

VOLUME 14, NUMÉRO 11 - 2017

Si aujourd'hui l'intégration se place à l'avant-scène des préoccupations des administrations publiques, c'est que la société considère maintenant comme parties prenantes à part entière des personnes, des pratiques et des comportements auparavant exclus, marginalisés ou, tout simplement, inconnus.

Si toute intégration se déroulait sans accrochages et sans résistances, s'il n'y avait pas de préjugés, on ne sentirait sans doute pas le besoin d'en débattre. Or, les communautés locales ne sont pas toutes prêtes à accueillir les différences. Le syndrome « pas dans ma cour », la crainte de l'inconnu et les généralisations hâtives persistent. Et même si ce n'était pas le cas, il est tout à fait normal que l'introduction de changements porte son lot d'inquiétudes et de contestation des modalités mises en œuvre.

En loisir, l'accommodement de personnes différentes, l'introduction d'activités méconnues ou de nouveaux aménagements peuvent occasionner des conflits d'espace et d'horaire, quand ce ne sont pas des casse-tête budgétaires. Intégrer oblige à mesurer des impacts, vaincre des résistances et instaurer des mesures d'harmonisation et d'atténuation. C'est aussi être conscient de l'évolution des mentalités, des valeurs, de l'acceptabilité et des cadres législatif et réglementaire, qui sont autant de repères et de balises, et adapter à cette évolution les mesures à prendre. Bref, éviter les réponses automatiques ou les interventions standard pour composer avec l'air du temps.

L'objectif de ce bulletin, publié dans l'édition 2017 volume 40 numéro 1 de Agora Forum, est de faire le point sur ce qui peut servir de référence pour les professionnels du loisir dans la gestion de l'intégration en loisir.

LES ENJEUX

On comprendra qu'avant de définir un processus de référence auquel pourront puiser les professionnels en loisir, il est nécessaire de porter un regard d'ensemble sur la problématique du rapport entre le loisir public et la vie communautaire et de se donner une vision globale qui tient compte des valeurs, de l'acceptabilité sociale et de la possibilité d'adopter des mesures d'atténuation ou des accommodements raisonnables. Bref, il faut comprendre les enjeux sociaux et psychosociaux de l'intégration autant que ses dimensions plus techniques.

Du point de vue des personnes, les enjeux d'ensemble s'expriment par des questions comme « comment puis-je communiquer avec d'autres, vivre avec eux et vivre ma différence? » « Comment pouvons-nous combiner nos différences avec l'unité de la vie collective », demande le sociologue Alain Touraine dans le

livre phare *Pourrons-nous vivre ensemble? Égaux et différents*¹.

Plus particulièrement, en matière de loisir, « comment pourrais-je satisfaire ma quête de plaisir personnel dans l'espace public et des installations toutes occupées par plusieurs autres groupes, souvent bien structurés et depuis longtemps bien implantés? »

Du point de vue du professionnel en loisir, le défi s'articule ainsi : « Comment satisfaire les citoyens-individus, organiser la cohabitation et l'interaction des multiples intérêts personnels tout en maintenant le sentiment d'appartenance et la vitalité d'une communauté forte et active, et cela dans un cadre de ressources limitées? » Bref, comment intégrer les différences sans faire éclater la communauté qui nous rassemble et nous soutient? Quels sont les moyens d'atténuation des impacts jugés négatifs? Comment profiter des différences pour favoriser le développement de cette communauté?

Dans plusieurs arrondissements de Montréal on se demande jusqu'où doit aller le soutien aux divers groupes ethniques sans affaiblir l'identité montréalaise, et même en la renforçant. Dans les camps de jour, on veut intégrer des enfants limités physiquement et continuer à offrir les activités physiques prescrites pour développer de saines habitudes de vie. Comment apprendre aux enfants et à leurs parents à vivre avec les différences?

Plusieurs expériences menées sur le terrain² indiquent des pistes de réponses à ces questions et illustrent à quel point la société a changé. C'en est rendu au point qu'on ne peut plus retourner en arrière et nier la diversité des valeurs et des comportements. L'acceptation des « différents » par la majorité reste un enjeu crucial, car rien n'est encore tout à fait acquis. Il y a un mouvement mondial de repli des

communautés sur elles-mêmes, plus portées à exclure qu'à inclure. Tout un défi que de renforcer son identité en intégrant les différences!

DISCRIMINATION INTERDITE

Au Québec, la Charte des droits et libertés, loi fondamentale qui a préséance sur toutes les autres lois au Québec, prescrit que :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »
(Article 10)

La Charte proscrit la discrimination et le harcèlement discriminatoire dans les domaines du travail, de l'éducation, du logement, dans les actes juridiques, ainsi que dans les transports et autres lieux et services offerts au public (parcs, commerces, restaurants, hôtels, etc.). Le loisir fait partie de ces domaines.

Pourtant, il y a toujours des résistances et des craintes. La Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (Commission Bouchard-Taylor)³ en a mis plusieurs en évidence.

Il y a à peine quelques décennies, la société québécoise était confinée à des normes qui visaient davantage à protéger cette société minoritaire blanche et catholique, et plus rurale

¹ Touraine, Alain (1997), *Pourrons-nous vivre ensemble? Égaux et différents*, Fayard, Paris, 395 pages.

² Notamment dans le volume 40, numéro 1 d'Agora-Forum 2017.

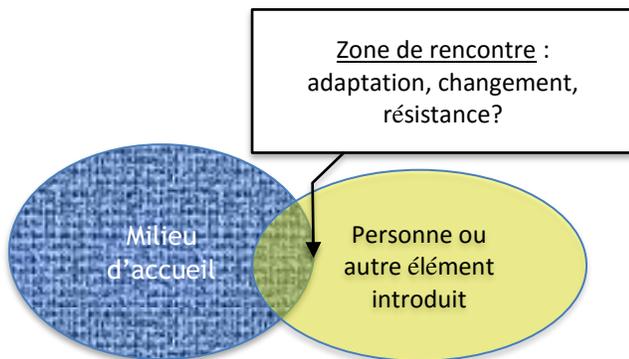
³ Gérard Bouchard, Charles Taylor (2008), *Fonder l'avenir, Le temps de la conciliation*, rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles.

qu'urbaine. Elle excluait juridiquement ou socialement de grands groupes. Les gays étaient ostracisés et criminalisés, les personnes souffrant de maladies mentales recluses en institution, celles présentant des handicaps cantonnées à la maison, les divorcés, les « accotés » et les filles-mères jugés avec sévérité et exclus de l'Église, et les immigrants regardés avec suspicion et crainte surtout s'ils n'étaient pas catholiques ou blancs. Bref, le noyau des gens « corrects » définissait la norme d'acceptabilité sociale à son image et dans les limites de ses valeurs.

LE CHANGEMENT AU CŒUR DE L'INTÉGRATION

Intégrer, c'est élargir la norme du milieu d'accueil des « différents ». Intégrer, ce n'est pas seulement inclure quelqu'un ou un groupe à la majorité, c'est provoquer un mouvement de changement autant chez les intégrés que chez les intégrants.

Le graphique ci-contre illustre les enjeux qui se jouent dans la zone de rencontre de l'ancien et du nouveau.



En conséquence, les conditions de réussite de l'intégration d'hier ne sont pas celles d'aujourd'hui, ni celles de demain, tout influencées soient-elles par les actions d'aujourd'hui.

Voilà que prend ici tout son sens l'appellation d'agents de changement donnée attachée aux professionnels en loisir. Ceux-ci gèrent l'intégration chaque fois qu'ils introduisent un élément étranger, différent, nouveau ou externe

dans un milieu, un groupe, une programmation, une infrastructure.

Dans la perspective du loisir public centré sur les citoyens et les personnes et sur la satisfaction sans discrimination des attentes du plus grand nombre, intégrer, c'est procéder à l'adaptation et à la transformation de l'offre de service, c'est trouver et implanter les accommodements raisonnables dans les milieux de vie ou les organisations et les groupes existants, tout en étant conscient que les deux parties doivent s'adapter et éventuellement changer ensemble.

Au droit à l'égalité et à la non-discrimination, s'ajoute le droit au loisir, espace de liberté et d'affirmation de sa différence comme personne.

LES AVENUES DE L'INTÉGRATION PAR LE LOISIR

En loisir, l'intégration emprunte trois avenues :

1. Donner accès aux services existants et fournir les moyens nécessaires à toute personne qui serait autrement « discriminée » de vivre son loisir comme toute autre personne.
2. Développer une offre de service appropriée à ceux pour qui l'offre actuelle est étrangère, rebutante ou inaccessible.
3. Introduire des éléments d'offre qui, à certains égards, peuvent bousculer les habitudes des usagers majoritaires des services publics.

Voici quelques exemples récents :

- Il n'est pas rare qu'on doive intégrer du patinage libre en famille ou pour les aînés dans une programmation d'aréna dominée par le hockey et le patinage artistique; il y a même lieu de trouver des accommodements durant les fins de semaine de tournois.
- On accueille des enfants handicapés dans les camps de jour sans réduire l'intensité des activités physiques proposées aux

non-handicapés et sans ghettoiser les handicapés.

- On accueille au centre communautaire des réfugiés ou des immigrants peu après leur arrivée au pays même s'ils ne comprennent pas la langue ou les mœurs locales.
- On introduit un programme pour adolescents dans une bibliothèque où les habitués souhaitent plus de « silence ».

Intégrer, c'est permettre à des groupes et des familles de cuisiner des mets traditionnels aromatiques dans un parc de voisinage adjacent à la cour arrière de riverains du parc ou encore offrir une période de baignade réservée aux femmes pour des raisons culturelles.

Voulant servir des citoyens vivant dans la sous-culture de la pauvreté sociale ou matérielle, un milieu pourra non seulement les intégrer dans ce qui existe déjà, mais développer une offre de service plus conforme à ce qu'ils vivent.

On doit cesser de discriminer des minorités par omission. Intégrer des personnes à des loisirs qui ne leur sont pas appropriés, c'est nier la nature même du loisir.

L'objectif de l'intégration, outre l'élimination de la discrimination, est donc aussi d'améliorer le vivre ensemble, de construire le bien et le capital social commun, essentiel au bien individuel. En conséquence, le geste d'intégration doit se produire dans le dialogue et l'interaction des parties prenantes. C'est un processus public.

PRINCIPES DIRECTEURS ET DÉMARRAGE DU PROCESSUS D'INTÉGRATION

Gérer l'intégration est, de toute évidence, une tâche complexe qui, s'appuie sur une orientation politique ou législative et fait appel à de multiples compétences et s'exerce à plusieurs niveaux.

Le démarrage concret peut avoir plusieurs sources. Il peut s'agir d'une demande en provenance d'un groupe particulier, par exemple une ligue sportive ou un groupe ethnique qui désire un local ou un espace réservé dans un parc.

Il peut s'agir de l'ouverture de certaines activités à des groupes ou des individus différents, par exemple l'accessibilité du camp de jour aux enfants ayant des besoins particuliers. Il peut s'agir d'une demande d'aménagement ou d'équipement particulier pour répondre à un besoin à la mode, par exemple une piste ou un sentier de vélo sur neige (« fatbike »). Le processus d'intégration qui découle d'une politique municipale visera, par exemple, les personnes âgées désireuses de se sentir utiles et auxquelles on proposera de faire du bénévolat dans un centre public pour l'enfance.

Inspiré de la Commission Bouchard-Taylor (2008, 114), le modèle d'intégration comporte quatre valeurs qui influenceront le processus et la gestion de l'intégration.

- a) La valeur d'égalité des personnes vues comme ayant les mêmes droits et requérant le même respect que tout citoyen.
- b) Une règle générale de réciprocité, qui reconnaît que l'intégration dans un milieu touche autant ce dernier que « l'intégré » : c'est ensemble qu'on cherchera les solutions et c'est ensemble qu'on les vivra et les débattrà.
- c) Une vision de l'intégration qui n'est pas une fusion (« melting pot »), mais s'inspire des principes qui affirment que pour interagir et jeter des ponts (« bridging ») avec le milieu d'accueil, les groupes et les personnes différents doivent bénéficier de lieux plus homogènes qui aident à former le premier terreau fertile (« bonding ») à la création de liens sociaux et de clarification de leurs attentes en loisir.
- d) Un impératif de mobilité, selon lequel la personne (immigrante ou handicapée) qui s'intègre dans une société ne doit pas voir son avenir enfermé dans la caractéristique culturelle ou physique qui lui en a ouvert l'accès.

Refuser d'examiner une demande d'intégration ou la transférer à une ressource spécialisée

contreviendrait à l'obligation d'accommodement raisonnable, affirme Mélissa Goupil-Landry⁴, agente d'éducation et de coopération à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Elle précise que les demandes doivent être traitées au cas par cas.

Cette obligation s'applique-t-elle si on demande un circuit de « fatbike » ou une ligue formée exclusivement de personnes de même origine? Juridiquement, il semble que non. Toutefois, une administration publique qui refuse de traiter une demande de ses citoyens contreviendrait à son rôle de service public, qu'elle accepte ou non la demande en bout de course. Tous les citoyens sont égaux devant les institutions publiques dans un contexte démocratique. L'objectif ici est plutôt l'accessibilité. Toutefois, peut-on, sans analyse d'impact, ajouter des infrastructures et des structures pour répondre à la demande?

Au premier chef, le traitement des questions d'intégration suppose une compréhension des valeurs de la communauté, un sens politique des tendances et des enjeux, et une capacité de médiation entre les intérêts des uns et des autres teintée d'une obsession pour le vivre ensemble. Le tout doublé d'un sens pratique et d'une conscience des ressources et de la hiérarchie des priorités. Il n'est pas sûr que des aménagements de « fatbike » soient prioritaires par rapport à des espaces pour aînés dans les parcs d'un Québec vieillissant.

LES ÉTAPES DU PROCESSUS

Gérer et organiser l'intégration s'inspire du processus décisionnel en gestion stratégique et en gestion du changement. Il faut poser un regard d'ensemble sur une situation pour identifier et prévoir, dans la mesure du possible, les divers enjeux. Se limiter à une vision technique et immédiate et sauter sur la première solution, c'est

4 Mélissa Goupil-Landry (2015), *Accessibilité au loisir. Droits de la personne, obligations juridiques et obligation d'accommodement raisonnable*, Observatoire québécois du loisir, vol. 12, n° 10.

faire preuve de négligence et courir un risque accru de dérapage ou de création de précédents dont on ignore les conséquences.

Il faut savoirs...

1. Identifier les objectifs : pourquoi intégrer et quels résultats viser.
2. Mesurer les enjeux : les conséquences de la non-intégration, les impacts et l'ampleur des changements, les impacts et l'ampleur des résistances, les forces sur lesquelles miser pour réussir, les parties prenantes
3. Identifier les options et leur impact sur les parties prenantes (voir le paragraphe suivant pour connaître les critères d'identification et de choix).
4. Assurer le débat et l'interaction entre les parties prenantes parce que c'est la communauté qui est l'acteur premier de l'intégration.
5. Décider, implanter et assurer le suivi de l'option la meilleure pour apporter des correctifs au besoin, et observer les changements qui se sont produits et modifient les enjeux de futures mesures d'intégration.

IDENTIFICATION ET ANALYSE DES OPTIONS OPTIMALES

Concrètement, les options les meilleures permettront de procéder aux adaptations requises pour réussir l'intégration tout en réduisant les impacts sur les personnes et les ressources en place. Elles seront réalisables pratiquement.

Le droit considère qu'une demande est « raisonnable » lorsqu'elle n'entraîne pas de contraintes excessives. La première chose qu'il faut dire au sujet de ce concept, c'est que son

5 Ces questions et ces étapes sont inspirées de Gérard Bouchard, Charles Taylor (2008), *Fonder l'avenir, Le temps de la conciliation*, rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, p. 170 et suivantes.

contenu est évolutif; il peut changer selon le contexte (Bouchard, Taylor, 2008, 160).

Dans les cas de discrimination, l'esprit des lois et la jurisprudence recommandent de traiter les cas individuels au cas par cas dans la mesure où chacun des cas est différent. Ensuite, il faut chercher les options en dialoguant avec les parties prenantes, les requérants et ceux qui sont affectés par la question.

La recherche d'options est souvent soutenue par un examen des solutions des uns et des autres et par la rencontre des parties prenantes. Le professionnel utilise alors les techniques et les processus de médiation dans le respect des valeurs de la communauté et des politiques de la municipalité.

OUTILS ET RÉFÉRENCES

Plusieurs organisations fournissent des outils ou des références pour soutenir les gestionnaires de

* André Thibault, Ph. D.

l'intégration. Par exemple, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) offre un *Guide virtuel – Traitement d'une demande d'accommodement*⁶ ainsi qu'un service-conseil en la matière⁷.

De son côté, l'Association québécoise pour le loisir des personnes handicapées (AQLPH) offre des sessions de formation en accompagnement des personnes handicapées⁸.

En gestion du changement, la littérature scientifique et professionnelle est riche. Signalons le feuillet tout simple et faisant office d'agenda publié par le Centre 1, 2, 3 Go. Son objectif est de permettre de gérer le changement de façon qu'il permette l'innovation et l'adhésion des forces mobilisées, au bénéfice d'un projet de mobilisation⁹.

⁶ <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/index.html>

⁷ <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/commission/services/Pages/service-conseil.aspx>

⁸ www.formation-accompagnement.com

⁹ <http://www.rqvvs.qc.ca/documents/file/gestion-des-changements.pdf>