ, c'est d'encourager les personnes en situation d'handicap à se reprendre en main et à croire en leur potentiel, pis à croire qu'ils sont capables de faire quelque chose, qu'ils sont utiles pour la société. (Clément).

La reconnaissance sociale vient non seulement amoindrir le poids des étiquettes et de la stigmatisation, mais aussi contribuer à changer les perceptions ancrées et alimentées par les interactions sociales. Yvon souligne d'ailleurs cette dimension par les considérations sociales associées au militantisme :

on était allé aux journées annuelles en santé mentale y'avait le docteur [nom] là pi tu vois que ça a une certaine importance quand tu dis militant. Quand je suis arrivé pour prendre le micro pis j'ai dit « moi mon nom c'est [Yvon] je suis militant pur et dur contre l'injustice sociale» hey! Il c'est retourné [...](Yvon).

En se présentant comme un militant « pur et dur» Yvon se dégage avec force des étiquettes de passivité et de la carrière sociale de «malade mentale» associée aux utilisateur.ice.s de service en santé mentale. Il affirme par le fait même sa liberté d'action et son autonomie réflexive, à la fois par son geste spontané, et l'appropriation de l'étiquette de militant.

À travers les actions d'engagement, les participant.e.s demeurent dans l'action. Il.elle.s répondent aux diktats sociaux par l'occupation de certains rôles et responsabilités valorisée, tout en revendiquant une reconnaissance juste de leur valeur, de leur autonomie et de leur pertinence. Le discours des participant.e.s semble présenter l'engagement social comme une manière de se prémunir contre l'exclusion sociale, de lutter contre les préjugés tout en participant aux changements sociaux par la

transformation des rapports à soi et participant à la (re)construction des identités sociales virtuellement construites.

6.3.4 Bilan

Les sections précédentes ont abordé plusieurs dimensions de l'engagement social. D'abord, l'analyse du discours des participant.e.s a permis d'identifier la motivation de ces personnes à travailler à la modification des rapports de domination. Par l'éducation populaire, les participant.e.s souhaitent s'éduquer et outiller les personnes afin qu'il.elle.s puissent développer un esprit critique, faire des choix et se défendre contre les injustices et les agressions. De plus, en visibilisant les injustices et les rapports de pouvoir, les participant.e.s visent des changements sociaux profonds.

Ensuite, la reconnaissance sociale semble une stratégie à la fois de lutte aux stigmates et aux dynamiques d'étiquetage en plus d'être une manière de se protéger et de se prémunir contre ces agressions. Elle vise aussi à souligner l'autonomie et la liberté d'action acquérir par les participant.e.s. À travers les rétroactions et la validation d'actions normalisées, les participant.e.s en viennent à vivre des réussites et à se faire reconnaître des compétences et des habiletés, ce qui contribue de plus à lutter contre l'exclusion et l'étiquetage en changeant la perception sociale des sans-emplois.

Alors que le bénévolat s'affiche comme un ensemble d'actions gratuites, altruiste et sans contrainte (Durand, 2006), l'engagement social apparaît plutôt empreint d'intention. Les visées soulevées dans les thématiques ci-haut semblent rejoindre les notions de mobilisation des ressources axée sur les bénéfices résultant de l'action de la théorie de Buechler (2000). Cette dimension de la théorie de l'engagement reposerait sur l'attrait du gain dans l'engagement social. En ce sens, les personnes engagées seraient motivées par le(s) gain(s)/bénéfices résultant de leurs actions. Les bénéfices

ne seraient toutefois pas monétaires, mais seraient davantage, pour Buechler, synonymes du développement de liens sociaux et l'amélioration ou la non-détérioration des situations identifiées comme problématiques. Par la conscientisation, la dénonciation, la revendication politique et l'éducation populaire, les participant.e.s souhaitant participer aux changements sociaux afin d'agir directement sur leurs réalités, et celles de toutes personnes vivantes des injustices. De plus, certains gains plus personnels reposant sur les apprentissages, la spontanéité des actions, la (re)construction identitaire, l'augmentation de l'estime et la reconnaissance sociale agiraient aussi à titre motivationnel en ce qui a trait à l'engagement.

6.4 Ce que nous apprend les expériences d'engagement des participant.e.s

Ce chapitre a permis de mettre en lumière les expériences d'engagement des participant.e.s. L'exploration thématique a permis de soulever plusieurs thèmes illustrant le processus d'engagement des participant.e.s

D'abord, des situations de vie charnière semble avoir été déterminantes dans le processus d'engagement en poussant les participant.e.s à demander de l'aide. Ces circonstances semblent leur avoir permis de panser leurs maux tout en cultivant une indignation relative à leurs réalités. Les milieux communautaires majoritairement de défense de droits ont offert aux participant.e.s la possibilité d'expérimenter des rapports interpersonnels (la plupart du temps) horizontaux et empreints d'ouverture. Ces interactions ont permis aux participant.e.s d'écouter, de prendre la parole et s'affirmer, tout en étant reçu et écouté. La praxis action/réflexion présente dans les milieux fréquentés ont contribué à développer un intérêt à la défense de droit et l'éducation populaire. Ces apprentissages, jumelés à l'indignation ont guidé les actions des participant.e.s vers le changement social par la transformation profonde des rapports et réalités sociales. Cette idée rejoint d'ailleurs la théorisation de Buechler (2000)

mobilisant le sentiment de privation comme facteur de motivation à l'engagement social.

L'engagement social a aussi permis l'expérimentation de rôles et responsabilités dans des milieux plutôt sécuritaires, permettant aux participant.e.s de vivre réussites et valorisation. Ces occupations permettent aussi aux participant.e.s d'expérimenter la réflexion et l'action autonome, alors que peu de milieux leur avaient offert cette possibilité. Les participant.e.s ont ainsi revendiqué la reconnaissance sociale de leur pertinence et leur valeur en participant à la modification des étiquettes socialement construites et en présentant au monde leur autodétermination.

À la lumière des expériences, les participant.e.s semblent bénéficier de plusieurs avantages à s'engager. Les répercussions positives de l'engagement social, comme le théorise Buechler (2000), apparaissent déterminantes dans les facteurs motivationnels de l'engagement des participant.e.s. Comme mentionné précédemment, vivre de belles opportunités, participer au processus d'éducation populaire, parler et être écouté, mais aussi, participer socialement en tant qu'acteur.ice.s de changement apparaissent des facteurs de motivation de l'engagement social. Ces situations constituent une amélioration majeure pour les participant.e.s par rapport aux expériences de travail salarié passées. L'engagement social, sans être le remède universel à tous les problèmes, apparaît du moins plus attrayant dans les discours des participant.e.s.

La théorie des mouvements sociaux avancée par Buechler (2000) référant davantage à l'inscription de l'engagement dans un mouvement collectif rejoignait moins les discours des participant.e.s. La dimension collective de l'engagement social s'est avérée peu présente dans leur discours. Bien qu'il.elle.s aient abordé la présence des groupes communautaires et des pair.e.s dans le processus d'éducation populaire, la notion du collectif ou le désir de rejoindre à un mouvement n'a pas émergé significativement d'un point de vue thématique. Toutefois, les participant.e.s ont

développé des analyses structurelles des problèmes sociaux pouvant agir en tant que facteurs motivationnels à s'engager socialement. Cela n'apparaît toutefois pas comme une dimension motivationnelle majeure pour les participant.e.s

En considérant l'omniprésence du thème du changement social, il apparaît possible de statuer que l'engagement des participant.e.s repose sur la détermination de chacun.e à transformer et agir sur les mécanismes d'oppressions et d'exclusions. Et ce en mobilisant leurs forces en différents lieux. Toutefois, une question demeure tout de même relativement à l'absence de rémunération de l'engagement des participant.e.s. Quels sont les motivations à s'engager sans salaire?

CHAPITRE VII

L'ENGAGEMENT SANS SALAIRE

Les chapitres précédents nous ont permis de mettre en perspective les expériences de travail et d'engagement social ainsi que les possibles liens pouvant les unir. Toutefois, la position des participant.e.s quant à l'absence de rémunération de leurs activités demeure jusqu'à maintenant indéfinie. En considérant la centralité de la rémunération dans nos sociétés et l'importance de l'engagement social dans le quotidien des participant.e.s, il nous a paru intéressant de nous attarder aux perceptions qu'ont les participant.e.s de la non-rémunération de leurs actions.

Il serait d'abord faux de penser que l'argent n'a pas d'importance pour les participant.e.s. En dépit des activités bénévoles auxquelles il.elle.s consacrent une partie importante de leur vie, les participant.e.s n'échappent pas aux injonctions et contraintes capitalistes. En effet, malgré des réalités financières différentes, les participant.e.s comprennent que l'argent est important: «l'argent pour moi c'est important pour vivre, c'est important pour tout le monde» (Clément). De plus comme le souligne Danny : «dans un système capitaliste, tu as besoin d'un revenu de base pour satisfaire les besoins de tout le monde » (Danny). Avoir de l'argent permet une réponse aux besoins et s'avère en ce sens un gage de sécurité dans une société capitaliste.

En considérant la dominance du capitalisme et les historiques de pauvreté de la plupart des personnes rencontrées, il ne serait pas surprenant de retrouver, dans leur discours, une certaine propension à vouloir être rémunérés pour leurs actions d'engagement. En effet, certain.e.s participant.e.s ont nommé avoir un jour ou l'autre souhaité recevoir un

salaires en échange de leur engagement. Comme il en a été question dans les chapitres précédents, l'organisation sociale fait du salariat un objet de légitimité sociale. Certains participant.e.s se sentent spoliés de ne recevoir aucune rémunération tout en occupant des rôles déterminants dans les organismes : « t'es comme un peu comme les directeur.ice coordonateur.ice des organismes » (Yvon). Michelle mentionnait d'ailleurs qu'elle se considérait comme « le fonctionnaire le moins bien payé de la province » (Michelle), alors qu'elle s'impliquait le même nombre d'heures par semaine, sinon plus, que la permanence salariée. Dans ce contexte, recevoir un salaire aurait joué le rôle de marqueur d'égalité et de reconnaissance de la valeur sociale du travail. Sans quoi le travail non rémunéré, bien qu'étant le même du point de vue des tâches, n'a pas la même valeur sociale. Comme il en a d'ailleurs été question dans les chapitres précédents, la rémunération agit comme un marqueur social qui est source d'inégalité. Pour les participant.e.s, l'occupation bénévole de rôles et de responsabilités pour lesquels il existe habituellement une reconnaissance salariale devient parfois source de frustration. Yvon a d'ailleurs soulevé l'incohérence représentée par la coexistence de salarié.e.s et de bénévoles dans les mêmes instances :

tu t'en vas dans des réunions, t'es assis à côté de la personne diplômée, universitaire, qui dit pas un caliss de mot, [...], qui apporte jamais rien. Elle, elle est payée 30, 35 peut-être ben 40\$ de l'heure, mais moi si j'arrive pis je dis « hey, j'aimerais ca être payé » »ha ben c'est parce que tu as décidé d'être militant, tu as décidé d'être bénévole » (Yvon).

Cet exemple permet d'observer que l'absence de rémunération reproduit la division de la société en classes, tout en contribuant au maintien des étiquettes sociales distinguant les personnes ayant « droit » à un salaire de celles qui n'y ont pas « droit ». De plus, il est possible de penser que les diverses interactions sociales associées à l'absence de rémunération contribuent à la construction/consolidation des carrières sociales dépréciées de personnes non-employées.

Avoir de l'argent, un salaire, être rémunéré apparaît comme une solution pour se sortir de la pauvreté, mais aussi comme une manière d'accéder à des rapports égalitaires de limiter les dynamiques d'exclusion. Toutefois, certains participant.e.s ont présenté des réserves quant à la rémunération de leurs engagements: «J't'e dirais pas non! Pis je dirais pas oui non plus! Ça peut être les deux. Des fois du bénévole... parce que ça peut être du bénévole. J'aimerais ça être payé aussi là, autant les 2» (Clément). Comme Clément le présente, la rémunération des actions d'engagement ne semble pas revendiquée coûte que coûte, et ce malgré les éléments mentionnés précédemment. En effet, la rémunération apparaît, dans le discours des participant.e.s davantage comme une contrainte. Les prochaines sections présenteront d'ailleurs les thèmes abordés par les participant.e.s à ce sujet.

7.1 Les limites du salariat

Le premier thème abordé par les participant.e.s est celui des contraintes relatives au salariat. Au premier abord, la rémunération de l'engagement social pose un problème éthique pour les participant.e.s. Pour Danny, l'idée de rémunérer des personnes militantes apparaît comme un non-sens:

Si tu as l'argent pour payer les militants, mets l'argent pour régler le problème ça va te coûter le même prix (rire)! Si tu es pour donner un salaire qui a du bon sens aux militantes et que tu a 200 000 personnes dans la rue... payer ce que ça coûte pour régler le problème à la place. Ça va coûter le même prix. (rire) (Danny).

La somme d'argent attribuée aux salaires représenterait une redirection des sommes permettant de «régler» les problèmes ciblés par les revendications des personnes engagées. La rémunération des actions militantes serait en ce sens stérile. De plus, Danny soutient que si le travail des militant.e.s/personnes engagées est un jour reconnu

et rémunéré, on pourra considérer que «tous les autres problèmes sont réglés» (Danny). Les inégalités, les divisions de classes et les mécanismes d'étiquetage seront, à ce moment, choses du passé : «au moment où on va être dans une société ou on va être prêt à rémunérer les militants on aura plus besoin de militants. Les problèmes sont réglés. Il n'y a plus de problèmes quand on va être rendu à rémunérer les militants» (Danny). L'attribution d'un salaire à des actions non productive au sens économique du terme annoncerait en ce sens la modification des rapports et une remise en question du statut social accordé au travail de production, ce qui apparaît actuellement hors d'atteinte.

Pour certain.es participant.e.s, les habitudes de consommation liées aux salaires emprisonneraient les individus dans une certaine servitude quant à l'occupation d'un l'emploi (ou envers la rémunération en tant que telle):

[...] tsé moi, toi t'achètes une maison t'achètes un truc, un bateau, nana nana, toi là... un ancien représentant syndical m'avait dit, «sais-tu ce qu'un employeur aime lui? Y'aime mettons quand t'es célibataire, que tu te maries, t'as des enfants, que tu ailles ça parce que la tu es pogné à ta job» Tsé. Tandis que l'autre y'est célibataire pis il reste chez ses parents, écoute il peut faire ça comme ça [fait un doigt d'honneur] t'es dans marde hein (rire)» (Yvon).

La rémunération limiterait en quelque sorte les choix. Danny mentionne d'ailleurs que l'absence de support social prive les individu.e.s vers d'autre choix que le travail rémunéré, même s'il est mal payé : «le système néolibéral, c'est maintenir tout le monde le plus pauvre possible parce qu'ils vont travailler pour des peanuts» (Danny). Dans les deux cas, la rémunération du travail nourrit la dépendance envers le capitalisme.

Les participant.e.s apprécient l'engagement dans le respect de leurs limites : «c'est tellement enrichissant de s'offrir comme ça, pis on respecte nos limites»; «mon temps

est pas calculé » (Jessy). Toutefois, la rémunération pourrait contraindre la participation des personnes engagées, alors que le bénévolat se déroule plutôt dans un contexte volontaire. Yvon semble croire que la dimension bénévole de son engagement le préserve des rapports de force existant entre les personnes salariées et les personnes en autorité (ex : patron.ne.s): «parce que moi je peux appeler le matin pis dire « je rentre pas» pis tu peux pas me menacer tsé «ben ok tu fais plus de bénévolat» tsé (Yvon). Ces contraintes à la participation inhérentes au salariat semblent mettre à risque l'ouverture, la flexibilité et l'adaptabilité des milieux d'engagement, considérées comme précieuses et synonymes d'inclusion pour les participant.e.s.

En plus d'influencer la dimension volontaire de l'engagement, les participant.e.s soulèvent d'autres limites quant à la rémunération des actions d'engagement : celles de la liberté de parole et d'action. En effet, pour plusieurs participant.e.s la dimension salariale limiterait la prise de parole libre: «je ne la veux pas ta job. J'ai pas besoin de l'avoir, je dis ce que j'ai à dire sans avoir de contraintes. J'ai pas de contrainte, de subordonné, de boss, d'inférieur de *whatever*» (Michelle). Bien que les participant.e.s aient des responsabilités et des tâches à assumer et qu'il.elles participent à des processus collectifs, il.elle.s sont plutôt libres de paroles et d'action. Comme il en a été question précédemment, l'aliénation dans l'organisation capitaliste du travail salarié entraîne une limitation de l'autonomie d'action des travailleur.euse.s. Alors que leurs tâches doivent répondre à des injonctions patronales, il.elle.s se voient privés de la liberté d'action dans l'exécution de leur travail. La possibilité de débiter une série d'actions de manière autonome semble associée à l'absence de rémunération. Comme si, par leur statut de bénévole il.elle.s se soustrayaient à l'aliénation et aux contraintes hiérarchiques souvent présentes dans les emplois rémunérés. Yvon soutient d'ailleurs que ce facteur lui a fait changer d'idée quant à la rémunération de l'engagement : «avant de faire de la représentation comme je faisais à [nom de l'organisme], je me disais, ouais [à être rémunéré] en même temps c'est castrant parce que je ne peux pas parler comme militant» (Yvon). Les rapports de domination présents dans les

dynamiques salariales semblent interférer avec la liberté nécessaire au travail de revendications, centrale dans la transformation sociale. Michelle avance d'ailleurs qu'en tant que salarié :

«si tu n'es pas suffisamment outillé ou si tu n'as pas une assez grande conviction de qu'est-ce que tu as mis en avant, tu seras pas capable de la défendre face à l'autorité qui est devant toi. Tandis qu'un bénévole, c'est quoi qui va arriver de plus à un bénévole? que « ben t'es plus la bienvenue? » (Michelle).

Encore un fois ici, il est possible d'identifier la peur des participant.e.s de voir leur statut menacé et/ou révoqué par des personnes en autorité. Cette peur semble demeurer, comme un vestige de leurs expériences d'emploi, alors que les participant.e.s expérimentent des rapports plutôt horizontaux dans les milieux qu'il.elle.s fréquentent. De plus, plusieurs participant.e.s assument des rôles d'administrateur.ice.s d'organismes qui les positionnent eux.elles-mêmes, d'un point de vue moral et juridique, dans le rôle du patron.ne. Malgré ces expériences et la présentation d'autres modèles de gestion, la rémunération demeure perçue comme un privilège pouvant être révoqué par des personnes en position d'autorité. Cette crainte ne semble pas exister dans l'action bénévole, bien qu'il s'agisse des mêmes milieux. Ces éléments semblent pointer les dynamiques précédemment abordées de domination et de dépossession du statut de sujet, présentes dans l'organisation salariée du travail. Alors que les personnes sont considérées comme des outils de production et non pas comme des sujets ou des acteur.ice.s, il.elle.s peuvent être remplacé.e.s. Ce contexte, à l'opposé de la reconnaissance, précarise le statut et l'identité sociale des personnes. L'association entre salaire et mésestimation semble en ce sens, orienter le choix des participant.e.s vers l'action bénévole.

Les participant.e.s ont aussi soulevé le thème de la reddition de compte comme un revers peu intéressant de la rémunération. Michelle mentionne d'ailleurs

clairement que le contexte de non-rémunération donne plus de liberté : « l'action bénévole te donne une liberté d'action que tu peux pas voir en tant qu'employé, tu as des comptes à rendre» (Michelle). Yvon soulève la même dimension, en associant rémunération et perte de liberté : « Faque être payé, pas payé... mais c'est avoir liberté, pas de liberté... parce que quand t'es payé t'as plus de liberté là, parce que là tu rentres dans des cadres, dans la reddition de compte, pis la faut-tu fasses ci, que tu fasses ça» (Yvon). Selon les dires des participant.e.s, la rémunération ne semble pas gratuite, mais plutôt refléter à la personne salariée qu'elle doit impérativement «gagner» ce salaire en se soumettant à certaines contraintes mesurant l'utilité et la validité de l'argent mobilisé. Ces exigences reflètent les principes d'activation économique soulevés précédemment et semblent dissuader les participant.e.s d'obtenir la rémunération de leurs actions. Il semble de plus que cette dimension soit si dominante dans notre société, qu'elle transcende certains rôles et responsabilités même dans un contexte bénévole. En effet, les postes d'administrateur.ice.s et de représentation semblent davantage visés. Yvon l'illustre d'ailleurs dans cet extrait:

Hey écoute! Ça redéfinit tout la représentation comme membre dans un organisme [...] là tu te fais dire que là faut tu fasses de la représentation, faut tu fasses ci, faut tu fasses ça Woh! [...] j'aurais pu revenir président au [nom de l'organisme] pis à [nom de l'organisme] tsé. Je pourrais, j'aurais pu, mais non. En même temps, quand tu es président, c'est ça encore...(Yvon).

La présence de tels impératifs dans l'engagement vient à influencer la participation des personnes rencontré.e.s. Yvon a, pour cette raison, refusé le rôle de président du conseil d'administration de son organisme.

Les participant.e.s semblent chercher autre chose que la reproduction des dynamiques relatives au salariat à travers l'engagement social. Les nombreuses contraintes stigmatisées associées au salariat par les participant.e.s démontrent les limites de la

rémunération telle qu'on la connaît. Les rapports de pouvoir induits par le salaire semblent plutôt démotiver les participant.e.s par le rappel de leurs expériences d'emploi passées. Les milieux communautaires dans lesquels s'engagent les participant.e.s ont des structures plus démocratisées et des dynamiques relationnelles habituellement plus horizontales de celles que l'on retrouve dans certains milieux d'emploi. Malgré ces différences, le salariat demeure une avenue peu intéressante pour les participant.e.s, et ce même dans des conditions différentes. Comme si les expériences de travail salarié avaient porté préjudice à ce qui touche la rémunération.

7.2 Aimer et choisir ses activités

La passion pour l'engagement semble un thème bien présent dans le discours des participant.e.s. Yvon s'«'implique bénévolement, avec conviction, avec passion» (Yvon), Suzanne «le fais parce que ce sont des causes qui [lui] tiennent à cœur» (Suzanne), et Michelle crois sincèrement en ses actions :« Je ne le faisais pas uniquement pour moi, mais je ne le faisais pas non plus pour plaire à quelqu'un. Je le faisais parce que je crois sincèrement (silence)... à l'entraide» (Michelle). Les participant.e.s aiment les actions dans lesquelles il.elle.s s'engagent. L'implication semble être intimement liée à une dimension affective de l'activité sociales actions puisqu'elle semble imbriquée dans le système de valeurs et d'idéations personnelles. Ceci n'est pas sans rappeler la théorie proposée par Buechler (2000) reposant sur la résonance de l'analyse et des stratégies de luttes des milieux d'engagement chez les personnes engagées. Celui-ci s'inspire du modèle des cadres de Goffman et suppose que les personnes s'engagent particulièrement pour des causes qui les rejoignent et dans des milieux où il.elle.s s'y reconnaissent.

Alors qu'il est question de la rémunération des actions bénévoles, les participant.e.s. ont mentionné avoir d'autres intérêts que d'être payés. En effet, la qualité de

l'expérience semble primer sur la rémunération. Comme le présente Jessy dans cet extrait, le gain en argent n'est pas une priorité, tant que cela ne l'appauvrit pas : «même si je ne suis pas rémunérée, ben ça me dérange pas, moi pourvu que je ne débourse pas de ma poche, autant que j'en ai, [...] pis c'est super important pour moi de vivre ces belles expériences-là» (Jessy). Carine aborde dans le même sens et semble davantage animée par l'expérience et la rétroaction des gens face à son engagement: «même si c'est pas payant là, c'est gratifiant. On s'en fout de l'argent. Les gens ils pensent juste à ça hein l'argent, l'argent. L'argent, ça fait pas le bonheur. Ce qui fait le bonheur c'est de voir le sourire des gens dans leur face. Ça c'est le bonheur » (Carine). L'utilisation de la conjonction « même si» dans les deux extraits précédents semble faire appel à l'idée que l'absence de rémunération devrait normalement poser problème, et rendre du coup l'expérience de travail moins agréable. Les participant.e.s affirment plutôt que l'absence de rémunération n'est pas synonyme d'une situation déplaisante. Au contraire, il.elle.s en tirent du bonheur et de la satisfaction. Clément souligne d'ailleurs que l'importance d'un travail réside plutôt dans la nature de l'action que dans sa rémunération:

C'est pas parce que je fais du bénévolat que je ne suis pas capable de m'accomplir je suis capable de m'accomplir autant que si j'étais rémunéré, pour moi ça change rien. C'est plutôt ce que tu fais qui est important. [...] moi mon implication au départ, je parle d'implication, c'était pas une question de sous. Pour moi au départ c'était une fierté de moi. [...] (Clément).

La fierté accordée aux actions d'engagement et à la réalisation d'un travail estimé semble être déterminante pour les participant.e.s. Les différentes considérations affectives relatives à l'action apparaissent centrales à l'engagement. Comme il en a déjà été question, le potentiel de transformation derrière les actions d'engagement demeure la priorité des participant.e.s. Comme le souligne Clément, cette motivation n'est pas reliée à l'argent : «Parce que si je faisais ça pour l'argent... (silence) je ne

penserais pas que ça me motiverait autant» (Clément). En fait, la présence de rémunération pourrait influencer la motivation derrière l'action, puisque la cible derrière la motivation n'est pas la même.

Jessy soulève cet enjeu alors qu'elle aborde le sentiment d'accomplissement en emploi en comparaison avec l'engagement : «C'est...c'est ce sentiment-là d'accomplissement que j'avais pas nécessairement dans mes emplois» [...] je ne vivais pas de l'accomplissement de quelque chose qui me tenait à cœur» » (Jessy). Les emplois qu'elle occupait n'étaient pas ceux qu'elle aurait particulièrement choisis : «j'étais pas dans un domaine disons que j'aimais. Tsé je travaillais pour gagner des sous pis je faisais ce que je pouvais faire» (Jessy). Comme mentionné dans la section précédente, la centralité de l'argent dans nos sociétés amène certaines contraintes au niveau des choix : les individu.e.s se voient dans l'obligation de «gagner» de l'argent. Les activités et actions relatives à ces tâches ne sont ainsi pas nécessairement choisies. De plus, en considérant l'organisation sociale actuelle du travail et la sélectivité et la discrimination présentes dans plusieurs milieux d'emploi, il n'apparaît pas toujours possible de faire ce que «l'on veut». Il est plutôt question, surtout pour des personnes discriminées, de faire ce que «l'on peut»: «encore là, c'était pour l'argent, pis je peux pas dire que j'aimais ce que je faisais» (Jessy). Faire un travail que l'on aime n'est pas nécessairement accessible à tou.te.s.. Ces éléments ne sont pas sans rappeler la notion conflit impliquant les convictions morales et la contrainte à participer à des tâches qui déplaisent (Dejours, 2006). Le contexte d'aliénation du travail salarié enferme les travailleur.euse.s dans des tâches et des contextes d'exécution pouvant aller à l'encontre des valeurs et des convictions des personnes. Le conflit possible entre injonction et conviction pourrait entraîner, tel que soulevé précédemment, « un sentiment de trahison de soi-même» (Dejours, 2006, p.133) et de la souffrance dans l'accomplissement des tâches. Les expériences de travail salarié des participant.e.s présentes plusieurs exemple de contexte d'emploi hostile et excluant. À l'inverse, l'engagement social semble davantage permettre aux participant.e.s de faire une

activité qu'il.elle.s aiment et de laquelle il.elle.s sont fier.ère.s, mais surtout, qu'il.elle.se choisissent.

L'attachement émotionnel et la possibilité de choisir l'activité apparaissent ainsi majeurs dans le choix de l'engagement bénévole. Certaines de ces considérations ne sont pas nécessairement présentes dans les milieux de travail rémunérés, du moins, dans les milieux d'emploi expérimentés/accessibles par les participant.e.s. Comme le souligne Durand (2006), alors qu'elle aborde l'engagement des personnes retraitées : «les individus ont été au service d'une entreprise, ils souhaitent à présent être au service d'autrui et non pas s'enfermer dans une activité individualisante et tournée vers eux-mêmes» (Durand, 2006, p. p.86). Pour les personnes exclues des milieux d'emploi, il apparaît davantage intéressant d'investir du temps dans « le plaisir et la liberté de donner » permettant «aux bénévoles de se démarquer [...] de la logique professionnelle» (Durand, 2006, p. 88). Pour les participant.e.s, la possibilité de pouvoir choisir les activités quotidiennes, de travailler sur des projets qui leur tiennent à cœur et de prendre part à des expériences stimulantes semble surpasser la dimension de rémunération du travail. Ceci semble rejoindre d'ailleurs, le thème de la liberté dans la section précédente.

7.3 Routinisation de l'engagement et développement d'une carrière sociale de personne engagée

Un autre thème abordé par les participant.e.s est celui de l'ancrage des actions d'engagement dans la routinisation du quotidien. Comme il en a été question précédemment, les participant.e.s s'engagent de façon soutenue depuis des années, voire des décennies. Il va sans dire que les actions d'engagement occupent une place importante dans la vie des participant.e.s. Il est d'ailleurs question de «mission» dans le chapitre précédent. Ces activités semblent s'être intégrées à la quotidienneté des

participant.e.s, jusqu'à occuper une place prépondérante. Après 19 ans d'implication, Yvon trouve difficile de quitter l'organisme dans lequel il vit certains conflits : « tsé, en dedans de 5 ans dans une job ou n'importe quoi, c'est facile de s'en aller. Après 5 ans là ben là tu te dis... tsé , [...] moi ça va faire 19 moi cette année à [nom de l'organisme] » (Yvon). Même si certaines dynamiques lui déplaisent, l'engagement de Yvon dans ce milieu est devenu de l'ordre de l'habitude. L'engagement, au même titre que l'emploi, rythme l'organisation du quotidien.

Alors que l'engagement repose sur des activités plutôt choisies et appréciées, dans lesquelles les personnes vivent des rétroactions positives, leur inscription dans le quotidien semble avoir un effet positif. Jessy mentionne d'ailleurs que l'engagement : «ça me met en vie, ça me garde en vie» (Jessy).

En effet, l'insertion d'activités d'engagement dans la routine des personnes rejointes semble les prémunir contre certains réflexes délétères. Jessy l'exprime d'ailleurs dans cet extrait : «c'est ce qui me tient en vie aussi, c'est que, le matin quand je me lève, c'est comme une mission, pis c'est ça qui me donne du gaz pour continuer d'avancer pis de m'impliquer» (Jessy). L'engagement de Jessy semble agir à titre d'objectif journalier. Un peu dans le même sens, Michelle mentionne que ses actions d'engagement lui ont permis de surmonter des moments difficiles :

ce que je me suis rendu compte, ce qui m'a permis de passer à travers des situations extrêmement difficiles, ce qui m'a permis de passer à travers, c'est justement mon implication. Pour aider, pour aller plus loin dans ma compréhension qui m'a empêché de franchir une ligne que je ne voulais pas franchir (Michelle).

Connaissant les réalités des participant.e.s, l'engagement social apparaît comme une stratégie de survie aux impacts d'exclusion et d'aliénation vécue. La quotidienneté et la nature des actions d'engagement semblent contribuer au bien-être des participant.e.s.

Alors que les actions auxquelles il.elle.s participent ponctuent leur quotidien, ces actions demeurent choisies et menées de manière autonome, dans le respect de leurs réalités.

D'un point de vue identitaire, la quotidienneté de l'engagement social semble intervenir dans la construction/déconstruction des carrières sociales des participant.e.s. En côtoyant des pair.e.s partageant les mêmes lectures sociales, en fréquentant des travailleur.euse.s de milieux communautaires sensibles à l'inclusion et la reconnaissance des savoirs, en participant à des rôles sociaux différents de ceux attribués aux personnes non-employées, les participant.e.s semblent travailler à la reconstruction de leur identité sociale. À travers les actions d'engagement, les personnes engagées ne sont plus perçues comme des *outsider* (personnes non-employées), ni à risque d'être aliénée (personne employées), mais des personnes engagées, actrices de changement sociales, travaillant à l'amélioration des rapports sociaux. D'ailleurs, Jessy apprécie particulièrement se présenter en tant que personne engagée : «Pis j'aime ça dire je m'implique parce que c'est pas du bénévolat» (Jessy). Ces activités inscrites dans le quotidien deviennent partie intégrante de l'identité sociale des personnes et contribuent à la construction de carrière sociale de personne engagée.

En ce qui a trait à la rémunération des activités d'engagement, le discours des participant.e.s laisse croire, encore une fois, que les bénéfices retirés de leur implication surpassent la rémunération du travail. Tel que soutenu par Buechler (2000) et présenté précédemment, la rémunération prendrait d'autres formes que monétaires. Comme le mentionne Jessy : «pis même si je ne suis pas rémunérée pour moi c'est comme si je le suis là» (Jessy). La rémunération en argent apparaît de second ordre en comparaison aux avantages de l'engagement pour les participant.e.s, puisqu'il semble répondre à d'autres besoins. Pour Jessy, l'engagement agit à titre de motivation principale de son quotidien :

Tsé je suis pas riche, ça m'en donne pas plus, mais ça me dérange même pas. Parce que ça... Comme je te disais, c'est ce qui m'aide à mettre un pied en avant de l'autre, j'ai d'autres choses aussi, mais ça, ça me tiens... quand c'est l'été, j'e n'ai pas un bon moral, il baisse, c'est le temps que je retrouve à mes implications. (Jessy).

Ce qui surpasse la rémunération de ces tâches. Les participant.e.s semblent grandir de leurs expériences d'engagement, comme le relate Clément : «j'aurais jamais parlé de même avant.(rire) Je me regarde aller pis, même [nom] me dit « hey [Clément] t'es pas le même qu'avant! ». « Ben non, j'ai changé, j'ai évolué pis... pis je fais profiter de mon expérience à d'autres (Clément). Ce qui n'était pas le cas à travers leurs expériences d'emploi. Il est en ce sens possible de penser que les considérations relatives au salariat, tel qu'abordé précédemment, pourraient réduire les bienfaits des actions d'engagement. Les participant.e.s ne voudraient pas perdre ce qu'il.elle.s gagnent de leurs actions d'engagement, en dépit de rémunération. Cela apparaît trop précieux.

7.4 Bilan

L'engagement sans salaire apparaît, à la lumière des différents thèmes exposés ci-haut, comme une manière de demeurer libre dans le travail. Tout en étant dans l'action (et non dans l'activation) les participant.e.s participent à des activités sociales dans le respect et l'inclusion de leurs réalités. Il.elle.s ont accès à des interactions constructives et enrichissantes leur permettant de se redéfinir socialement, par la (re)construction d'une carrière sociale de personne engagée et/ou d'acteur.ice social.e. S'engager sans salaire devient donc un gage de liberté d'action dans l'activité sociale choisit. S'engager socialement permettrait en ce sens de se prémunir du système d'oppression capitaliste ayant été synonyme d'aliénation et d'exclusion.

La rémunération demeure une dimension de reconnaissance sociale importante pour les participant.e.s. L'argent est aussi nécessaire pour vivre/survivre. Toutefois, elle n'apparaît pas comme synonyme de liberté dans le discours des participant.e.s, mais plutôt comme synonyme de contraintes et de domination. L'engagement apparaît dans ce contexte comme un moyen de survivre dans un univers hostile, et de vivre en tant que sujet, en faisant des activités qu'il.elle.s aiment et ont choisit, en concordance avec les valeurs et leurs convictions morales.

CONCLUSION

Afin de conclure ce travail, un résumé des principaux constats de l'exploration thématique des expériences des participant.e.s sera présenté, en ciblant certaines hypothèses de départ. Il sera ensuite question des implications de cette recherche pour les pratiques du travail social. Enfin, les limites de la recherche ainsi que certaines pistes émergentes pouvant pertinemment être explorées dans d'autres contextes de recherche seront finalement présentées.

8.1 Principaux résultats

Alors que l'engagement social est souvent volontaire et bénévole, et que l'organisation sociale gravite autour du travail salarié, il apparaissait intéressant d'explorer l'interaction de ces variables dans le processus d'engagement. De plus, à la suite d'observations dans les milieux militants, il avait été possible d'identifier une surreprésentation de personnes exclues du marché du travail assumant toutefois des tâches et des responsabilités importantes. Ces personnes, vivant fréquemment en situation de contrainte à l'emploi travaillaient pourtant gratuitement pour les organismes communautaires qu'il.elle.s fréquentaient. Ces observations ont ainsi stimulé l'intérêt de réfléchir davantage sur ces questions, en mobilisant les expériences des personnes concernées.

L'intention initiale de ce travail de recherche était principalement de comprendre les motivations derrière l'engagement non rémunéré des personnes engagées : alors que l'univers social dans lequel ces personnes évoluent est orienté vers l'activité économique et salariale, qu'est-ce qui pouvait bien stimuler les personnes rejointes à

s'investir dans une activité bénévole? Alors qu'elles étaient exclues des milieux d'emploi, pourquoi travaillaient-elles gratuitement dans leurs milieux d'engagement? Et, dans ce contexte, l'engagement pourrait-il s'avérer une stratégie de libération devant l'exclusion et les oppressions vécues?

C'est donc dans cette optique que ce travail s'est d'abord penché sur les expériences du travail salarié des personnes engagées. Cette exploration a permis de mettre en lumière les conceptions du travail salarié et les impacts qu'a eu le fait d'en avoir été exclu sur la dimension identitaire des participant.e.s. Les récits ont aussi permis de comprendre que l'expérience du travail salarié des participant.e.s s'avérait parfois valorisante, mais la plupart du temps précaire, aliénante, appauvrissante et stigmatisante. Malgré les défis rencontrés, les personnes rejointes ont tout de même continué à vouloir travailler. Toutefois, dans la majorité des cas, des facteurs externes en ont limité la continuité.

Ensuite, il a été question des expériences d'engagement des participant.e.s. L'exploration des trajectoires a permis d'identifier certains moments charnières dans la vie des participant.e.s, caractérisés par des situations de rupture psychosociale et d'exclusion du marché du travail. Ces situations transitoires ont mené les personnes à se tourner vers des organismes dans lesquels il.elle.s se sont impliqués par la suite. Ces milieux ont été décrits comme accueillants et inclusifs et dans lesquels il était possible d'entretenir des rapports d'égalité. Ces milieux semblaient contraster avec les diverses expériences de vie des participant.e.s. À travers la fréquentation de ces milieux, il.elle.s ont développé des rapports de confiance dans lequel il.elle.s se sont installé.e.s. Les personnes se sont éduquées quant à leurs droits sociaux, ont cultivé leur indignation et ont occupé des rôles importants en plus de participer à diverses actions sociales revendicatives visant le changement des réalités et des rapports sociaux. À travers leur engagement, il.elle.s se sont découvert comme des acteur.ice.s de changement social.

L'engagement sans salaire apparaît dans ce contexte à la fois comme une contrainte et comme un choix. Les personnes rejointes ont été exclues de milieux d'emploi et de l'univers du travail salarié en soi. Il.elle.s ont tenté par plusieurs stratégies de conserver leurs statuts d'employé.e.s, en vain. Se tourner vers l'engagement social apparaissait peut-être comme une alternative occupationnelle au travail salarié. Toutefois, ce n'est pas qu'en dépit du salariat que les participant.e.s s'engagent bénévolement. Il.elle.s ont présenté plusieurs critiques relatives au salariat ainsi qu'une détermination marquée à prendre parti en faveur transformation du social. Les participant.e.s semblent, en ce sens, choisir de s'engager volontairement sans salaire, afin d'éviter les contraintes liées aux dynamiques de rémunération et ainsi d'être libres de s'inscrire socialement comme une personne engagée.

Alors que le contexte social apparaît précaire pour les personnes rejointes, l'engagement apparaît en quelque sorte comme une façon d'agir sur les différents mécanismes d'exclusion et d'oppression. Sans que l'engagement social vienne résoudre tous les problèmes, il semble ici permettre aux personnes engagées de vivre des expériences moins stigmatisantes et oppressantes. Par l'entremise d'interactions constructives et une certaine autonomie d'action, l'engagement social semble apporter des bénéfices aux participant.e.s, tant individuels que collectifs.

Une hypothèse de départ de ce mémoire positionnait l'engagement social comme étant une stratégie visant «la sauvegarde des libertés individuelles et collectives» à la lumière de l'exploration thématique, il semble plausible que l'engagement social puisse avoir cette portée pour certaines personnes engagées.

8.2 Implications pour le travail social

Les éléments soulevés dans ce travail visent une meilleure compréhension des dynamiques sociales et humaines. En s'intéressant aux expériences des participant.e.s, ce travail souhaitait documenter les expériences de personnes n'ayant pas nécessairement de voix dans la société. Ce travail semble contribuer à l'avancement des connaissances sur l'engagement social et des expériences en milieux d'emploi. De plus, en permettant aux personnes directement visées par ces situations de se prononcer sur leur vécu et en contribuant à visibiliser ces expériences, ce travail reconnaît l'autodétermination et l'autonomie réflexive de personnes rejointes. Cette recherche poursuit en ce sens les objectifs de transformation du travail social, dans lequel s'inscrivent la dénonciation des injustices, la défense des droits et la participation aux transformations des rapports de pouvoir amorcées par les participant.e.s.

Il apparaît aussi intéressant d'offrir une vision critique de l'employabilité, alors que plusieurs travailleur.euse.s sociaux.ales mobilisent certaines notions d'activation et d'insertion sociale dans leurs pratiques. Ce travail pourra contribuer à développer des solidarités et permettre aux praticien.ne.s en travail social de comprendre certaines actions reflétant les répercussions identitaires de l'exclusion et de l'aliénation culturelle.

Les commentaires des participant.e.s à propos des pratiques des travailleur.euse.s du communautaire peuvent aussi inspirer une réflexion sur la pratique du travail social. De la même façon, les critiques du salariat peuvent être mobilisées afin de réfléchir sur les pratiques organisationnelles, et aux rapports entretenus avec les personnes rejointes.

8.3 Limites de la recherche

Au moment de conclure ce travail, certaines limites de la recherche sont observables. D'abord, les personnes rejointes ont mentionné recevoir une/des prestation(s) régulières prenant la forme de rente d'invalidité, d'aide sociale, de solidarité sociale et de retraite, par exemple. Bien que ces prestations gouvernementales ne soient pas synonymes de la fin de la précarité financière, loin de là, la dimension de récurrence de ces prestations peut toutefois refléter une certaine sécurité du revenu. Il est en ce sens possible de penser que cette variable a pu influencer la posture des participant.e.s quant aux thèmes de l'engagement sans salaire. Les personnes entretiennent un autre rapport au salariat alors qu'il.elle.s ne dépendent pas directement de cette activité pour vivre. Toutefois, il est nécessaire de se rappeler que les personnes rejointes vivent en situation de pauvreté. De plus les participant.e.s n'ont pas caché leur intérêt pour de meilleurs revenus et l'amélioration de leur situation sociale.

Ensuite, le recrutement a été plutôt rapide, ce qui a en quelque sorte centralisé les milieux de provenance des participant.e.s. Cette variable ne semble pas avoir nui à la pertinence scientifique. Cependant, il aurait été intéressant de voir une plus grande variété de milieux d'engagement afin de diversifier davantage les expériences dans les milieux.

Enfin, les personnes rejointes sont âgées de quarante ans et plus. Cela peut avoir influencé les expériences du travail salarié ainsi que l'engagement puisque les conditions de travail ont évolué depuis les dernières années. De plus, plusieurs programmes d'employabilité ont aussi été mis sur pied récemment, ce qui ne rejoignait pas les participant.e.s plus âgé.e.s.

8.4 Constats et pistes de recherche

Parmi les thèmes abordés par les participant.e.s, certains représentent des pistes pertinentes pour des recherches futures. D'abord, il semble possible d'observer que les participant.e.s se sont dirigé.e.s vers des milieux d'engagement hors du spectre du travail salarié. En effet, aucune des personnes rejointes ne s'est dirigée vers les organisations d'aide aux chômeur.euse.s par exemple. Ce constat nécessiterait de plus amples réflexions. Il pourrait refléter, comme Arendt (1969) le mentionnait au sujet l'indignation, que les participant.e.s partageraient la perception que rien ne peut changer relativement au travail salarié. Ce sujet pourrait s'avérer intéressant à creuser davantage.

Ensuite, comme il a été possible de le constater tout au long de ce travail, la santé mentale, par l'omniprésence de ce thème, apparaît comme une dimension transversale dans les expériences de vie des participant.e.s. Les observations effectuées dans le cadre de ce travail ne donnent qu'un aperçu de l'ampleur des propos qui ont été tenus au sujet du thème de la santé mentale. Celle-ci apparaît comme un sujet à explorer davantage en ce qui a trait aux expériences d'exclusion du travail salarial alors que les troubles de santé mentale apparaissent quasi incompatibles avec le travail salarié. De plus, les événements charnières dans la vie des participant.e.s associés à de la détresse psychologique pourraient être davantage explorés dans le contexte d'émergence de l'engagement social.

Enfin, tout au long des entrevues, il a été possible de dénoter des rapports de domination entretenus par certaines institutions avec lesquelles les participant.e.s sont en relation. Ces rapports n'ont pas été soulevés de façon marquée dans ce travail puisqu'ils déviaient du sujet principal. Toutefois, il pourrait être intéressant d'explorer les

rapports de domination soulevés par les participant.e.s en mobilisant le concept d'institution totalitaire de Goffman (1968).

ANNEXE A

TABLEAU SYNTHÈSE DE L'ARBORESCENCE THÉMATIQUE

Grandes rubriques	Rubriques	Métathème	Thèmes
Portrait des personnes rencontrées	Profil sociodémographique		Âge Genre Situation sociale
	Expériences de vie		Violences Exclusion Stigmatisation Autostigmatisation Aliénation
Travail salarié	Expérience de travail	Précarité d'emploi et travail appauvrissant	Travail pauvre et précaire Hostilité dans les milieux Discrimination et exclusion Organisation du travail stigmatisantes
		Valorisation par le travail salarié	Considérations sociales entourant le travail salarié Aliénation

		Travail salarié et non-emploi	Désir de travailler Stratégie de sauvegardes du statut d'employé Non-emploi
Engagement social	Expériences d' engagement	Contexte d'émergence	Évènements marquants Difficultés psychosociales Rupture avec le travail salarié Personnes significatives
		Expériences dans les milieux	Inclusion dans les milieux Ouverture et accueil Authenticité Rapports égalitaires Proximité relationnelle
	Pourquoi s' engager	Participation aux changements sociaux	Transformation dans les rapports sociaux Mettre fin aux discriminations et aux oppressions Éducation populaire S'éduquer et éduquer les autres Reconnaissance sociale Lutter contre l'exclusion Vaincre les étiquettes
Travail sans salaire	Engagement sans salaire		Importance de l'argent Contraintes relatives au salariat Faire ce que l'on aime Carrière sociale de personne engagée Lutter contre les préjugés Se protéger de l'exclusion

APPENDICE A

QUESTIONNAIRE D'ENTRETIEN

Introduction

Présentation de la personne.

Parlez-moi de vous.

D'abord de vous personnellement. (Votre âge, votre situation personnelle)

Comment la personne décrit son implication/engagement social

Parlez-moi de votre implication

Où vous impliquez-vous? Quel(s) type d'activité faites-vous? À quelle fréquence?

Pourquoi

Les motivations menant à l'engagement social

Le possible rapport avec l'univers du travail salarié

(Avant)

Que faisiez-vous avant de vous impliquer à ces endroits ou cet endroit? Comment vous sentiez-vous à ce moment-là?

Avez-vous des expériences de travail salarié? Quel est votre sentiment par rapport à ces expériences?

Quel est votre opinion sur le travail salarié?

(Maintenant)

Qu'est-ce qui vous a motivé à vous impliquer?

Quel ce qui a motivé votre choix de passer du temps auprès d'organisme.s ou en lien avec cette lutte?

Pourquoi avez-vous choisi de vous engager sans salaire?

Y a-t-il des différences comment vous vous sentiez avant et maintenant que vous vous impliquez?

Quel sens à votre implication pour vous actuellement?

Qu'est-ce que ça donne?**Les répercussions de l'engagement social dans la vie de ces personnes**

Qu'est-ce ça donne de s'engager? Sur le plan personnel et social ?

Pourquoi avez-vous choisi de donner du temps dans une activité sans salaire?

Qu'est-ce qui est intéressant pour vous dans le.les milieu.x que vous fréquentez?

Y a-t-il des pratiques propres à une organisation ou des organisations que vous appréciez particulièrement?

Conclusion**Perception de l'engagement social dans a société****Ouverture sur des éléments peu/pas couvert**

Comment pensez-vous que l'engagement social est perçu? Par les militant.e.s? Par la société?

Aimeriez-vous que cela soit différent? Si oui comment?

Avez-vous quelque chose à dire que vous n'auriez pas discuté précédemment?

APPENDICE B

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

BUT GÉNÉRAL DU PROJET ET DIRECTION

Vous êtes invité.e à prendre part au présent projet visant à documenter les réalités militantes. Plus spécifiquement, il vise à connaître les raisons motivationnelles et les retombées de l'engagement social en s'attardant au sens que donnent les personnes à leurs actions. Ce projet est réalisé dans le cadre d'un mémoire de maîtrise réalisé sous la direction de Louis Gaudreau professeur à l'École de travail social de la Faculté des sciences humaines. [REDACTED]

PROCÉDURE ET TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT.E

Vous êtes sollicité à vous exprimer lors d'une entrevue individuelle au cours de laquelle il vous sera demandé de vous prononcer sur votre expérience militante, des raisons qui ont motivé vos choix et du sens que vous donnez à votre engagement social. Cette entrevue est enregistrée numériquement avec votre permission et prendra environ 1h de votre temps. Le lieu et l'heure de l'entrevue sont à convenir avec vous. La transcription de la rencontre sur support informatique qui suivra la rencontre ne permettra pas de vous identifier, vous pouvez d'ailleurs choisir votre pseudonyme qui servira à vous anonymiser. Il se peut que certains extraits des transcriptions soient utilisés lors de la rédaction du

mémoire. Ces renseignements seront anonymisés, il sera donc impossible de vous identifier.

AVANTAGES ET RISQUES

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances au niveau des réalités militantes. La présente recherche implique que vous discutiez de vos expériences passées possiblement difficiles. Il se peut que cela vous fasse revivre des émotions. Il sera possible de le mentionner. Vous demeurez libre de ne pas répondre à une question que vous estimez embarrassante ou de vous retirer en tout temps sans avoir à vous justifier. Une ressource d'aide appropriée pourra vous être proposée si vous souhaitez discuter de votre situation. Il est de la responsabilité de la chercheuse de suspendre ou de mettre fin à l'entrevue s'elle estime que votre bien-être est menacé.

Voici quelques coordonnées pouvant vous être utiles.

Tel aide : (514) 935-1105

Face à face : (514) 934-4546

Centre d'Écoute Le Havre Inc : (514) 982-0333

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ

Il est entendu que les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont confidentiels et seuls la responsable du projet et son directeur de recherche Louis Gaudreau auront accès au contenu de la transcription de l'entrevue. Le matériel de recherche (enregistrement numérique et transcription codés) ainsi que votre formulaire de consentement seront conservés séparément sous clé par l'étudiante-chercheuse responsable du projet pour la durée totale du projet.

PARTICIPATION VOLONTAIRE

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure. Vous être libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche. Dans ce cas, les renseignements vous concernant seront détruits. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que le responsable du projet puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, mémoire, essai ou thèse, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

Les données ainsi que les formulaires de consentement pourront être détruits 5 ans après le dépôt final du travail de recherche. La conservation des données postérieure au dépôt du mémoire permet l'utilisation des données par l'étudiante-chercheuse dans le cas échéant ou une piste d'analyse différente de celle utilisée par cette recherche serait pertinente à explorer. Si vous ne souhaitez pas que les données recueillies par votre participation soient utilisées, vous pouvez le signifier.

COMPENSATION FINANCIÈRE

Votre participation à ce projet est offerte gratuitement. Il sera possible toutefois de voir vos titres de transport remboursés. De plus, si vous le souhaitez, un résumé des résultats de recherche vous sera transmis au terme du projet.

DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Vous pouvez contacter l'étudiante-chercheuse responsable du projet au numéro [REDACTED] [REDACTED] pour des questions additionnelles sur le projet. Vous pouvez également

discuter avec le directeur de recherche des conditions dans lesquelles se déroule votre participation et de vos droits en tant que participant de recherche.

Le projet auquel vous allez participer a été approuvé par le comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains. Pour toute question ne pouvant être adressée au directeur de recherche, ou à l'étudiante responsable, ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter la personne responsable du comité d'éthique de la recherche pour étudiants.

██
██

REMERCIEMENTS

Votre collaboration est importante à la réalisation de ce projet et nous tenons à vous en remercier.

SIGNATURES

Je reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais aussi que le responsable du projet a répondu à mes questions de manière satisfaisante et que j'ai disposé suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme ni justification à donner. Il me suffit d'en informer le responsable du projet.

Signature de la personne
participante

Date

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques du projet et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de l'étudiant-
chercheur responsable du
projet

Date

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

██████████

██████████

RÉFÉRENCES

- Arendt, H. (1969). *Du mensonge à la violence*. Paris : Calmann-Lévy.
- Arendt, H. (2014). *Qu'est-ce que la politique ?* (Nouvelle traduction, édition augmentée. éd.)[texte]. Numéro 001251997. Paris : Éditions du Seuil.
- Arendt, H. (2017). *La politique a-t-elle encore un sens?* Paris : L'Herne.
- Association pour la défense des droits sociaux Québec métro. (2018). *Préjugés. Lutttes aux préjugés*. Dans *Lutttes*. Récupéré le 23 avril 2021 de <http://www.addsqm.org/lutte-aux-prejuges/prejuges/>
- Aubert, N. (2006). Introduction. Les métamorphoses de l'individu. Dans *L'individu hypermoderne* (p. 7-9).
- Beauvais, R. (2013). *Mouvement d'action social. Les théories de l'oppression*. Université du Québec à Montréal. Montréal.
- Becker, H. S. (1985). *Outsiders. Etudes de sociologie de la déviance*. Paris : Editions Métailié.
- Bonvin, J.-M. (2017). L'activation ne permet pas de résoudre tous les problèmes. *Zeitschrift für Sozialhilfe*, 2, 8-10.
- Bourguignon, D. et Herman, G. (2007). Chapitre 4. Le chômage analysé à la lumière de la stigmatisation. Dans *Travail, chômage et stigmatisation* (p. 145-176). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

- Bourque, D., Comeau, Y., Favreau, L. et Frénette, L. (2007). *L'organisation communautaire. Fondements, approches et champs de pratique*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Buechler, S. M. (2000). *Social movements in advanced capitalism*. New York : Oxford University Press.
- Campehouth, L. v., Marquet, J. et Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5e édition entièrement revue et augmentée. éd.)[texte]. Numéro 001317527. Malakoff : Dunod.
- Cardon, D. (1996). L'entretien compréhensif (Jean-Claude Kaufmann). *Réseaux. Communication - Technologie - Société*, 177-179.
- Cefaï, D. (2009). Comment se mobilise-t-on ? : L'apport d'une approche pragmatiste à la sociologie de l'action collective. *Sociologie et sociétés*, 41(2), 245-269.
- Cloutier-Villeneuve, L. (2016). *Comment ont évolué l'emploi à bas salaire et celui mieux rémunéré au Québec chez les travailleuses et les travailleurs ?* (3). Institut de la statistique du Québec.
- Comeau, Y. (2012). Les stratégies d'intervention sociopolitique favorables à l'action collective. *Reflets*, 18(1), 61-90. doi: <https://doi.org/10.7202/1012332ar>
- Comité consultatif jeunes. (2014, Mars 2014). *Les transitions entre l'école et le marché du travail*. Montréal : Commission des partenaires du marché du travail Québec.
- Couturier, E.-L., Nguyen, M. et Posca, J. (2016). Temps. Dans G. Brais-Harvey (dir.), *Cinq chantiers pour changer le Québec. Temps, démocratie, bien-être, territoire, transition* (Écosociété éd., p. 13-34). Québec : Iris.
- Dardot, P. (2013). Le capitalisme à la lumière du néolibéralisme. [Capitalism in the Light of Neoliberalism]. *Raisons politiques*, 52(4), 13-13. doi: 10.3917/rai.052.0013

- Dardot, P. et Laval, C. (2010). Néolibéralisme et subjectivation capitaliste. [Neoliberalism and Capitalist Subjectivization]. *Cités*, 41(1), 35-50. doi: 10.3917/cite.041.0035
- De Coster, M. (2006). La division technique du travail. Dans *Travail et société : évolution et enjeux* (2e édition.. éd., chap. 4, p. 115-152). Québec : Télé-université.
- de Gaulejac, V. (2010). La NGP : Nouvelle gestion paradoxante. *Nouvelles pratiques sociales*, 22(2).
- Dejours, C. (2006). Aliénation et clinique du travail. [Alienation and the Psychodynamics of Work]. *Actuel Marx*, 39(1), 123-144. doi: 10.3917/amx.039.0123
- Dejours, C. (2009). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale* (du Seuil éd.) [Essais]. Paris : Points.
- Di Croce, M. (2013). *Le politique chez Hannah Arendt entre fragilité et durée Mémoire de maîtrise en philosophie*. Montréal : Université du Québec à Montréal,. Récupéré de Disponible par Archipel <http://www.archipel.uqam.ca/5312/>
- Dorvil, H., Renaud, M. et Bouchard, L. (1994). L'exclusion des personnes handicapées. Dans *Traité des problèmes sociaux* (chap. 35, p. xvi, 1164 p.). Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Doucet, M.-C. (2009). Théories du comportement humaine et configuration sociale de l'individu. *Sociologie et société des individus*, 41, 35-53.
- Doucet, M.-C. (2014). *Schèmes actantiel et interactionnel* [note de cours]. Université du Québec à Montréal.
- Dufour, P., Noël, A. et Boismenu, G. (2001). La pratique de la contrepartie pour les personnes exclues du marché du travail. Ici et ailleurs. *ISUMA*, 2(2).
- Duperré, M. (2004). *L'organisation communautaire: la mobilisation des acteurs collectifs* Les Presses de l'Université Laval.

- Durand, E. (2006). Le bénévolat, un temps social au service de la solidarité. *Revue internationale de l'économie sociale*, (302), 83-90. doi: 10.7202/1021561ar
- Duval, M. (2008). L'action collective pensée par Hannah Arendt : comprendre l'agir ensemble pour le favoriser. *Service social*, 54(1), 83-96.
- Form, W. (2006). Travail et société : évolution et enjeux. Dans D.-G. Tremblay (dir.), *Vers une déqualification du travail?* (2e édition.. éd., chap. 7, p. 640). Québec : Télé-université.
- Fouquet, A. (2011). Travail, emploi, activité – Une histoire sociale. *Annales des Mines - Réalités industrielles, Février 2011*(1), 11-15. doi: 10.3917/rindu.111.0011
- Fraser, N. (2004). Justice sociale, redistribution et reconnaissance. [Social Justice, Redistribution, and Recognition]. *Revue du MAUSS*, 23(1), 152-164. doi: 10.3917/rdm.023.0152
- Friedmann, G. (1960). Qu'est-ce que le travail ? *Annales*, 684-701.
- Geoffroy, M. (2001). Les mouvements sociaux. Diversité, action collective et globalisation de Antimo L. Farro, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2000, 260 p. *Politique et Sociétés*, 20(2-3), 260-263. doi: <https://doi.org/10.7202/040294ar>
- Goffman, E. (1991). *Les cadres de l'expérience*. Numéro 000517145. Paris : Éditions de Minuit.
- Goffman, E. (2005). *Stigmate [les usages sociaux des handicaps]*. Numéro 000852650. Paris : Éditions de Minuit.
- Goffman, E., Lainé, L., Lainé, C. et Castel, R. (1968). *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus* [texte]. Numéro 000884897. Paris : Les Éditions de Minuit.

- Hache, É. (2007a). La responsabilité, une technique de gouvernementalité néolibérale ? [Is responsibility a tool of neo-liberal governmentality?]. *Raisons politiques*, 28(4), 49-65. doi: 10.3917/rai.028.0049
- Hache, É. (2007b). Néolibéralisme et responsabilité. [Neo-Liberalism and Responsibility]. *Raisons politiques*, 28(4), 5-9. doi: 10.3917/rai.028.0005
- Hamzaoui, M. (2005). Émergence et logiques de la politique d'activation du social et de l'emploi. *Pensée plurielle*, 10(2), 19-28. doi: 10.3917/pp.010.0019
- Hebert, G. (2013, Été 2013). L'ABC du néolibéralisme. *Le Réseau québécois des OSBL d'habitation*, (44), 6.
- Hurteau, P. et Fortier, F. (2015, 1 mars 2015). État québécois, crise et néolibéralisme *Revue Interventions économiques*, (52), 17.
- Kirouac, L. (2007). *Les enjeux sociopolitiques de l'émergence du burnout : réflexion sur les effets des nouvelles formes de domination et de normativité en milieu de travail*. Récupéré de <http://www.archipel.uqam.ca/3357/1/M9705.pdf>
- Kirouac, L. (2012). *De l'épuisement du corps à l'affaïssement du soi : effets des transformations des freins et contrepoids du travail sur la vie des individus*. Récupéré de <http://www.archipel.uqam.ca/4964/1/D2343.pdf>
- Krahn, Hervey. J et Lowe, G. S. (2006). Industrialiation et développement du capitalisme. Dans D.-G. Tremblay (dir.), *Travail et société : évolution et enjeux* (2e édition.. éd., chap. 3, p. 77-114). Québec : Télé-université.
- Lamoureux, D. (2008). Démocratiser radicalement la démocratie. *Nouvelles pratiques sociales*, 21(1), 121-136. doi: <https://doi.org/10.7202/019362ar>
- Lamoureux, H., Lavoie, J., Mayer, R. et Panert-Raymond, J. (2008). *La pratique de l'action communautaire* (2ieme actualisée éd.) Presses de l'Université du Québec.

- Larose-Hébert, K. (2017). Repenser les pratiques en santé mentale: contributions du concept de carrière à une approche inclusive des personnes utilisatrices des services. Dans *Erving Goffman et le travail social* (chap. 10, p. 311 pages). Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.
- Larousse. (2017). *Dictionnaires du français en ligne*. Récupéré de <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/stigmat/74709>
- Larousse. (2018). *Dictionnaires du français en ligne*. Récupéré de <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ali%C3%A9nation/2256>
- Lipovetsky, G. (2017). *Plaire et toucher : essai sur la société de séduction* [texte]. Numéro 001328402. Paris : Gallimard.
- Marglin, S. A. (2006). Origine et fonction de la parcellisation des tâches. Dans *Travail et société : évolution et enjeux* (2e édition.. éd., chap. 5, p. 151-187). Québec : Télé-université.
- Martuccelli, D. (2009). Qu'est-ce qu'une sociologie de l'individu moderne ? Pour quoi, pour qui, comment ? *Sociologie et sociétés*, 41(1), 15-33.
- Mouvement d'aide d'information et de soutien. (2020). Qu'est ce que l'action communautaire autonome. Récupéré de <http://www.mainsbsl.qc.ca/mains/parcours/qu-est-ce-que-l-action-communautaire-autonome>
- Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec. (2015). *L'austérité néolibérale. Petit guide pour mieux comprendre l'idéologie néolibérale qui se cache derrière l'austérité*.
- Nault, G., Couture-Glassco, É. et Larose-Hébert, K. (2016). Le mal caché de la rue : le poids de l'étiquette. *Reflète*, 22(1), 56. doi: 10.7202/1037163ar
- Neveu, E. (2011). *Sociologie des mouvements sociaux*. Paris : La Découverte.

- Paillé, P. (2007). La recherche qualitative. Une méthodologie de la proximité. Dans H. Dorvil (dir.), *Problèmes sociaux: Théories et méthodologies de la recherche. Tome III* (chap. 15, p. 409-445). Ebsco Publishing.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). Chapitre 11 - L'analyse thématique. Dans *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 231-314). Paris : Armand Colin.
- Paillé, P. M., Alex. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (Troisième éd.). Paris : Armand Colin.
- Parazelli, M. (2002). Une hypothèse géosociale de la socialisation marginalisé. Dans *La rue attractive. Parcours et pratiques identitaires des jeunes de la rue* (chap. 4). Presses de l'Université du Québec.
- Pêcheur, R. (2006). *La stigmatisation d'une sous-culture : étiquetage, marginalisation et déviance : étude d'une communauté de joueurs de jeux de rôle parisiens*. Université du Québec à Montréal. Récupéré de Érudit. Récupéré de <http://www.archipel.uqam.ca/2016/>
- Ravet, J.-C. (2012). L'idéologie managériale déshumanisante : Entrevue avec Vincent de Gaulejac. *Relations*, (755), 24-27.
- Regroupement des organismes en défense collective des droits. (2020). La défense collective des droits : Une approche unique au monde. Dans *La défense collective des droits c'est...* site internet Récupéré de <http://www.defensesdroits.com/>
- Sauvé, M. & Provencher, Y. (2018). Les stratégies de défense collective des droits au Québec : discours et pratiques. *Service social*, 64(1), 30–46.
- Sigaut, F. (2004). Folie, réel et technologie. À propos de Philippe Bernardet, Les Dossiers noirs de l'internement psychiatrique, Paris, Fayard, 1989. *Travailler*, 12(2), 117-130.
- Tremblay, D.-G. (2006). L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail: évolution récente. Dans D.-G. Tremblay (dir.), *Travail et société : évolution et enjeux* (2e édition.. éd., chap. 12, p. 357-408). Québec : Télé-université.

