

2011.3182.10

Université de Montréal

Moniteurs et campeurs : ethnographie d'un camp de vacances spécialisé

Par

Anne-Marie Robitaille

Département d'anthropologie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M. Sc.)
en anthropologie

Janvier 2004

© Anne-Marie Robitaille 2003



GN

4

U54

2004

V. 019

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
Moniteurs et campeurs : ethnographie d'un camp de vacances spécialisé

Présenté par :
Anne-Marie Robitaille

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes
Jean-Claude Muller (président-rapporteur)
Pierre Beaucage (directeur de recherche)
Dierdre Meintel (membre du jury)

Résumé

Ce mémoire de maîtrise présente une analyse ethnographique d'un camp de vacances spécialisé dans l'accueil des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Le travail du moniteur s'avère exigeant avec ses longues heures de travail, ainsi que la nécessité de mettre ses besoins au second plan afin de pourvoir à ceux du campeur. De plus, compte tenu des horaires de travail, le salaire n'est pas très élevé; ce n'est pas aux yeux des moniteurs une rétribution équivalente. En nous référant à la théorie anthropologique du don, nous avons cherché à dégager des compensations pouvant expliquer l'intérêt de certains jeunes gens pour ce travail. Nous avons établi que les campeurs eux-mêmes offraient un contre-don important pour les moniteurs sous une forme principalement non matérielle, par leurs démonstrations d'enthousiasme, d'affection, d'attachement, ainsi que par leur enseignement non traditionnel. Les collègues de travail représentent également une autre forme de rétribution pour les moniteurs. Finalement, la direction du camp participe également, par différents mécanismes dont une utilisation des rituels, au « circuit du don » des moniteurs. Nous soulignons aussi que les tensions et les conflits qui surviennent au cours de l'été, entre un moniteur et son collègue ou son supérieur, correspondent souvent à un sentiment d'avoir été floué chez l'un des partenaires de l'échange.

Mots clés : Anthropologie, ethnologie, déficience intellectuelle, réciprocité, rituel

Abstract

This master's thesis presents an ethnographic analysis of a summer camp that specializes in receiving persons living with intellectual disabilities. The counsellors' work proves demanding owing to their long working hours as well as the necessity of putting their own needs behind those of the campers. Moreover, considering the work schedule, salaries are not high; in the eyes of counsellors, their remuneration is not on par with their work. Citing the anthropological theory of giving, I have sought to determine the incentives that draw some young people to this work. I have established that the campers themselves offer an important reward for the counsellors in a primarily non-material form by way of their demonstrations of enthusiasm, affection, attachment, as well as their non-traditional teaching. Colleagues represent another source of fulfilment. Finally, the camp direction participates as well, in different ways including use of rituals, in the "cycle of giving" to the counsellors. We also underline that the tensions and conflicts that arise over the course of the summer between a counsellor and his or her colleague or supervisor often correspond to a feeling of having been cheated by one of the partners in this exchange.

Key words: Anthropology, ethnology, intellectual disability, reciprocity, ritual.

Moniteurs et campeurs : Ethnographie d'un camp de vacances spécialisé

1 INTRODUCTION 1

1.1	CADRE THÉORIQUE	2
1.1.1	LE DON	2
1.1.1.1	Mauss : la liberté et la gratuité dans le don	2
1.1.1.2	Petitot et Godbout : à la suite de Mauss	4
1.1.1.3	Conclusion	8
1.1.2	LA RELATION AIDÉ/AIDANT	9
1.1.2.1	Une réciprocité entre l'aidé et l'aidant?	13
1.1.2.2	Venir à l'Arche : accepter et de vivre la différence	16
1.1.2.3	Les dons des personnes dépendantes	19
1.1.2.4	Le partage du pouvoir à l'intérieur de la relation aidé/aidant	21
1.1.2.5	Rétribution venant de l'extérieur de la relation aidé/aidant	23
1.1.2.6	Conclusion	24
1.1.3	LE RITUEL	25
1.1.3.1	Don et rituel	25
1.1.3.2	Rituels d'inversion	27
1.1.3.3	Rituel d'initiation	28
1.2	CONCLUSION	29

2 PRÉ-CAMP 31

2.1	QUELQUES ÉLÉMENTS D'ORGANISATION DU CAMP	31
2.1.1	L'ORGANISATION SOCIALE : LE CONSEIL D'ADMINISTRATION, LES « GENS DU BUREAU », LES MONITEURS ET LES CAMPEURS	31
2.1.2	L'ORGANISATION DES SÉJOURS	32
2.1.3	LES LIEUX	34
2.2	MÉTHODOLOGIE	37
2.3	LE PRÉ-CAMP	38
2.4	L'INITIATION	40
2.5	LA LOGIQUE DU CAMP : LOGIQUE DU DON	44
2.5.1	LES MANIÈRES DE TRANSMETTRE L'ENSEIGNEMENT : L'OBSERVÉ, L'ENTENDU, LE VÉCU	44
2.5.2	LA VISION DES CAMPEURS	47
2.5.2.1	Les situations plus délicates	50
2.5.3	LE BIEN-ÊTRE DES CAMPEURS	51
2.5.3.1	Respect, patience, douceur	55
2.5.4	DIVERTISSEMENT DES CAMPEURS	56
2.5.4.1	Le « Club Med des campeurs »	56
2.5.4.2	Et les moniteurs?: « Si tu trippes, le campeur aussi va tripper »	57
2.5.4.3	Animation : « Le ridicule ne tue pas »	59
2.6	« CE N'EST PAS POUR L'ARGENT! »	63
2.7	L'ESPRIT DE GROUPE	64
2.7.1	LES MOYENS EMPLOYÉS POUR INSTAURER L'ESPRIT DE GROUPE	65
2.7.1.1	Les conditions de départ favorables : espace pour se réinventer	65
2.7.1.2	Le modèle du groupe des gens du bureau	65

2.7.1.3	Les deux extrêmes de la solidarité et les relations amoureuses inévitables, mais invisibles	66
2.7.1.4	Les formules rhétoriques : « vous êtes une belle gang », « la grande famille », « on t'aime »	67
2.7.1.5	Les activités qui favorisent particulièrement le rapprochement et l'ouverture entre les futurs moniteurs	68
2.7.1.6	Les rituels de rétribution horizontaux : voyage de rafting, album, chandail, ami-secret	68
2.7.1.7	Les caractéristiques de la communauté de moniteurs à la fin du pré-camp	70
2.8	CONCLUSION	71

3 LES RELATIONS ENTRE CAMPEURS ET MONITEURS **73**

3.1	LES PLAISIRS D'UN TRAVAIL EXIGEANT	74
3.2	LA RÉCIPROCITÉ ENTRE CAMPEURS ET MONITEURS	75
3.2.1	L'IMPORTANCE DES AFFINITÉS	77
3.2.2	RECONNAÎTRE LES « DONS » DES CAMPEURS	79
3.2.3	UN CAMPEUR QUI TRIPPE : RÉACTIONS DES PAIRS ET DES SUPÉRIEURS	79
3.2.4	L'ATTACHEMENT ET L'AFFECTIVITÉ DES CAMPEURS	82
3.2.5	L'ENSEIGNEMENT DES CAMPEURS : LE CHANGEMENT DES MONITEURS	84
3.3	LA NÉGOCIATION DU POUVOIR ENTRE LES CAMPEURS ET LES MONITEURS	86
3.4	CONCLUSION	89

4 LES RELATIONS ENTRE LES MONITEURS **91**

4.1	INTRODUCTION : LA COMMUNAUTÉ DES MONITEURS À LA SUITE DU PRÉ-CAMP	91
4.2	LES LIMITES À L'APPROFONDISSEMENT DES RELATIONS ENTRE LES MONITEURS	92
4.2.1	LE TEMPS DISPONIBLE POUR CRÉER DES LIENS	92
4.2.2	LES AFFINITÉS PERSONNELLES	93
4.3	LES LIMITES DANS LA RELATION DE TRAVAIL	95
4.4	LES RELATIONS ENTRE LES MONITEURS ET L'ADMINISTRATION ET LES GENS DU BUREAU	99
4.4.1	LE COMITÉ D'ADMINISTRATION	100
4.4.2	LES GENS DU BUREAU	101
4.4.2.1	Entre distance et familiarité	101
4.4.2.2	Entre reproches et reconnaissance, entre critiques et support	103
4.5	CONCLUSION	108

5 RITUELS ET CONTRE-DONS SYMBOLIQUES **109**

5.1	INTRODUCTION	109
5.2	LA MISE EN SCÈNE PARODIQUE D'UNE RÉUNION GRAND GROUPE : LA FONDUE AU CHOCOLAT	110
5.2.1	RÉUNION GRAND GROUPE	110
5.2.2	DESCRIPTION DE LA MISE EN SCÈNE PARODIQUE D'UNE RÉUNION GRAND GROUPE/FONDUE AU CHOCOLAT	113
5.2.3	RÉTRIBUTION GUSTATIVE	115
5.2.4	LA MISE EN SCÈNE DE LA RÉUNION GRAND GROUPE: L'EXPRESSION DE LA TENSION	119
5.3	LE GALA	122
5.3.1	LE DON DES MONITEURS-RESPONSABLES	122

5.3.2	LES MISES EN NOMINATIONS : RECONNAISSANCE DES PAIRS ET IMPERTINENCE CAMOUFLÉE	125
5.3.3	UNION DES MONITEURS, CÉLÉBRATION DU « NOUS »	129

6 CONCLUSION **131**

BIBLIOGRAPHIE **136**

Remerciements

Tout d'abord à monsieur Beaucage, mon directeur, pour sa patience ainsi que pour m'avoir permis grâce à ses connaissances étendues et ses conseils pertinents d'établir un lien entre une expérience sensible et la théorie anthropologique.

Merci aussi à madame Louise Paradis qui a su m'encourager à clarifier ma pensée et à distinguer ce que je voulais vraiment faire dans le cadre de ce mémoire.

Merci également à madame Pamela Cushing et monsieur Michel Desjardins pour leur écoute et leurs conseils, ainsi que pour avoir généreusement partagé des données bibliographiques avec moi.

À Ariane, Michèle, Julie, Denise, Karine et Andrew pour le temps qu'ils ont consacré à la relecture d'une partie de ce mémoire.

Aux amis pour leurs bonnes paroles dans les moments de découragement, pour leurs anecdotes rassurantes, pour leur écoute surtout.

Merci à mon amoureux pour son support inébranlable et sa compréhension, pour ne pas avoir perdu espoir et avoir réellement cru qu'il y aurait une fin à tout ce processus. Je t'aime.

À mon frère qui a supporté pendant deux ans, ma (juste) colère, mon impatience face à l'incompétence de mon vieil ordinateur.

Merci à tous mes informants, aux cinq nouveaux moniteurs ainsi qu'aux anciens qui ont accepté généreusement de partager leur précieux temps avec moi. Merci pour leur encouragement et leur enthousiasme face à mon projet.

Enfin, merci, à tous les campeurs, moniteurs, gens du bureau du camp de vacances que j'ai eu la chance de côtoyer l'été 2001. Je tiens à remercier spécialement mon initiatrice, sœur de camp et d'anniversaire.

Moniteurs et campeurs : Ethnographie d'un camp de vacances spécialisé

1 INTRODUCTION

Cette étude ethnographique porte sur un camp spécialisé dans l'accueil de personnes vivant avec une déficience intellectuelle âgées de 7 ans et plus. J'y ai moi-même travaillé une saison, sans savoir que cette expérience me servirait de base pour un futur projet de mémoire. C'est un emploi que l'on pourrait qualifier d'intense à tous les niveaux, autant émotionnel, que physique. On en sort épuisé. Entre moniteurs, nous en discutons d'ailleurs souvent. Nous critiquons particulièrement les conditions de travail que nous jugeons « épouvantables » : horaire chargé et par conséquent, peu de temps libre, beaucoup de responsabilités, salaire pas très élevé si l'on considère le nombre d'heures de travail. Certains n'hésitaient pas à dire que notre travail relevait plutôt du bénévolat que du travail rémunéré. Pourtant, à la fin de l'été, alors qu'une seule semaine d'université dans l'univers montréalais s'était écoulée, je réalisais comment cette vie au camp me convenait et allait me manquer.

Par la suite, des collègues moniteurs qui avaient été particulièrement dégoûtés par les conditions de travail et avaient juré que c'était terminé pour eux, le camp, rompirent leur serment et retournèrent y travailler. Et puis, il y avait tous ces moniteurs qui revenaient d'été en été, parfois depuis plusieurs années, même s'ils ne niaient pas que le travail fut difficile et qu'il faille énormément donner de soi.

Cette ethnographie s'attarde donc à expliquer ce paradoxe. Elle tente de répondre aux questions suivantes : Peut-on considérer le travail des moniteurs comme un don? Y a-t-il, pour eux, un retour pour ce qu'ils ont l'impression de donner? Si tel est le cas, quel est le « circuit du don »? Je prendrai donc ici le point de vue des moniteurs. Légalement, les moniteurs sont rémunérés, ils signent un contrat, ils reçoivent un salaire pour leurs efforts, ne s'agit-il pas simplement d'un emploi comme les autres? En effet, Mauss, en parlant du travailleur de son temps, disait qu'il « échange[ait] plus qu'un produit ou qu'un temps de travail, qu'il donn[ait] quelque chose de [lui]; son temps, sa vie ». Un don pour lequel il devait être récompensé (Mauss 1960 : 272-273). Ainsi, même dans un emploi qui n'implique pas nécessairement de prime abord une dimension émotionnelle, le travailleur a tout de même l'impression de donner plus que ces heures passées à l'entreprise. Ensuite, le salaire peu élevé du moniteur donne un autre sens à son travail. La direction du camp éprouve d'ailleurs des difficultés au niveau du recrutement de l'équipe de moniteurs. Outre l'aspect financier, un obstacle majeur concerne les préjugés négatifs à propos des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Ainsi, accepter de travailler au camp, c'est

probablement comprendre que les compensations ne seront pas toutes d'ordre financier. Également, le type de travail qui est pratiqué au camp implique un effacement de ses propres besoins, au profit de ceux des campeurs qui doivent être comblés en priorité. Il y a donc une notion d' « oubli de soi » inhérente au travail de moniteur ce qui peut expliquer en partie la sensation d'épuisement que ces derniers ressentent à la fin de l'été. Enfin, une charge affective très importante teinte le travail sur le camp. L'affectivité qui peut unir les campeurs et les moniteurs place ces relations sur un autre registre, au-delà de la simple relation entre un pourvoyeur de services et son bénéficiaire. Elle permet aux moniteurs de prendre des initiatives et de dépasser le cadre de ses tâches allouées.

Toutefois, le but de l'exercice n'est pas de suggérer que les moniteurs de ce camp de vacances devraient être canonisés pour leur altruisme édifiant. Au contraire, j'avance que ces derniers reçoivent beaucoup dans cette expérience, même si ces contre-dons sont non matériels, symboliques et affectifs. Ils s'avèrent gratifiants, suffisamment pour supporter la fatigue, les règlements du camp et revenir plus d'une saison. Les satisfactions proviennent de trois sources principales : d'abord du contact avec les campeurs, puis de celui avec les autres moniteurs, finalement des rituels organisés par la direction du camp. Nous consacrerons un chapitre à chacun de ces niveaux. Cependant, il faut aussi admettre qu'il existe des limites à ce circuit du don. En effet, n'oublions pas que quelques moniteurs ne complètent pas la saison, et que d'autres remplissent leurs engagements mais n'y remettent plus jamais les pieds. Un autre chapitre portera sur le rituel initiatique du pré-camp. C'est réellement l'événement fondateur de l'été. Il s'agit d'une semaine de formation qui crée un esprit de groupe parmi les moniteurs, mais surtout qui met en place la philosophie du camp concernant le travail du moniteur et l'image des personnes vivant avec une déficience intellectuelle.

Nous débuterons par le cadre théorique. À la lumière de ce programme, trois domaines de la littérature sont importants à considérer, soit : le don, le travail de soin auprès des personnes dépendantes -dont les personnes vivant avec une déficience intellectuelle- et finalement les rituels.

1.1 Cadre théorique

1.1.1 Le don

1.1.1.1 Mauss : la liberté et la gratuité dans le don

L'Essai sur le don de Marcel Mauss demeure incontournable lorsqu'on aborde la question du don. Dans les premières parties de son essai, Mauss, à grands renforts d'exemples ethnographiques, s'attarde à décrire cette forme de prestation telle qu'elle se vit à l'intérieur des sociétés à tradition orale ainsi que dans des sociétés antiques dotées de codes légaux : romaine, indienne, germanique, grecque... Il concentre sa réflexion sur le paradoxe fondamental de ce type

d'échange c'est-à-dire le « caractère volontaire pour ainsi dire, apparemment libre et gratuit et cependant contraint et intéressé de ces prestations » (Mauss 1960 : 147). Mauss le qualifie d'« hybride » entre la prestation « purement libre et purement gratuite » et celle de « l'échange purement intéressé de l'utile » (Mauss 1960 : 267).

À l'intérieur de l'échange-don, il identifie trois obligations : donner, recevoir, rendre (Mauss 1960 : 153). Aussi, le don doit-il être perçu à la manière d'un circuit et non pas un acte unidirectionnel. Ce qui est donné revient d'une certaine manière à son donateur initial.

Chacune de ces obligations s'avère importante, et refuser de s'y soumettre entraîne des conséquences négatives pouvant aller de la perte de prestige au déclenchement d'une guerre (Mauss 1960 : 151). Aussi existe-t-il dans ces sociétés un système de croyances magico-religieuses qui incite à rendre les présents, les offrandes (Petitat 1995 :27-28; Mauss 1960 : 160-161).

Pour exposer plus concrètement les mécanismes de ce type d'échange, considérons un exemple que présente Mauss dans son essai, celui des *potlachs* amérindiens du Nord-Ouest américain. Ce choix n'est pas arbitraire et dans l'analyse du circuit du don des moniteurs, nous y ferons référence. Les *potlachs* sont d'une certaine façon des luttes entre nobles qui prennent la forme de célébrations où un chef invite un autre chef ainsi que sa communauté et les comble de présents, de nourriture, et les étourdit par une fête fabuleuse. Parfois, certains biens sont même détruits, démontrant ainsi la richesse du chef hôte.

Ce don démesuré de la part du chef hôte entraîne d'abord l'obligation, pour le donataire, de recevoir, de faire l'éloge des cadeaux, de la nourriture. Ici refuser l'invitation équivaldrait à avouer qu'on ne pourrait rendre, à admettre qu'on est « inférieur » à celui qui offre. Car recevoir le don c'est accepter un défi, celui d'offrir à son tour et dans le cas du *potlatch*, où l'élément de compétition se révèle très présent; il ne s'agit pas simplement de rendre autant, mais bien davantage. Ainsi par le biais de cette compétition de dons et d'offrandes, les chefs établissent une hiérarchie entre eux, dont profite, par ricochet, leur clan (Mauss 1960 : 152-153).

Remarquons au passage que le don ici n'est pas uniquement constitué de biens matériels. Comme Mauss le souligne, dans les sociétés orales, le don englobait toutes les institutions et les objets d'échanges comprenant : « des politesses, des festins, des rites, des services militaires, des femmes, des enfants, des danses, des fêtes, des foires » (Mauss 1960 : 151). Le chef ayant accepté de relever le défi et ainsi d'organiser à son tour un *potlatch*, dispose heureusement d'un certain temps pour le faire. Le don ne doit pas forcément être rendu dans l'immédiat (Mauss 1960 : 199).

Pour Mauss, la logique de compétition dans le mécanisme du *potlatch* n'appartient pas qu'aux sociétés orales. Il rappelle qu'elle se retrouve également dans la société moderne de son temps. Il existe ainsi une volonté parmi ses contemporains de renchérir au niveau du don, de donner un plus beau cadeau, de servir un repas encore plus somptueux (Mauss 1960 : 153). De

plus, il constate que même dans la société industrielle de son temps, le « don non rendu rend encore inférieur celui qui l'a accepté, surtout quand il est reçu sans esprit de retour » (Mauss 1960 : 258)

Ses remarques sur la société moderne s'expliquent par sa conviction d'avoir trouvé dans le circuit du don un « roc » de la société humaine, une institution « commune aux sociétés les plus évoluées, à celle du proche futur et aux sociétés les moins évoluées que nous puissions imaginer » (Mauss 1960 263-264). Aussi à la fin de l'essai, expose-t-il des illustrations du paradoxe du don à l'intérieur de la société moderne. Néanmoins, il propose que ce mode économique devrait y occuper davantage d'espace pour qu'elle devienne plus agréable à vivre.

1.1.1.2 Petitat et Godbout : à la suite de Mauss

D'autres auteurs, comme par exemple André Petitat et Jacques Godbout, poursuivent la voie ouverte par Mauss. Ils examinent plus en profondeur la forme que prend le don dans notre société contemporaine qu'on pourrait pourtant croire uniquement dirigée par les rapports marchands.

Leurs réflexions portent également sur l'inévitable et double paradoxe mis de l'avant par Mauss entre la gratuité et l'intérêt, la liberté et la contrainte. Ils l'abordent par le biais de l'héritage chrétien (protestant autant que catholique) qui propose du don une image idéalisée, celle d'un don « pur », absolument gratuit, absolument libre, inspiré par l'amour seul (Petitat 1995 : 18-19). Cependant, comme l'explique Petitat, cette définition exigeante du don disqualifie tous les « dons » faits dans une perspective d'obtenir une contre-partie, ou sous la contrainte de la tradition¹ et par conséquent une bonne part des échanges-dons décrits par Mauss. En somme, elle interdit au don d'être paradoxal (Petitat 1995 :18-19,25).

En dépit de la sécularisation de la société, cette vision continue d'influencer la perception des acteurs de ce qu'est un don et, par conséquent, elle influence les gestes qu'ils posent lorsqu'ils font un don ou qu'ils en reçoivent (Petitat 1995 :22). Comme le démontrent d'ailleurs certains commentaires recueillis par Godbout auprès de ses contemporains pour qui les dons motivés par les traditions, les obligations, les contraintes sociales se classent « au plus bas de la hiérarchie » des dons (Godbout 1995 : 46). De la même façon, nous dit Gagnon et Sévigny, les bénévoles refusent de considérer leur geste comme une obligation morale (Gagnon et Sévigny 2000 : 534)

Cependant, comme le souligne Petitat, le phénomène du don est extrêmement vaste et varié. Aussi, pour réconcilier l'idéal du don pur et toutes les autres situations où les obligations et les contre-dons escomptés jouent un rôle, il propose que les acteurs agissent à l'intérieur d'un cadre normatif où le don « pur » constitue la référence positive par opposition à l'échange négocié, froid

¹ Dans cette optique, comme l'affirme Petitat, la vision de Mauss constitue un « compromis » se situant « entre ciel et terre, le don maussien est une sorte de configuration intermédiaire entre l'échange intéressé, obligatoire, froid et individuel et l'échange libre, gratuit, chaleureux et collectif » (Petitat 1995 :20)

et mesuré. Ainsi, la gratuité, l'amour, la liberté, la vérité, par opposition à l'intérêt, la haine, la dépendance, le mensonge « balisent un imaginaire qui sert de cadre d'interprétation, d'évaluation et de classification aux échanges humains en général » (Petitat 1995 : 17). À l'intérieur de l'espace normatif, les acteurs possèdent la « capacité à se conformer, mais aussi d'omettre, de tricher, de feindre, selon la configuration des interactions et les enjeux en présence » (Petitat 1995 :38).

Ce concept d'espace normatif permet de comprendre le secret, le non-dit inhérent dans le domaine du don. Petitat donne l'exemple d'un homme qui offre un bouquet de fleurs à une femme, son cadeau ne signifie pas uniquement « je t'aime », mais bien « je t'aime et j'espère en un cadeau équivalent de sentiments » (Petitat 1995 : 30-31). Cependant, comme il s'agit d'un don, dont la référence imaginaire et normative et oblativie implique la gratuité et la liberté, il ne peut exprimer cette attente ouvertement « sous peine de dénaturer l'économie du don » (Kaufman 1990 :93). Il s'agit selon le terme de Petitat de « camouflage oblatif » (Petitat 1995 : 33). De plus, la femme demeure libre de répondre positivement ou non au présent (Petitat 1995 : 31).

Cette liberté du donataire qui fait du don une entreprise risquée puisque rien ne peut garantir qu'elle sera « payée de retour » représente pour Godbout l'une des caractéristiques principales du don moderne (Godbout 1995 : 50). En effet, plus l'autre est libre de rendre, plus son contre-don aura de la valeurs aux yeux de celui qui le recevra (Godbout 1996 :31). Aussi, les acteurs s'appliquent-ils à libérer le donataire de l'obligation de rendre. Ainsi, « nombre de comportements accompagnant le don est non pas de recevoir en retour – que l'autre rende – mais, que l'autre soit libre de rendre, autrement dit de donner » (Godbout 1995 : 50). De là, ses innombrables phrases prononcées fréquemment par le donateur à l'adresse du donataire « Ce n'est rien », « Ça me fait plaisir », « C'est la moindre des choses » (Godbout 1995 : 51).

Ces affirmations du donateur peuvent apparaître hypocrites dans un certain sens, cependant nous dit Godbout, il ne faut pas croire que parce qu'il y a un contre-don, les gens ont donné dans l'optique de recevoir (Godbout 1995 : 50). Ce à quoi pourrait répondre Petitat : « derrière tout don se cache presque toujours un intérêt, ne serait-ce que l'amélioration de l'image de soi devant soi, ou le sentiment d'avoir célébré ses croyances religieuses ou humanitaires » (Petitat 1995 :26). Par ailleurs, poser qu'il y a forcément quelque chose qui se cache derrière le don, c'est succomber au piège de l'utilitarisme.

Cependant, dans cette affirmation de Petitat, ce qui m'intéresse particulièrement c'est la nature de la rétribution que reçoit le donneur. En effet, dans son exemple, le contre-don est généré automatiquement par l'action de donner. On constate par cet exemple la grande variété des « objets » pas toujours matériels qui peuvent participer au circuit du don.

Cette diversité s'exprime également dans l'expression qu'on entend souvent de la part des bénévoles « Je reçois plus que je ne donne! ». Certes, si l'on se souvient du sort peu enviable réservé selon Mauss à ceux qui recevaient sans qu'il leur soit permis de rendre ou qu'ils ne puissent

le faire, la formule vise à « enlev[er] à son acte toute notion de supériorité au profit d'une réciprocité » (Cellier 1995 : 186). Toutefois, elle n'est pas qu'une simple manifestation de politesse. Elle reflète les nombreuses formes de contre-dons non matériels que les bénévoles reçoivent : la reconnaissance, une forme de gratification symbolique, la relation significative qu'ils ont pu tisser avec la personne aidée, l'apprentissage d'un savoir qui pourra se révéler utile à d'autres moments, la rencontre d'un groupe de personnes pouvant devenir des amis (Gagnon et Sévigny 2000 : 541; Marchal 2001 : 30; Gagnon 1995 : 51-52, 53, 55).

Mais plus encore ajoutent Gagnon et Sévigny, le bénévole qui accepte de donner du temps et des efforts pour une cause, reconnaît que cette situation est importante et mérite qu'on s'en préoccupe. Ainsi, « le bénévole participe de l'échange (...) parce qu'il accorde une valeur. Ce faisant, il confirme ou change la valeur relative d'une situation ou d'une réalité par rapport aux autres » (Gagnon et Sévigny 2000 : 541).

Ainsi, il existe plusieurs objets de transactions humaines. Petitat en identifie quatre principaux : les biens, les sentiments, l'influence et les significations (Petitat 1995 : 17). Ces domaines ne sont évidemment pas hermétiques, de nombreuses transactions jettent des ponts entre les différentes catégories. On peut par exemple tenter « d'acheter » par des biens matériels de l'amour, un vote, des biens ou alors des démonstrations affectives peuvent être une compensation satisfaisante pour des services rendus (Petitat 1995 : 25). Entre ces échanges hétérogènes, il existe des « clefs de traduction », pour reprendre l'expression de Petitat, établissant la frontière entre « le juste et l'injuste » (Petitat 1995 : 27). Ces dernières ne sont ni homogènes ni stables. Elles appartiennent au domaine du subjectif ou alors du semi-objectif (Petitat 1995 : 25). Ainsi, les partenaires d'un réseau d'échange qu'il soit local, familial ou même encore plus réduit entre deux personnes, s'inventent constamment des « règles de jeu » (Petitat 1995 : 27; Montant 1998). À l'intérieur de ces règles intervient le passé. Une personne peut considérer avoir déjà tant reçu, que c'est à son tour de donner. De plus, même lorsque ces règles sont établies ouvertement, comme par exemple lors d'un échange de cadeau où le prix est fixé à l'avance, les acteurs vont parfois enfreindre cette règle (Godbout 1996 : 35-36). Le modèle du don « pur » désintéressé et libre les influençant à dépasser les conventions, comme si le « vrai » don se trouvait dans l'excès, dans l'écart fixé par les normes de la société marchande.

La valeur symbolique associée à un bien ajoute encore à la complexité du phénomène. Ainsi, un bien donné est chargé d'un message. Il ne s'agit plus simplement d'un objet-valeur comme lors des échanges commerciaux, mais d'un objet-signé. Signe d'affection, d'amitié, de pardon, etc... Il peut également indiquer la position d'un individu par rapport à un autre, un indice du statut hiérarchique en quelque sorte. La valeur de l'objet participe aussi au contenu du message, elle ne lui est pas étrangère (Petitat 1995 : 30).

Cependant, malgré l'hétérogénéité des échanges à l'intérieur du don il existe inévitablement des situations limites où le donateur s'estime floué, où le donataire a enfreint les règles implicites (Godbout 1995 : 50). Les réactions du donateur mettent alors à jour qu'en dépit de l'apparente absence de contrainte face au retour, il entretenait une forme d'attente. En effet, comme le souligne Godbout, à la suite de Mauss, un tel manquement peut engendrer une certaine forme de violence (Godbout 1995 :50-52). Ainsi, autant le don peut servir à établir un lien entre des individus (ou même des collectivités dans certains exemples de Mauss), autant ce lien peut être brisé lorsque les conditions ne sont pas respectées (Godbout 1995 : 52).

Cette « violence » peut prendre différentes formes. Kaufman, qui a étudié le partage des tâches ménagères chez de jeunes couples, expose dans le détail certains mécanismes qui peuvent apparaître lorsqu'un partenaire ressent une injustice ou un déséquilibre.

Ainsi, dans ce domaine comme dans beaucoup d'autres, les gestes posés au départ répondent à une forme d'injonction : il y a du lavage à faire, je vais le faire. Il n'y a pas de règles. L'autre est considéré comme un « objet sacré », c'est agréable de faire quelque chose pour lui (Kaufman 1990 : 94). Cependant, de manière sous-jacente -puisque l'exprimer détruirait la dimension de don-, se trouve « l'attente que le don de soi pousse le conjoint à se placer à son tour dans une position de donateur, le don étant fait pour que l'autre donne, plus que pour recevoir » (Kaufman 1990 : 92-93).

Lorsque cette attente n'est pas rencontrée, il se produit selon Kaufman un passage de l'économie du don, à celui du « calcul de la dette ». C'est-à-dire un « passage de l'effort personnel à l'évaluation de l'autre, de la non représentation à la réflexion critique, du silence à la discussion et à la négociation » (Kaufman 1990 : 93). En réalité, le don et le calcul de la dette interagissent constamment, ils s'alternent. « La petite phrase » du genre « Tu pourrais au moins rincer ta vaisselle sale » ou encore « Est-ce que ce serait trop te demander de mettre ton linge sale dans le panier au lieu de le laisser traîner? » constitue l'un des indicateurs de cette transition. Cinglante, elle témoigne d'un bris dans la logique du don, la contrepartie ne venant définitivement pas. Elle indique aussi que dans la nouvelle logique, celle du calcul et de la dette, la situation d'un des partenaires s'approche de la faillite et que son créancier ne se laissera pas amadouer que par de belles paroles. Il lui faudra les deux, les belles paroles et des gestes concrets (Kaufman 1990 : 95).

La situation toutefois ne se limite pas toujours à une remarque sèche. Les moments où la dimension de la dette prédomine peuvent parfois ressembler à de véritables crises ou encore à des mises au point calmes et rationnelles où l'on instaure des règles (Kaufman 1990 :98-99). À long terme néanmoins, si la situation ne se rétablit pas, qu'une des deux personnes ressent toujours le déséquilibre, elle pourra procéder à une vengeance bénigne mais libératrice (Kaufman 1990 : 105). Kaufman identifie une autre manifestation de l'insatisfaction d'un des partenaire, plus grave peut-être puisqu'elle atteint l'attachement des conjoints, il s'agit de la défection, dont la forme la plus

extrême serait la séparation. Toutefois, il y a une manière discrète qui consiste à se détacher affectivement légèrement du partenaire, sans rien ne laisser paraître jusqu'à ce que l'équilibre se rétablisse (Kaufman 1990 :102).

Cependant, le partage des tâches ménagères ne se limite pas à l'oscillation entre le don et le calcul de la dette. Comme le permet le concept d'espace normatif du don de Petitat, les acteurs disposent d'une marge de manœuvre et certains s'en servent pour bluffer, comme dans l'exemple suivant inspiré d'un récit rapporté par Kaufman. A et B vivent ensemble. Tous les deux éprouvent une horreur indicible à la seule idée de laver le plancher. Cependant B déteste encore plus nettoyer l'intérieur du four. L'enfer pour lui ressemblerait à une interminable file de fours qu'il devrait nettoyer heure après heure, journée après journée pour l'éternité. Il se trouve par contre que A n'est pas trop incommodé par le nettoyage du four. Néanmoins, pour être à tout jamais débarrassé de la corvée du plancher, A bluffe. Chaque fois que B, empoigne la vadrouille, A évoque les aléas du nettoyage du four ou encore se met directement à la tâche de son côté faisant valoir son dévouement. Terrorisé à l'idée que A pourrait changer d'idée et renoncer à ce partage des tâches, B s'applique à donner du lustre aux planchers (Kaufman 1990 :104).

1.1.1.3 Conclusion

Après ce parcours théorique, on peut convenir de certains éléments particulièrement importants pour l'analyse à venir du circuit du don des moniteurs. D'abord, Mauss énonce un premier principe important : le circuit du don comprend trois obligations, soit celle de donner, de recevoir et finalement de rendre. Un manquement à l'une de ces trois obligations peut entraîner des conséquences fâcheuses dans la mesure où l'acteur se sentant floué ressent de la colère et de l'agressivité. Par contre, celui qui ne peut rendre est perçu comme inférieur. Nous verrons dans la section suivante que cette dernière affirmation se révèle très importante dans les écrits traitant de la relation entre des personnes dépendantes et leurs aidants. À ce schéma de base s'ajoutent d'autres caractéristiques dans la mesure d'équivalence entre les objets échangés. En effet, comme le soulignent les auteurs, on peut certes échanger des biens, mais on peut aussi échanger des objets non matériels, comme des sentiments ou du prestige. Certains objets sont chargés d'une valeur symbolique, d'un message qui parfois va au-delà de la valeur marchande. Petitat les appelle les objets-signes. D'un autre côté, la valeur marchande peut également jouer un rôle dans le message que transmet l'objet. De plus, entre différents groupes (couple, famille, collègues de travail, etc.) s'instaurent des règles d'équivalence, des règles qui ne demeurent pas immobiles, mais qui changent, se modifient. Finalement dans certaines circonstances, comme par exemple dans le cas du *potlatch*, il ne suffit pas de rendre un présent comparable, encore faut-il, dans l'esprit de compétition offrir davantage.

Le deuxième principe fondamental du don réside dans son double paradoxe, car bien que l'on parle de trois obligations à l'intérieur du circuit du don, ce dernier est à la fois libre et contraint, gratuit et intéressé. Petitat et Godbout s'attardent beaucoup à cette ambiguïté dans notre société contemporaine qui, ayant grandement été influencée par la pensée chrétienne, propose plutôt une image du don comme devant être absolument gratuit et libre, un don « pur ». Petitat propose ainsi le concept « d'espace normatif » selon lequel les acteurs possèdent une image du don marquée par des valeurs telles que la générosité, l'oubli de soi, la gratuité, l'affection. Les acteurs vont agir guidé par cette image mais le concept d'espace normatif leur permet une certaine latitude dans leurs actions. Ainsi, comme dans l'exemple de cet homme offrant un bouquet de fleurs à une femme qu'il souhaite conquérir, il ne lui dit pas directement qu'il désire qu'elle lui rende son don sous forme de sentiment amoureux. Il demeure plutôt dans le registre du non-dit, du secret.

Cet exemple met en relief une autre caractéristique du don dans la vision du don « pur » : il n'est pas garanti. Il n'y a aucune assurance que le receveur rendra le don. Il doit demeurer libre et le demeure, même si parfois les traditions ou certaines pressions sociales peuvent se montrer contraignantes. Selon Godbout, il s'agit de la caractéristique la plus importante pour nos contemporains, le donataire doit demeurer libre. En effet, ces contemporains placent au sommet de la hiérarchie les dons qui ne sont pas planifiés par les traditions ou autres formes d'obligations sociales. De même lorsqu'ils offrent quelque chose à quelqu'un, ils déploient une multitude de phrases qui visent à libérer le donataire de son obligation de rendre. Car ce que le donneur désire surtout, ce n'est pas tant que le donataire lui rende son don, mais plutôt que ce dernier lui en donne un à son tour. Le but étant que le donataire devienne donneur et que le donneur reçoive un don.

1.1.2 La relation aidé/aidant

Les relations entre « aidé » et « aidant » constituent un cas particulier du don et caractérisent les relations entre les campeurs et les moniteurs; aussi est-ce le deuxième corps théorique que nous considérerons. Dans son ouvrage intitulé *Love's Labor*, Eva Feder Kittay aborde le travail avec des personnes en situation de dépendance (traduction de *dependency work*). Elle le définit comme étant un travail rémunéré ou non où une personne en soutient une autre qui, autrement, ne pourrait se débrouiller ou même survivre dans un environnement donné, et pour lequel le travailleur ne dispose que d'une formation sommaire. On peut penser à une mère et à son tout jeune enfant, à un préposé prenant soin d'une personne âgée en perte d'autonomie, à un enfant devenu adulte qui accueille dans sa demeure son père ou sa mère âgés ou encore à une personne résidant avec quelqu'un vivant avec une déficience intellectuelle (Kittay 1999 : ix, 37, 51, 52)².

² Kittay, qui offre cette définition, établit une différence entre le *dependency work* et certaines professions comme avocat, médecin, travailleur social ou professeur, où pourtant des personnes sont placées en position de vulnérabilité et nécessitent l'aide du professionnel. Kittay avance plusieurs critères pour effectuer la

Ainsi, le *dependency work* peut être relié autant au domaine privé, alors que les deux personnes se connaissent bien, qu'au domaine public, lorsque les soins même sont effectués par des étrangers³ (Ungerson 1999 :597)

Ce concept du travail avec des personnes en situation de dépendance s'approche de celui du *care*, « soin ». Il a été utilisé par différents domaines d'études et, par conséquent, fut appliqué à des contextes variés; aussi a-t-il désigné autant les soins que portait la mère aux enfants et à son époux, que toute la dimension relationnelle et émotionnelle d'un rapport de soin par opposition au *cure* (soigner). Toutefois, dans un cas comme dans l'autre, il est chargé de valeurs comme l'attention à l'autre, l'engagement, le respect et l'affection (Petitat 199? : 139).

Pendant, deux différences émergent entre les concepts de travail de dépendance et de *care*. D'abord, le dernier est également employé pour désigner les soins apportés à une personne bien portante, comme dans le cas d'une femme préparant les repas de son mari ou repassant ses vêtements. De plus, selon Kittay, le travail avec des personnes en situation de dépendance, contrairement à ce que sous-entend la définition traditionnelle du *care*, peut être effectué sans aucune dimension affective, mécaniquement, automatiquement -- ceci toutefois lorsqu'il est « *poorly done* » (Kittay 1999 :30).

Cette dernière remarque indique bien que d'une certaine façon, ce type de travail doit être marqué par l'affectivité. Certains contextes peuvent favoriser cette affectivité. C'est le cas, selon Ungerson, des « *personal assistants* »⁴ engagés par des personnes en perte d'autonomie ou handicapées, grâce à un programme subventionné par l'état en Angleterre. Ces assistants n'ont souvent qu'une formation limitée et ne bénéficient pas d'un un salaire très élevé (Ungerson 1999 : 584). L'analogie souvent employée pour décrire ce type de relation est celle du cerveau et des membres. Ainsi, la personne dépendante pourrait mener une existence plus normale en ayant à sa disposition des bras et des membres, que représente le *personal assistant*. Cependant, comme l'indique Ungerson, dans cette relation impliquant une part d'intimité élevée (on n'a qu'à songer

distinction. Entre autres, les professionnels reçoivent une formation longue, une dimension intellectuelle importante est associée à leur travail, leur action est dirigée pour le bien-être de la société en général. Ils jouissent d'un halo de prestige, de salaires respectables. Finalement, l'action est davantage axée vers un geste spécifique : l'intervention. Dans le cas du « travail de dépendance », il s'agit davantage de soutenir, de prendre soin. Cependant, certaines professions comme le travail social et les soins infirmiers se trouvent, selon Kittay, à la frontière entre les deux (Kittay 1999 : 38-40); c'est pour cette raison que je crois que les exemples provenant des milieux infirmiers se révèlent pertinents dans ce cadre théorique.

³ Bien entendu, lorsque des liens existent entre les aidés et les aidants, des considérations qui n'existent pas entre des inconnus entrent en ligne de compte. Par exemple, dans le cas des enfants qui prennent soin de leurs parents âgés, les premiers ont souvent en mémoire ce que les deuxièmes ont fait pour eux, si bien qu'ils éprouvent un sentiment de « dette, (...) de devoir et d'obligation à cause de tout ce qu'on a reçu en son temps » (Facchini 1992 : 67)

⁴ Il s'agit d'un programme mis de l'avant en Grande-Bretagne où les personnes en perte d'autonomie ou handicapés reçoivent de l'état un montant de l'argent pour pouvoir engager elles-mêmes les personnes qui leur procureront des soins. Cette approche s'explique par une tendance au désengagement de l'État-

aux soins du corps) et le fait que parfois les deux personnes partagent le même toit, il est fort probable que la situation ne se limite pas à cette unique dimension utilitaire; une dimension émotionnelle risque d'émerger (Ungerson 1999 : 586).

La présence d'une dimension émotionnelle n'implique toutefois pas nécessairement les valeurs traditionnellement sous-entendues par le concept du *care*. Ungerson souligne d'ailleurs que divers conflits surgissent dans ce type de relation. Toutefois, ces valeurs de dévouement, de tendresse, d'affection croisent l'image de la mère. Il s'agit d'une dimension importante du travail de dépendance, puisqu'il est encore de nos jours majoritairement accompli par des femmes (Kittay 1999 : x).

Selon Knibiehler, c'est au 18^{ème} siècle que débute réellement la « glorification de la maternité ». Dans le domaine de la biologie, on affirme alors que « le corps de la femme est apte à la maternité : de ce qu'elle peut être mère, le finalisme du temps conclut qu'elle le doit, et même qu'elle doit n'être que cela. (...) Par contre la sensibilité développe des qualités précieuses : la tendresse, la pitié, la compassion, la bienfaisance. La femme est donc qualifiée pour soigner et consoler ceux qui souffrent, en commençant par ses enfants et ses proches. » (Knibiehler 2000 : 60, 61).

C'est un constat similaire que note, à quelques siècles d'intervalle, Carla Facchini, dans une étude réalisée dans le nord de l'Italie sur les enfants (devenus adultes) qui prennent soin de leurs parents âgés, et qui parfois même les accueillent dans leur demeure. Elle explique qu'avec l'augmentation de l'espérance de vie, ainsi que l'importance des pathologies dégénératives qui limitent l'autonomie des personnes atteintes, ce support devient de plus en plus fréquent et concerne principalement les femmes de cinquante ans. Car ce sont les femmes qui sont désignées « naturellement » pour s'occuper des parents âgés, peu importe leur horaire, même si elles travaillent. En effet, comme Carla Facchini l'écrit, la société occidentale se fonde sur la prémisse « que seules les femmes possèdent les dispositions requises pour (...) répondre » à cette situation (Facchini 1992 : 66).

Cette idée de la mère donnant sans compter, sans idée de retour et aucunement calculatrice, mais plutôt dévouée, généreuse et prodigue de son temps, se retrouve dans les exemples suivants, à des degrés divers toutefois.

En effet, dans le premier que nous examinerons, la philosophie du don de soi est ouvertement enseignée. Ainsi, avant la sécularisation de la société et l'avènement des syndicats dans les écoles d'infirmières du Québec, on mettait l'accent sur le « dévouement à autrui » et non pas sur « le gain ou la défense de ses propres intérêts » (Petitat 1989 : 172). Du côté francophone et catholique, le don de soi s'inscrit en continuité avec le sacrifice du fils de Dieu et promet une

Providence et, parallèlement, tend à favoriser la consommation individuelle des services (Ungerson 1999 :

récompense non pas immédiate, mais bien dans l'au-delà (Petitat 1989 : 312, 314). De la même façon, dans les milieux anglophones protestants, la conception du don de soi faisait en sorte que « s'occuper de ses intérêts matériels transgresse l'image de cette femme tendre, maternelle et dévouée, penchée sur la détresse humaine. » (Petitat 1989 : 171-172). Aussi, à cette époque, militer pour un salaire plus élevé était inimaginable tant cette démarche allait à l'encontre de cette logique du don de soi prédominante dans le milieu infirmier, qu'il soit religieux et francophone ou laïc et anglophone (Petitat 1989 : 172, 314). Les infirmières recevaient donc un salaire misérable et travaillaient de longues heures, ce qui rendaient la fondation d'une famille difficile (Petitat 1989 : 177).

Bien que la doctrine chrétienne ait disparu du programme d'enseignement des infirmières, la conception du don « pur » peut continuer à influencer certains comportements dans les hôpitaux, comme en témoigne l'anecdote que rapporte Pouchelle, et qui se déroule dans un établissement régional français en 1988. Une surveillante notait au quart d'heure le temps supplémentaire qu'effectuaient les infirmières, de manière à ce qu'elles reçoivent un salaire en conséquence. Cependant l'infirmière générale, que la surveillante en question qualifiait de « vieille fille [ayant] donné sa vie à l'hôpital », se montra passablement choquée de cette pratique, arguant qu'elle « démontait l'âme du service en empêchant les gens de donner du temps » (Pouchelle 1998 : 545)

En dehors de l'hôpital, d'autres métiers du domaine du care ressentent l'influence du don « pur ». C'est le cas des femmes qui prennent en garde des enfants à leur domicile. En effet, l'aspect financier provoque un certain malaise chez nombre d'entre elles. Aussi, l'entente financière avec les parents s'effectue-t-elle rapidement et de manière irrévocable. C'est que le service qu'elle offre, l'affection pour l'enfant, est perçu comme un don et, par conséquent, ne se marchande pas. Contrevenir à cette vision remet en cause la sincérité de la relation chaleureuse entre l'enfant et la gardienne et par conséquent, la compétence même de la nourrice, puisque « l'amour des enfants, selon les nourrices, est (...) la zone capitale de cette offre de services; le soupçon de son absence renvoie entièrement du côté des mauvaises nourrices (ou des mauvais parents) » (De Ridder et Legrand 1992 : 90).

Les considérations financières peuvent contribuer d'une certaine manière à associer au don le travail auprès de personnes dépendantes au don, surtout si l'on considère que la plupart des emplois sont mal payés, parfois même pas payés du tout. (Kittay 1999 : 40) (Cushing 2002 chap.7 p.7). Cependant, lorsqu'il est « bien fait », le travail de dépendance nécessite certaines valeurs chez le travailleur, entre autres l'effacement de soi, dont on encourageait le développement chez les infirmières du premier exemple. Kittay souligne en effet, en cherchant à établir une morale concernant les travailleurs de la dépendance, l'importance de pouvoir mettre entre parenthèses ses

propres désirs pour être en mesure de pouvoir réaliser ceux de la personne dont on est en charge, dont on est responsable et qui est le centre de tout le travail (Kittay 1999 : 31, 50, 51).

1.1.2.1 Une réciprocité entre l'aidé et l'aidant?

Jusqu'ici, nous n'avons évoqué la notion de don qu'en égard à ceux qui aident, à ceux qui prennent soin des autres. Cependant, de plus en plus, des voix s'élèvent pour que l'on reconnaisse l'apport de la personne dépendante dans ce type de relation aidé/aidant, car comme le dit Kittay, même les personnes les plus dépendantes peuvent offrir quelque chose (Kittay 1999 : 54). Cette manière de voir implique que la relation soit davantage considérée comme étant jusqu'à un certain point réciproque et non pas unidirectionnelle. Par conséquent, l'aidé ne doit plus être uniquement perçu comme un « *object of care* » mais comme un « *agent and a teacher* » (Cushing 2002 chap. 7 p.24) : en somme, un partenaire de l'échange (Rigaux 1999 : 111).

Pour la suite, je me référerai beaucoup à la thèse de doctorat de Pamela Cushing, portant sur l'Arche et intitulée *Shaping the Moral Imagination of Caregivers : Disability, Difference and Inequality in L'Arche*, puisqu'elle aborde cette situation de manière précise et pratique. L'Arche désigne une organisation chrétienne implantée dans plusieurs pays, visant à accueillir pour toute la durée de leur existence les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. La doctrine de l'Arche est fondée sur le principe de mutualité entre les personnes vivant avec une déficience intellectuelle et les assistants, ceux qui en prennent soin, mais qui partagent également leur quotidien puisqu'ils vivent sous le même toit. Il y a donc création d'une communauté animée d'un projet moral, spirituel et politique de solidarité avec ceux qui sont marginalisés et du même coup, d'un espace particulier où les personnes vivant avec une déficience intellectuelle peuvent s'épanouir (Cushing 2002 chap. 6 p.22 et chap. 7 p.8).

Ainsi, Cushing définit ces relation aidant/aidé comme une « mutualité » et en offre la définition suivante : « *condition of mutual respect, understanding and support that can be cultivated between two people in a relationship. (...) It is generally believed that such relations are fruitful or growthful for both people.* » (Cushing 2002 chap.7 p.4-5)

Cependant, ce type de relation mutuelle d'amitié a été perçu par plusieurs philosophes comme n'étant possible qu'entre deux égaux. Toute forme d'inégalité entre les partenaires, ou le caractère instrumental du lien qui les unit, empêcherait le développement d'une réelle mutualité (Cushing 2002 chap. 7 p.5-6).

C'est l'un des premiers obstacles que l'on peut rencontrer si l'on cherche à appliquer ce concept aux relations entre aidant et aidé. Car ce type de relation demeure fondamentalement asymétrique (Kittay 1999 : 15). Il est en effet basé sur les capacités de l'aidant à répondre aux besoins de l'aidé. Ainsi, il y aura toujours une « *inherent imbalance of the instrumental motive* »,

même si des sentiments mutuels se développent et que la relation devienne davantage qu'une simple relation intéressée (Cushing 2002 chap.7 p.5).

À cette entrave s'ajoute la perception de la personne dépendante que véhicule la société, et par conséquent l'importance que nous portons à la performance, l'intelligence, le succès professionnel, scolaire, l'autonomie individuelle⁵, la compétitivité. Dans un monde orienté vers ces valeurs, une personne vivant avec une déficience intellectuelle, un vieillard en perte d'autonomie physique et psychique se trouvent discrédités, mis à l'écart (Desjardins 2002 : 225) (Rigaux 1999 : 108). Mis à l'écart du réseau d'échange également, car s'établit une perception d'eux centrée sur « un manque ou un déficit », si bien qu'il devient inconcevable qu'une personne dépendante, par exemple vivant avec une déficience intellectuelle, puisse avoir quelque chose à offrir (Carajoud 1995 :104; Rigaux 1999 : 107).

La manière dont fonctionnent les institutions dédiées au soin des personnes vivant avec une déficience intellectuelle illustre bien comment la société les perçoit et comment elle ne croit pouvoir rien recevoir d'eux, puisqu'elle les isole. Ainsi, ils demeurent en marge de la société, vivant dans un univers parallèle en miniature, soit le monde de la rééducation sociale, imitant nos écoles, nos usines, nos loisirs, « une vaste reconstruction esthétique de notre monde » (Desjardins 2002 :180). L'exemple des danses pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle et bénéficiaires du monde de la rééducation sociale, organisées par les éducateurs des bénéficiaires ou par des bénévoles, illustre bien ce concept de monde en miniature, du monde « comme si ». En effet, lors de ces fêtes, « tout est mis en place (...) de façon à représenter le plus fidèlement possible » les fêtes ordinaires des adultes (Desjardins 2002 :181). Les gens sont vêtus pour l'occasion; il y a de la musique, de l'espace pour danser, des chaises et des tables pour ceux qui ne dansent pas. Cependant, on note des différences, des distorsions si l'on compare avec le modèle initial. Ainsi, un bénévole prend les présences à l'entrée de la salle; les bénéficiaires ne peuvent consommer d'alcool; la fête se termine à 10h30, ce qui est particulièrement tôt pour une danse d'adultes (Desjardins 2002 :177). Le même phénomène se reproduit en ce qui a trait aux résidences des bénéficiaires. Elles ressemblent à n'importe quel autre immeuble à logements, sont situées sur une rue normale, sans qu'aucune inscription ne trahisse le caractère particulier de l'endroit. Cependant, les loyers sont réduits comparativement aux prix du marché, les éducateurs se relayent pour assurer une présence constante dans l'immeuble (Desjardins 2002 :168). En somme, le monde des bénéficiaires est à la fois semblable et différent de notre monde.

⁵ Les féministes ont démontré que cette idée d'égalité et d'indépendance pour tous ne fait pas l'unanimité. Comme l'écrit Kittay "*I want to challenge this self-understanding for we are all at some time dependent. Many of us, mostly women, also have to attend to the needs of dependents. The notion that we all function, at least ideally, as free and equal citizens is not only belied by empirical reality, it is conceptually not commodious enough to encompass all* » (Kittay 1999 : 4)

S'ajoute à cette reconstruction en miniature une autre caractéristique du monde de la rééducation sociale, celle d'un cheminement vers un « statut normal », vers une plus grande autonomie (Desjardins 2002 :192). Ainsi, le monde des bénéficiaires fonctionne à la manière d'un rituel de transition visant à purifier, à rendre semblable à l'homme « normal » les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Ce que l'on a vu du monde en miniature participe à ce cheminement. Ainsi, en organisant pour leurs bénéficiaires des activités auxquelles les « gens normaux » participent, les éducateurs cherchent à les transformer selon le principe magique de la métaphore et de la métonymie (le semblable produit le semblable, comme le dit Mauss) (Desjardins 2002 : 185, 194-195). Au cours de ce rite, les personnes vivant avec une déficience intellectuelle doivent franchir différentes étapes. Ceci s'exprime clairement par l'organisation résidentielle des bénéficiaires. En effet, lorsque leurs éducateurs jugent qu'ils ont acquis un certain niveau d'autonomie, ils passent d'un logement à un autre où la présence des éducateurs se fait de plus en plus discrète (Desjardins 2002 : 196-197). Thouvenot, qui étudie également les procédés de l'éducation spécialisée, parvient à des conclusions similaires. Ce système, par le biais des symboles, des rituels vise à transformer les bénéficiaires pour qu'ils soient davantage conforme à la norme (Thouvenot 1998 :338). On constate ainsi que la différence ou plutôt cette différence n'est pas valorisée; il s'agit plutôt de quelque chose qu'il faut réduire le plus possible.

Cependant, dans le cas des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, ce rituel n'a pas de fin. Il ne semble pas y avoir une réintégration à la société, si bien qu'ils demeurent toujours à l'intérieur de ce monde parallèle et que la société n'est pas confrontée à leur présence, à leurs différences. Il s'agit de la manière moderne de perpétuer l'exclusion qui a marqué les personnes vivant avec une déficience intellectuelle depuis plusieurs siècles. « Elle fait ainsi passer le tabou pour une purification, l'exclusion pour une inclusion et la relégation permanente pour une transition » (Desjardins 2002 : 224). Desjardins ajoute toutefois que ce système de rééducation sociale peut se révéler, par certains aspects, bénéfique pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle, leur permettant de réaliser leur potentiel, de créer des liens d'amitié : en somme, de leur permettre de vivre (Desjardins 2002 : 224-225).

Comment parler de relation mutuelle puisque les possibilités d'établir une relation avec une personne vivant avec une déficience intellectuelle semblent relativement minces compte tenu de l'isolement dans lequel on les maintient? Ainsi, malgré une amélioration de la situation (en comparaison à l'époque funeste des gigantesques hôpitaux psychiatriques de la fin du 19^e siècle et de la première moitié du 20^e siècle, où séjournèrent les personnes vivant avec une déficience intellectuelle), on ne saurait encore parler d'intégration sociale pour décrire la situation (Desjardins 2003 : 2; Lévesque-Lamontagne 1998 :31). Selon les résultats d'une étude exploratoire menée par Lévesque-Lamontagne auprès de dix mères de personnes vivant avec une déficience intellectuelle et leur intervenant respectif (donc dix intervenants), la majorité des personnes sont intégrées

physiquement et fonctionnellement; c'est-à-dire qu'ils ont leur propre chambre, leurs propres possessions matérielles, qu'ils peuvent se déplacer dans le voisinage. Ils participent à des stages de travail, à des loisirs ségrégués. Cependant, une seule personne vivant avec une déficience intellectuelle participant à l'étude est en situation d'intégration sociale où elle peut avoir des contacts spontanés avec les gens, espérer obtenir un emploi et louer un appartement. Elle souffre néanmoins de l'attitude des gens qui, lorsqu'ils ne sont pas franchement blessants à son égard, ne la traitent pas toujours avec respect et ne la font pas se sentir accueillie (Lévesque-Lamontagne 1998 : 33-34, 38).

Outre cette tendance sociale à isoler, par les préjugés et les institutions, les personnes vivant avec une déficience intellectuelle, il y a un autre obstacle à considérer la relation aidé/aidant comme étant mutuelle, dans certains principes animant le système de santé. En effet, ce dernier est marqué par la « neutralité affective ou l'impartialité » (Carajoud 1995 :104; Cushing 2002 chap. 7 p.12-13). Cependant, comme nous le verrons dans le cas des personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle, le don qu'elles peuvent offrir s'épanouit beaucoup mieux à l'intérieur d'une relation.

1.1.2.2 Venir à l'Arche : accepter et de vivre la différence

Ainsi, dans ce contexte, s'engager à aller vivre à l'Arche⁶, à vivre l'expérience de la mutualité, représente selon Cushing une forme de voyage, un périple, une ouverture à la différence (Cushing 2002 chap. 7 p. 16), permettant d'apprendre à découvrir les « cadeaux non traditionnels » des personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle (Cushing 2002 chap. 7 p. 19).

Comme nous l'avons dit, cependant, cette manière de penser n'est pas dominante dans la société; il est donc nécessaire de procéder à une forme d'initiation, à une enculturation (Cushing 2002 chap.7 p.6). En effet, c'est la volonté des aidants de vivre selon les principes de l'organisation qui leur donnera vie (Cushing 2002 Chap. 6 p.38). Toutefois, malgré tous les moyens employés, il arrive parfois que l'idée de la mutualité soit plus longue à adopter pour certains assistants (Cushing 2002 Chap.7 p.20).

Cushing analyse minutieusement les méthodes employées par l'organisation pour transmettre une vision du monde. Elle relève cinq moyens : l'organisation spatio-temporelle, les récits, la redéfinition de la productivité comme fécondité, la revalorisation de la différence et finalement, le support accordé aux assistants (Cushing 2002 chap.6 p.3). Pour l'instant, nous nous contenterons d'examiner les deux premiers. Nous toucherons les autres de manière indirecte.

⁶ La durée des séjours des assistants est variable. Après trois mois de découverte où ils vivent dans la maison, partagent le quotidien des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, ils décident de concert avec la direction de la demeure s'ils désirent poursuivre l'expérience et si oui, pour combien de temps. Certains décident d'y vivre une année, d'autres quelques mois, d'autres encore, plusieurs années. (L'information provient du site internet de l'Arche Canada www.larchecanada.org)

Commençons par l'organisation spatio-temporelle. Selon Cushing, la manière dont l'espace et les horaires sont organisés est souvent utilisée consciemment pour influencer les expériences des assistants dans le sens de la philosophie de l'Arche (Cushing chap.6 p.4). Un des aspects les plus importants est que les assistants et personnes vivant avec une déficience intellectuelle partagent le même toit. Au niveau des chambres privées, ils n'y a pas de différences entre celles des assistants et des personnes vivant avec une déficience intellectuelle; sensiblement de mêmes dimensions et de même ameublement, elles alternent (Cushing 2002 chap.6 p.3).

Au niveau de la répartition du temps, Cushing donne quelques exemples témoignant de cette volonté de vivre la mutualité : intégrer les personnes vivant avec une déficience intellectuelle dans le processus décisionnel de la maison, favoriser leur participation et leur indépendance, même si souvent les supporter dans une tâche peut prendre davantage de temps à l'assistant que s'il l'accomplissait seul (Cushing 2002 chap. 6, 8). Elle aborde également les soins d'hygiène. Les assistants d'expérience transmettent l'idée qu'il ne s'agit pas uniquement d'une tâche, mais qu'il s'agit plutôt d'un moment privilégié pour bien saisir la vulnérabilité de l'autre. Aussi, il est nécessaire de procéder avec respect, sans brusquer la personne (Cushing 2002 chap.6 p.7).

Cushing souligne toutefois les inconvénients qui peuvent survenir avec une telle organisation du temps et de l'espace. Entre autre, cette absence de séparation physique entre les assistants (aidants) et les personnes vivant avec une déficience intellectuelle (aidés) peut mener à l'épuisement des premiers, qui peuvent se sentir constamment sollicités par les besoins des seconds. La solution réside selon elle à savoir établir des limites, savoir se désengager de temps à autre (Cushing 2002 chap.6 p.10). Notons à ce sujet, que même des professionnels travaillant auprès de personnes vivant avec une déficience intellectuelle et physique dans un contexte traditionnel, c'est-à-dire où existe cette séparation physique et temporelle, expriment malgré tout la nécessité d'établir des limites entre leur travail et eux pour éviter une forme d'envahissement qui peut à leur avis se révéler nocive (Giami et Lavigne 1993 : 418, 419)

Passons aux récits. Tout d'abord, Cushing remarque que ce mode de communication appartient à un tel point à la sociabilité quotidienne de l'Arche qu'il passe inaperçu⁷. Il s'agit d'histoires portant sur le quotidien, sur la relation que les assistants développent avec les personnes vivant avec une déficience intellectuelle⁸. Ainsi, comme elle le dit : « *most stories about relationships that assistants tell informally, or formally are not about extraordinary or mystical events per se, but are rather ordinary interactions that are made more meaningful through the*

⁷ Il s'agit d'un phénomène qui ne se limite pas uniquement aux interactions entre les assistants : les « core members » y participent également. Cependant, elle choisit de limiter son analyse aux « storytellings » que s'échangeaient les assistants entre eux (Cushing 2002 Chapitre 6 p. 11)

⁸ Cushing identifie cinq thèmes récurrents dans les récits des assistants : relation entre le fort et le faible, la responsabilité personnelle dans une situation de rapport de force injuste entre assistant et personne vivant avec

assistants' interpretation of them » (Cushing 2002 chap. 7 p.6). Cependant, pour Cushing, il ne s'agit pas d'un élément banal uniquement relié à la sociabilité. Au contraire, pour elle, les récits occupent une place importante car ils sont liés à l'identité ainsi qu'à la didactique⁹ (Cushing 2002 : 13).

En ce qui concerne la didactique, Cushing rapporte que les récits jouent un rôle important dans la reproduction de l'idéologie de l'Arche. Ils vont ainsi définir le type d'assistant recherché par l'Arche, identifier les comportements jugés acceptables et ceux qui ne le sont pas (Cushing 2002 chap. 6 p.14). Cependant, les récits laissent aussi une large place à la créativité. En effet, ils s'inscrivent dans le quotidien des assistants; ceux-ci y puisent leur illustration de l'idéologie de l'Arche. Ainsi, les histoires permettent de personnaliser l'idéologie, d'humaniser et d'individualiser les personnes vivant avec une déficience intellectuelle qui tiennent souvent un rôle de première place dans ces histoires. Elles vont ainsi au-delà des normes, s'adaptant constamment à la réalité des assistants (Cushing 2002 chap. 6 p.14).

Les nouveaux assistants n'apprennent pas seulement des histoires, mais ils apprennent à en raconter entre autres des histoires qui correspondent à l'idéologie du camp et qui mettent l'accent sur certains éléments alors qu'elles en ignorent d'autres (Cushing 2002 chap. 6 p. 13). En effet, comme le dit Cushing, l'idéologie structure la manière de voir la vie, de lui donner un sens, accordant de l'importance à certaines détails et en négligeant d'autres n'ayant pas de valeurs dans ce système de pensée (Cushing 2002 chap. 6 p. 16).

Finalement, en s'incarnant dans le quotidien qu'apprennent à connaître les nouveaux assistants, les récits vont jouer sur leur imagination. Ils vont même, selon l'expression de Cushing, « enflammer leur imagination morale » (Cushing 2002 chap. 6 p. 14). Ainsi, les histoires leur démontrent que leurs initiatives, leurs manières d'être influencent concrètement la vie des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Mais plus encore, elles permettent aux nouveaux assistants de se voir agir autrement, de s'imaginer adopter les comportements recherchés par l'Arche, ceux qui vont se révéler bénéfiques pour la personne vivant avec une déficience intellectuelle (Cushing 2002 chap. 6 p. 20).

Au niveau de l'identité, les récits permettent aux assistants de « se construire » à leurs yeux mais également aux yeux des autres selon le rôle qu'ils jouent eux-mêmes à l'intérieur de leurs histoires. En effet, il faut dire qu'à l'Arche plusieurs instruments de mesure de l'identité, du statut et de la réussite comme les objets de luxe (voiture, vêtements griffés, etc.) sont disqualifiés dans

une déficience intellectuelle, le pouvoir de la foi, l'importance des petits choses, la communauté de situation et la différence (Cushing 2002 Chap.6 p.13). Ces thèmes s'inscrivent bien dans l'idéologie de l'Arche.

⁹ En fait, pour Cushing, les « *storytellings* » sont reliés à quatre dimensions : la sociabilité, la résolution de problème, l'identité et la didactique. Cependant, elle mentionne que les deux premières s'expliquent d'elles-mêmes, si bien qu'elle concentre son analyse sur les deux dernières qui se révèlent plus intéressantes (Cushing 2002, Chapitre 6,p.13)

« *this sub-culture that advocates anti-materialist, anti-competitive and anti-individualist values* » (Cushing 2002 chap.6 p.19). Ainsi, les récits apparaissent comme l'un des seuls moyens disponibles aux aidants pour rehausser leur statut, se donner de la crédibilité, démontrer l'étendue de leur croissance personnelle (Cushing 2002 chap. 6 p.19).

1.1.2.3 *Les dons des personnes dépendantes*

Il est important de remarquer que l'appréciation des dons des personnes vivant avec une déficience intellectuelle n'est pas le propre uniquement des assistants de l'Arche; c'est d'ailleurs un fait que souligne Cushing (Cushing 2002, chap. 7 p.22-23). Plusieurs références établissent que, bien que ce ne soit pas couramment admis, les dons des personnes dépendantes sont pris en considération par certains de ceux qui travaillent à leurs côtés, ou par leurs parents (Taylor et Bogdan 1989 :32).

Pour débiter, examinons un premier élément de la mutualité telle que vécue à l'Arche : c'est-à-dire dans le particulier et non dans le général (Cushing 2002 chap. 7 p.5). Cushing rapporte que les assistants ne font pas de remarques générales telle « J'aime les personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle ». Ils témoignent plutôt de chacune des différentes relations qui les unissent à elles. Avec certains ils s'entendent très bien; avec d'autres des conflits émergent parfois; avec d'autres encore ils ne s'entendent pas bien du tout (Cushing 2002 Chap. 7 p.36). Parfois aussi, ce sont les personnes vivant avec une déficience intellectuelle qui, même si elles développent de bonne relation avec l'assistant, ne le perçoivent pas comme un ami mais simplement comme un aidant, rien de plus. (Cushing 2002 Chap. 7 p.37)

Cette dimension personnelle du lien, de l'importance des affinités revient dans les commentaires de professionnels travaillant auprès de personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un handicap physique dans un cadre conventionnel. Eux aussi individualisent leur commentaire par rapport aux personnes dont ils ont soin (Giami et Lavigne 1993 : 421 ; Taylor et Bogdan 1989 :32). Les aidants soulignent les qualités et les attitudes des personnes vivant avec une déficience intellectuelle qu'ils apprécient particulièrement, et qui peuvent constituer un don. Ainsi reconnaît-on leurs qualités d'accueil, d'émerveillement, de spontanéité et de franchise qui, sentent les assistants, leur permettent eux-mêmes d'être naturels et authentiques en leur compagnie. Les aidés apportent aussi aux aidants leur sens de l'humour, leur reconnaissance ainsi que leur manière particulière de « donner de l'énergie », de répandre la joie. (Cushing 2002 chap. 7 p. 19 ; Taylor et Bogdan 1989 :32 ; Giami et Lavigne 1993 :421).

Outre ces qualités, les démonstrations d'affection et d'attachement de la part des aidés peuvent combler l'aidant (Kittay 1999 : 65). Ainsi, différentes études menées auprès d'aidants démontrent que leur conception de leur relation avec l'aidé de même que leur satisfaction

face à leur travail dépendent beaucoup de l'affectivité, des démonstrations positives de l'aidé à leur égard. Dans le cas où les aidants reçoivent peu de marques d'appréciation ou encore des marques d'hostilité, leur enthousiasme et leur capacité à remplir leur rôle d'aidant sont affectés (Caruth et al 1997 : 93,97 ; Kittay 1999 : 154-155). Par conséquent, certaines attitudes de l'aidant, comme l'ouverture, la disponibilité et la capacité de trouver un sens à la situation de soin, tout autant que certaines caractéristiques de l'aidé, peuvent influencer le degré d'appréciation de l'aidant face à son travail (Caruth 1996 :410 ; Cushing 2002 chap.7 p.20)

Une autre forme de don que peuvent offrir les personnes vivant avec une déficience intellectuelle à leur aidant réside dans leur capacité à « enseigner ». Cette opinion semble assez répandue parmi ceux qui travaillent à leurs côtés. Ainsi, en ce qui concerne les professionnels (éducateurs spécialisés) et les parents de personnes vivant avec un handicap physique ou vivant avec une déficience intellectuelle, ils affirment que ces derniers peuvent être « révélateurs ou porteurs de vérité » : ils permettent aux aidants de réaliser leurs propres faiblesses, de s'ouvrir à « l'essentiel » de la vie (Giarni et Lavigne 1993 : 422 ; Cushing 2002 chap.7 p.23). De manière similaire, dans le domaine de la gérontologie, Rigaux souligne les réflexions de certains aidants : selon eux, côtoyer des personnes près de la mort leur a beaucoup enseigné, par exemple, à être « plus simple, plus humain[s] » (Rigaux 1999 : 114)

Les assistants de l'Arche partagent également l'idée que les personnes vivant avec une déficience intellectuelle peuvent être des professeurs. Cependant, lorsqu'ils disent apprendre d'eux, ils ne font pas référence à un enseignement dans la forme traditionnelle. Dans la plupart des cas rapportés, les personnes vivant avec une déficience intellectuelle enseignent de manière involontaire; ainsi, leurs intentions sont reliées à leurs propres désires et non pas à celui d'apprendre quelque chose aux assistants. « *They mean that they (assistants) chose to read a certain meaning or life-lesson into how the core member lives his life* » (Cushing 2002 chap. 7 p.23) Du fait que la personne vivant avec une déficience intellectuelle ne tente pas de transmettre une manière de vivre ou un message, les gens se sentent plus ouverts à recevoir ce don involontaire (Cushing 2002 chap.7 p.23).

Ainsi, les personnes vivant avec une déficience intellectuelle peuvent, simplement par leurs manières d'agir et dans leur vulnérabilité, aider un assistant à prendre conscience de ses propres faiblesses et ses difficultés à s'accepter lui-même. D'autres, face à un comportement particulièrement volontaire d'une personne vivant avec une déficience intellectuelle, apprendra peut-être à exprimer ses besoins sans se sentir mal. Ainsi, une autre conséquence de ce caractère presque accidentel de l'enseignement est qu'il n'est pas uniforme. Il est personnalisé, dans le sens où les assistants vont apprendre ce qu'ils sentent avoir besoin d'apprendre. Souvent, l'enseignement qu'ils disent avoir reçu provient de malaises par rapport à eux-mêmes (Cushing 2002 chap.7 p.22-23).

Cushing précise que cet apprentissage n'opère pas toujours dans la plus parfaite harmonie. En effet, elle a l'intuition que les assistants estiment eux-mêmes apprendre davantage auprès des personnes vivant avec une déficience intellectuelle avec lesquelles les relations sont les plus difficiles, où des conflits surgissent à propos de pouvoir, de l'autorité, des désirs (Cushing 2002 : chap. 7, p.32).

Finalement, selon Cushing, ce n'est pas uniquement le contact avec la personne vivant avec une déficience intellectuelle, même s'il est vraiment important, qui va à lui seul provoquer un changement chez l'assistant. Souvent, un ensemble d'expériences, de réflexions, de discussions avec d'autres assistants contribuent également à l'apprentissage (Cushing 2002 chap.7 p.23).

1.1.2.4 *Le partage du pouvoir à l'intérieur de la relation aidé/aidant*

Considérer l'aidé comme un partenaire de l'échange, comme un agent, n'a pas que des conséquences sur la notion de don et contre-don. Ceci implique également de revoir les relations de pouvoir, de laisser davantage d'espace à l'aidé dans la prise de décision. Cette révision de la répartition du pouvoir suppose une perte pour l'aidant qui, autrement, détient une autorité incontestée. Ainsi, comme le dit Cushing: « *sharing power is a radical ideal in a field where elsewhere most workers are tacitly trained to value patient compliance over agency, independent thought or idiosyncratic behaviour in their charges* » (Cushing 2002 chap.7 p.27)

Dans son éthique du soin, Kittay fait remarquer que l'aidant doit disposer de l'autorité nécessaire pour accomplir son travail et faire face aux responsabilités qui y sont rattachées. Cependant, il est entendu que l'aidant doit en toute occasion agir dans le meilleur intérêt de la personne dont il a la responsabilité et non pas dans les siens (Kittay 1999 : 31). En effet, les intérêts et les désirs de la personne aidante sont limités par ceux de la personne dont elle a la charge (Kittay 1999 : 41-42)

Ainsi une relation de confiance doit-elle s'établir entre la personne aidante et la personne aidée. La personne aidée doit être assurée non seulement que l'autre prendra soin d'elle de manière responsable, mais également qu'elle n'abusera pas du pouvoir qui repose entre ses mains (Kittay 1999 : 35). De l'autre côté, l'aidant doit être persuadé que l'aidé n'exercera pas une pression inutile (qu'elle en soit consciente ou non) en prétextant de faux besoins ou encore en jouant sur les sentiments d'attachement de l'aidant (Kittay 1999 : 34). Selon Kittay, l'équilibre se rompt assez fréquemment, « *more often than dependency workers and charges alike can permit themselves to acknowledge* »; car sans cette confiance, la relation ne pourrait avoir lieu (Kittay 1999 : 35-36).

Cependant, dans le concret, comment s'effectue ce partage de pouvoir ? Rigaux, dans le domaine de la gérontologie, adresse une critique au système institutionnel et recommande l'application de certaines mesures, par exemple s'adresser directement à la personne, trouver le

moyen de connaître son avis, et en tenir compte même s'il ne peut s'exprimer verbalement¹⁰ (Rigaux 1999 : 111).

À l'Arche, cette volonté de partager le pouvoir, d'accorder davantage de contrôle sur leur vie aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle est tangible. Par exemple, les aidés sont encouragés à participer aux décisions les concernant par rapport à la communauté, à la maison. (Cushing 2002 chap.7 p.28)

Toutefois, le quotidien donne lieu à de nombreuses situations complexes. Aussi, comme le dit Cushing : « *the definition of control is subjective and variable, and assistants continually learn to monitor their assumptions about what is " best ", and how to support people to make decisions themselves* » (Cushing 2002 chap.7 p.27).

Elle donne plusieurs exemples illustrant la manière dont le pouvoir est négocié entre un assistant et une personne vivant avec une déficience intellectuelle. Elle rapporte entre autres un élément concernant l'équilibre entre d'une part, accepter les personnes vivant avec une déficience telles qu'elles sont et, d'autre part, les encourager à développer davantage leurs capacités. Le conflit se résout en considérant que certes, la personne doit être aimée et valorisée pour ce qu'elle est, mais au même moment la démarche de l'aidant doit être une plate-forme à partir de laquelle elle prend son envol, se développe encore davantage. Il s'agit ainsi autant de ne pas adopter une attitude surprotectrice et contrôlante que d'éviter que la personne ne se sente dévalorisée parce qu'on l'incite à aller toujours plus loin sans considérer qui elle est (Cushing 2002 chap.7 p.29).

Une situation similaire se retrouve dans le cas des *personal assistants* dont nous avons déjà discuté. Cependant, dans ce contexte s'ajoute à la dimension aidant/aidé, celle d'employeur/employé, ce qui crée une certaine différence dans le partage du pouvoir. Ainsi, rappelons-nous que dans ce programme, le travail de l'aidant est présenté comme une complémentarité. Il devient les jambes, les bras, les yeux, etc. de « l'employeur » qui est aussi l'aidé, permettant ainsi à ce dernier de pouvoir acquérir une certaine indépendance. L'employeur exerce un contrôle comme un « cerveau sur les membres » (Ungerson 1999 : 586).

Cependant, le transfert du pouvoir vers l'employeur dans une situation de dépendance n'est pas automatique. En effet, la notion « d'indépendance » que sont sensés acquérir les employeurs-aidés par le biais de ce programme n'a pas la même signification pour tous les *personal assistants*. Certains peuvent donc concevoir que leur travail comporte une dimension éducative. Ungerson donne l'exemple d'une aidante à qui son employeur-aidé avait demandé d'effectuer un appel téléphonique. Elle jugeait qu'il aurait été parfaitement apte à le faire lui-même. Elle supposait que

¹⁰ Rigaux raconte qu'une préposée, qui revenait à la salle de séjour en poussant la chaise roulante d'un bénéficiaire, demande à une autre préposée : « Où je le mets ? ». Une telle attitude dénote bien que ce qu'en pense ce bénéficiaire n'a aucune importance. Même si c'est lui qui devra rester là pendant des heures (jusqu'à ce qu'il soit décidé qu'il est temps d'opérer une petite rotation de place ou que ce soit l'heure d'un repas), son opinion n'est nullement sollicitée (Rigaux 1999 :104).

c'était par crainte, par manque de confiance en lui-même qu'il lui avait demandé de téléphoner, et pensa insister pour qu'il téléphone lui-même. Cependant, en définitive, elle décida d'effectuer le téléphone, tout en espérant pouvoir en discuter avec lui sous peu. L'aidante ressentait toutefois une forme de confusion quant à savoir en quoi consistait exactement sa tâche (Ungerson 1999 :589-590). Si elle avait insisté pour que l'employeur-aidé fasse lui-même l'appel, elle aurait cru exercer le pouvoir de l'aidant selon ce qu'en dit Kittay. En effet, elle aurait cru agir pour le « bien » de l'aidé, en lui donnant l'opportunité d'acquérir davantage d'autonomie en surmontant ses craintes face aux autres personnes. Dans cette situation où l'employeur est l'aidé, il ne s'agit plus de négocier le pouvoir entre l'aidé et l'aidant pour parvenir à une solution qui vise le bien du premier, comme c'est le cas dans la philosophie de l'Arche. Dans le cas qui nous occupe, le pouvoir appartient à l'employeur. C'est lui qui sait ce qui est « pour son bien ». Ceci apparente les *personal assistants* davantage aux domestiques qui demeurent dans la même maison que leur employeur, un rapprochement qu'effectue d'ailleurs Ungerson dès le début de son article (Ungerson 1999 : 585).

1.1.2.5 Rétribution venant de l'extérieur de la relation aidé/aidant

Nous avons abordé la dimension du don à l'intérieur de la relation aidant/aidé. Nous avons constaté qu'elle pouvait être considérée comme une relation réciproque, où les partenaires échangent des présents qui sont parfois non traditionnels. Néanmoins, Kittay souhaiterait qu'il y ait un troisième acteur ou un troisième élément à ce cycle d'échange. Il s'agit d'une aide extérieure qui s'adresse à l'aidant et lui permet ainsi de pouvoir continuer à s'effacer pour le bien de la personne dépendante (Kittay 1999 : 71). Ce troisième élément est un ajout moderne avec l'État-Providence.

Pour reprendre l'exemple de l'Arche, un des éléments permettant d'apporter du support aux aidants, outre la pension mensuelle qu'ils reçoivent, est la communauté que forment les assistants. Ils expérimentent tous, chacun à leur manière, cette vie différente, même contre-culturelle, affirme Cushing; aussi trouvent-ils dans leurs rapports un soutien particulièrement important (Cushing chap. 6 p. 31).

Les observations de Pouchelle sur le personnel soignant d'un hôpital parisien s'apparentent d'une certaine façon à cette idée de la communauté de support. En effet, en raison des horaires de travail exigeant, les médecins et les infirmières ne peuvent consacrer que peu de temps à leur famille. Dans ces circonstances, les collègues de travail en viennent à former pour certains « la vraie famille » (Pouchelle 1998 : 542). Ils partagent une même réalité, aussi trouvent-ils d'une certaine manière un appui dans la présence les uns des autres.

De plus, l'Arche offre différentes sortes de recours lorsqu'un assistant se trouve dans une situation de travail qui le dépasse. Il peut alors trouver de l'aide dans l'organisation sous forme d'un

accompagnement, de rencontre en petit groupe, d'un temps d'arrêt (par exemple la retraite), etc ... (Cushing 2002 chap. 6 p.32-33).

Malgré tout, certains assistants interrogés par Cushing et vivant à l'Arche depuis longtemps déploraient un manque de considération, de reconnaissance et de support pour les assistants, alors qu'on les encourageait constamment à mettre de côté leurs propres besoins au profit de ceux des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. En effet, Cushing explique que les « dons » des assistants n'étaient mis en lumière qu'une seule fois par année, ou alors si l'un d'entre eux vivait une période difficile. En d'autres temps, on mettait peu l'accent sur cet aspect (Cushing 2002 chap. 6 p.16), si bien qu'il régnait un haut taux de découragement parmi les nouveaux assistants. Ceci met en lumière une question fondamentale pour ce type d'organisation à savoir : « *who are you supporting? In other words, when caregivers' and core members' needs are in direct conflict, how does the ideology direct to resolve the conflict?* » (Cushing 2002 chap.6 p.36).

1.1.2.6 Conclusion

Cette brève revue de la littérature portant sur les relations entre aidants/aidés fournit des éléments concrets qui font écho à la réalité des moniteurs de ce camp de vacances, ce qui me permet aussi d'établir des liens avec la structure des chapitres de mon mémoire. Dans un premier temps, nous avons vu par le biais des infirmières, des filles qui s'occupent de leurs parents âgés, ainsi que de l'éthique du travail auprès de personnes en situation de dépendance proposée par Kittay, que le travail de l'aidant présuppose une disposition d'esprit, une attitude particulière. Ainsi, il est question de dévouement, d'oubli de soi, de mise entre parenthèse de ses propres besoins pour répondre plus adéquatement à ceux de l'aidé, d'une absence d'égoïsme (donc un désintéressement des gains matériels), et même d'affection envers l'aidé. Ces valeurs, tout comme ce type de travail, sont liés à l'image de la mère généreuse.

La direction du camp de vacances désire que ses moniteurs présentent ce type d'attitude face aux campeurs. Aussi organisent-ils chaque année une semaine de formation qu'on appelle le pré-camp, où ils tenteront de leurs communiquer ces valeurs. Ce sera le sujet du chapitre deux.

Cette forme d'initiation a également lieu pour les nouveaux assistants de l'Arche. Toutefois, comme le dit Cushing, la valeur peut-être la plus difficile qu'ils auront à adopter concerne l'image des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. En effet, la philosophie de l'Arche valorise la différence et stipule qu'il est possible de vivre des relations mutuelles avec ces personnes, peu importe la profondeur de leur déficience. Elles peuvent donner et non pas uniquement recevoir, même si leurs cadeaux se présentent sous des formes que nous ne sommes pas toujours habitués à considérer. Ils sont surtout de nature immatérielle, prenant la forme soit d'une

manière d'être, d'attitudes, de l'attachement, de démonstrations d'affections ou alors d'un enseignement non traditionnel. Les penseurs de l'Arche ne sont pas les seuls à mettre de l'avant cette manière de voir. De plus, comme nous l'avons vu, des voix dans différents domaines dont la gérontologie se font entendre pour que l'on reconnaisse les contre-dons des personnes dépendantes, des aidés.

Cette façon de percevoir les relations entre aidés et aidants tranche avec celle dont la société les a traditionnellement appréhendées. En effet, prenons par exemple le cas des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Comme le dit Desjardins, la société les confine dans un monde parallèle et en miniature, une forme de rituel initiatique visant en les transformer en « homme normal ». Cependant, ce rituel ne prend jamais fin puisque l'intégration à la société n'a jamais lieu. Ici, la différence n'est pas valorisée. Les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ne sont pas perçues comme pouvant apporter quelque chose à la société, puisqu'on les isole. Si l'on se souvient de ce que disait Mauss à propos de ceux qui ne peuvent rendre, on constate que cette volonté de reconnaître les dons des personnes dépendantes leur redonne de la dignité, en cessant de les considérer comme inférieurs.

Cet élément est particulièrement important en égard au circuit du don des moniteurs que je propose d'analyser au cours de ce mémoire. En effet, les campeurs eux-mêmes y occupent une place de premier plan. Ce sera le sujet du chapitre trois.

Cependant, nous avons vu que les auteurs considèrent que ce que donnent les aidés ne suffit pas pour offrir un support adéquat aux aidants. Ils ont besoin d'une aide venant de l'extérieur de la relation aidé-aidant en elle-même. Au camp, ce support (contre-don) extérieur qui complète en quelque sorte le circuit du don provient de deux sources : d'abord, du groupe des jeunes moniteurs formant une communauté, s'entraînant de différentes manières et où peuvent naître des amitiés et des amours que nous aborderons dans le chapitre quatre; ensuite de l'appui sous diverses formes de la direction du camp elle-même. Nous l'explorerons dans le chapitre quatre, mais plus principalement dans le chapitre cinq qui sera consacré aux rituels qu'utilisent la direction pour offrir de manière symbolique une rétribution à ses moniteurs. Pour cette raison, nous allons nous plonger dans la théorie anthropologique des rituels dans la section qui suit.

1.1.3 Le rituel

1.1.3.1 Don et rituel

Nous passons maintenant à la troisième dimension de notre cadre théorique, celle des rituels. Nous commencerons par observer quel lien existe entre le rituel et le don. Dans les sociétés orales, ce lien existe et il est étroit. Dans un premier temps, le rite, comme le mentionnait d'ailleurs Mauss, peut constituer un processus d'échange en lui-même. De plus, les passages vécus par un

individu ou une communauté (naissance, mort, mariage, saisons...) et qui donnent lieu à des rituels religieux, s'avèrent être des moments privilégiés d'échanges-dons pour la communauté (Petitat 1991 : 53).

Cette relation entre le don et le rituel se retrouve également dans notre société contemporaine. Noël, les anniversaires de naissance, de mariage, la philanthropie avec ses cérémonies d'inaugurations, dîners, galas, rassemblements et concerts en témoignent. (Silber 2000 : 144). Les différents milieux de travail, autant bureau qu'usine, offrent une illustration intéressante de ce phénomène.

En effet, Rivière et Gérôme, qui étudièrent tous deux le sujet, affirment qu'au-delà des salaires, il existe dans les différentes entreprises des systèmes de dons et de contre-don qui prennent majoritairement une forme rituelle¹¹. Ils suivent le cycle des fêtes du calendrier (Noël, Fête des Mères, Pâques...) ou encore les différentes étapes de la carrière d'un employé (promotion, mutation, retraite), ou encore les événements marquants dans la vie d'un individu (mariage, naissance d'un enfant) (Rivière 1995 : 220, 223, 228 et Gérôme 1999 : 551). Ils peuvent être organisés par les employés eux-mêmes, tout en étant permis par la direction, ou par l'administration. Selon Rivière, la plus grande partie des rituels d'entreprise sont pris en charge par les employés (Rivière 1995 : 228).

Cette présence de rituel, de rétribution symbolique se comprend aisément dans un milieu où la direction cherche à maintenir un certain ordre, une certaine hiérarchie, à favoriser sa productivité tout en conservant une ambiance de travail agréable. En effet, ces rituels ont une fonction régulatrice (Gérôme 1998 : 554; Rivière 1995 : 220-221).

Ainsi, dans un premier temps, le rituel peut apparaître comme un contre-don qui rétablit l'équilibre à l'intérieur du circuit du point de vue des travailleurs, et donc les garde bien disposés face à l'entreprise, avec l'idée de continuer à y investir temps et effort. Rappelons-nous ce que disait Mauss au sujet des travailleurs.

Mais plus encore, le rituel en lui-même « parvient merveilleusement à exprimer, à maintenir et à épurer périodiquement l'ordre social séculaire » (Turner 1972 : 32). Ceci signifie que non seulement le rituel réaffirme-t-il la manière dont les membres d'une société doivent se comporter entre eux, mais également qu'il permet à cette société de se purger de ces nombreux conflits susceptibles de se développer à l'intérieur même du tissu social et qui en menacent la cohésion (Turner 1972 : 17, 60). Plus récemment, Rivière abonde dans le même sens lorsqu'il écrit que le rituel, autant profane que sacré, par le biais de son symbolisme et de la charge émotionnelle qui y

¹¹ En fait, Rivière aborde ce phénomène sous l'angle des rituels. Ainsi, les systèmes de don/contre-don s'inscrivent de son point de vue à l'intérieur de ce qu'il appelle des « rites d'entreprises ». Gérôme, quant à elle, approche la question par le biais des « cadeaux »; mais à la lecture des exemples, on constate qu'ils s'accompagnent dans presque tous les cas d'un rituel au caractère festif.

sont associés, est principalement « un facteur d'unification et d'ordre social, même si l'on y perçoit le jeu des différences et hiérarchies » (Rivière 1995 : 51).

1.1.3.2 *Rituels d'inversion*

Ainsi, même les rituels qui apparaissent aux premiers abords subversifs (les rituels d'inversion) renforcent l'ordre établi. En effet, lors des rituels d'inversion décrits par Turner et Gluckman, il se produit un renversement hiérarchique et sous le couvert du rire, de la tradition, les subordonnés sont autorisés à briser les tabous, à user de la parole en toute liberté (Gluckman 1955 : 104) (Turner 1970 : 181). Par exemple, Gluckman décrit un rituel zulu en l'honneur de la déesse Nomkubulwana où les hommes cèdent leur place aux femmes aux pâturages, elles qui, en temps normal, ne peuvent approcher le troupeau. Ils acceptent aussi de demeurer cachés dans les huttes lorsque leurs épouses, filles et mère prennent possession du village et menacent de les battre s'ils osent s'approcher d'elles (Gluckman 1995 : 111-113). On peut penser également à ce rituel swazi où le roi est insulté par ses sujets, sans qu'aucune représailles ne soient entreprises contre ces derniers (Gluckman 1955 : 123). Le carnaval médiéval qui, selon Bakhtin, apparaît comme « une parodie de la vie ordinaire, comme "un monde à l'envers" » en est un autre exemple (Bakhtin 1970 : 19).

Pour Gluckman, ce type de rituels met l'emphase sur un conflit existant au sein d'une communauté. Cependant il l'exagère, si bien que cette expression ouverte et ostentatoire du litige potentiel permet de renforcer la cohésion sociale (Gluckman 1955 : 119). Comme le dit Rivière, « le rituel joue un drame pour dénouer une crise et constitue ainsi un mécanisme de réponse sociale aux changements et conflits » (Rivière 1995 : 32). Ainsi, selon Gluckman, dans cette société qui autorise l'insulte au roi quelques jours par année, la monarchie en elle-même n'est pas remise en question, de la même façon que les femmes zulu n'exigent pas une transformation radicale des rapports homme-femme. Dans les mots de Gluckman, elles n'étaient pas « suffragettes » (Gluckman 1955 : 116). Si tel avait été le cas, si les principes de la monarchie ou des rapports homme-femme avaient été réellement et ouvertement contestés, le rituel n'aurait pas autorisé une telle prise de liberté, comme ce peut être la situation lorsque l'ordre en lui-même n'est pas menacé (Gluckman 1955 : 126).

Turner poursuit dans la même direction en mettant l'accent sur l'expérimentation par les participants du rituel de la *communitas*. La *communitas* se définit comme un modèle d'interactions humaines caractérisant la deuxième phase des rituels, soit la phase liminale, où les individus abandonnent momentanément leur statut politique, économique et social pour devenir un individu parmi d'autres. Il se produit en quelque sorte une réduction de la structure sociale (Turner 1970 : 177). Bakhtin, qui s'intéressa au carnaval médiéval, décrit le phénomène de la *communitas* dans des termes fort éloquentes. Ainsi, il s'agissait d'une « seconde vie du peuple », où le participant pouvait

« entretenir des rapports nouveaux proprement humains avec ses semblables » (Bakhtin 1970 : 17-18)

Ainsi, Turner explique que lors des rituels d'inversion, le bris de tabous mais surtout la destruction des rôles sociaux par le biais de la *communitas* engendrent un ordre purifié, renouvelé. « *The ritual reduction of structure to communitas through the purifying power of mutual honesty has the effect of regenerating the principles of classification and ordering on which social structures rests* » (Turner 1970 : 180). Aussi, remarque-t-il, le rituel suivant immédiatement le rite d'inversion dans le calendrier des célébrations exprime l'ordre pur rétabli. Il donne certains exemples dont celui de l'Halloween auquel succède la Toussaint, qui démontre « *unity and hierarchy at the same time* » (Turner 1970 : 182).

Une dernière remarque sur les rituels d'inversion, remarque qui au demeurant s'applique aux rituels en général. Selon Tambiah, lors des rituels hautement formalisés, les participants n'agissent pas spontanément mais bien selon des codes appris. Une distance s'érige donc entre leurs émotions et la manière acceptée par la société d'agir en des circonstances rituelles. « *Stereotyped conventions in this sense act at a second or further remove; they code not intentions but "simulations" of intentions. (...) distancing separates the private emotions of the actors from their commitment to a public morality* » (Tambiah 1972 : 124). Ainsi, bien que Rivière souligne que les rituels profanes se distinguent par leur « absence de régularité formelle », il n'en existe pas moins une convention implicite sur la manière dont doivent se comporter les participants (Rivière 1995 : 228), si bien que même lors de rituels laissant une grande liberté aux participants, comme les rituels d'inversion, tout n'est pas autorisé.

1.1.3.3 Rituel d'initiation

Une autre catégorie de rituel est pertinente en ce qui a trait au camp. Il s'agit des rites de passage ou d'initiation. Turner les décrit comme un rituel indiquant et réalisant la transition entre deux états, par exemple entre l'enfance et l'âge adulte pour un individu ou entre la guerre et la paix pour un groupe (Turner 1972 : 234).

Van Gennep et Turner divisent ces rituels selon une structure tripartite : séparation, marge, réintégration (Van Gennep 1991 : 108 ; Turner 1972 : 235). La séparation est souvent physique, les néophytes quittant leur milieu traditionnel pour se rendre à un lieu éloigné, reclus (Van Gennep 1991 : 129).

Suit la seconde phase, la phase liminale, que Turner décrit comme étant des plus ambiguës. Ainsi, le néophyte « *passes through a realm that has few or none of the attributes of the past or coming states* » (Turner 1972 : 235). Le symbolisme s'avère très important dans cette phase. Les corps des néophytes deviennent un type de « matière première humaine » (Turner 1970 : 237).

S'ajoute à cela que les néophytes entre eux vivent des rapports de *communitas*, marqués par l'égalité, l'absence de distinction de statut, d'âge, etc., ce qui contribue à l'indifférenciation des néophytes.

Si la relation entre les néophytes est marquée par l'égalité, la camaraderie, la *communitas*, il en va tout autrement des relations entre néophytes et initiateurs (anciens). En effet, selon Turner, elles sont plutôt caractérisées par un rapport de pouvoir non-équivoque : « *complete authority* » pour les initiateurs qui incarnent ici les valeurs de la société et « *complete submission* » pour les néophytes (Turner 1972 : 237).

Cette soumission, ainsi que l'apparence indifférenciée du groupe, place le néophyte dans une position privilégiée pour être refaçonné (Turner 1972 : 238), car c'est bien de cela qu'il s'agit lors des rites de passage. Ainsi va-t-il recevoir des anciens, des initiateurs l'apprentissage de connaissances en relation avec le nouveau statut qu'il acquerra (Van Gennep 1991 : 108). Il s'agit, comme le dit Rivière, d'une « pédagogie d'intégration de la culture à l'individu » (Rivière 1995 : 51). Cette transmission s'effectue par la récitation de mythes, le dévoilement d'objets, de formules, de noms, etc., recelant un caractère sacré et secret (Turner 1972 : 239). Néanmoins, il est important de souligner que ce savoir liminal ne peut être traité comme un simple enseignement, au contraire; il ne laisse pas le néophyte intact et, pour reprendre les mots de Artaud, il l'affecte profondément. Comme le dit Turner, ce savoir liminal va changer « *the inmost nature of the neophyte, impressing him, as a seal impresses wax, with the characteristics of his new state* » (Turner 1972 : 239). C'est ce qui explique, par exemple, que ces hommes Ndembu, pourtant adultes au plan biologique mais n'ayant toutefois pas été circoncis, soient écartés lors du rituel initiatique des jeunes hommes de la communauté. N'ayant pas vécu le rite de passage intégralement, ils ne sont pas considérés par leur société comme ayant pleinement atteint l'état d'homme adulte (Turner 1972 : 239).

Vient ensuite la troisième et dernière phase, la réintégration. L'initié retourne dans son milieu initial. Il a maintenant acquis un statut stable et les autres membres de la communauté s'attendent à ce qu'il se comporte selon les normes régissant ce nouveau statut (Turner 1972 : 235).

1.2 Conclusion

Maintenant que nous avons considéré les trois dimensions du cadre théorique, je voudrais très brièvement mentionner quels concepts se révéleront particulièrement essentiels lors de l'analyse qui suivra. D'abord, compte tenu des questions auxquelles je cherche à répondre, c'est à dire est-ce que le travail des moniteurs peut être considéré comme un don? Et si oui, quel est le circuit du don pour les moniteurs, toute la théorie du don telle qu'énoncée par Mauss et enrichie par Godbout et Petitat, s'avérera centrale. Ainsi, je ferais souvent référence aux trois obligations du don (donner, recevoir et rendre), à la pluralité des objets échangés (bien, émotion, prestige,...), ainsi

qu'à son double paradoxe à la fois libre et contraint, gratuit et intéressé d'où découle d'autres caractéristiques importantes du don. Par exemple le concept de Petitat, l'espace normatif à l'intérieur duquel le don « pur » occupe le pôle positif et qui guide d'une certaine manière les gestes des acteurs, ce qui leur permet toutefois une latitude. La dimension du secret, du non-dit provient ainsi du double paradoxe. Une autre conséquence de cette nature du don est que le contre-don ne soit absolument pas garanti. Comme le dit Godbout, les acteurs contemporains accordent beaucoup de valeur au caractère libre du don, ce qu'ils désirent ce n'est pas tant qu'on leur rend leur don, mais que le donataire donne à son tour, ils veulent recevoir un don.

La théorie du don, nous permettra également d'expliquer les tensions qui peuvent survenir au camp de vacances, par exemple entre la direction du camp et les moniteurs ou entre deux moniteurs travaillant avec le même groupe de campeur. En effet, très souvent, lorsque des conflits émergent, on constate qu'un des acteurs sent un déséquilibre dans le circuit du don, qu'il donne davantage qu'on ne lui donne en échange.

Plusieurs notions concernant les relations entre aidants et aidés rejoignent la théorie du don. Il s'agit d'une certaine façon d'une application pratique, concrète du don, d'une forme particulière que peut prendre le don dans notre société. Ainsi, on a vu comment dans le cas par exemple des infirmières ou même de l'éthique du travail auprès de personnes en situation de dépendance comment certaines valeurs comme le don de soi, le dévouement, l'affection sont présentes et importante.

La possibilité d'établir une relation réciproque avec des personnes en situation de dépendance sur laquelle insistent les auteurs que nous avons cité dans la deuxième partie du cadre théorique fait également partie de la théorie du don. Le don des personnes dépendantes qui dans la réalité des moniteurs prend une très grande importance comme nous le verrons.

Finalement, j'aurais recours à ce qui a trait aux rituels, puisque comme nous le verrons la direction du camp utilise ce moyen pour compenser ces jeunes moniteurs. De plus, elle organise un rituel d'initiation pour transmettre les principes du camp où figure en bonne position le don de soi, c'est ce dont il sera question dans le prochain chapitre.

2 PRÉ-CAMP

2.1 Quelques éléments d'organisation du camp

Maintenant que nous avons vu le cadre théorique qui nous servira tout au long de cette étude et avant de plonger dans un événement important de l'expérience des moniteurs, je voudrais vous donner quelques notions de base du fonctionnement du camp. Ainsi, vous aurez certaines références lorsque nous aborderons différentes situations dans les pages suivantes.

2.1.1 L'organisation sociale : le conseil d'administration, les « gens du bureau », les moniteurs et les campeurs

Le camp Cocoricoo inc. fut fondé dans les années 70. Il s'agit d'un organisme à but non lucratif voué à l'accueil des personnes vivant avec une déficience intellectuelle pour des séjours en plein-air. Il est géré par un conseil d'administration avec lequel les moniteurs n'ont que très peu de contacts. Comme nous le verrons, ils rencontrent à quelques reprises le directeur général; cependant les autres membres du conseil leur demeurent inconnus. Ces derniers ne résident pas au camp, ne venant que pour des visites brèves. De l'autre côté, les « gens du bureau », c'est-à-dire le chef de camp, le coordonnateur, les infirmières et les moniteurs-responsables assurent le bon fonctionnement quotidien du camp. Bien qu'ils demeurent tous sur le site du camp, on remarque que plus on monte dans la hiérarchie, moins de tâches impliquent un contact direct avec les campeurs. Chaque jour avant le dîner, les « gens du bureau », se réunissent entre eux pour évaluer la situation sur le camp.

Parmi les tâches du chef de camp, on compte l'embauche des moniteurs, la sélection des moniteurs-responsables et la formation des groupes de travail de moniteurs. Quant au coordonnateur, plusieurs aspects techniques sont reliés à son travail dont, entre autres, la préparation des vivres pour le camping et la responsabilité de la collation servie aux moniteurs chaque soir. Autant le chef de camp que le coordonnateur interviennent lors de situations imprévues, par exemple lorsque l'état de santé d'un campeur nécessite une visite à l'hôpital, ou encore lorsque des moniteurs en camping avec leurs groupes croient déceler la présence d'ours rôdant autour de la tente.

Les infirmières (normalement le camp en engage deux) assument toute la dimension santé des campeurs. En cas d'accidents graves, les moniteurs doivent faire appel à elles. De plus, elles distribuent les médicaments, ce qui n'est pas une mince tâche, la plupart des campeurs ayant plusieurs cachets à avaler à différents moments de la journée.

Les moniteurs-responsables sont probablement de tous les gens du bureau ceux dont l'action a le plus d'incidence sur la réalité des moniteurs. En effet, ils doivent garder en bon état le

moral des troupes, répondre aux questions des moniteurs, établir un lien entre les moniteurs et la direction. Chacun d'entre eux veille sur deux groupes d'environ douze campeurs qui partagent le même dortoir. Chaque groupe possède une *équipe* d'animation de trois moniteurs; en somme, un ratio de quatre campeurs pour un moniteur.

Les groupes de campeurs sont formés en fonction de l'âge et non pas du degré d'autonomie. Ainsi, on retrouve un groupe d'enfants, un groupe d'adolescents garçons et un d'adolescents filles; puis viennent les groupes numérotés de femmes ou d'hommes. Ainsi, le groupe femme I regroupe les campeuses âgées de 20 à 30 ans, le groupe de femme II celles de 30 à 40 ans, et ainsi de suite jusqu'au groupe femme V. Le schéma est le même pour les groupes d'hommes. D'un séjour à l'autre, selon les inscriptions, l'âge moyen des groupes peut varier. Ainsi, il arrive que lors de certains séjours, il n'y ait pas d'ado-filles, mais que les campeuses du groupe de femme I soient plus jeunes en moyenne que lors des autres séjours.

Parallèlement aux groupes, certains campeurs sont jumelés individuellement avec un moniteur. On les appelle les « campeurs intégrés ». Ce sont des campeurs qui, pour différentes raisons de soins, demandent la présence constante d'un moniteur. Quelquefois, ils peuvent présenter un handicap physique et devoir se déplacer en chaise roulante. Ainsi, on ne les place pas dans un groupe, mais on les confie à un seul moniteur. La paire du campeur intégré et de son moniteur peut se joindre au groupe pour certaines activités, ou alors organiser des activités avec d'autres campeurs intégrés. Le camp accueille au total environ 125 campeurs par séjours et compte environ 50 moniteurs.

Avec une pareille population estivale, le camp ne pourrait pas fonctionner sans un personnel compétent à la cuisine, à l'entretien des bâtiments, ainsi qu'au nettoyage quotidien des dortoirs et de la cafétéria.

2.1.2 L'organisation des séjours

L'été débute réellement sur le camp avec une semaine de formation qu'on appelle le pré-camp. Pendant cette période, il n'y a pas de campeurs sur le site, mais seulement les futurs moniteurs et les gens du bureau qui les informent de la nature de leur travail à venir. Mais nous aurons l'occasion de revenir sur le sujet de manière beaucoup plus détaillée.

Il y a six séjours différents au cours de l'été. Le premier est d'une durée de six jours et accueille majoritairement des campeurs devant être jumelés avec un moniteur. Pour cette raison, il y a beaucoup moins de campeurs présents; on court moins, si bien que ce séjour apparaît relativement tranquille. Viennent ensuite les quatre séjours de douze jours, qui composent le corps du camp. Et finalement, à la toute fin de l'été, a lieu un dernier séjour de six jours, similaire au premier, mais où les moniteurs ont beaucoup moins d'énergie. Ce dernier séjour constitue une

forme d'appendice, d'extra à l'expérience du camp. En effet, comme il correspond environ aux dates où les cours du cégep reprennent, plusieurs moniteurs ne peuvent y participer. Plusieurs s'estiment être dans un état de fatigue qu'ils préfèrent rentrer à la maison.

Entre chaque séjour, les moniteurs bénéficient d'un congé de 48 heures où ils peuvent retourner voir leur famille. Certains peuvent même profiter d'un transport jusqu'à deux grandes villes. En effet, comme le camp est relativement isolé, l'organisation offre aux responsables et aux parents des campeurs la possibilité de les conduire dans une ville de la région ou une autre grande ville. De là partent des autobus qui se rendent directement au camp. On appelle ce moment l'embarquement. Pour le retour, le fonctionnement est le même. Les autobus partent du camp et se rendent aux points de rencontre dans ces deux villes; on parle alors du débarquement. Si bien que les moniteurs, n'ayant pour la plupart pas de voiture et ne demeurant pas dans les alentours immédiats du camp, peuvent se rendre dans des endroits plus stratégiques pour regagner leur domicile en accompagnant les campeurs dans les autobus.

Au cours de chaque séjour de 12 jours, chaque moniteur profite d'un arrêt complet d'une durée de 24 heures pendant lequel son moniteur-responsable le remplacera au sein du groupe ou auprès du campeur intégré. Lors de la première réunion des moniteurs avec leur moniteur-responsable, on procède à l'attribution des jours de congé. Les moniteurs peuvent choisir la journée de leur congé. Souvent, ils essaient de planifier leurs 24 heures d'arrêt pour qu'il coïncide avec celui de leurs amis. Ce n'est cependant pas toujours possible et on doit souvent procéder à des compromis.

Il y a deux services pour les repas, le premier pour les groupes les plus jeunes et le second pour les plus âgés ainsi que les campeurs intégrés. Le déjeuner du premier service débute à 7h30 et le deuxième à 8h30. De la même façon, une heure sépare toujours les dîners et soupers des premiers et des deuxièmes. Après le dîner, les campeurs font une sieste d'une heure pendant laquelle les moniteurs, à l'exception de ceux qui montent la garde, sont libres.

Dans chaque dortoir sont affichés les horaires des activités conçues par les gens du bureau : un pour le beau temps et l'autre s'il pleut. Ainsi, puisque les activités sont prévues à l'avance d'éventuels conflits d'horaire sont évités. Au cours de la journée, chaque groupe réalisera trois activités et y ira se baigner si le temps le permet. Chaque matin après le déjeuner a lieu ce qu'on appelle le rassemblement. Tous les groupes qui ont déjeuné au même service se rendent au même endroit, y chantent des chansons et assistent à des animations des moniteurs. Chaque soir, il y a une activité spéciale qui souvent réunit tous les campeurs et les moniteurs. Un soir sur deux, les campeurs appartenant à des groupes prennent leur douche. Pour les campeurs intégrés, la fréquence est de chaque soir. Une fois les campeurs couchés a lieu la réunion d'équipe. Le moniteur-responsable réunit ses six moniteurs et discute des points dont lui et les autres gens du bureau ont discuté à leur réunion du midi. La durée de cette rencontre varie selon la situation dans le camp.

Par la suite, un moniteur par dortoir reste de garde jusqu'à l'arrivée du gardien de nuit. Les autres disposent de leur temps libre jusqu'au moment du couvre-feu.

Avant de conclure, je voudrais aborder des considérations d'ordre financier puisqu'elles occuperont une place significative dans la suite de l'analyse du circuit du don des moniteurs. Ainsi, les moniteurs gagnent pour un séjour de douze jours environ 527\$. Si on estime qu'en moyenne la journée de travail du moniteur s'étend de 7h00 à 22h00, on obtient 15 heures de travail par jour. Cependant, il faut retrancher une heure pendant laquelle les campeurs font une sieste et où les moniteurs sont libres, on parvient donc à environ 14 heures de travail par jour. Donc, 14 heures pendant 11 jours (puisque chaque moniteur bénéficie d'un congé de 24 heures) équivalent à 154 heures, ce qui correspond à un taux horaire de 3,42\$/h. Cependant, il faut soustraire 52\$ de pension au salaire de 527\$, payés au camp par le moniteur par séjours de douze jours. Ainsi, on parvient à un taux horaire de 3,08\$/h. Ce calcul ne tient pas compte des tours de garde durant les siestes, ni de la garde de soir que les moniteurs accomplissent à tour de rôle avant l'arrivée du gardien de nuit, ni des moments où les moniteurs se lèvent la nuit pour aider un campeur.

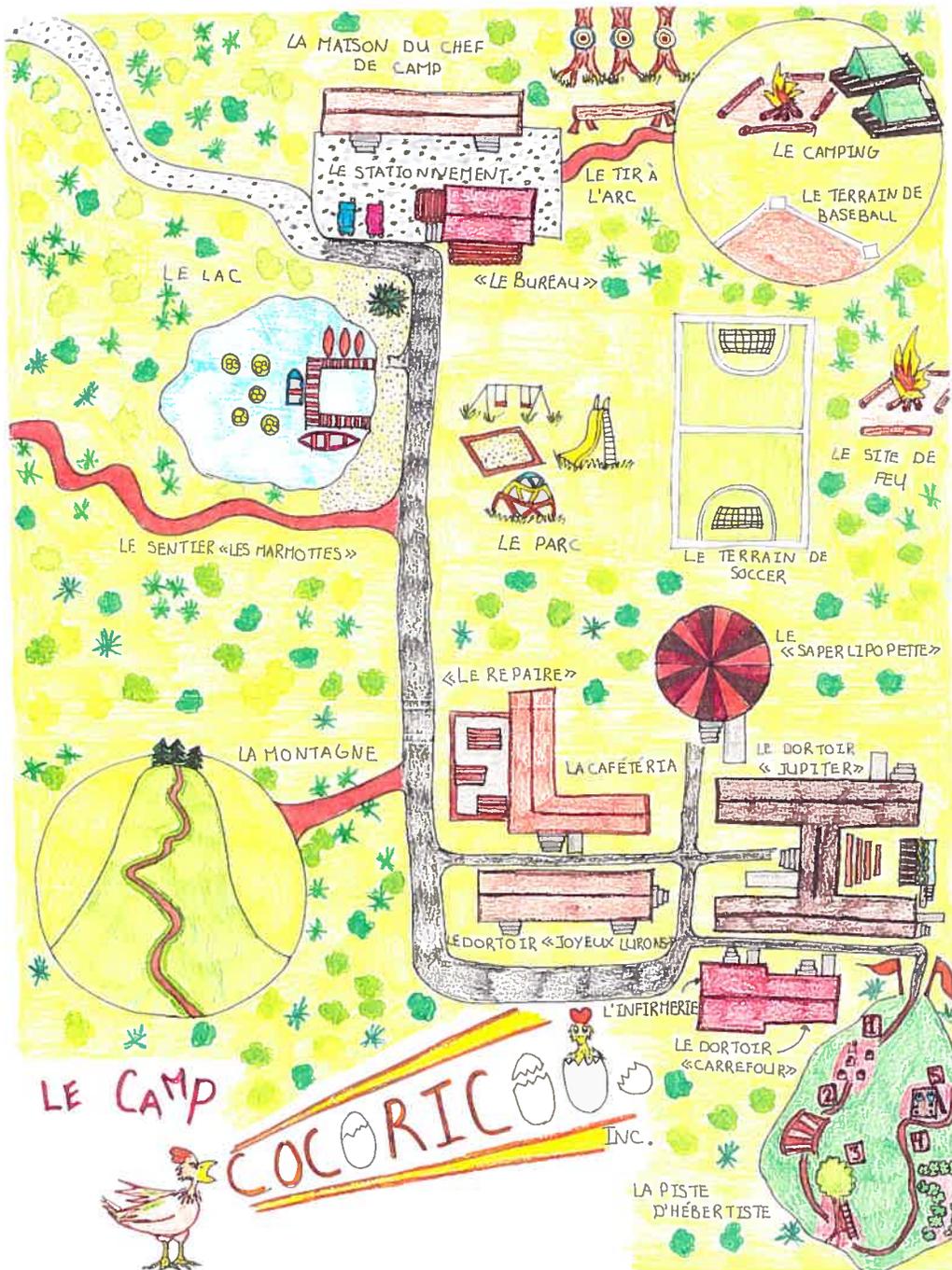
D'un autre côté, le séjour de 12 jours d'un campeur régulier, c'est-à-dire un des 12 campeurs qui composent les groupes, coûte environ 600\$, alors que pour un campeur intégré, jumelé en un pour un, il en coûte approximativement 1050\$.

2.1.3 Les lieux

Le visiteur accède au camp par une route de terre cahoteuse, sinueuse, poussiéreuse, une route que l'on n'emprunte que si l'on doit se rendre au camp. Elle bifurque de la route principale, se tortille dans la forêt pendant quelques kilomètres. Quelques panneaux de signalisation guident le visiteur.

Ce dernier émerge finalement de la forêt. Les pneus de sa voiture font grincer les toutes petites pierres grises du stationnement. Il se trouve au sommet d'une colline. Deux bâtiments l'entourent : d'abord au fond, la maison du chef de camp ainsi que celle de l'homme responsable des bâtiments (ils y demeurent toute l'année); puis un autre immeuble que les moniteurs désignent simplement comme étant « le bureau ». C'est là que s'effectue toute la dimension administrative du travail sur le camp, tâches réservées aux « gens du bureau ». L'emplacement du « bureau » n'est pas fortuit. En effet, il tient lieu de cerbère : aucun visiteur ne peut pénétrer plus avant sur le site sans avoir reçu l'accord des gens du bureau. De plus, il domine, du haut de la colline, l'ensemble du camp, si bien que les gens du bureau peuvent y jeter un coup d'œil et avoir une idée d'ensemble des activités des différents groupes.

Au fond du stationnement, un sentier se dessine; il plonge, téméraire, dans la forêt. Plus loin que le regard du visiteur ne peut se rendre s'ouvre une clairière; c'est l'endroit où l'on pratique



LE CAMP

COCORIC INC.



le tir à l'arc. Trois cibles sont accrochées aux arbres. Mais le sentier se poursuit : il traverse la forêt et débouche dans un grand champ. La nuit, c'est un endroit fabuleux pour contempler les étoiles; le jour c'est un terrain de baseball. Dans les fourrés qui le bordent poussent des framboisiers aux fruits délectables.

Deux tentes ayant subi intempéries et ravages du temps demeurent tout de même debout tout au fond du terrain de baseball, juste avant que la forêt ne reprenne ses droits. Tout proche, un endroit pour allumer et profiter du feu. C'est là qu'une fois par séjour, chacun des groupes fait du camping, s'échappant du bruyant dortoir pour passer une nuit sous la tente.

Mais revenons à notre visiteur toujours sur le sommet de la colline. Devant lui, à sa gauche, un lac, presque rond, relativement petit et tacheté des fleurs jaunes des nénuphars. Près de la plage, on distingue une installation en bois, un quai qui forme un petit quadrilatère sur la surface de l'eau, délimitant ainsi l'endroit où sont autorisées les baignades. Au milieu, un chemin asphalté aménagé pour les piétons et les chaises roulantes borde une route de petites pierres pour les voitures, que limite la forêt omniprésente. Le visiteur nouveau venu l'ignore, mais quelque part à la frontière de la route et des bois, s'ouvre un passage, un sentier qu'à l'intérieur du camp on nomme « Les marmottes ».

Le chemin asphalté et la route dévalent la colline jusqu'au creux de la vallée, où le visiteur aperçoit sur sa droite un parc avec ses traditionnelles glissoires, ses balançoires à deux et à une place auxquelles se mêlent des engins étranges qu'un œil expert reconnaîtra comme étant des balançoires adaptées aux chaises roulantes. Le parc se transforme bientôt en terrain de soccer. Plus à droite encore, bien que de son poste d'observation le visiteur ne puisse le deviner, se trouve, tapi aux creux des arbres, le « site de feu », c'est-à-dire le cercle de pierres entouré de bancs de bois où ont lieu les inévitables feux de camp.

Puis le chemin piétonnier et la route grimpent une pente pour atteindre les bâtiments, le cœur du camp en quelque sorte. D'abord sur la gauche, un immeuble à un étage en forme de L : la cafétéria. Le terrain formant une dénivellation abrupte, l'immeuble est doté de la moitié d'un premier étage. C'est le « Repaire », la salle réservée uniquement aux moniteurs. Des fauteuils confortables qui peuvent constituer un lit de fortune, une antique et imposante radio, un réfrigérateur, deux machines distributrices de boissons gazeuses composent le mobilier. Devant la porte et tout près du lac s'alignent des tables à pique-nique en bois. Endroit multifonctionnel s'il en est un, il accueille les deux repas en plein air des séjours, certaines activités dont le bricolage en plein air, des parties de bingo improvisé, et les fins de soirées des moniteurs. En effet, ceux-ci préfèrent les étoiles comme décor à leurs discussions au blanc des murs du « Repaire ».

Tout proche se trouve le dortoir « Joyeux Lurons ». Il est habituellement réservé aux groupes d'enfants et d'adolescents. C'est probablement le dortoir le plus agité. Les moniteurs sont bien avertis qu'une fois les campeurs endormis, ils ne doivent pas faire de bruit dans ces environs

sous peine de subir la colère des moniteurs des enfants et des adolescents qui devront déployer encore une fois des efforts pour apaiser leurs groupes.

Puis à droite vient le pavillon des « Saperlipopettes », le dernier à avoir été construit. C'est le lieu des activités en grand groupe du soir, c'est-à-dire là où tous les groupes se retrouvent en soirée lorsqu'il pleut ou qu'il fait froid. C'est donc là qu'ont lieu la plupart des spectacles: aussi l'intérieur se résume-t-il en une grande pièce au fond de laquelle se soulève une scène, une petite chambre que l'on nomme dans le jargon du camp « le grenier » et où s'entassent tous les costumes, accessoires, maquillages que le camp accumule depuis des années, et deux grandes salles de toilettes, l'une pour les hommes, l'autre pour les femmes, chacune équipée de plusieurs cabinets.

Encore plus à droite le visiteur balaie du regard le dortoir principal baptisé « Jupiter ». Il a la forme d'un H majuscule. Il est divisé en deux, la partie de gauche étant réservée aux groupes d'hommes et celle de droite à ceux des femmes. Chaque aile est respectivement constituée de deux grandes pièces où sont alignés deux colonnes d'environ douze lits. Chaque colonne correspond à un groupe. Aux deux extrémités de la pièce se trouvent des chambres fermées seront occupées par des moniteurs, à raison de deux ou trois par chambre. Les autres moniteurs ainsi que les moniteurs-responsables et le coordonnateur dorment dans les chambres du corridor.

À l'arrière du dortoir se trouvent des estrades de bois aux montants de métal rouillés, encadrant une petite scène. Lorsque le temps le permet, c'est là qu'ont lieu les activités en grands groupes du soir. De plus, chaque matin, immédiatement après le petit déjeuner et avant d'entreprendre la première activité de la journée, les groupes se rassemblent à cet endroit. Les moniteurs chantent, dansent, sautillent, animent. Il s'agit d'un moment très énergétique.

La forêt reprend ses droits en bordure de la scène, mais on y distingue toutefois un autre signe de l'empreinte humaine dans la forme de deux vieux drapeaux rouges qui marquent le début d'une piste d'hébertisme. Une douzaine d'épreuves attendent les aventuriers, dont les moustiques qui raffolent de l'abri des arbres.

Aux côtés du Jupiter se trouve le « Carrefour ». Plus petit que le dortoir principal, il accueille les campeurs intégrés ainsi que leurs moniteurs attirés. Il est équipé de salles de bain particulièrement spacieuses et plus fonctionnelles pour les personnes en chaises roulantes. De plus, il jouxte avec l'infirmerie pour plus de sécurité.

Finalement, à la même hauteur que la cafétéria et à gauche du chemin s'ouvre un sentier qui mène jusqu'à une petite montagne. La montagne représente une expédition d'envergure et est réservée aux groupes dont les campeurs sont les plus jeunes, les plus en forme.

2.2 Méthodologie

J'ai été monitrice à ce camp de vacances spécialisé pendant un été, l'été 2001. À l'époque, j'ignorais que cette expérience deviendrait une partie de mon terrain pour un futur mémoire de maîtrise; aussi n'ai-je pas pris de notes détaillées. Cependant, par la suite, j'ai réfléchi et discuté de cette expérience et du camp lui-même avec de nombreuses personnes, surtout des collègues moniteurs et auprès d'eux, j'ai pu combler certaines lacunes.

Au cours de l'été 2002, je me suis rendue au camp de vacances à trois reprises. La première fois était lors de la semaine de formation. Lors d'une pause pendant un atelier, j'ai demandé aux moniteurs réunis s'il y avait parmi eux cinq personnes qui accepteraient de se prêter à trois entrevues au cours de l'été, entrevues d'une durée d'environ une demi-heure et qui devaient avoir lieu pendant leur temps libre. Le seul critère que je demandais était de n'avoir eu, jusqu'au début du camp, aucune expérience significative auprès de personne vivant avec une déficience intellectuelle. Trois filles, Flore, Libellule et Myrtille et deux garçons, Sirius et Troubadour se sont portés volontaires. Il s'agit de noms fictifs.

Ainsi, je les ai interrogés individuellement durant les deux jours suivant de manière semi-dirigée. Les entrevues durèrent environ une demi-heure chacune. Je suis revenue lors du premier séjour des campeurs. Là encore, les entrevues ne dépassèrent pas 30 minutes. Finalement, la dernière série d'entrevues se déroula les deux avant-derniers jours du dernier séjour de 12 jours. Les moniteurs se montrèrent en général beaucoup plus volubiles en cette occasion et, malgré leur horaire assez chargé, les entrevues se prolongèrent parfois jusqu'à 45 minutes.

Par la suite, en procédant à l'analyse, j'ai constaté certaines lacunes. Ainsi, je n'avais pas abordé les thèmes des différents rituels existant sur le camp avec eux, ni les relations avec les supérieurs hiérarchiques, des sujets se révélaient de plus en plus importants à mesure que j'avancais dans ma réflexion. Aussi ai-je procédé à des entrevues supplémentaires : d'abord une entrevue de groupe, très informelle, qui réunit des anciens moniteurs dont plusieurs avaient déjà occupé le poste de moniteur-responsable, ainsi qu'une autre entrevue individuelle auprès de Tulipe, une ancienne ayant occupé ce poste pendant deux années consécutives. Ainsi, j'ai pu obtenir des commentaires d'une partie de la direction du camp, un élément qui manquait à ma compréhension puisque je ne l'avais jamais vécu. Finalement, j'ai effectué une dernière entrevue avec une ancienne monitrice qui en était à sa seconde expérience, Alizé.

2.3 Le pré-camp

Après ce regard exploratoire sur le fonctionnement et l'organisation du camp, nous allons plonger dans le vif du sujet en analysant le pré-camp qui marque pour les moniteurs le début réel de l'expérience du camp. Il s'agit de sept jours de formation intensive qui se terminent 36 heures à peine avant l'arrivée des campeurs. Véritable événement fondateur de l'été, il remplit plusieurs

fonctions: l'une des plus importantes est de créer parmi ces cinquante jeunes venus de toutes les régions du Québec un « esprit de groupe », comme me le disait Tulipe qui a travaillé pendant plusieurs années au camp, d'abord comme monitrice, puis comme monitrice-responsable.

Une autre fonction est d'apaiser les appréhensions de ces jeunes gens¹² quant au fait de travailler avec des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, craintes engendrées par leur méconnaissance de ces personnes. Alors qu'ils n'ont souvent eu avec eux que des contacts sommaires, ils devront maintenant, en tant que moniteurs, assumer la responsabilité du bien-être de ces personnes qui nécessitent une aide particulière.

Aussi, lors de la formation, les « gens du bureau », c'est-à-dire le chef de camp, le coordonnateur et les moniteurs-responsables (qui, au nombre de sept, sont les véritables artisans du pré-camp), présentent une vision des personnes vivant avec une déficience intellectuelle qui contraste souvent avec celle que les futurs moniteurs avaient entretenue jusque-là. Cette image qu'on présente se révèle positive, sans toutefois nier que des difficultés peuvent survenir à l'occasion.

De plus, toujours dans l'optique de rassurer les nouveaux moniteurs, les gens du bureau démystifient les tâches qui seront les leurs, examinant soigneusement chaque élément du séjour des campeurs. En effet, ils introduisent les futurs moniteurs à chacune des activités qu'ils auront éventuellement à animer et leur enseignent les règles de sécurité à respecter. Ils leur expliquent également dans le détail l'horaire d'une journée, le déroulement des repas, des soins d'hygiène, etc.

Ainsi, en prenant conscience qu'aucun aspect du séjour n'est entièrement laissé au hasard, qu'il existe des guides, des balises et qu'en toute occasion ils peuvent se référer aux moniteurs-responsables ou à un « ancien » (c'est-à-dire un moniteur qui en est au moins à sa deuxième expérience au camp), le futur moniteur peut développer une certaine confiance¹³. Cependant, il peut également arriver qu'au cours du pré-camp, ils réalisent que leurs responsabilités incluent des dimensions qu'ils n'avaient pas prévues et qui engendrent d'autres inquiétudes.

Parallèlement, tout en introduisant les nouveaux moniteurs à « l'univers du camp », les gens du bureau leur exposent un ensemble de valeurs fondamentales qui doivent guider les gestes des

¹² Selon moi, le pré-camp est principalement conçu pour les nouveaux moniteurs, pour ceux qui en sont à leur première expérience. D'ailleurs, au cours des dernières années, le groupe des moniteurs était formé en majeure partie de « nouveaux ». C'est donc principalement d'eux qu'il est question ici, même si les « anciens » participent également à la formation. L'année où j'ai travaillé comme monitrice, il arrivait que des anciens remarquent pendant les ateliers qu'ils avaient déjà entendus tous les règlements et les formules l'année précédente. Les gens du bureau jugeaient probablement que rafraîchir leur mémoire ne pouvait leur faire de tort. Comme le pré-camp se révèle particulièrement important pour la formation d'un esprit de groupe parmi les moniteurs, on estime nécessaire que les anciens y prennent aussi part. Étant donné qu'ils servent de référence, de modèle pour les nouveaux moniteurs, il est souhaitable qu'une certaine confiance se soit installée au préalable entre les nouveaux et les anciens.

¹³ Plusieurs commentaires recueillis lors des premières entrevues confirmaient cette prise de confiance. Les futurs moniteurs indiquaient qu'ils se sentaient rassurés par l'acquisition de nouvelles connaissances ou

« bons moniteurs ». Le « don de soi » condense, à mon avis, l'ensemble de ce système de valeurs. N'est-ce pas ce qu'affirmait le chef de camp lorsqu'il disait à Papillon, lors de l'entrevue d'embauche¹⁴ : « Travailler au camp, c'est vraiment un don de soi ! » ? Il s'agit lors du pré-camp de « normaliser » le don, de le présenter comme étant la façon de se comporter au camp. La nature même du camp, lieu de divertissement spécialisé pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle, canalise l'expression du don.

Aussi le pré-camp m'apparaît-il d'une certaine façon semblable à une initiation laïque. C'est la première avenue que j'explorerai pour illustrer ce moment si important. Par la suite, je m'attarderai plus spécifiquement au système des valeurs transmises aux futurs moniteurs ainsi qu'aux méthodes employées par les gens du bureau, c'est-à-dire le chef de camp, le coordonnateur, les infirmières et les moniteurs-responsables pour le faire. Je tenterai alors d'exposer, à l'aide d'exemples concrets provenant pour la plupart de l'année où j'ai moi-même été « initiée », comment s'articule ce système de valeurs centré sur le don de soi. Ce faisant, nous aborderons la vision que les responsables du camp présentent des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, cette vision étant indissociable de la logique du don. Finalement, nous verrons quelles stratégies sont appliquées par les gens du bureau pour créer une cohésion parmi les nouveaux moniteurs.

2.4 L'initiation

Le pré-camp présente les trois phases identifiées par Van Gennep et reprises par Turner pour les rituels sacrés : séparation, marge et réintégration. En effet, lors de ces sept jours de formation, il y a très clairement séparation, les futurs moniteurs quittant leur famille, leurs amis, et se rendant jusqu'à ce lieu de « réclusion » fort éloigné de leur milieu de vie pour une majorité d'entre eux (Van Gennep 1991 : 129). De plus, pour toute la durée du pré-camp, seuls deux téléphones publics assurent le lien avec l'environnement social traditionnel. Sur le plan symbolique, la séparation est marquée par la prise pour chaque moniteur d'un « nom de camp » et l'abandon de son nom officiel.

Cette pratique de revêtir des « noms de camp » mérite qu'on s'y attarde un peu plus. D'abord, tous les gens du bureau possèdent également leur « nom de camp ». L'année où j'étais monitrice, même la directrice générale avait également le sien : « Mommy ».

Une des raisons qui justifie cette pratique selon les « gens du bureau » est d'abord une protection pour les moniteurs. Ainsi, si les parents ou alors les responsables d'un campeur

habiletés, ou simplement de savoir qu'il était toujours possible de demander de l'aide ou des conseils aux anciens ou aux moniteurs-responsables.

¹⁴ C'est lors de l'entrevue collective que j'ai menée auprès des moniteurs expérimentés que Papillon m'a raconté cette histoire.

voulaient porter plainte contre un moniteur, la réputation de ce dernier serait préservée puisque seul son « nom de camp » leur serait connu. La direction du camp pourrait alors tirer la situation au clair, sans nuire au moniteur s'il est innocent.

Dès le moment où il est embauché, le nouveau moniteur est mis au courant de cette pratique. À son arrivée sur le site du camp, les moniteurs-responsables l'incitent à employer son « nom de camp », à renoncer pour la durée du camp au nom que lui ont donné ses parents et, s'il n'a pas encore arrêté son choix, ils le pressent de le faire au plus vite. Ainsi, c'est par ce nom que les moniteurs se connaissent entre eux. Il est possible de changer de « nom de camp » d'une année à l'autre, mais cette pratique est plutôt rare. La plupart du temps, ce nom demeure effectif chaque fois que le moniteur revient au camp.

Finalement, il faut savoir que c'est au moniteur que revient la tâche de choisir son « nom de camp ». Aussi, souvent révèle-t-il une facette de la personnalité du moniteur. Il peut s'agir parfois d'un surnom employé par les amis, ou alors du nom utilisé en guise d'adresse courriel.

Quant à la seconde phase, la marge ou la période liminale où le cours normal des choses semble suspendu, elle correspond aux sept jours du pré-camp. En effet, pour plusieurs moniteurs, il se produit une distorsion significative du temps. Lorsque j'étais moi-même en formation, nous étions plusieurs à partager cette impression. Bien que le pré-camp ne dure en réalité que sept jours, nous avons l'impression d'avoir séjourné sur le site bien plus longtemps. Peut-être était-ce simplement le fait de vivre intensément, combiné aux changements de nos repères, qui allongeaient pour nous la perception du temps et du sens les heures?

À cette perception s'ajoutait le sentiment que ces sept jours de formation constituaient un épisode unique, temporaire, « magique » même selon certains. Il rompait à la fois avec ce qui précédait, c'est-à-dire le monde conventionnel, mais aussi avec ce qui suivrait. Le pré-camp et les séjours des campeurs constituent en effet deux expériences distinctes pour les moniteurs. Lors du premier et contrairement aux second, les campeurs sont absents et les moniteurs sont pris en charge d'une certaine façon par les gens du bureau. Le modèle idéal qui leur est enseigné demeure encore théorique. Ainsi, je me souviens avoir pensé à l'époque que ce que nous vivions devait s'approcher de ce que Turner appelait un « temps hors du temps » (Turner 1972 : 16).

Ceci était particulièrement palpable lorsque l'on considérait les relations qui se formaient entre les moniteurs. Elles ressemblaient fort à ce que Turner définit comme étant la *communitas*. Des jeunes gens qui encore la veille ne se connaissaient pas et qui proviennent de milieux différents se lient, s'ouvrent les uns aux autres, à un rythme accéléré. Ainsi entre la fin du pré-camp et le début du premier séjour de six jours, certains vivant dans la région où est situé le camp invitèrent spontanément leurs « nouveaux amis » à venir loger chez eux.

Je développerai davantage cette dimension plus avant dans ce chapitre, notamment en abordant les techniques employées par les gens du bureau pour créer ce climat socialement

particulier. Pour le moment toutefois, je voudrais poursuivre l'analogie entre le pré-camp et les rituels d'initiation en considérant un autre aspect commun à la phase liminale des rites d'initiation sacrés et du pré-camp, c'est-à-dire le savoir transmis, l'apprentissage de connaissances relatives au nouvel état qu'embrasseront les néophytes à leur retour à la communauté. Ainsi, en ce qui concerne le pré-camp, les gens du bureau, les initiateurs, présentent aux futurs moniteurs une vision des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, du camp lui-même, et surtout de l'attitude et du comportement du « bon moniteur », du moniteur idéal. Comme le percevait Myrtille : « Ça fait (...) trois jours que je suis ici et ils [les gens du bureau] nous disent comment il faut être. Comment il faut [voir] le camp. » (Myrtille 1^{ère} entrevue).

Pour certains, cette formation peut provoquer des « changements » plus importants que pour d'autres. Prenons par exemple Sirius qui, de son propre aveu, entretenait jusqu'à son arrivée au camp des préjugés assez défavorables envers les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Pourtant, sous l'influence du pré-camp, il changea de perception : « à force de les écouter (les gens du bureau), je réalise que c'est du monde comme tout le monde. (...) C'est un changement plutôt drastique. Quand ça fait 17 ans que tu penses quelque chose et que [soudain] (...) tu découvres que tu es dans le tort » (Sirius 1^{ème} entrevue)¹⁵. Par contre, pour Libellule, le système de pensée présenté par le camp, avec sa dimension de don, d'aide à l'autre et d'acceptation de la différence, s'accordait parfaitement avec ses propres valeurs et sa manière de concevoir les relations humaines. En effet, elle planifiait déjà se diriger vers une profession lui permettant d'aider d'autres personnes. Elle aimait cette sensation de pouvoir aider. De plus, elle avait déjà côtoyé, plus que les quatre autres moniteurs, des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Elle appréciait leur compagnie et s'attachait à eux facilement, me confia-t-elle lors de la première entrevue.

Cependant, ce ne sont pas tous les moniteurs qui participent au pré-camp. Chaque année, plusieurs moniteurs s'ajoutent en cours de saison. Le fait que le recrutement du personnel d'animation ne soit parfois pas totalement complété au moment du pré-camp, ou alors l'abandon de certains moniteurs en cours d'été, expliquent ces arrivées tardives. Il faut savoir qu'à chaque année, le recrutement de moniteurs constitue une difficulté significative pour le chef de camp. En effet, le salaire peu élevé lorsqu'on le met en relation avec le nombre d'heures travaillées, de même que la vision que la société projette des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, n'agissent sûrement pas comme un aimant sur les jeunes gens. Mais au-delà du recrutement, il faut que les

¹⁵ Toutefois, il y a fort à parier que les personnes entretenant ce genre de préjugés face aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle comptent pour une faible minorité parmi les futurs moniteurs. Certains avouent soit une forme d'indifférence à leur égard (comme Troubadour) ou alors une certaine méfiance provoquée par une méconnaissance de cette réalité (comme Flore). Cependant, pour Flore, c'est justement une volonté de changer sa perception qui l'incita à s'engager comme monitrice. Dans le cas de Sirius, sa décision s'explique en partie par le fait qu'il n'avait pas réalisé qu'il s'agissait d'un camp spécialisé pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Ainsi, avait-il envoyé son c.v. à tous les camps de

moniteurs acceptent de rester tout l'été, ce qui non plus n'est pas du tout garanti. Quoi qu'il en soit, ces moniteurs de dernière minute ou alors les remplaçants obtiennent donc le statut de moniteurs sans avoir subi d'initiation.

Néanmoins, cela ne remet pas en question l'importance accordée à la formation. Ainsi, une monitrice ayant une expérience significative du camp m'expliquait que les moniteurs qui arrivaient au camp au cours du premier séjour de douze jours, sans avoir participé au pré-camp, étaient souvent « moins bons », comme s'ils ne saisissaient pas pleinement qu'elle était la mission du camp¹⁶. Dans la même veine, mais à un degré moindre, la plupart des nouveaux moniteurs interrogés lors de la première entrevue signalaient l'importance de la formation qu'ils avaient reçue. Par exemple, Flore affirmait qu'elle n'aurait pas pu arriver au camp et commencer à travailler sans avoir au préalable reçu une formation : « J'aurais pu (...) mais ça aurait été un peu plus difficile » (Flore 1^{ère} entrevue).

Finalement vient la troisième phase des rites de passage : la réintégration à la société. Dans le cas du camp, on peut dire que la réintégration s'opère en deux temps distincts par rapport à deux sociétés distinctes. La première phase est une intégration à la société du camp où les néophytes maintenant initiés occupent le rôle pour lequel ils ont été formés lors du pré-camp, c'est-à-dire moniteur. Ils en assument désormais les responsabilités.

Mais si, par rapport à la réalité du camp, le pré-camp constitue une période liminale, il n'en demeure pas moins que la société qui s'épanouit à l'intérieur des limites du camp pendant les séjours représente une « marge », face à la société dominante. En effet, d'autres normes y prévalent¹⁷. Les moniteurs portent un nom différent, un nom de camp. C'est donc à la toute fin du camp, que se produit cette seconde étape de l'intégration, alors que les jeunes moniteurs retournent dans leur région respective, retrouvent leurs amis, leurs parents, leurs activités quotidiennes, que ce soit les études ou le travail. Certes, l'été est ponctué de congés de 48 heures où les moniteurs peuvent regagner leur domicile; toutefois, pour différentes raisons (dont les distances parfois considérables à parcourir ainsi que la période de temps relativement courte dont ils disposent, ou parce qu'ils décident de passer du temps chez des amis moniteurs qui demeurent dans la région),

vacances du Québec, ce camp avait été le premier à rappeler. Il avait accepté sans trop réfléchir, trop heureux d'être engagé.

¹⁶ Bien évidemment, cette opinion ne traduit pas complètement la réalité. Nombreux sont les moniteurs arrivés après le pré-camp qui se débrouillent très bien et deviennent rapidement d'excellents moniteurs.

¹⁷ Une anecdote rapportée par Myrtille démontre bien la distance qui existe entre les deux univers. Un de ses parents était venu la chercher à la fin d'un séjour au débarquement. Il fut visiblement surpris par ce qu'il vit. Il lui demanda même si elle souhaitait vraiment y retourner. Elle le considéra, surprise à son tour de sa réaction : bien sûr qu'elle y retournerait. Comme elle l'explique : « Il avait vu toutes sortes (...) de comportements (...) qu'il n'est pas habitué à voir parce qu'il n'a jamais vraiment côtoyé des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, qu'il n'a jamais vécu l'expérience du camp. [Mais] pour nous, c'est normal » (Myrtille 3^{ème} entrevue)

certains renoncent à rentrer. Néanmoins, même s'ils visitent leur famille, il s'agit beaucoup plus d'un passage que d'un retour.

Ainsi, puisque l'expérience du camp demeure liminale, il ne faut pas s'étonner que le « changement », la « transformation » des moniteurs entamés lors du pré-camp se poursuive tout au long de l'été. Plusieurs commentaires que m'ont adressés des moniteurs vont dans cette direction, ce qui pourrait laisser penser que l'expérience du camp en entier est une forme de rite de passage pour les jeunes moniteurs. Le pré-camp agit donc comme une préparation à la marge, puisque peu de chose dans leur vie ordinaire aurait pu les préparer à ce qui allait suivre.

2.5 La logique du camp : Logique du don

Dès le premier jour du pré-camp, les gens du bureau annoncent la mission du camp aux futurs moniteurs, c'est-à-dire « d'offrir des services de loisirs et de plein air aux personnes vivant avec un handicap intellectuel, dans un esprit de jeu, de vacances et de respect du développement intégral de la personne »¹⁸. De cette mission, on peut identifier deux dimensions du travail des moniteurs : le bien-être et le divertissement des campeurs. Dans chacun des cas, c'est le moniteur qui demeure le principal instrument que possède le camp pour atteindre ses objectifs. Dans cette optique, le moniteur est responsable autant du bien-être que du divertissement du campeur : c'est lui qui doit répondre à ses besoins, une responsabilité qui demande une attitude d'effacement aux moniteurs. En effet, comme nous le verrons, les gens du bureau les incitent à mettre en priorité les besoins des campeurs. Pour ce faire, ils tenteront de sensibiliser les futurs moniteurs à la situation des campeurs, à l'importance du camp dans leur vie. Il y a une dimension émotionnelle à cette entreprise de sensibilisation. Les gens du bureau voudraient créer chez les futurs moniteurs une forme d'attachement aux campeurs, qui les stimulera à prendre au sérieux leur travail, même s'ils ne les ont pas encore rencontrés. Ces deux aspects, oubli de soi et bon sentiment, appartiennent à l'espace normatif du don. Nous traiterons d'un autre élément qui y a aussi sa place, la rémunération.

2.5.1 Les manières de transmettre l'enseignement : l'observé, l'entendu, le vécu

Quels moyens emploient les gens du bureau pour inculquer cette logique du don à ces futurs moniteurs? Ils se révèlent variés. D'abord, il faut savoir que les sept jours de formation prennent l'allure festive d'un séjour avec ses activités, ses rires, ses jeux, ses mises en scène absurdes. En effet, quoi de mieux que l'exemple pour enseigner comment doit se comporter un « bon moniteur ». Ainsi, les moniteurs-responsables principalement, mais également le coordonnateur et le chef de camp, assurent ce rôle de modèle. Ils guident ainsi, dans l'esprit du camp, les futurs moniteurs

entre les différents sites d'activités que ces derniers auront à animer pour leurs campeurs, leur dispensant les règles de sécurité ainsi que certains conseils relatifs au matériel ou encore à la manière de diriger l'activité.

Cette dimension « d'imitation de modèle » qui existe lors du pré-camp prendra encore plus d'importance lorsque la saison débutera réellement et que les campeurs arriveront sur le site. Les nouveaux moniteurs imitent ou s'inspirent alors de la manière dont les gens du bureau (ou les anciens) interagissent avec les campeurs. Leur comportement prend une valeur de référence. Si tel moniteur-responsable pose tel geste, c'est que c'est bien.

Dans ce parcours initial du pré-camp où les gens du bureau adoptent le rôle du moniteur idéal, les apprentis se voient socialement et symboliquement associés aux campeurs. En effet, ils suivent les gens du bureau, s'adonnent aux différentes activités (canoë, baseball, baignade, etc...), assistent aux animations, etc... Parallèlement, certains ateliers proposés lors du pré-camp établissent encore plus clairement ce lien entre moniteur et campeur, mettant ainsi de l'avant la ressemblance existant entre les deux. À cela s'ajoute le discours de la directrice générale, qui expose clairement ce que cette association tente de transmettre symboliquement. Ainsi, leur explique-t-elle, certains campeurs fréquentent le camp à la suite d'un accident leur ayant causé des dommages cérébraux. Personne n'est à l'abri d'un tel drame. Chacun des futurs moniteurs pourrait se retrouver dans une situation similaire à celle des campeurs et même fréquenter le camp. Aussi dans toutes les interactions avec eux doivent-ils agir de la manière dont ils aimeraient être eux-mêmes traités.

Finalement, toutes ces activités où l'on donne des informations tout en s'amusant alternent avec d'autres dont le format s'apparente davantage à celui d'un cours. Dans ce dernier cas, tous les futurs moniteurs sont rassemblés dans une même pièce; les gens du bureau s'assoient ensemble. Le chef de camp ou le coordonnateur dirige l'atelier. Les moniteurs responsables interviennent de temps à autre, enrichissant les propos par un exemple. Les futurs moniteurs peuvent intervenir, poser des questions, émettre des commentaires. Parfois, les anciens ajoutent un exemple puisé à même leur vécu. C'est au cours d'un de ces ateliers que la directrice générale adresse la parole aux futurs moniteurs. Ce discours vise à transmettre l'importance du travail qu'accomplissent les moniteurs pour les campeurs. Le ton est positif, encourageant, confiant, respectueux, mais au même moment sérieux, comme en témoigne le passage sur les campeurs victimes d'accident que nous venons de voir. Mais nous reviendrons plus en détail dans le chapitre quatre sur les relations entre la directrice générale et les moniteurs.

Cette partie plus classique de la formation comprend également l'intervention de certains spécialistes. Ainsi, les futurs moniteurs reçoivent un cours de premiers soins. L'été où j'ai effectué

¹⁸ Extrait du document écrit qui est remis à chaque futur moniteur à son arrivée au camp.

les trois séries d'entrevues, les gens du bureau ont invité au moins deux spécialistes à donner des ateliers, l'un sur le diabète dont souffrent quelques campeurs et un autre sur la déficience intellectuelle. Les gens du bureau avaient également fait appel à des parents de campeurs, qui ont expliqué la place qu'occupait le camp dans la vie de leur enfant. Il s'agit de nouvelles initiatives, bien appréciées des moniteurs que j'ai interviewés, mais dont je ne discuterai pas ici, par manque d'informations, n'y ayant pas assisté.

Lors de ces ateliers, les gens du bureau privilégient deux modes d'expression. Le premier consiste en des formules, courtes, faciles à retenir, parfois amusantes, qui expriment tantôt de simples règlements à suivre¹⁹, et qui tantôt sous-tendent vraiment les fondements de la philosophie du camp. De plus, ces formules faisant leur apparition lors du pré-camp dans la bouche des gens du bureau, coiffent tout au long de l'été les points des réunions quotidiennes en équipe. Elles recèlent un potentiel ludique qui nuance les critiques. En effet, même s'il s'agit d'une situation que les « gens du bureau » espèrent voir corrigée, le fait d'employer une formule qui peut faire sourire, qui dépersonnalise également, ménage les susceptibilités des moniteurs. De plus, les moniteurs les adoptent et les utilisent entre eux. Ce phénomène se retrouve fréquemment dans les premières entrevues que j'ai effectuées auprès de ces cinq nouveaux moniteurs. Ils emploient alors ces formules quasi-rituelles pour décrire ce qu'ils éprouvent ou pour justifier un comportement. Nous examinerons les plus importantes (le ridicule ne tue pas, le camp c'est le club Med des campeurs, ...) dans les pages suivantes.

Les anecdotes constituent le second moyen d'expression abondamment exploité par les gens du bureau pour exposer ces valeurs fondamentales du camp. Comme nous l'avons vu dans le cadre théorique, Cushing a relevé, dans son étude sur l'Arche, l'utilisation de ce qu'elle appelle des « récits » parmi les assistants. Ce qu'elle note s'applique assez bien à la réalité du camp.

En effet, tout comme à l'Arche, les récits font partie intégrante de la sociabilité des moniteurs. Lorsque les ces derniers se retrouvent entre eux, ils se racontent des histoires à propos de la journée qui vient de s'écouler. De même, les entrevues que j'ai réalisées auprès des moniteurs, nouveaux ou anciens, contiennent bon nombre d'anecdotes.

Cependant, principalement dans le cadre du pré-camp, ces anecdotes constituent un important instrument de transmission de l'idéologie du camp, des valeurs fondamentales, d'illustration des comportements acceptables et ceux qui ne le sont pas²⁰. Toutefois, comme le

¹⁹ Une de ces formules que j'ai entendu à maintes reprises l'été où j'étais monitrice est : « Les *bush-can*, c'est pas des poubelles ». Les *bush-can* désignent les cendriers faits d'une vieille boîte de conserve remplie de sable. C'est là que les moniteurs et les campeurs qui fumaient devaient jeter leurs cigarettes. Il fallait éviter d'y jeter des papiers ou autres matériaux inflammables. Autre formule : « L'amour est aveugle, mais pas les campeurs » pour rappeler à l'ordre les couples de moniteurs qui avaient des gestes amoureux en présence de campeurs.

²⁰ Je crois que les récits que font les gens du bureau aux moniteurs sont authentiques. Cependant, bien entendu, ils sont choisis pour produire l'effet recherché. On procède à une sélection des anecdotes.

remarquait encore Cushing, cet enseignement par le récit laisse une large place à l'imagination, à la créativité des moniteurs. En fait, à quelques reprises, les histoires racontées par les gens du bureau traitent d'initiatives qui réussirent auprès d'un campeur parce que le moniteur qui les avait prises l'avait fait en tenant compte de la personnalité du campeur. C'était sa sensibilité à la réalité du campeur qui rendait son innovation pertinente et efficace. Ainsi, les moniteurs sont encouragés à se montrer créatifs.

Finalement en s'inscrivant dans la réalité concrète et quotidienne des moniteurs, les récits influencent grandement ce que Cushing appelait « leur imagination morale » intellectuelle (Cushing 2002 chap. 6 p.14). Ainsi, en entendant ces histoires, les futurs moniteurs réalisent non seulement que leurs actions auront des répercussions sur la vie des personnes vivant avec une déficience, mais plus encore, ils prennent conscience qu'ils peuvent adopter les comportements recherchés par le camp et ainsi faire une différence pour les campeurs. Ainsi, l'année où j'ai été initiée, lorsque les moniteurs-responsables racontaient une histoire mettant en scène un moniteur au comportement inadéquat, que ce soit un manque d'attention aux besoins des campeurs ou encore une perte de contrôle dégénérant en violence, nous condamnions son attitude, ses gestes. Nous nous promettions d'agir différemment dans la même situation.

En somme, par tous ces procédés, les gens du bureau désirent communiquer aux futurs moniteurs l'importance d'offrir un service comme le camp aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle et aussi, que l'expérience qu'ils peuvent y vivre possède une grande valeur. C'est un peu une mise en place d'une « obligation de donner », au sens maussien. Non que les moniteurs ressentent le fait de venir travailler au camp ou même de rester tout l'été comme une obligation morale, puisque plusieurs décident de partir avant la fin de la saison. Rappelons-nous d'ailleurs, comme le dit Godbout, qu'en ce qui concerne le don, les contemporains n'aiment pas croire qu'il est généré par une quelconque obligation. Néanmoins, si les moniteurs choisissent de rester et agissent de façon égoïste ou refusent d'aider, avec tout ce qu'on leur a dit et avec l'ambiance qui règne au camp où le don est omniprésent, cette attitude leur vaudra inévitablement des critiques de la part des gens du bureau mais également de la part de leurs collègues de travail. Ceci ne veut toutefois pas dire que tous les moniteurs « se donnent » de la même façon, avec le même entrain et la même abnégation, pas plus que plusieurs ne remettent pas en cause les conditions de travail qui poussent toujours à donner et offrent en définitive peu de temps pour se reposer.

2.5.2 La vision des campeurs

Les personnes vivant avec une déficience intellectuelle, leur vie et leurs problèmes, voilà qui constitue l'un des premiers aspects qu'abordent les gens du bureau lors du pré-camp. C'est fort

compréhensible compte tenu du fait que les futurs moniteurs ne connaissent pas très bien cette réalité et que souvent l'inconnu effraie. Aussi, les gens du bureau vont-ils entreprendre de présenter un portrait positif des personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Il s'agit d'une certaine façon de valoriser la différence. Ils emploient des termes à la mode et hautement favorables pour décrire les campeurs aux futurs moniteurs. Aussi dans leurs discours et anecdotes, les campeurs se révèlent-ils être *cool, l'fun, super*. Comme les gens du bureau connaissent la plupart des campeurs, qui reviennent d'année en année, ils discutent particulièrement lors du pré-camp de certains d'entre eux, décrivant leurs particularités, leurs habitudes. Ils le font toujours avec respect et souvent de manière à présenter ces comportements comme quelque chose de bien. Ils donnent de la valeur et de l'importance à des manières d'agir qui peuvent faire sourciller dans la société en générale.

Par exemple, le chef de camp parlait d'un campeur physiquement handicapé qui refusait l'aide pour s'habiller. Il tenait à le faire lui-même, bien que cela lui prenne beaucoup plus de temps et que pour cette raison il doive se lever avant tous les autres campeurs et moniteurs. C'était une fierté pour lui que de pouvoir réaliser ce geste seul. Le chef de camp lui témoignait non seulement du respect, mais également de l'admiration. J'avais l'impression que dans l'auditoire, son sentiment était partagé.

Un autre exemple d'une anecdote que donna le chef de camp : celui d'une campeuse et d'une chanson qu'elle affectionnait particulièrement. Elle la connaissait par cœur, l'entonnait souvent. Elle devait la chanter lors du spectacle des campeurs. Tout le long du séjour, elle prépara son numéro. Lors des ateliers de bricolage, elle conçut son costume. Elle répéta à plusieurs reprises. Lors du grand soir, sa voix était chargée d'émotion. Être là sur scène et chanter ces paroles devant toute la communauté du camp signifiait vraiment beaucoup pour elle. Le chef de camp en était profondément ému.

Ainsi, au travers des anecdotes et des ateliers, les gens du bureau mettent l'accent sur certaines qualités des campeurs. Ces qualités rejoignent la perspective que nous avons mentionnée dans le cadre théorique, qui est souvent celle des personnes aidantes côtoyant les campeurs. L'une d'entre elles, illustrée par l'anecdote de la campeuse qui aimait beaucoup une chanson, pourrait se résumer par l'expression très employée lors du pré-camp : « l'émerveillement devant de petites choses ». Dans la pratique de la fonction de moniteur, c'est un concept qui se révélera important puisqu'il signifie indirectement que de petites choses pourront plaire aux campeurs, et qu'en somme qu'ils participent relativement facilement aux activités, réagissent bien aux « animations » des moniteurs. Nous aborderons plus en détail dans la section portant sur le divertissement des campeurs ce que signifie le terme « d'animation » dans le vocabulaire du camp; néanmoins, je voudrais simplement souligner ici que les gens du bureau insistent, lors du pré-camp, sur le fait que les campeurs aiment venir au camp, aiment les animations, participent. Nous verrons que cette

participation, dans la philosophie du pré-camp, est tout de même tributaire de l'attitude du moniteur.

D'autres caractéristiques que les gens du bureau attribuent aux campeurs concernent la dimension affective. Un premier élément qu'ils présentent réside dans la manière rapide, spontanée des campeurs de s'attacher à leur moniteur. Sirius, pendant le pré-camp, se montrait particulièrement nerveux face à la manière dont les campeurs le percevaient, l'accueilleraient. Les informations qu'il recevait dans les ateliers ne parvenaient pas à le rassurer complètement, si bien qu'il chercha des réponses en interrogeant directement les gens. Les réponses qu'il obtint se ressemblaient énormément: il les résumait ainsi : « Au début, tu te sens mal un peu. [Puis] tu les respectes, tu n'as même pas besoin de faire les premiers pas [et] ils finissent par t'aimer sans que tu aies fait grand chose ».

Comme on le voit, dans la vision du camp, cette affection, cet attachement dont témoignent les campeurs, bien que rapide et spontané puisque le moniteur n'a même pas besoin de faire les premiers pas, est également conditionnel à l'attitude de ce dernier. Si le campeur ne se sent pas respecté par le moniteur, nous assure-t-on, il ne développera pas ce lien avec lui.

L'attachement des campeurs se traduit en actions concrètes. En effet, les gens du bureau évoquent à plusieurs reprises les paroles et les gestes d'affection dont les « fameuses » étreintes que les campeurs adressent à leurs moniteurs. Ces étreintes constituent une des caractéristiques des campeurs que les gens du bureau mettent le plus de l'avant.

Parmi les caractéristiques que l'on associe aux campeurs, plusieurs telles la spontanéité, la franchise, l'émerveillement sont prisées par les moniteurs. Ces comportements sont, d'une certaine façon, recherchés. L'idée qu'en côtoyant les campeurs puissent les amener à les acquérir eux-mêmes est présente et suggérée par les gens du bureau. D'ailleurs, leur attitude, que nous décrivons plus en détail dans une prochaine section reprend, d'ailleurs ces éléments d'ouverture, d'enthousiasme. Cette perspective d'apprentissage rejoint ou suscite des attentes chez les futurs moniteurs²¹. Par exemple, à la première entrevue, lorsque j'ai demandé à Troubadour ce qu'il ressentait à la perspective de travailler avec des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, il m'a répondu : « [C'est une possibilité de] découvrir d'autres valeurs, d'autres émotions. Les handicapés, ce sont des gens qui développent sûrement d'autres valeurs, sont plus sensibles et ça c'est enrichissant » (Troubadour 1^{ère} entrevue). Cette vision de la personne vivant avec une déficience intellectuelle comme un « professeur non traditionnel » est, comme nous l'avons déjà vu, mise de l'avant non seulement par l'Arche, mais également par les parents d'enfants vivant avec une déficience intellectuelle.

²¹ Comme j'ai interviewé les futurs moniteurs alors que le pré-camp était déjà entamé, il est difficile de savoir si ce désir était déjà présent avant qu'ils ne soient évoqués par les gens du bureau.

Ainsi, sans employer le terme de « don », les gens du bureau proposent toutefois une image d'un campeur qui peut offrir, soit de l'affection, soit un enseignement; quelqu'un avec qui il est possible, agréable et socialement encouragé à l'intérieur du camp de développer une relation personnelle. Il est une personne à part entière. La philosophie du camp s'inscrit donc d'une certaine façon dans le courant qui se développe de plus en plus dans le domaine des soins aux personnes dépendantes que nous avons examiné dans le cadre théorique.

2.5.2.1 Les situations plus délicates

Bien que les gens du bureau présentent les campeurs sous un jour favorable, ils ne se contentent pas de tracer une image lisse et bucolique des relations campeurs-moniteurs. Ils ne cachent pas que certaines complications peuvent survenir au cours de l'été. L'intérêt d'aborder ces situations plus délicates consiste sans doute à avertir les futurs moniteurs qu'elles peuvent se produire, mais surtout à leur fournir des méthodes pour réagir.

Ainsi, il arrive que l'affection que les campeurs entretiennent se mue en sentiment amoureux à l'égard des moniteurs. Dans de telles circonstances, les moniteurs ne doivent pas prendre les manifestations d'une telle inclinaison à la blague et surtout ne rien faire pour l'encourager. Toutefois, il n'y semblait pas y avoir une seule « bonne » manière de réagir. Lorsque je suivais la formation, cet aspect souleva une discussion. Plusieurs moniteurs-responsables et anciens y contribuèrent, narrant d'anciennes expériences et l'attitude qu'ils avaient alors adoptée selon la personnalité du campeur. Certains proposaient de discuter de la situation avec le campeur, alors que d'autres suggéraient plutôt l'évitement, la discrétion. Cela dépendait de la situation, de la personnalité du campeur.

Ce commentaire sur les sentiments amoureux des campeurs s'insérait à l'intérieur d'un atelier sur un sujet plus large. Ainsi tout au long du pré-camp, les gens du bureau informent les futurs moniteurs de certaines difficultés auxquelles ils pourraient avoir à faire face au cours de l'été. Cependant, vers la fin de la semaine de formation, deux longs ateliers mettaient également en lumière des difficultés plus précises pouvant survenir dans la relation avec les campeurs. Les gens du bureau rappellent aux futurs moniteurs que ce ne sont pas tous les campeurs qui leur causeront des difficultés, mais qu'il est préférable qu'ils soient préparés à certaines situations.

Le premier de ces deux ateliers est divisé en trois « plateaux » différents mettant chacun en scène un comportement-type que certains campeurs peuvent présenter. On forme donc trois sous-groupes de l'ensemble des futurs moniteurs qu'accompagnent un ou deux moniteurs-responsables. Ils effectuent une rotation entre les trois îlots. Les gens du bureau qui ne guident pas les sous-groupes jouent le rôle d'un campeur présentant une attitude problématique. Un futur moniteur doit alors endosser celui du moniteur et agir au mieux de sa connaissance ou de son intuition. Par la

suite. les gens du bureau invitent les autres futurs moniteurs soit à commenter l'intervention ou alors de rejouer la scène à leur manière. Ils donnent certains conseils, proposent des approches. disent également aux moniteurs que lorsqu'ils seront dans cette situation ils pourront juger, selon la dynamique du groupe. la personnalité du campeur et la nature de la relation qui s'est établie avec lui. de la réaction à adopter.

Un des plateaux présente un campeur « accaparant », c'est-à-dire un campeur qui par son comportement, par exemple en répétant toujours la même question. en s'approchant toujours davantage du moniteur. demande ou plutôt exige beaucoup d'attention. Cependant le moniteur doit s'occuper d'un groupe de douze personnes et ne peut accorder autant de temps privilégié à un seul campeur.

À l'opposé de ce campeur envahissant, un autre plateau met en scène le campeur « têtu ». Celui qui refuse obstinément de faire quoique ce soit, qui s'assoie à un endroit et ne veut plus en bouger, répondant un « non » maussade à toutes les suggestions du moniteur. Là encore, plusieurs solutions pouvaient se révéler possibles.

Le second atelier sur le sujet des comportements des campeurs pouvant s'avérer difficiles à gérer pour les moniteurs se montrait beaucoup plus perturbant que le premier. En effet, l'atelier traitait directement des comportements violents. Un moniteur-responsable nous enseignait différentes méthodes de se protéger d'une attaque ou encore de se dégager d'une prise. Plusieurs d'entre nous étaient sous le choc. C'était un aspect de cette réalité que nous n'aurions pas nécessairement soupçonné. Les gens du bureau nous rassuraient en nous affirmant qu'il ne s'agissait que d'une minorité de campeurs qui adoptaient ce type de comportement.

Avant de conclure cette section, je voudrais aborder les explications, les justifications de ces comportements que nous donnèrent les gens du bureau. Il n'y avait pas une relation linéaire entre un comportement et une raison. Souvent les gens du bureau interprétaient les comportements potentiels des campeurs par des phénomènes que nous pouvions comprendre, qui nous ramenaient à nos propres comportements, mettant ainsi l'accent davantage sur l'humanité des campeurs plutôt que sur leur déficience. Par exemple, dans le cas d'un campeur maussade, peut-être s'agissait-il tout simplement d'une mauvaise journée pour lui, ou peut-être quelque chose lui avait-il déplu la veille. Les gens du bureau nous encourageaient donc à prêter attention aux comportements des campeurs, à considérer ce qui leur était arrivé dans la journée. à nous questionner sur notre propre attitude à l'égard des campeurs.

2.5.3 Le bien-être des campeurs

Tout en proposant une image positive des campeurs, tout en ne niant pas certaines difficultés possibles. les gens du bureau expliquent aux futurs moniteurs quel sera leur rôle tout au

long de l'été et ce rôle comprend plusieurs responsabilités. D'abord, les moniteurs doivent assumer la responsabilité du bien-être des campeurs. C'est une dimension importante pour des personnes qui nécessitent des soins particuliers. Elle comprend ainsi les règles de sécurité à respecter, un appui dans certaines activités de la vie quotidienne (alimentation, vêtement, hygiène) et finalement une attitude respectueuse d'écoute et de compréhension de la part du moniteur.

Dès le début du camp, et ce pour toute la durée du séjour, les gens du bureau mettent en place un jeu qui devra inspirer des réflexions aux futurs moniteurs, celui de " la boîte de conserve ". Ainsi, chaque futur moniteur dut traîner avec lui, partout où il allait, une boîte de conserve. Cette boîte symbolisait un campeur, un campeur dont il fallait prendre constamment soin. À tout moment, le moniteur devait la tenir près de lui, pour toute la durée du pré-camp, sinon les gens du bureau s'en emparaient et imposaient à ce moniteur négligent une punition. Les punitions consistaient généralement en une tâche légèrement humiliante (chanter ou danser devant tout le monde, etc...), et visaient à faire tomber les inhibitions des futurs moniteurs entre eux, en somme à faire du proverbe « Le ridicule ne tue pas » une réalité au camp. Nous aborderons ce dernier aspect plus avant dans ce chapitre.

Ce jeu met en lumière le fait que les moniteurs sont responsables du bien-être de leur campeur, mais plus encore qu'ils le sont en tout temps. Comme le mentionnent les gens du bureau, les campeurs ne cessent pas de vivre parce que les moniteurs ont en principe terminé leur journée de travail ou ne l'ont pas encore commencée. Aussi, même lorsque officiellement les moniteurs sont en pause ou ont terminé leur journée de travail, ils doivent demeurer disponibles pour intervenir si jamais un campeur a besoin d'eux. Ceci conditionne donc l'utilisation du temps libre : pas d'alcool, obligation de rester sur le site à l'intérieur d'un certain périmètre, mais pas trop près des dortoirs pour ne pas réveiller personne, et respecter le couvre-feu pour être « en super forme » le lendemain matin.

Ces incursions potentielles dans l'espace personnel s'ajoutent à un horaire de travail déjà chargé, si bien que le « temps pour soi » apparaît bien mince aux les moniteurs. C'est d'ailleurs l'un des commentaires qui revient fréquemment dans mes entrevues autant auprès des nouveaux que des anciens. Et ce « temps pour soi » qui manque, c'est le temps pour combler ses propres besoins puisque pendant le travail, le campeur représente la principale préoccupation, ce qui fait dire à Papillon « Tu es tout le temps en train de penser aux besoins des campeurs, tes besoins passent vraiment à côté ». La blague classique que s'adressent les moniteurs entre eux se rapporte justement à la douche. Tous les campeurs prennent leur douche ou leur bain au moins au deux jours, alors que pour les moniteurs l'intervalle peut être beaucoup plus long. Le temps libre apparaît toujours si court et la tentation du sommeil ou alors de parler avec les autres si grande que la douche devient quelque chose de secondaire. Cette situation rappelle ce que disait Kittay dans

son éthique du travail de dépendance : l'aidant doit différer ses besoins pour pouvoir combler ceux de l'aidé.

Le jeu des boîtes de conserve met en lumière la vulnérabilité que présentent les campeurs. L'année qui précédait ma propre participation au pré-camp, elles étaient remplacées par des œufs, ce qui symbolisait encore mieux cette idée. Une autre activité des gens du bureau fait prendre conscience de cette vulnérabilité des campeurs, parfois reliées aux limitations physiques de certains. Ainsi, lors d'un repas, tous les moniteurs pigent dans un carton un handicap quelconque (par exemple paralysie d'un côté du corps, ou encore des jambes...) et tous doivent réussir à manger.

Le degré de vulnérabilité varie pour chacun des campeurs. Les gens du bureau expliquent qu'il existe des disparités au niveau de l'autonomie parmi les campeurs d'un même groupe. En effet, comme ils sont regroupés sur la base de l'âge et non des habiletés, certains n'ont besoin d'aucune aide, alors que d'autres nécessiteront un support plus important. Souvent, les campeurs dits « intégrés » qui sont jumelés en « un pour un » (c'est-à-dire que le moniteur n'a qu'une personne dont il doit s'occuper), présentent un handicap moteur ou sensoriel ou simplement une manière d'être qui compliquerait leur intégration au sein d'un groupe.

Par conséquent, le moniteur doit pallier à ce que le campeur ne sait pas faire, que ce soit couper ses aliments ou attacher ses souliers. Et les gens du bureau l'affirment clairement dès le pré-camp « vous êtes des moniteurs, pas des intervenants ». Ce qui signifie que les moniteurs ne doivent pas tenter d'apprendre de nouvelles habiletés aux campeurs. On rappelle alors que les campeurs sont en vacances, que le rôle des moniteurs est de les faire *tripper* et non pas d'exiger d'eux. Néanmoins, ils doivent contribuer à maintenir les acquis des campeurs. Les gens du bureau insistent beaucoup sur ce dernier point. À ce sujet, l'été où j'ai suivi la formation, le chef de camp nous a raconté une anecdote particulièrement marquante. Un jeune campeur pouvait marcher, cependant il avançait très lentement, si bien que son moniteur avait pris l'habitude de le porter pour effectuer les déplacements plus rapidement. Cependant, lors du débarquement, on constata qu'il n'arrivait plus à marcher. Tous les efforts qu'il avait déployés pour acquérir cette habileté se trouvaient ainsi perdus. Aussi, nous rappelaient les gens du bureau, il est très important de respecter le rythme du campeur, de veiller à ce qu'il accomplisse par lui-même les tâches qu'il est en mesure de faire, même si cela demande plus de temps.

Toutefois, les gens du bureau mettent également en garde les futurs moniteurs contre un comportement que les campeurs peuvent parfois présenter. « Ils vont essayer de vous *tester* » : c'est-à-dire que certains vont prétexter ne pas savoir réaliser certains gestes, par exemple enfiler leurs souliers, pour que leur moniteur le fasse à leur place. Il faut demeurer alerte dans ces situations.

Parmi les gestes que les futurs moniteurs devront poser pour aider les campeurs, certains ont trait à l'hygiène personnelle. ce qui peut provoquer un certain malaise chez les jeunes gens qui

parfois n'avaient pas envisagé que cela pourrait faire partie de leur travail. Les gens du bureau les informent que les moniteurs masculins n'auront la charge que de campeurs du même sexe, alors que les monitrices peuvent aussi bien être nommées pour un groupe d'hommes que de femmes. Si cette répartition, qui vise à diminuer les situations pouvant conduire à des abus sexuels, peut réduire les appréhensions des garçons, ce n'est pas le cas pour les filles. Dans ce contexte particulièrement sensible, les ateliers préparatoires de cette dimension se révèlent donc particulièrement soignés. Néanmoins, en dépit des efforts des gens du bureau, une monitrice décida de quitter le camp suite à ces activités l'année où je suivais la formation.

Sur ce point, les gens du bureau commencent par réunir tous les futurs moniteurs pour un atelier sous forme de cours. L'atmosphère sérieuse tranche avec celle des autres ateliers du même type où l'on rigole bien. Les gens du bureau entreprennent de démystifier les gestes reliés à l'intimité pour rassurer les futurs moniteurs. Certains racontent leur propre expérience, comment ils ont vécu ce moment pour la première fois. Puis viennent d'autres histoires qui démontrent jusqu'à quel point les conséquences peuvent être graves si les gestes ne sont pas posés correctement. Elles sont pour la plupart très poignantes. Je me souviens de l'une d'entre elles particulièrement. C'est une monitrice-responsable qui nous la raconta. Il y a quelques années, en donnant la douche à une campeuse, elle remarqua que très rarement on avait pris la peine de laver la peau entre les plis que formaient sa chair, si bien qu'en ces endroits la saleté brûlait la peau. La campeuse devait ressentir une douleur lancinante et pourtant elle ne se plaignait de rien.

L'ambiance devient carrément solennelle lorsque les futurs moniteurs apprennent qu'ils doivent former des paires entre eux et qu'ils doivent se rendre dans les douches du Jupiter. Là, dans le même endroit où les campeurs prendront leur douche, ils devront laver leur partenaire et être lavé par lui (elle) par la suite. Un curieux sentiment parcourt l'assistance : autant d'intimité avec des gens que l'on connaît à peine secoue. Les gens du bureau les rassurent toutefois rapidement : les garçons et les filles seront séparés et tous porteront leur maillot.

Après l'épisode de la douche, les gens du bureau posent toujours en paire d'autres gestes en lien avec l'hygiène des campeurs, par exemple brosser les dents, essayer le porte-personne²², se raser la barbe pour les hommes... C'est l'un des moments forts du pré-camp, l'un de ceux où les futurs moniteurs se mettent directement dans la peau des campeurs. Ils réalisent combien les gestes brusques peuvent être désagréables. Ainsi, comme me le dirent plusieurs des nouveaux moniteurs que j'ai interviewés, l'activité fait réfléchir : « J'ai fait aussi quelqu'un qui est multi-handicapé, dans le porte-personne, en ne pouvant pas bouger. Si un jour, j'ai un accident (...). Je me suis dit non, jamais je veux vivre ça. C'est venu me chercher » (Flore 1^{ère} entrevue)

²² Le porte-personne est un instrument fonctionnant selon le principe du levier et qui permet de soulever une personne, par exemple pour la déplacer de son lit à sa chaise roulante. On attache la personne à l'aide de sangles, puis on actionne le levier jusqu'à la hauteur désirée.

2.5.3.1 *Respect, patience, douceur*

Compte tenu du niveau d'intimité que les campeurs et les moniteurs doivent partager, il est essentiel que l'attitude de ces derniers témoigne de respect, de patience et de compréhension. Les moniteurs que j'ai interviewés soulignent ces qualités comme étant importantes pour le travail au camp et ce, dès la première entrevue. Cette attitude leur apparaît comme allant de soi.

Les gens du bureau insistent beaucoup sur cette dimension. Ainsi, ils suggèrent de vouvoyer les campeurs plus âgés. Ils rappellent que même si un campeur est plus lent, il est important de respecter son rythme, de ne pas le brusquer inutilement, de ne pas exercer une pression sur lui en criant, car non seulement une telle attitude gâche-t-elle les vacances du campeur (il n'est pas là pour se faire engueuler), mais en plus elle ne résout en rien le problème. Ainsi, si un groupe de campeurs prend beaucoup du temps à s'habiller le matin, les moniteurs doivent tout simplement se lever et les lever plus tôt, de manière à ce qu'ils arrivent en même temps que tous les autres à la cafétéria. C'est aux moniteurs à s'adapter aux campeurs et non le contraire.

Comme l'écrit Kittay au sujet du « *dependency work* », il est important que la personne dont on prend soin puisse avoir confiance en son aidant. Elle doit être assurée que ce dernier « *will not abuse whatever authority and power* » (Kittay 1999 : 35).

Néanmoins, les gens du bureau ne nient pas que conserver son calme et sa patience puisse se révéler plus difficile en certaines circonstances : les comportements de certains campeurs peuvent en effet se révéler plus difficiles à supporter. Certains répètent constamment la même chose; d'autres se montrent particulièrement accaparants; d'autres refusent de participer; certains se montrent violents par moment. En aucun cas, cependant, le moniteur ne doit-il s'abandonner à des gestes ou des paroles colériques ou de frustration. Peu importe que le comportement d'un campeur soit irritant, il n'en a pas moins le droit d'être au camp, d'en profiter et par conséquent, il n'a pas à subir la colère d'un moniteur²³.

Il ne s'agit pas pour les moniteurs de supporter le tout sans rien dire, mais plutôt de trouver des solutions à court terme qui rendent le séjour plus agréable et non pas d'essayer de changer les comportements des campeurs. Les gens du bureau, forts de leur expérience, se montrent disponibles pour supporter les moniteurs, et ils encouragent également les initiatives personnelles, la créativité. Par exemple, le coordonnateur raconta qu'à l'époque où il était moniteur, l'un de ses campeurs présentait parfois un comportement agressif lorsqu'il se mettait en colère. Son moniteur avait convenu avec lui de venir le trouver lorsqu'il sentait monter la colère et qu'alors ensemble, ils iraient courir jusqu'à ce que sa colère diminue. L'arrangement fonctionna assez bien, semble-t-il.

²³ Néanmoins, lorsqu'en certaines circonstances le comportement d'un campeur se révèle trop difficile, il arrive qu'il soit renvoyé du camp.

Toutefois, si en un moment particulier, le moniteur sent qu'il perd le contrôle, ce qui peut très bien arriver, les gens du bureau conseillent de s'éloigner simplement, de demander à un autre moniteur de s'occuper de ce campeur en particulier. Si la situation devient trop difficile, il peut toujours faire appel aux moniteurs-responsables pour lui venir en aide.

Lors de la formation que j'ai suivie, les gens du bureau racontèrent l'histoire d'une monitrice qui n'avait justement pas suivi ces conseils et avait exercé une forte pression sur le bras d'un campeur, jusqu'à lui laisser une marque. Ils nous prévenaient sérieusement que ce type d'attitude se révélait intolérable et que la personne qui s'en trouvait coupable serait renvoyée immédiatement.

2.5.4 Divertissement des campeurs

Être prêt à faire des pirouettes ou à marcher sur les mains pour que les autres se
sentent bien.

Sourire, faire le fou, crier, chanter à tue-tête, péter le feu, pour voir briller des
étoiles dans leurs yeux

Donner pour donner... c'est ainsi que le camp peut tout changer...

*(Texte écrit par deux moniteurs et inscrit sur le t-shirt souvenir de l'été où je
travaillais au camp)*

2.5.4.1 Le « Club Med des campeurs »

Un des aspects rapidement mis de l'avant par les gens du bureau est que le camp représente fondamentalement des vacances pour les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Cette définition de la nature du camp entraînera plusieurs incidences sur l'attitude du « bon moniteur », mais ce sur quoi les gens du bureau insistent dans un premier temps est sans contredit l'importance des vacances et, par conséquent, du camp dans la vie des campeurs.

Ainsi, ils expliquent que le camp existe depuis de nombreuses années et que la majorité des campeurs le fréquentent depuis une longue période. Pour eux, il s'agit véritablement d'une tradition, de douze jours extraordinaires qui reviennent à chaque année. Ils illustrent ces affirmations par des récits mettant en scène des campeurs trépignant de hâte à l'idée de venir au camp, attendant ce moment avec impatience, ou encore qui ne désirent plus s'en retourner chez eux la dernière journée²⁴. Ainsi, les gens du bureau expliquent que le jour du départ est marqué par

²⁴ Ces deux thèmes reviennent également dans les conversations informelles que j'ai eues avec des moniteurs. Par exemple, une monitrice m'expliquait l'histoire d'une campeuse dont les parents avaient confondu la date du séjour et avaient ainsi annoncé son départ pour le camp une semaine en avance. Lorsque cette dernière réalisa qu'elle ne partait pas réellement, son comportement changea. Elle donna quelques difficultés à ses éducateurs

l'anxiété, la fébrilité des campeurs qui ne désirent pas quitter le camp. Aussi ont-ils prévu une activité spéciale, de l'animation continue pendant une heure et demie, entre le déjeuner et le dîner (dont l'heure est avancée exceptionnellement) pour les captiver de sorte qu'ils songent moins au moment du départ et que le tout s'effectue sans heurts.

On atteint toutefois le point culminant de cette illustration lorsqu'un d'entre eux raconte l'histoire touchante de cette femme qui vient au camp tous les ans et qui, pour ce faire, économise sur son maigre salaire pendant toute l'année pour réunir la somme que coûte le séjour. C'est le plaisir qu'elle s'offre, sa grande sortie. Ainsi, comme le répètent à plusieurs reprises les gens du bureau, « le camp c'est le Club Med des campeurs ».

2.5.4.2 *Et les moniteurs?: « Si tu trippes, le campeur aussi va tripper »*

Cette comparaison avec le Club Med, ainsi que l'importance que les campeurs accordent à leur expérience au camp, implique que le séjour des campeurs doit être à la hauteur de leurs attentes : qu'ils s'amusent au moins autant que les étés précédents et certainement plus que dans leur vie quotidienne. Ils doivent *tripper*. Ce verbe qui appartient au vocabulaire des jeunes Québécois signifie éprouver une émotion plus étourdissante et vertigineuse que le bonheur, plus profonde que le plaisir, plus forte que la joie. Elle s'incarne, irriguant le corps d'un flux énergétique. Ainsi, ce terme revient constamment dans les discussions entre les moniteurs à propos de leurs propres émotions, et également de celles des campeurs. Mais c'est surtout l'expression employée par les gens du bureau pour désigner l'état que doivent atteindre les campeurs le plus souvent possible durant leur séjour. Les cinq nouveaux moniteurs que j'ai interrogés saisissent rapidement ce principe. Dès la seconde entrevue, ils mentionnaient tous que leur rôle en tant que moniteur consistait entre autre à « faire *tripper* les campeurs ».

Car cet impératif, on le fait bien comprendre, repose principalement sur le moniteur. Certes, le site du camp, la nature, les activités qui se distinguent de celles qui sont pratiquées tous les jours, la vie de groupe, la rencontre avec les autres campeurs contribuent à la réussite d'un séjour. Néanmoins, dans la conception qui est présentée lors du pré-camp, le moniteur demeure l'instrument principal du succès des vacances; il en porte la responsabilité. C'est lui qui anime les activités, qui leur donne cette dimension magique, qui par son dynamisme, peut transformer une partie de pétanque en quelque chose d'enlevé, qui en prêtant attention aux désirs des campeurs, peut leur permettre de les réaliser et ainsi de *tripper*.

jusqu'au moment où elle partit pour le camp. Une autre monitrice me raconta que lors d'un séjour où elle avait travaillé au sein d'une bonne équipe, dynamique, imaginative, une de ses campeuses qui était pourtant venue au camp à plusieurs reprises et n'avait jamais protesté au moment de rentrer chez elle, réagit fortement lors du départ. Elle ne voulait plus partir.

L'anecdote suivante démontre combien, dans la logique du camp, l'attitude du moniteur se révèle déterminante pour que le campeur s'amuse, ose de nouvelles activités, bref, passe de belles vacances. Lors de l'entrevue collective que j'ai réalisée auprès d'anciens moniteurs du camp, plusieurs avaient déjà occupé le poste de moniteurs-responsables. Ils avaient ainsi déjà préparé et animé le pré-camp. À mon avis, ils incarnent bien ce qu'on pourrait nommer « l'esprit du camp ». Aussi, les histoires qu'ils racontèrent lors de cette entrevue pour illustrer leur point de vue appartiennent au même registre que celles évoquées lors du pré-camp.

La conversation s'est attardée un moment sur les activités aquatiques, c'est-à-dire rabaska, canoë, pédalo, baignade. Un ancien moniteur posa alors cette question problématique « Comme réagir face à un campeur qui ne veut pas faire du canoë ? ». Il faut dire qu'il s'agit d'une situation fréquente. Habituellement, sur un groupe de douze campeurs, deux ou trois d'entre eux refusent de participer à l'activité quelle qu'elle soit. Aussi, dans le cas des activités aquatiques, un moniteur reste sur la plage avec les campeurs réfractaires et les deux autres accompagnent le reste du groupe dans les embarcations ou à la baignade.

Certains, comme Tulipe, répondirent spontanément qu'il s'agissait des vacances du campeur et que par conséquent, il fallait respecter son choix. Cependant, elle nuança rapidement sa position, ajoutant « [qu'] il faut que tu ailles les chercher (les campeurs) pour qu'ils *trippent*... ». Muscade abondait dans le même sens en disant que « si le moniteur n'essaie pas de motiver son groupe, son groupe ne sera pas motivé ». Elle expliqua alors que souvent c'était la peur de l'eau ou celle de chavirer qui se trouvait à l'origine de la non-participation du campeur. Il s'agissait alors de discuter avec lui, d'expliquer les risques véritables liés aux embarcations, tout en manifestant un bel enthousiasme face aux plaisirs que promettait l'activité. Certes, convenait-elle, c'était parfois un long processus qui demandait plusieurs tentatives et qui ne débouchait pas toujours sur un campeur s'installant avec un sourire ravi sur les lèvres dans toutes sortes d'embarcations.

Cependant, même si tel était le cas et que toutes les tentatives de motivation échouaient, le campeur pouvait toujours vivre une expérience intéressante, amusante, autant que celle des autres campeurs. Rester sur la plage ne devait pas se résumer à s'ennuyer sur la plage. Le moniteur devait faire preuve d'initiative et organiser une activité de substitution. Pas question qu'il se contente de rester assis à ne rien faire. Muscade raconta qu'elle avait déjà mis en scène, pour un campeur qui désirait profondément aller en chaloupe mais était terrorisé à l'idée de tomber à l'eau, une « randonnée sur le lac mais sur le sable », avec de vraies rames, de vrais nénuphars qu'il pouvait cueillir.

On retrouve dans cet extrait d'entrevue la conviction des gens du bureau que l'attitude du moniteur influence directement celle des campeurs. Une formule extrêmement populaire sur le camp découle de ce principe : « Si tu *trippes*, le campeur aussi va *tripper*! ». Ainsi, lorsqu'il anime, peu importe son degré de fatigue ou son appréciation personnelle de l'activité, le moniteur doit être

souriant, dynamique, enthousiaste, sinon il y a de bonnes chances que plusieurs campeurs s'ennuient également.

2.5.4.3 Animation : « *Le ridicule ne tue pas* »

Une des manières les plus sûres de faire *tripper* les campeurs, de les faire basculer dans cet univers « magique » tranchant sur leur quotidien, réside selon les gens du bureau dans les « animations ». Le terme « animation » dans le contexte du camp décrit un ensemble de phénomènes très variés. Il peut désigner un sketch plus ou moins structuré et présenté sur une scène ou dans un espace quelconque prévu à cet effet, ou encore le fait qu'un moniteur se déguise et prétende être un personnage quelconque le temps d'une activité. Le récit d'une histoire appartient également à cette catégorie, tout comme ce peut être le cas pour un projet plus ambitieux qui incluant maquillage et le déguisement de tous les campeurs d'un groupe. Une chanson entonnée lors d'un déplacement entre deux activités appartient également à cette catégorie. En bref, on peut dire qu'il s'agit d'une animation lorsqu'on reconnaît dans une intervention une quelconque mise en scène, aussi simple et maladroite soit-elle.

Ces animations constituent l'un des principaux traits caractéristiques du camp, affirment d'entrée de jeu les gens du bureau aux futurs moniteurs²⁵. Par conséquent, elles occupent une place prépondérante dans le séjour des campeurs. Ainsi devraient-elles idéalement colorer la plupart des activités de la journée. Parmi les classiques, notons les moniteurs qui se déguisent en joueur de baseball avec des lignes sur les yeux et une casquette pour animer une partie de baseball, ou encore l'évocation de la princesse kidnappée qu'on doit aller libérer dans les bois, lors de l'excursion en nature. Les moniteurs-responsables ajoutent que l'on peut déguiser ou maquiller tout le groupe pour les intégrer à l'animation. Ils incitent les moniteurs à faire preuve de créativité en ce domaine.

Les gens du bureau expliquent en outre aux futurs moniteurs qu'à ces animations réalisées à l'intérieur d'un groupe s'ajoute une autre catégorie, plus formelle cette fois, qu'on présente devant l'ensemble des campeurs ou alors au moins à la moitié, rassemblés pour l'occasion. On retrouve dans cette catégorie les différents spectacles réalisés par les moniteurs ainsi que les animations de la « thématique ». À chaque année, le camp se dote d'une thématique différente. Une année ce fut l'époque médiévale, une autre les extra-terrestres. L'élément central de la thématique consiste en ces deux animations quotidiennes; cependant on ajoute certains détails : par exemple, l'année des extra-terrestres, le plafond d'un des pavillons avait été recouvert d'un tissu noir où les moniteurs avaient découpé des étoiles, des lunes, des navettes spatiales. Ces deux animations quotidiennes d'environ cinq minutes, l'une le matin lors du rassemblement et l'autre le soir lors de l'activité en

²⁵ Dans mon cas, on ne m'a engagée que sous la promesse « d'animer » le séjour de mes campeurs. J'avais l'air trop réservée; le chef de camp entretenait des doutes quant à ma capacité à divertir les campeurs.

grand groupe, forment les différents épisodes d'une longue histoire que les campeurs suivent tout au long de leur séjour. La thématique demeure la même pour les quatre séjours de douze jours.

Cette thématique est développée lors du pré-camp. En fait, les gens du bureau suggèrent une idée que les moniteurs acceptent et qu'ils étofferont en petits comités sous la direction d'un moniteur-responsable. Un s'occupe des costumes, un deuxième de la chanson thématique, un troisième d'organiser une soirée thématique, un quatrième d'établir le déroulement de l'histoire et de la découper en épisodes. Ce dernier groupe rédige pour chaque épisode (matin et soir) un bref synopsis autour duquel les moniteurs pourront improviser. Une copie est affichée dans la petite salle attenante au pavillon Saperlipopette qui fait office d'entrepôt et abrite toutes les ressources de déguisements qu'a accumulé le camp depuis des années. De plus, on agrafe sur le babillard de chaque dortoir un horaire déterminant l'équipe de moniteurs responsables de chaque animation²⁶. De plus, chaque comité présente à l'ensemble des moniteurs sa réalisation qui se termine par des applaudissements. L'ambiance est à l'excitation face à cet été qui s'en vient, à ce travail qu'on accomplit et pour lequel on est félicité par ses pairs et ses supérieurs.

Quant aux spectacles, il y en a plusieurs par séjour et leur nombre peut varier légèrement selon la température. En effet, lorsqu'en soirée la pluie empêche la tenue d'une activité extérieure qui était prévue, les gens du bureau se rabattent sur la conception express d'un spectacle. De plus, d'année en année, les activités de soirée se modifient, changent de formule. Cependant, au moins à quatre reprises, les moniteurs doivent présenter des numéros, surtout des sketches, aux campeurs. L'année où j'étais monitrice il y eut, parmi les activités de soirée où les moniteurs présentaient des spectacles, le spectacle de magie, le spectacle des moniteurs, le Noël des campeurs, la soirée Coup de foudre (selon le concept d'une ancienne émission de télévision). Le feu de camp comprend également une bonne part d'animation sous forme de chansons et de légendes. Finalement, l'activité d'animation continue le matin du douzième jour, juste avant le départ des campeurs, et complète le groupe de représentations ayant pour public l'ensemble des campeurs.

Un des points sur lequel les gens du bureau insistent à propos des animations quelles qu'elles soient concerne le *niveau* de l'animation. En effet, il doit convenir aux campeurs en priorité. Ce sont eux et non pas les autres moniteurs qui constituent le public-cible puisque ce sont les vacances des campeurs et non l'inverse. Aussi, les sketches doivent privilégier les histoires simples et humoristiques, éviter toute forme de vulgarité et les éléments d'horreur qui pourraient effrayer les campeurs.

²⁶ La répartition fonctionne selon les dortoirs et demeure en application toute la durée des quatre séjours. Ainsi, tous les matins du jour 6, ce sera l'équipe de moniteurs dont les groupes dorment au dortoir Crécelle 3-4 qui seront responsables de l'animation. Au cours d'un même séjour, cette tâche revient à deux reprises, habituellement une le soir et l'autre le matin. Cette dernière mesure garantit aux gens du bureau que chaque épisode sera présenté comme prévu. Effectivement, si un groupe oublie un matin que c'est à lui que revient la

Un critère similaire est appliqué à la musique. Elle est omniprésente au camp, d'abord sous la forme de toutes les chansons qu'entonnent constamment les moniteurs pour éviter tout temps mort. comme le déplacement d'un groupe d'une activité à une autre, où les campeurs risquent de s'ennuyer et par conséquent certains de se livrer à des comportements plus difficiles. Aussi, chaque futur moniteur reçoit un cahier contenant l'essentiel du répertoire du camp que les gens du bureau les incitent à chanter à plusieurs reprises au cours d'une même journée de manière à ce qu'ils les mémorisent rapidement. Les gens du bureau accueillent bien les propositions de chansons ne figurant pas dans le livret, mais qui peuvent être ajoutées au répertoire. Cependant, là encore, ils procèdent à une certaine censure vis-à-vis de chansons qui pourrait présenter des passages plus osés. amputant parfois des strophes ou alors en les modifiant.

Dans un deuxième temps, il y a la musique d'ambiance que le coordonnateur ou le chef de camp depuis son bureau en haut de la colline diffuse à l'aide de quelques haut-parleurs stratégiquement répartis dans le camp, de même que lors des deux danses qui ont lieu respectivement le premier et le dernier soir du séjour. Finalement, dans le dortoir, entre deux activités ou alors lorsque les moniteurs défont les bagages de leurs campeurs à leur arrivée et les refont à la toute fin du séjour, ceux qui ont amené leur magnétophone avec eux peuvent faire jouer des disques ou des cassettes. Dans toutes ces occasions doit résonner de la « musique de campeurs », c'est-à-dire de la musique qu'ils apprécieront, et que parfois ils connaissent par cœur. Il s'agit de mélodies légères, souvent joyeuses comme la compagnie Créole, la Mélodie du Bonheur, les *Back Street Boys*... À l'opposé, les musiques plus lourdes, plus agressives, comme du gros rock pesant et sauvage, du punk hyperactif et agressif, du *Black Metal*, sont proscrites, même si elles peuvent plaire à certains moniteurs. Non seulement, affirment les gens du bureau, elles ne plaisent pas aux campeurs et on ne va pas leur imposer une musique qui les irrite pendant leurs vacances, mais de plus, certains pourraient réellement s'énerver avec un pareil environnement sonore. Ils ajoutent que le moniteur peut toujours écouter la musique qui lui plaît le soir dans sa chambre, une possibilité que n'a pas le campeur.

En matière d'animation, les moniteurs-responsables s'assurent de donner concrètement l'exemple aux futurs moniteurs lors du pré-camp. En effet, chaque matin, ils réservent à leur groupe une animation particulière. De plus, ils introduisent chaque activité par un sketch. Souvent il s'agit justement d'une de ces animations classiques qu'ils invitent les futurs moniteurs à utiliser s'ils viennent à manquer d'inspiration.

Un autre type de préparation pour les animations a lieu dans le cadre de quelques ateliers où les futurs moniteurs, regroupés en équipe, doivent présenter un numéro bénéficiant d'un temps de préparation allant de quelques heures à quelques secondes. Cette insistance sur l'improvisation, sur

responsabilité de l'animation, il est aisé pour les moniteurs-responsables de vérifier de qui il s'agit et d'ainsi

le développement de la capacité de concevoir un sketch en très peu de temps, prend son sens lorsqu'on apprend qu'aucun temps n'est prévu à l'horaire des moniteurs pour la préparation des spectacles ou encore une quelconque répétition pour la thématique.

Cette réalité n'empêche pas les gens du bureau de citer en exemple un groupe de moniteurs ayant particulièrement consacré de temps à la préparation d'une animation. Ils avaient ainsi réussi à recréer l'univers d'Astérix avec des costumes faits à la main et un "vrai" char dans lequel prenait place César. Ainsi, comme dans d'autres aspects du travail de moniteurs, les gens du bureau encouragent le dépassement, la prise d'initiative.

Dans ce contexte d'urgence, d'amateurisme et d'imprévu, « Le ridicule ne tue pas » demeure la formule la plus importante employée par les gens du bureau pour transmettre leur vision en ce qui a trait aux animations. Elle invite donc les futurs moniteurs à abandonner leur réserve, leur timidité, leur orgueil et à ne pas hésiter à revêtir des costumes incroyables, à oser se travestir en femme ou en homme, à se lancer sur la scène sans préparation et par conséquent meubler le vide par des propos dérisoires.

Pour aider à pulvériser cette gêne naturelle et « dégeler » les rapports entre moniteurs, les gens du bureau organisent une forme de jeu, celui des défis. Ainsi, le premier jour du pré-camp, lors d'un repas, chaque moniteur pige un morceau de papier sur lequel est inscrit un « défi » ainsi que le moment précis où il doit le relever. Un « défi » réside généralement en une prise de parole qui détonne, qui déroge, qui en temps normal attirerait les regards. Par exemple, alors qu'un moniteur-responsable est en train d'expliquer comment fonctionne une quelconque activité, celui qui relève un défi devra intervenir en se proclamant expert en la matière et continuer la démonstration. Un autre défi peut consister à se lever au milieu d'un repas en pleurant et en expliquant qu'on ne peut manger de poulet, car lorsqu'on était petit, on avait un coq comme animal de compagnie. Ce type d'activité, à laquelle tous participent qui mérite à tous à un applaudissement de la part de leurs collègues, vise à briser les peurs et à instaurer une confiance parmi les moniteurs : « Vous ne serez jamais assez ridicule au camp pour qu'on vous rejette ».

Finalement, les gens du bureau encouragent les efforts des moniteurs autant lors des ateliers de pratique que lors de la préparation de la thématique. Ils assurent constamment aux futurs moniteurs que leurs animations vont faire « *tripper* les campeurs », que les sketches montés à toute allure ou les mises en scène préparées en cinq minutes peuvent faire une différence. Lorsque je suivais ma formation, ils nous ont donné deux exemples. Ils nous racontèrent l'histoire de l'une des chansons qu'ils nous avaient apprises en nous prévenant que les campeurs nous demanderaient souvent de l'interpréter. Donc, cette chansonnette sur un air connu avait été inventée par un moniteur il y a de nombreuses années. Pourtant, les campeurs s'en souvenaient encore. Une autre

remédier à la situation rapidement.

anecdote qu'ils nous racontèrent mettait l'accent sur l'impact à longue durée d'une certaine innovation des moniteurs concernant la thématique du camp, il y avait de ça de nombreuses années. Elle se déroulait à l'époque médiévale et mettait en scène deux chevaliers rivaux. Là encore, nous assuraient-ils, les campeurs en parlaient encore tant ils l'avaient appréciée.

2.6 « Ce n'est pas pour l'argent! »

Les gens du bureau ne cachent pas à leur future équipe de moniteurs qu'il s'agit d'un emploi très peu lucratif. Il serait difficile de prétendre le contraire avec un taux horaire inférieur au salaire minimum et sur lequel on prélève une partie pour couvrir des frais de pension. Aussi l'affirment-ils d'emblée : « Ce n'est pas pour l'argent qu'on travaille au camp! ».

Cette situation n'a rien pour surprendre puisque comme nous l'avons vu dans le cadre théorique, les emplois dans le domaine des soins aux personnes dépendantes, où travaillent une grande majorité de femmes, sont pour la plupart mal payés. Parfois, l'image de la mère qui donne sans compter et qui, dans certains cas, se double d'une doctrine religieuse empêche d'aborder les questions financières sous peine de se discréditer, d'être taxée de mauvaise nourrice, d'infirmière égoïste.

Le travail au camp comprend une part affective, un intérêt pour le bien-être et le divertissement des campeurs. Par conséquent, un moniteur qui proclamerait n'être là que pour le salaire et accomplirait le travail de manière purement mécanique, sans s'investir, sans chercher à créer de lien avec les campeurs, à les faire *tripper*, serait instantanément étiqueté de mauvais moniteur.

Toutefois, la direction du camp n'exige pas un désintéressement total de la part de ses moniteurs. Ainsi, on pourrait peut-être nuancer la formule et plutôt dire : « Ce n'est pas principalement pour l'argent qu'on travaille au camp! ». Car tout sensibles que les moniteurs soient à l'importance du camp dans la vie des personnes vivant avec une déficience intellectuelle et aussi attachés soient-ils à ces dernières, ils ne se seraient probablement pas portés volontaires s'il n'y avait aucune compensation financière. La condition étudiante à laquelle appartiennent la plupart des futurs moniteurs implique que les mois d'été, les mois de « vacances », servent à amasser une somme d'argent substantielle qui leur permettra de non pas de vivre tout au long de l'année, mais du moins d'amortir certaines dépenses. Il faut alors trouver l'argent pour le reste. La situation n'est guère plus réjouissante pour les gens qui ont pris congé de l'école temporairement ou pour longtemps.

Les gens du bureau vont donc mettre davantage l'accent sur les autres formes de compensations que peut leur offrir l'expérience de travailler au camp. Par exemple, parmi les attraits significatifs du camp, les gens du bureau mentionnent la possibilité de travailler tout l'été à

l'extérieur, sur un site magnifique, un avantage indéniable sur tous les emplois d'été où l'on est confiné dans un espace aux fenêtres irrémédiablement closes. D'ailleurs, plusieurs des nouveaux moniteurs que j'ai interrogés soulignent cet aspect.

Au niveau professionnel, les gens du bureau racontent quelques anecdotes illustrant la reconnaissance qu'accordaient les autres employeurs à une expérience de travail au camp. En effet, peu importe que le travail soit en lien avec le soin de la déficience intellectuelle, avoir travaillé au camp apparaissait comme une garantie de vaillance, de persévérance. Ces histoires trouvèrent un écho dans mes entretiens. En effet, Troubadour mentionna lors de la dernière rencontre qu'il espérait trouver un emploi plus intéressant compte tenu de son expérience au camp, bien qu'il ne souhaite pas travailler dans ce domaine en particulier. Pour d'autres beaucoup moins nombreux comme Flore, l'acquisition d'expérience professionnelle auprès des personnes vivant avec une déficience intellectuelle constituait une motivation initiale à venir travailler au camp.

Néanmoins, disent les gens du bureau, l'apport le plus significatif demeure dans « l'expérience du camp » elle-même, faite du contact avec les campeurs ainsi qu'avec les autres moniteurs, de moments de frustration et de découragement, mais également d'euphorie et même de sérénité.

2.7 L'esprit de groupe

Ainsi, les contacts entre les moniteurs peuvent être considérés comme une forme de don, un avantage qu'offre le camp en échange des efforts. En effet, il est probable que la perspective de vivre avec d'autres jeunes pendant deux mois, avec tout ce que cela comporte de possibilités de développer des amitiés ou même des amours, puisse inciter certains à opter pour le poste de moniteur comme emploi d'été. De même, pour les anciens moniteurs, l'attrait de retrouver leurs amis des saisons passées représente sûrement un élément décisif dans le choix de revenir au camp. Aussi, compte tenu de l'importance que peuvent receler les relations dans le groupe de moniteurs, les gens du bureau s'appliquent à ce que la communauté se forme rapidement et soit considérée comme un aspect particulièrement agréable dans l'esprit des futurs moniteurs.

Cependant, il ne s'agit certes pas de la seule raison pour laquelle les gens du bureau, lors du pré-camp, veillent avec autant d'attention à former un esprit de groupe, d'appartenance, d'union parmi les moniteurs et ainsi à éviter le développement de petites cliques exclusives. Comme nous l'avons vu dans le cadre théorique, la présence d'une communauté dont les membres partagent une même réalité inconnue du reste de l'entourage s'avère être un support moral non négligeable. En effet, les autres moniteurs offrent un soutien dans les moments plus difficiles, de l'enthousiasme contagieux dans les moments de déprime, de la compréhension autant face à la joie qu'à la tristesse.

Ainsi, la communauté, si elle est dotée d'un bon esprit, peut assumer de manière informelle une forme de régulation qui facilite grandement le travail des moniteurs.

D'un côté plus pragmatique, le travail au camp demande un bon niveau d'entraide parmi l'équipe de moniteurs. En effet, on a toujours besoin d'aide, que ce soit de manière ponctuelle pour effectuer un transfert ou surveiller un campeur, ou alors dans des moments plus dramatiques, par exemple lorsqu'un campeur est « en crise ». Dans ces derniers cas, l'expérience des moniteurs-responsables ou des anciens, est particulièrement sollicitée et appréciée.

Finalement, la communauté des moniteurs doit se montrer particulièrement ouverte, respectueuse, prête à accepter la différence. En effet, la clientèle du camp exige déjà d'une certaine façon cette attitude, qui cependant doit s'étendre à l'ensemble des moniteurs de manière à ce qu'ils se sentent acceptés. La communauté doit, d'une certaine façon, apparaître comme un espace où il est possible d'être soi-même et d'être complètement ridicule lors des animations, de chanter faux, etc..., sans crainte d'être raillé par ses collègues.

2.7.1 Les moyens employés pour instaurer l'esprit de groupe

2.7.1.1 Les conditions de départ favorables : espace pour se réinventer

L'instauration de cet esprit de groupe est favorisée par quelques éléments découlant de la séparation d'avec le reste de la société pour la durée de l'été. Les moniteurs sont loin de leur réseau social habituel. Aussi, dans une certaine mesure, les jeunes futurs moniteurs disposent-ils d'un espace pour se réinventer. Le nom de camp qu'ils se choisissent symbolise bien la rupture avec le milieu ordinaire et la naissance de quelque chose d'autre. On pourrait presque dire, comme Turner l'indiquait à propos de la *communitas*, que tous les repères sociaux disparaissent complètement, laissant les néophytes indifférenciés. Presque, parce que les vêtements, les possessions indiquent le style et les intérêts de chacun, parce qu'on en vient toujours, au cours des conversations, à savoir plus ou moins ce que font les collègues dans la vie normale, ce qu'ils étudient, où ils demeurent, s'ils ont voyagé et dans ce cas où sont-ils allés. À propos des voyages, il peut s'agir d'une forme d'inspiration pour d'autres moniteurs. Cependant, dans l'ambiance joyeuse et énergique du pré-camp, ces marqueurs identitaires ne freinent pas le développement de liens comme ce pourrait être le cas dans d'autres contextes.

2.7.1.2 Le modèle du groupe des gens du bureau

L'exemple des gens du bureau est fort important pour donner le ton, la couleur à cet esprit de groupe. Tout d'abord, entre eux, ils offrent l'image d'un groupe particulièrement uni. Un aspect émergeant davantage, peut-être par contraste avec la socialité ordinaire, consiste des démonstrations d'affection, principalement l'étreinte, que les moniteurs entre eux appellent une *colle*. Même

certaines moniteurs-responsables dont l'allure ne semblait pas au premier abord indiquer quelqu'un d'affectueux n'hésitent pas à étreindre leurs collègues de travail à tout propos, et pas simplement pour les reconforter. C'est ce que me faisait remarquer une nouvelle monitrice peu de temps après que je sois arrivée au camp la première année. Bien entendu, les démonstrations affectives entre deux jeunes hommes sont moins fréquentes qu'entre deux filles ou qu'un garçon et une fille. Une certaine pudeur semble les retenir. Cependant, même si c'est plus rare, elles se produisent tout de même en certaines occasions plus officielles (par exemple la fin de l'été, le soir du Gala).

Un autre aspect de l'attitude des gens du bureau jouant un rôle dans l'instauration d'un esprit de groupe est leur propension aux compliments, qu'ils adressent aux futurs moniteurs. Ce peut-être à propos des vêtements (« Ils sont cools tes bas à orteils! »), des coiffures (« Ça te fait bien les cheveux *bleachés!* »), des accessoires de toutes sortes ou encore d'une initiative. Ainsi les gens du bureau mettent en confiance les futurs moniteurs, les incitent également à aborder leurs collègues de manière gentille.

Finalement, les gens du bureau se montrent inclusifs dans leurs rapports avec les moniteurs lors du pré-camp. Par exemple, leurs compliments ne s'adressent pas toujours aux même personnes; ils essaient de rejoindre l'ensemble des futurs moniteurs, de leur faire sentir qu'ils appartiennent tous à l'équipe. Certes, on ne peut nier que des affinités personnelles existent entre les gens du bureau et certains moniteurs; cependant, lors du pré-camp, il y a un effort constant pour s'adresser à tous.

2.7.1.3 *Les deux extrêmes de la solidarité et les relations amoureuses inévitables, mais invisibles*

Lors d'ateliers qui prennent la forme de cours, les gens du bureau discutent ouvertement de l'importance de la solidarité entre les moniteurs pour le bon déroulement de l'été. Ainsi, ils mettent en garde les moniteurs contre les dangers d'un comportement égoïste au camp. Par exemple, nous disent-ils, si un moniteur refuse toujours de prêter main forte à ses collègues qui lui demandent de l'aide, il y a de bonnes chances qu'au moment où il sera lui-même en difficulté, on ne se précipitera pas pour le dépanner. Cependant, le comportement opposé, celui d'une trop grande disponibilité, peut aussi présenter des inconvénients. L'exemple le plus éloquent est sans doute celui d'un moniteur qui, à chaque nuit, se réveille pour répondre à l'appel d'un campeur ayant besoin d'aide. Les gens du bureau expliquent que ce n'est pas toujours à la même personne de se lever la nuit, qu'il ne faut pas hésiter, si l'on s'est déjà chargé de situations nocturnes à quelques reprises, à réveiller un collègue pour qu'il s'occupe du campeur nécessitant de l'aide. En somme, conseillent les gens du bureau, il faut connaître et respecter ses limites.

Un autre aspect des relations entre les moniteurs qui est abordé ouvertement est celui des couples d'amoureux. Dans le contexte où l'on réunit une cinquantaine de jeunes gens dans un

même endroit. il est inévitable que certaines relations sentimentales se développent. L'année où j'étais monitrice, les gens du bureau ne s'évertuèrent pas à les interdire. Cependant, ils exigeaient une grande discrétion de la part des moniteurs. En fait, les campeurs devaient ignorer que certains moniteurs étaient amoureux, ce qui signifie que les gestes trop démonstratifs étaient proscrits pendant le jour. Lorsque les campeurs dormaient (soit pendant la sieste ou le soir), ils étaient toutefois permis. Néanmoins, il était hors de question que les garçons et les filles dorment dans la même chambre ou encore passent la nuit ensemble à l'extérieur. Au couvre-feu, tout le monde, sans exception, devait regagner sa chambre. Cependant, pendant les quelques heures de liberté, il n'existait pas réellement de règles. Comme il s'agissait, pour les moniteurs, des seuls moments où pouvait se vivre une certaine intimité, les gens du bureau se faisaient discrets, jugeant que les moniteurs seraient suffisamment responsables pour bien mener leur vie privée²⁷.

2.7.1.4 Les formules rhétoriques : « vous êtes une belle gang », « la grande famille », « on t'aime »

Un autre moment où les gens du bureau se montrent particulièrement enthousiastes et généreux en compliments survient lorsque les futurs moniteurs font preuve de solidarité entre eux. Ils s'écrient lors de la rencontre en grand groupe suivante : « vous êtes une belle gang! ».

Une autre formule employée par les gens du bureau exploite la métaphore familiale. « On forme une grande famille » : cette allusion est utilisée par de nombreuses institutions. Aussi est-elle faite en riant, les gens du bureau étant conscients du cliché potentiel de cette formule; cependant, ils rajoutent un « c'est vrai pareil, vous allez voir ».

D'autres formules et chansons mettent de l'avant cet amour, cette affection que les gens du bureau aimeraient voir régner parmi les moniteurs. Une des formules les plus populaires est la suivante : « Tu es *fin* (nom du moniteur), tu es beau (nom du moniteur), on t'aime (nom du moniteur) ». Les gens du bureau l'entonnent en différentes circonstances à propos d'un moniteur en particulier qui devient pendant quelques secondes le centre d'attraction. Les autres futurs moniteurs se joignent également à eux dans cette récitation. La formule se situe, par le ton et les qualités énumérées, à la limite entre la dérision et la valorisation. L'humour est le moyen d'éviter la sensiblerie, le malaise latent à ce type d'affirmation prononcée par des gens qui se connaissent à peine au début du camp.

L'année où j'ai été initiée, une chanson d'amour est devenue l'hymne du camp. Les gens du bureau l'avaient chantée à quelques reprises et les moniteurs l'avaient apprise et adoptée très rapidement, si bien qu'on la chanta de nombreuses fois lors du pré-camp. Elle avait l'avantage

²⁷ Si on anticipe un peu et qu'on se projette quelques semaines en avant, on peut constater que les couples d'amoureux possèdent plus ou moins un lieu quelque part sur le camp, assez éloigné pour pouvoir leur procurer une certaine intimité où ils peuvent se retrouver dans leurs moments libres.

d'avoir des paroles très simples et qui puissent les répéter à l'infini. Elle avait de plus un rythme relativement lent qui permettait aux chanteurs de s'unir, bras dessus, bras dessous tout en tanguant doucement.

2.7.1.5 Les activités qui favorisent particulièrement le rapprochement et l'ouverture entre les futurs moniteurs

Tout d'abord, il est à noter que toutes les activités du pré-camp se déroulent en groupe, même s'il s'agit parfois de petits groupes. Il n'y a pas de rencontre individuelle. Cette présence constante des autres favorise bien évidemment la création de liens entre eux.

De plus, certaines activités semblent avoir spécifiquement pour but de créer cette communauté unie et ouverte. Par exemple, un soir, tous les moniteurs vont camper. Ils font griller des guimauves sur le feu, puis se racontent mutuellement des histoires « à faire peur », avant d'aller dormir *cordés* les uns sur les autres dans des tentes qui ne sont pas conçues pour abriter autant de personnes. Les journées au pré-camp étant particulièrement bien remplies, les moniteurs s'endorment rapidement. Cependant, l'expérience d'être entassés de cette manière provoque des rires et rapproche les moniteurs entre eux, générant certaines anecdotes qui seront reprises tout au long de l'été.

Nous avons vu également que dans plusieurs occasions les gens du bureau incitent les moniteurs à aller au-delà de leur réserve, à avoir l'air carrément ridicule. À la fin du pré-camp, les moniteurs-responsables organisent une activité où chaque moniteur a une feuille de papier attachée dans le dos. Tous circulent dans la salle et écrivent sur le dos des autres moniteurs les qualités qu'il lui attribue.

D'autres vont encourager la coopération, le travail d'équipe entre les moniteurs. Dans d'autres cas, les moniteurs réunis en petits groupes doivent réaliser soit un sketch ou une recherche dans les bois pour retrouver un campeur fictif qui se serait égaré.

2.7.1.6 Les rituels de rétribution horizontaux : voyage de rafting, album, chandail, ami-secret

Un autre moyen employé par les gens du bureau pour instaurer cet esprit de groupe parmi les moniteurs consiste en la planification de deux activités, le voyage de rafting et le jeu des amis-secrets ainsi que la conception d'un album et d'un chandail-souvenir. Les gens du bureau expliquent au groupe de jeunes gens qu'il s'agit d'une tradition. À chaque année, les activités ont lieu et les souvenirs sont confectionnés. Cependant, étant déjà submergés par les responsabilités, les moniteurs-responsables ne peuvent se charger de la gestion de ces entreprises parallèles aux activités propres au travail sur le camp. Par conséquent, la tâche en revient aux moniteurs eux-mêmes. Certes, ils demeurent libres de s'impliquer ou non, de réaliser ces projets ou non ou encore

d'en proposer d'autres. Les moniteurs-responsables restent ouverts aux initiatives. Néanmoins, ils vantent particulièrement ces quatre projets, évoquant les années précédentes (« Vous allez voir, c'est vraiment *le fun!* ») sans exercer de pression, mais en insistant juste assez pour que les nouveaux moniteurs sentent qu'il s'agit de quelque chose d'important et décident de travailler à leur mise en place. Il se forme donc à la base quatre comités. Le nombre de responsables varie entre un et deux moniteurs.

Ainsi, bien que ces activités soient essentiellement prises en charge par les moniteurs et non par les gens du bureau, ce sont néanmoins ces derniers qui les suggèrent, assurant ainsi la continuité des traditions du camp en ce domaine. En effet, comme une grande proportion des moniteurs en sont à leur premier été sur le camp, les coutumes en ce domaine semblent nécessiter une certaine assistance pour se perpétuer.

Que l'organisation soit assurée par les moniteurs eux-mêmes implique également que les frais ne seront pas couverts par l'administration du camp. Chaque moniteur devra déboursier un certain montant s'il désire participer aux activités ou alors recevoir les objets souvenirs.

Voyons brièvement en quoi consistent ces activités et ces objets pour saisir comment ils participent à l'élaboration de l'esprit de groupe. D'abord, le chandail et l'album : dans les deux cas, il s'agit en quelque sorte d'une promesse : l'été sera si formidable que vous voudrez absolument en conserver des souvenirs palpables. Aussi, le chandail et l'album doivent incarner l'expérience du camp. Les gens du bureau demandent d'ailleurs aux responsables de ces comités de s'assurer que les objets seront prêts pour le dernier jour du dernier séjour de douze jours, comme une manière de clore la boucle.

Sur le chandail sont imprimés un texte et un dessin, tous deux réalisés par des moniteurs volontaires recrutés par le comité. Ils offrent une illustration explicite du sens et des valeurs dominantes martelées par les gens du bureau tout au long de l'été et finalement en bonne partie intégrées par les moniteurs.

L'album du camp fonctionne sur le même principe que les albums de finissants des écoles secondaires. Ainsi, on retrouve par ordre alphabétique une page consacrée à chaque moniteur, comprenant une photo, le nom de camp stylisé accompagné d'un dessin personnalisé, un message écrit par des amis-moniteurs et finalement le véritable nom du moniteur, ses coordonnées ainsi que la date de son anniversaire. Ces derniers éléments suggèrent que les relations entre moniteurs se poursuivront même après la fin de l'été, que les liens créés au camp ne seront pas rompus à la fin de l'été. On fournit d'ailleurs toutes les informations pour qu'au contraire, ils se prolongent.

Quant au *rafting*, il s'agit d'une fin de semaine de descentes de rapides pendant l'un des « 48 heures » des moniteurs. La tradition veut qu'elle ait toujours lieu au même endroit. Le forfait comprend quelques descentes de rivières ainsi qu'une nuit de camping, où les moniteurs peuvent donner libre cour à leurs pulsions festives. En effet, ont lieu ce soir-là des réjouissances

mémorables qui animeront plusieurs conversations lors des séjours suivants. Cependant, si le lieu et le schéma ne changent pas d'année en année, la période où est réalisé ce voyage peut, elle, varier. S'il se situe au début de l'été, c'est selon Tulipe pour renforcer les liens entre les moniteurs; si par contre il a lieu davantage à la fin, c'est une façon de redonner de l'entrain, de renouveler les relations entre les moniteurs avant les derniers efforts à fournir²⁸.

Finalement, le rituel des amis-secrets s'étale sur toute la durée du camp et se conclut lors du Gala. Il fonctionne comme un jeu ayant comme lieu central la salle réservée aux moniteurs où est installée une structure de bois divisée en plusieurs petites cases. Sur chacune d'elles est inscrite le nom de trois moniteurs. Ces derniers se partageront la case qui devient en quelque sorte leur boîte aux lettres. Chaque moniteur est secrètement jumelé à un autre moniteur par les membres du comité responsable de l'activité. Il devient ainsi son « ami-secret ». En effet, il doit dès lors et tout au long de l'été déposer dans la case de son « ami » des mots d'encouragements, de félicitations, des menus présents. Idéalement, il devrait se montrer particulièrement attentif à ce que vit son « ami » pour ainsi être en mesure de jouer ce rôle discret mais réconfortant de témoin bienveillant. Lors du « Gala », grand événement ayant lieu à la toute fin du quatrième séjour de douze jours, le mystérieux donateur révèle sa véritable identité en offrant un cadeau plus substantiel à son « ami ». Les cadeaux offerts varient d'un moniteur à l'autre. Certains le fabriquent, d'autres l'achètent, les montants investis se situant alors entre cinq et vingt dollars.

Cependant, au-delà d'un aspect ludique évident, ce long rituel se révèle particulièrement riche au niveau du don. Ainsi, dans un premier temps, le principe qui anime les amis-secrets, c'est-à-dire d'être attentionné, de prévenir les désirs de l'autre, de donner encouragement, reconnaissance, de faire rire et surprendre, s'inscrit dans cet ensemble de valeurs, de prédispositions que le pré-camp cherche à transmettre aux moniteurs. C'est l'attitude qu'un moniteur devrait avoir envers ses campeurs.

Deuxièmement, les échanges institutionnalisés cherchent, en quelque sorte, à créer une sorte de culture du don et du contre-don, de solidarité à l'échelle du camp, un réseau qui serait complémentaire au support des moniteurs-responsables, à celui des amis-moniteurs et à la reconnaissance des campeurs --une attention surprise qui ajoute au plaisir d'une journée, qui encourage, qui réconforte; au fond, un autre élément qui entre dans la balance et qui peut contribuer à équilibrer le circuit du don de soi des moniteurs.

2.7.1.7 Les caractéristiques de la communauté de moniteurs à la fin du pré-camp

²⁸ Il s'agit en quelque sorte d'un rituel. Comme nous l'avons vu, le rituel permet un renforcement de l'ordre établi par un passage, par une période où certaines normes ordinaires sont suspendues. Comme le rituel se produit à l'extérieur du camp, tout le principe de hiérarchie est abandonné. Pendant cette soirée, les gens du bureau perdent leur statut, leurs responsabilités.

La magie opère. Les comportements, les attitudes, les formules initiées par les gens du bureau se répandent parmi les futurs moniteurs comme une maladie contagieuse particulièrement virulente. Ainsi, les contacts physiques augmentent, l'enthousiasme aussi. Lors du pré-camp, les rapports entre les moniteurs sont principalement marqués par l'intensité. Bien entendu, je ne peux prétendre qu'il y règne un climat parfaitement harmonieux, que tous s'aiment et s'estiment également. Cependant, il y a une volonté réelle parmi les moniteurs de former un groupe uni, « une belle gang ». Par la suite, alors que le véritable travail du camp commencera, les divisions moins perceptibles lors du pré-camp se feront davantage sentir.

Avant de conclure, il est intéressant de constater que les traits caractéristiques que prendra cette communauté de moniteurs lors du pré-camp, donc avant que les futurs moniteurs entrent en contact avec les campeurs, ressemblent fort aux qualités que prêtent les gens du bureau aux campeurs. Ainsi, la communauté se distingue par sa spontanéité, la rapidité avec laquelle se créent les liens entre les moniteurs, son aspect extraverti, que ce soit au niveau de la parole ou des étreintes physiques, son caractère inclusif et finalement, le désir d'aider les autres moniteurs.

2.8 Conclusion

Le don de soi apparaît au centre de la logique du camp telle que présentée aux moniteurs lors du pré-camp. On demande aux moniteurs d'oublier leur fatigue, leurs problèmes personnels, leur désir d'intimité et pour offrir un visage toujours souriant, d'animer de manière créative et dynamique, de répondre aux demandes des campeurs avec patience et respect, d'être disponible pour aider les autres moniteurs.

Les gens du bureau définissent le comportement d'un moniteur idéal en grande partie par la vision qu'ils présentent des campeurs autant par la parole que par les activités. L'image des campeurs comporte deux facettes. Dans un premier temps, on affirme que les campeurs sont « *comme nous autres* ». « *Comme nous autres* », ils ont droit aux vacances, à s'amuser, au respect. « *Comme nous autres* », ils souffrent physiquement et moralement, sont sensibles aux paroles blessantes comme aux compliments, au ton de la voix.

Cependant, tout en soulignant cette ressemblance, les gens du bureau mettent de l'avant leur plus grande vulnérabilité. Compte tenu de leur déficience ou d'un handicap moteur ou sensoriel, ils ont besoin de support pour réaliser certaines activités quotidiennes nécessaires à leur bien-être. Ils ne possèdent pas certaines habiletés que le moniteur doit combler.

Finalement, malgré les informations à assimiler et la longueur des journées, le pré-camp peut apparaître d'une certaine façon comme un don de la part du camp. En effet, les futurs moniteurs occupent une position similaire à celui du campeur lorsqu'il séjourne au camp. Ils sont l'objet de l'attention, des efforts des gens du bureau qui prennent en charge toute la logistique de

l'expérience. L'argent est exclu de cette période. En effet, si les moniteurs ne reçoivent aucun salaire lors de ces cinq jours, ils ne payent toutefois pas de pension, ce qui est le cas lorsqu'ils travaillent normalement. Donc, le premier maillon d'une chaîne de don vient d'être forgé. Il s'agit de ce que Lévi-Strauss appelle la réciprocité généralisée élargie. Ce que les moniteurs ont reçu lors du pré-camp, on s'attend à ce qu'ils le redonnent aux campeurs par la suite. Cela rejoint, comme nous l'avions remarqué dans le cadre théorique, ce que disait Kittay à propos du soutien extérieur que devaient recevoir les aidants pour pouvoir continuer à effectuer leur travail. Les campeurs apparaissent donc comme les destinataires directs du don de soi des moniteurs; néanmoins le camp y trouve également son compte puisque les campeurs satisfaits contribuent à la bonne réputation de l'endroit.

3 LES RELATIONS ENTRE CAMPEURS ET MONITEURS

Dans le chapitre précédent, nous avons vu quelle devait être la relation idéale entre le moniteur et le campeur. Une relation faite de respect, de patience, de compréhension, d'attention aux intérêts et aux besoins du campeur, mais également d'affection, d'attachement réciproque et de joie. Nous avons aussi vu que les gens du bureau ne niaient pas que les campeurs puissent présenter des comportements s'avérant « plus difficiles » aux yeux des moniteurs. Finalement, nous avons appris que les moniteurs entretenaient certaines interrogations face à ce que serait leur relation avec les campeurs, pouvant même être des appréhensions. Cependant tout ceci appartient à la théorie. Lorsque les campeurs arrivent réellement sur le terrain, la philosophie du pré-camp se confronte à la réalité.

D'abord, plusieurs appréhensions tombent lors des premiers séjours simplement en côtoyant les campeurs. C'est le cas par exemple pour les soins d'hygiène. En effet, lors de la troisième entrevue Troubadour déclara : « Les douches, le brossage de dents, tout ça (...) pendant l'entraînement (...) c'était les choses [les plus] stressantes. Mais finalement c'étaient les moments que je trouvais les plus *l'fun* sur le camp » (Troubadour 3^{ème} entrevue). Sans affirmer toutefois qu'il s'agit des moments les plus agréables, et sans nier que les soins d'hygiène peuvent parfois se révéler pénibles, je crois que plusieurs moniteurs seraient d'accord pour dire qu'il s'agit d'épisodes quotidiens qui contribuent considérablement à installer une relation de confiance avec le campeur. De plus, si la mise en scène lors du pré-camp était empreinte de gravité, il n'en va pas de même avec les campeurs. L'ambiance festive se poursuit parfois jusque dans les douches.

Ce qui change avec l'arrivée des campeurs c'est la rencontre sur le plan individuel, le développement de relations personnelles entre un moniteur et un campeur. Au-delà d'une image globale des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, les moniteurs côtoient des personnes. On peut dire que le développement des relations est favorisé fortement par le fait qu'il n'y ait pas d'interruption pendant les deux semaines que dure le séjour. Contrairement à un camp de jour, les campeurs ne retournent pas à leur demeure tous les soirs, ils restent sur le camp avec les moniteurs et se lèvent avec eux le lendemain matin. Une ancienne monitrice ayant vécu les deux expériences se montre catégorique : on s'attache bien davantage aux campeurs dans un camp de vacances où ils passent la nuit.

Alors peut intervenir toute la dimension affective, celle qui rend les responsabilités plus légères et l'enthousiasme plus naturel. En effet, tous les impératifs que met en place le pré-camp donnent au moniteur un système de valeurs, des lignes de conduites qui lui prescrivent de bien faire son travail peu importe s'il s'entend bien ou non avec le campeur. Toutefois, les gens du bureau qui organisent le pré-camp, souhaitent d'une certaine manière le développement d'une relation affective entre les campeurs et les moniteurs et s'assurent d'offrir à ces derniers des « outils » pour que ce

soit le cas. Mais les sentiments véritables s'installent alors que les deux personnes entament une relation l'une avec l'autre. Aussi les affinités personnelles entre les campeurs et les moniteurs s'avèrent-elles importantes.

Ce qui ne signifie pas bien entendu que toutes les relations se déroulent selon le même schéma de bonne entente. En effet, il s'agit d'une rencontre entre deux êtres humains et non pas deux anges! De nombreux facteurs entrent en ligne de compte : le degré d'engagement du moniteur, l'ambiance à l'intérieur de l'équipe de moniteurs, l'affinité entre le moniteur et le campeur... C'est ce que nous explorerons dans les prochaines pages.

Comme nous l'avons vu dans le cadre théorique, les auteurs que j'ai consultés (Cushing, Rigaux, Kittay) divisent d'une certaine façon les relations mutuelles entre l'aidant et l'aidé en deux parties : la réciprocité et le partage du pouvoir. Je conserverai la même séparation. Toutefois, avant de passer à la relation entre campeur et moniteur et d'examiner la dimension de réciprocité, je voudrais examiner en quoi le travail lui-même, avec sa dimension de don de soi, peut être une forme de compensation.

3.1 Les plaisirs d'un travail exigeant

S'il y a un sujet sur lequel existe l'unanimité parmi les moniteurs, c'est que le travail au camp est exigeant. Tous les moniteurs que j'ai interviewés disent être exténués, fatigués, vidés à la fin de la saison. Tulipe raconte même qu'à la fin, si elle restait inactive pendant une minute, elle s'endormait. Les cinq nouveaux que j'ai interviewés à trois reprises affirment tous sans hésiter, que ce n'est pas tout le monde qui peut travailler au camp. D'ailleurs plusieurs quittent après un seul séjour. Plusieurs moniteurs soulignent qu'il y a très peu de temps pour soi.

Cependant, dans la nature même de ce travail qui implique une disponibilité constante et par conséquent un certain oubli de soi, se trouve pour quelques-uns, un bien, quelque chose qu'ils recherchaient. Je pense à une expression que Mauss a employée dans son essai sur le don : « sortir de soi ». Je crois que c'est ce que permet le camp. Penser aux autres avant que de penser à soi peut avoir un effet bénéfique, d'autant plus que le travail avec des personnes vivant avec une déficience intellectuelle est valorisant en lui-même. Il s'agit d'aider : on peut se sentir utile.

Ainsi, Muscade raconte sa première expérience comme monitrice au camp : « J'avais besoin d'une place [où] je [ne] penserai à rien d'autre *qu'à* ce que je faisais. C'était ça que je recherchais, [un endroit] où je pourrais me donner à 100%, 24h sur 24h (...). Parce que j'étais *écaurée*, il fallait [que quelque chose change]. Ça m'a fait du bien. » Elle avoue toutefois qu'elle avait trouvé les années suivantes plus difficiles à supporter, sans doute parce que sa vie lui apparaissait moins pénible et que par conséquent, elle éprouvait moins le besoin de sortir d'un cycle de pensée récurrent comme c'était le cas la première année. De plus, comme quelques anciens

moniteurs l'affirment, d'année en année « le corps s'use ». En effet, à la longue, étudier durant l'année scolaire et occuper un emploi à temps partiel en même temps puis travailler au camp durant l'été sans prendre de temps d'arrêt, de ressourcement, épuise.

3.2 La réciprocité entre campeurs et moniteurs

Les dons des campeurs eux-mêmes s'avèrent très présents à travers les entrevues que j'ai réalisées auprès des différents moniteurs, comparativement au soutien que pouvaient offrir les autres moniteurs ou encore les supérieurs. Comme mes questions portaient principalement sur la relation entre les moniteurs et les campeurs, il ne faut pas trop s'en surprendre. Cependant, malgré cela, je demeure convaincue qu'à divers degrés, selon la personnalité de chaque moniteurs, le don des campeurs occupe une place primordiale dans la réalité quotidienne des moniteurs. Ainsi, par exemple, une amie, ancienne monitrice, à qui j'expliquais la théorie de Mauss sur le don et comment je comptais l'appliquer au camp, m'affirma sans hésitation que selon elle, le contre-don au don de soi des moniteurs provenait principalement des campeurs. Certes, elle a acquiescé lorsque je lui ai parlé du rôle que pouvaient jouer dans le circuit du don la solidarité entre moniteurs et les rituels organisés par les gens du bureau. Néanmoins, son premier mouvement allait spontanément vers les dons des campeurs.

Cette prédominance pourrait se comprendre en considérant simplement l'organisation du temps des moniteurs. En effet, les moniteurs passent la majeure partie de leur temps auprès des campeurs, à s'assurer qu'ils se sentent bien et qu'ils se divertissent. Certes les différents dons des coéquipiers se révèlent très importants comme nous le verrons à l'intérieur du prochain chapitre. Néanmoins, souvent, les relations entre moniteurs ne s'épanouissent pleinement que dans de brèves périodes de temps, périphériques à la réalité du travail quotidien, c'est-à-dire lors de la sieste ou pendant le sommeil des campeurs. De plus, les rituels de rétribution symboliques qu'organisent les gens du bureau avec la complicité de l'administration, n'ont lieu qu'à certaines occasions ponctuelles au cours de l'été. Aussi, accorder de la valeur aux dons des campeurs devient vraiment important pour ne pas ressentir un déséquilibre trop prononcé dans le circuit du don. Un moniteur qui ne reconnaîtrait pas ces rétributions trouverait le séjour probablement plus pénible qu'un autre.

Mais quelle est donc la nature du contre-don des campeurs? Certains parmi les plus autonomes posent des gestes concrets pour aider les moniteurs. Sirius et Troubadour soulignent d'ailleurs ce phénomène au cours de la dernière entrevue. « J'ai été impressionné de voir le nombre de campeurs qui sont prêts à aider, qui vont vraiment avoir [du plaisir à aider] les moniteurs à transporter des choses à la cafétéria, la gourde d'eau, les sacs. (...) [Ils] payent (...) assez cher [pour venir au camp et pourtant ils] (...) n'hésitent pas à donner un coup de main aux moniteurs. » (Troubadour 3^{ème} entrevue). Lors du pré-camp, les gens du bureau encouragent d'ailleurs les

moniteurs à confier de petites tâches aux campeurs, les assurant que ces marques de confiance les valorisent²⁹.

Cependant, il ne faut pas croire que l'aide qu'apporte les campeurs demeure uniquement à un niveau symbolique. Le travail au camp étant exigeant, toute aide est appréciée. J'ai plusieurs anecdotes en tête où un campeur m'a apporté son aide, souvent sans que je n'aie émis la moindre demande. Par exemple, tous les jours où l'humeur du ciel le permettait tous les groupes se rendaient à la plage pour une heure ou deux de baignade entre la sieste et la seconde activité d'après-midi. Lors d'un séjour, j'ai été jumelée à Aurélia. Elle souffrait d'une paralysie aux jambes, aussi était-elle en chaise roulante. L'idée de s'immerger dans l'eau ne l'enchantait guère, mais elle aimait y tremper les pieds. J'avais donc pris l'habitude de pousser son fauteuil sur la plage jusqu'au lac. Il faut vous préciser pour la suite de l'histoire que la plage du camp présente une petite dénivellation. Ainsi pour descendre la pente sablonneuse, ça allait sans trop de difficulté, mais pour remonter c'était tout autre chose. Les roues s'enfonçaient et parfois j'avais beau pousser, le fauteuil refusait obstinément d'avancer. C'était à ce moment où le découragement me guettait et que j'aurais souhaité qu'un moniteur compatissant vienne me donner un coup de main, qu'un campeur d'un autre groupe surgissait et m'aidait à terminer la remontée. Cette scène se répétait presque à chaque baignade. C'était toujours le même campeur et non pas un autre moniteur qui remarquait mes difficultés et venait à ma rescousse. Très humble, il n'acceptait qu'un remerciement avant de retrouver son groupe.

Cependant malgré ces gestes non-négligeables de certains d'entre eux, il demeure que pour la plupart des campeurs, leurs dons appartiennent davantage à un autre domaine, celui de l'affectivité, de l'émotion. Dans le cadre théorique, nous avons noté comment différents auteurs, dont Cushing, Kittay et d'autres, accordent de l'importance à ce type de don à l'intérieur des relations entre aidé/aidant, entre les intervenants et les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. Étant donné la nature personnelle de ces dons, ils peuvent revêtir différentes formes pour différents moniteurs. Cependant, je les ai divisés en trois catégories, qui s'entrecoupent toutefois, mais qui donnent un portrait tout de même intéressant de la situation. Il s'agit donc de l'enthousiasme, des démonstrations affectives et de l'enseignement. Les deux derniers ont déjà été relevés par différents auteurs, comme nous avons pu le voir précédemment, alors que le premier trouve toute sa pertinence dans le contexte du camp où le divertissement des campeurs occupe une place importante. Je mentionnerai les limites possibles dans cette dimension de la relation campeur

²⁹ Néanmoins, ils les préviennent également qu'un campeur n'est pas un moniteur, en ce sens qu'on ne doit pas leur confier des tâches trop importantes. En effet, le responsable du groupe demeure toujours le moniteur et ne doit pas exiger qu'un campeur assume la responsabilité à sa place. De plus, il peut arriver que le campeur ne réalise pas la tâche qu'on lui avait confiée et on ne peut alors le lui reprocher comme on le ferait pour un moniteur.

et moniteur. Toutefois, avant de débiter ce parcours, je voudrais soulever deux points qui m'apparaissent importants, compte tenu du type de dons des campeurs.

3.2.1 L'importance des affinités

Dans le cadre théorique, nous avons vu que ceux qui travaillent auprès des personnes vivant avec une déficience intellectuelle personnalisent les commentaires qu'ils font au sujet de ces derniers. Ils ne forment pas de remarques générales, ils considèrent individuellement les personnes dont ils prennent soin, identifiant qu'avec un tel la relation peut être plus conflictuelle, alors qu'avec un autre ils sentent qu'ils reçoivent tel type de don. Parmi les commentaires des moniteurs que j'ai recueillis, j'ai noté un phénomène similaire. La plupart du temps, ils parlent de relations particulières qu'ils ont développées avec tel ou tel campeur. Ils admettent même qu'avec certains la relation n'avait pas été excellente, comme par exemple Flore qui disait « il y en a que j'étais contente qu'ils (campeurs) partent (rires), il y en a d'autres que j'aurais gardés encore. » (Flore 3^{ème} entrevue). Certes, de temps à autre survient un commentaire faisant référence à l'ensemble des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, cependant, ce type de remarques ne constitue pas la majorité.

Ainsi, les affinités qui peuvent exister entre le campeur et le moniteur se révèlent très importantes. C'est peut-être plus visible dans les couples que forment les campeurs intégrés et leur moniteur attiré. En effet, contrairement au groupe où un moniteur qui ne s'entendrait pas bien avec un campeur pourrait le confier à son coéquipier et s'intéresserait alors davantage à d'autres campeurs, le moniteur et le campeur intégrés sont constamment ensemble. Ils disposent donc davantage de temps pour développer une relation personnelle, pour apprendre à se connaître mutuellement. Souvent les gens du bureau réussissent des jumelages très intéressants, réussissant à unir des personnes qui s'entendent bien. J'ai été surprise lors des entrevues de constater que Myrtille avait adoré être jumelée à Joseph et qu'elle avait vécu un beau séjour en sa compagnie. En effet, l'année précédente, la relation entre Joseph et son moniteur c'était révélée beaucoup moins satisfaisante aux yeux du moniteur. Ainsi, cela peut arriver lorsqu'il ne se développe pas entre le campeur et le moniteur une relation affective positive. Lorsque le moniteur ne développe pas cet attachement, ses gestes peuvent devenir plus mécaniques. Parfois, c'est le campeur qui n'est pas intéressé à entamer une relation avec le moniteur. Flore avait dans l'un de ces groupes, un campeur qui, en dépit des différentes approches qu'elle tenta, ne voulait rien savoir d'elle et se montrait même violent. Néanmoins, ce genre de situation est extrême et se produit rarement. D'ailleurs à la fin, du séjour, la situation semblait s'arranger entre elle et ce campeur.

En effet, réussir à établir un lien de confiance avec un campeur peut aider à passer par-dessus des comportements qui peuvent apparaître au premier abord comme étant plus difficiles

pour le moniteur. C'est ce que soutient Flore : « il y a des campeurs qu'on dit (...) difficiles, mais je ne les trouve pas difficiles parce qu'il y a un lien de confiance qui s'est établi avec eux » (Flore 3^{ème} entrevue). D'ailleurs, certains moniteurs que je connais préfèrent travailler avec des campeurs qui ont une réputation d'être plus difficiles. Plusieurs éléments peuvent motiver ce choix, dont l'aspect de défi, néanmoins, il démontre qu'il existe différents types de moniteurs qui s'entendent avec différents types de campeurs.

L'établissement d'une relation entre le campeur et le moniteur joue un rôle important dans le cas de campeurs non-verbaux. En effet, comme le dit Flore au sujet d'une campeuse intégrée dont elle a eu la charge : « au début, (...) [pour ma part,] elle ne communiquait pas (...) à la fin (...) on se parlait, pas nécessairement avec des mots, mais avec des intonations, avec ... plein d'autres façons. » (Flore 3^{ème} entrevue). D'autres moniteurs, dont Myrtille et Sirius évoquent ce type de relation s'élaborant au fil des jours.

Outre les affinités qui peuvent influencer fortement le développement de relation entre moniteurs et campeurs, je voudrais souligner une autre limite à la réciprocité entre les moniteurs et les campeurs. Les plus longs séjours durent à peine douze jours. Ainsi, les deux parties ne disposent-elles pas toujours suffisamment de temps pour développer des liens.

En effet, la relation entre campeur et moniteur est en quelque sorte tributaire du camp. Ce n'est pas une relation à long terme, une relation du quotidien. Elle s'épanouit dans un milieu protégé où tout l'encourage à fleurir. Mais elle ne survit pas au déracinement. À ma connaissance, il y a peu de moniteurs qui continuent à entretenir des relations avec leurs campeurs en dehors du camp.

Néanmoins, puisque les campeurs reviennent chaque année pour la plupart, certains moniteurs qui refont l'expérience plus d'une fois peuvent poursuivre la relation. C'est un peu ce que dit Muscade qui n'en était pas à son premier été au camp, lorsqu'elle compare à des retrouvailles, les embarquements, c'est-à-dire le moment où les campeurs accompagnés de leur parent ou de leur responsable de résidence d'accueil se rendent à l'endroit d'où partent les autobus en direction du camp. Des moniteurs sont là pour les accueillir, s'occuper de leurs bagages et veiller sur eux durant le trajet. Retrouver des campeurs qu'on avait rencontrés parfois brièvement l'année précédente c'est retrouver ce petit élément qui avait permis d'établir le contact l'année précédente. Les activités de grands groupes permettent également aux moniteurs d'alimenter la relation avec les campeurs qui ne font pas partis de leur équipe. En ce qui concerne certains campeurs intégrés, les gens du bureau, dans la mesure du possible, les confient aux mêmes moniteurs d'année en année.

Je me souviens entre autres d'une monitrice, Feu-follet, qui ayant appris que Yolanda, la campeuse intégrée avec laquelle elle avait été jumelée l'année précédente, revenait lors du prochain séjour, espérait pouvoir être de nouveau sa monitrice. Elle en parlait constamment et avec un tel

enthousiasme! Les deux semaines qu'elle avait passées en compagnie de Yolanda s'étaient révélées marquantes pour elle. Elles avaient tissé une relation particulière. Elle souhaitait tellement renouveler l'expérience que le lui refuser aurait été de la part du chef de camp un acte de cruauté gratuite. Bien évidemment, il les jumelèrent ensemble pour une seconde fois.

3.2.2 Reconnaître les « dons » des campeurs

Une autre limite à la réciprocité porte sur la reconnaissance des dons des campeurs. J'ai dit plus haut, que les dons des campeurs étaient importants aux yeux des moniteurs. Ce sont souvent les réactions des campeurs qui leur communiquent de l'entrain, le désir de continuer à se donner. Cependant, bien que ce soit une part de la réalité, ce n'est pas la seule. Il arrive que, surtout en vertu de la nature immatérielle de ces dons, le moniteur ne parvienne pas à les percevoir ni à les identifier. Il faut dire que certains campeurs se montrent particulièrement réservés ou que, compte tenu de leur déficience, ils ne communiquent tout simplement pas beaucoup avec les gens en général. De plus, comme Cushing, le dit, cette façon de voir les personnes vivant avec une déficience intellectuelle comme capables de réciprocité n'est pas courante dans notre société. Ainsi, plusieurs assistants de l'Arche mirent du temps à vraiment « vivre » cette réalité et non plus simplement à en être conscient d'un point de vue intellectuel. Alors pour les jeunes moniteurs du camp qui ne vivent l'expérience que pendant deux mois, apprendre à reconnaître ces contre-dons n'est pas toujours simple.

Je crois que Myrtille a connu un moment particulièrement difficile à ce niveau. C'était d'ailleurs dans une période très exigeante pour les moniteurs, pendant une épidémie de gastro-entérite. Malgré toutes les précautions d'hygiène, il s'en déclare au moins une à chaque année. « Tout le monde était malade cette semaine-là (...) j'étais (...) *tannée* de tout le temps de [nettoyer] gastro, diarrhée, de les (les campeurs) servir et [de n'être] jamais vraiment récompensée par un « merci » » (Myrtille 3^{ème} entrevue)

Elle attendait une forme de reconnaissance (« un merci ») que les campeurs ne lui ont pas donnée. Elle n'était pas satisfaite des autres formes de dons que les campeurs avaient pu lui offrir parfois sans même s'en rendre compte. Dans son expérience, on reconnaît ce qu'affirment Godbout, et Mauss avant lui, de la colère que peut entraîner le sentiment de ne pas avoir reçu le contre-don, surtout dans cette situation où elle déployait des efforts encore plus grands qu'à l'habitude.

3.2.3 Un campeur qui trippe : réactions des pairs et des supérieurs

Les réactions positives des campeurs face aux efforts des moniteurs constituent un don des plus évidents. Sirius, dans la seconde entrevue, met en parallèle la rétribution financière et celle

provenant de la joie des campeurs. « La vraie récompense c'est de les voir heureux. C'est pas vraiment pour l'argent. » (Sirus 2^{ème} entrevue).

L'objectif principal du moniteur étant de faire *tripper* les campeurs de son groupe, l'atteindre peut lui procurer donc une bonne dose de gratification personnelle, un désir de continuer à s'investir, à donner de lui-même puisqu'il en voit l'impact. Une satisfaction qui se mêle à la joie contagieuse de voir quelqu'un heureux. Un sentiment accru si l'on croit qu'en venant au camp, le campeur vit une expérience hors du commun et que le bonheur dont on est témoin ne l'étreint pas avec autant de vigueur dans son existence quotidienne où tout se situe dans les teintes grises de la routine.

Ainsi, lorsqu'au cours des deux dernières séries d'entrevues, j'ai demandé aux cinq nouveaux moniteurs quel avait été leur plus beau moment, une majorité m'ont décrit une occasion où un de leurs campeurs avait *trippé*, qu'il avait vraiment apprécié soit une activité ou un geste du moniteur.

Par exemple, Myrtille, toujours lors de la seconde série d'entrevue, décrit une journée fabuleuse qu'elle avait passée avec sa campeuse intégrée, Solange, au cours de laquelle elle avait fait du canoë et où elle avait également trouvé un vieux bâton de hockey. Solange étant amateur de ce sport, cette découverte ne la laissa pas indifférente. Si bien que ce bâton abandonné se révéla le centre de la journée. Ainsi, elles le repeignirent de la couleur favorite de la campeuse. Par la suite, elle ne cessait de parler de son bâton de hockey et de s'enquérir si elle pouvait le ramener dans ses bagages. Cette insistance plaisait à Myrtille. C'était, selon elle, le signe que Solange appréciait réellement ce que sa monitrice lui avait fait vivre. Elle comparait l'enthousiasme de Solange pour le bâton de hockey à celui qu'elle démontrait pour ses nouveaux souliers dont elle parlait aussi fréquemment. « Je voyais (...) qu'elle était contente de ses souliers. Elle en reparle tout le temps. C'est quelque chose qui [la] marque. Puis [le bâton] c'est quelque chose qui va l'avoir marqué. Elle va revenir [chez elle] et elle va dire " As-tu vu mon bâton? " » (Myrtille 2^{ème} entrevue)

Lorsqu'un moniteur parvient à convaincre un campeur de réaliser une activité à laquelle il refuse habituellement de participer, il reçoit une récompense du même ordre. C'est le cas de l'anecdote suivante de Sirius qui figure également parmi ses plus beaux moments : « J'avais un campeur [Olivier](...) qui chaque fois qu'on allait au Saperlipopette, s'assoyait dans les marches et il ne faisait (...) rien, il ne voulait jamais rien faire. (...) Il me parlait [toujours] des Backstreet Boys (...) [À la dernière danse du séjour] (...) [le deejay a annoncé] : " Une demande spéciale pour Olivier, les Backstreet Boys ". Là il *trippait*, il voulait aller danser. J'ai dansé avec lui tout [le morceau]. C'était vraiment *trippant* " (Sirus 3^{ème} entrevue).

Pourtant, parfois, ce n'est pas tant une action que le moniteur pose qui provoque la joie du campeur. Néanmoins, même s'il a peu à voir avec le bonheur que ressent le campeur, ce sentiment peut être contagieux. Par exemple, pour un campeur de Myrtille, le simple fait de se baigner le

rendait heureux, un sentiment qui se répandait jusqu'à sa monitrice. De la même façon, Flore rapporte que chaque matin, un campeur se réveillait avec un grand sourire. Là encore, la monitrice se sentait bien, joyeuse elle aussi.

Quoiqu'il en soit, lorsque les campeurs du groupe d'un moniteur semblent heureux, cela entraîne une certaine reconnaissance de la part des gens du bureau, mais également des autres moniteurs, surtout des moniteurs-responsables. Ces derniers sont plus présents sur le terrain que les autres gens du bureau, et ils félicitent alors les moniteurs pour l'originalité de leur activité, en ajoutant des compliments comme « il a vraiment l'air de *tripper* ton campeur!!! ». Rapidement, cette pratique se répand parmi les autres moniteurs. Si bien que, dès le premier séjour, les moniteurs complimentent leurs collègues dont les campeurs semblent particulièrement heureux. Les félicitations seront encore plus appuyées si un moniteur réussit à faire rayonner de plaisir un campeur ayant la réputation d'être « plus difficile », de moins participer ou simplement de moins réagir.

Néanmoins, si parvenir à faire *tripper* un campeur ne manifestant pas fréquemment d'enthousiasme entraîne une reconnaissance des pairs, c'est en lui-même un don formidable. Peut-être est-ce en raison des efforts qui sont déployés par le moniteur, peut-être s'y mêle-t-il de la fierté d'avoir réussi quelque chose d'ardu. Quoi qu'il en soit, les sourires, les éclats de rire, les étreintes prennent une autre valeur lorsqu'ils proviennent d'un campeur plus réservé, que d'un campeur qui raffole du camp, des moniteurs et des activités et qui est toujours de bonne humeur.

À mon deuxième séjour, les gens du bureau m'avaient confié Henri. La monitrice-responsable du groupe des intégrés, m'avait mis en garde : ce n'était un campeur facile. Il ne parlait pas, ne souriait pas beaucoup mais hurlait quand il n'était pas content. Il était en chaise roulante. Mais elle m'avait dit aussi que le moniteur avec lequel il avait été jumelé l'année précédente l'avait vraiment fait *tripper* et qu'ils étaient beaux à voir ensemble tous les deux. Finalement, ce séjour ne fut certes pas facile, mais ce fut probablement le plus intéressant et le plus stimulant de la saison. Bien sûr Henri se mit à hurler quelques fois, principalement le soir ou lors de la sieste. Mais au fil des jours, notre relation se développa, je saisisais mieux ce qu'il voulait me communiquer, je lisais sur son visage. Je comprenais davantage ce qu'il aimait, ce qui pouvait le faire sourire. Et. Sincèrement, il avait un sourire sympathique. C'était un défi que de le faire surgir sur son visage. Une monitrice expérimentée et la monitrice-responsable m'aidaient et me suggéraient des activités. Il y eut des moments de grandes joies, mon magnétophone le fascinait. Il apprit facilement à appuyer sur la touche *play* et à coller l'appareil sur son oreille pour écouter. La guitare également lui plaisait. J'enregistrais ses performances qu'il réécoutait par la suite.

Néanmoins, malgré le plaisir que peut procurer l'épanouissement de la joie sur un visage habituellement placide, on ne peut nier que pour les moniteurs, souvent le manque de réaction de certains campeurs peut apparaître comme une difficulté, surtout que parfois les campeurs qui ne

trippent pas facilement, ne se montre pas affectueux non plus. Dans ces cas, le moniteur n'a pas toujours l'impression de recevoir une compensation pour son don de lui-même. Il ressent alors un déficit dans le circuit du don. Dans ce contexte, les animations s'avèrent être un exemple intéressant.

En effet, bien que lors du pré-camp les gens du bureau aient insisté sur l'importance d'animer tout le long du séjour et de monter des sketches et bien qu'ils aient promis d'une certaine façon que les campeurs apprécieraient beaucoup cela, force est de constater que la réalité est plus nuancée. Certes, une partie des campeurs se montrent vraiment enthousiastes face aux animations. Ils éclatent de rire, tapent des mains, chantent et parfois même interviennent dans le sketch. Cependant, ce n'est pas le cas pour tous. D'autres, peu importe le sketch ou la chanson, s'y montrent indifférents. Ce n'est pas leur manière de se divertir. La plupart des moniteurs ne s'en formalisent pas, concentrant leur attention sur les campeurs qui participent.

Néanmoins, Myrtille se retrouva animatrice dans un groupe où la proportion de ceux qui n'étaient pas attentifs aux animations était supérieure à ceux qui l'étaient. Elle décrit son expérience ainsi : « quand tu fais une animation, on dirait que tu n'es pas là finalement. (...) Il y en a tellement pas beaucoup qui comprennent ce que tu fais. (...) Au début, ça m'a fâché. » Cependant, elle a surmonté ce premier mouvement et s'est trouvée d'autres sources de motivation pour continuer « je me suis dit (...) que même pour ceux qui ne comprennent pas nécessairement (...) ça pouvait leur faire du bien. Moi ça me faisait du bien, j'aime ça chanter et animer » (Myrtille 3^{ème} entrevue)

3.2.4 L'attachement et l'affectivité des campeurs

Outre les éclats de rire, les yeux qui brillent lorsque le campeur *trippe*, il se développe un autre réseau de signes, certes pas indépendants du premier, mais différents d'une certaine manière. Il s'agit de ces manifestations d'affection et d'attachement qu'adressent les campeurs à leurs moniteurs : des dessins, des bricolages³⁰, des étreintes, des sourires, des confidences, etc. Leur signification ainsi que leur importance varient sans doute selon les moniteurs.

Ainsi, plusieurs des moniteurs que j'ai interrogés soulignent l'affectivité des campeurs, leur capacité à s'attacher rapidement à leur moniteur ou les attentions qu'ils avaient à leur endroit, comme quelque chose parfois de surprenant, mais surtout précieux. Aussi, la plupart des moniteurs comptent parmi leurs répertoires plusieurs histoires mettant en scène les marques d'affection et d'attachement du campeur à leur égard.

³⁰ Les moniteurs acceptent les cadeaux bricolés par les campeurs. Cependant, s'il arrivait qu'un campeur décide de leur offrir un vêtement ou un disque ou n'importe quel objet d'une valeur commerciale quelconque, le moniteur se doit de refuser, gentiment certes, mais de refuser tout de même.

Par exemple, Gadjo, un ancien moniteur, raconte souvent la même anecdote pour expliquer à des non-initiés ce que peut être le travail au camp. Lors de ses premiers séjours, il s'occupait du groupe d'adolescents masculins. Les jeunes campeurs faisaient souvent preuve d'une certaine indiscipline, typique de cette catégorie d'âge. Cependant lorsque Gadjo revint de son congé de 24 heures, les jeunes campeurs lui firent une véritable fête. Ils avaient l'air tous sincèrement contents de le revoir, l'étourdisaient de question, le prenaient dans leur bras. Évidemment, cet accueil l'avait marqué et même ému puisqu'il en fait le récit toujours avec la même intensité.

Troubadour raconta un récit similaire lorsque je lui ai demandé à la deuxième entrevue quel avait été jusqu'à présent son plus beau moment. « Un moment qui m'a vraiment touché c'est quand on se promenait en groupe et que par exemple, mon campeur (...) me pointait du doigt (...) en riant (...) en voulant dire : "c'est lui mon moniteur, c'est lui qui s'occupe de moi (...) je suis content d'être [jumelé] avec lui." » (Troubadour 2^{ème} entrevue)

Le départ des campeurs à la fin de chacun des séjours illustre bien l'affectivité qui peut unir un moniteur et un campeur. Ce sont des moments particuliers, teintés d'ambiguïté. Les moniteurs, épuisés, aspirent à leur congé de 48 heures et en même temps les campeurs avec lesquels ils ont tissé des liens s'en vont. Leurs parents ou un responsable de la résidence d'accueil viennent les chercher. Certains moniteurs comme Libellule et Sirius avouent pleurer lors des départs. Myrtille me raconta le départ de son campeur intégré Joseph qui fut émouvant pour l'un comme pour l'autre. « Quand je suis allée reconduire Joseph, (...). Ah! Je voulais pas qu'il parte. (...) Il me regardait, il ne parlait pas (...) mais (...) on aurait dû qu'on se comprenait et on se prenait la main. Il était content de partir (...) et en même temps tu le voyais qu'il avait vécu [quelque chose]. Puis il m'a donné un gros bec, il n'avait jamais fait ça!. J'étais [très] contente. (Myrtille 3^{ème} entrevue)

Une raison pour laquelle ces marques d'attachement et d'affection, de même que d'enthousiasme et de joie, se révèlent si significatives pour les moniteurs se trouve dans ce que dit Godbout à propos de la liberté dans le don. Ainsi selon lui, ce que les donateurs désirent ce n'est pas principalement que les donataires leur rendent la pareille, mais c'est plutôt de recevoir à leur tour un cadeau, librement offert. Ainsi, parmi les traits que les moniteurs prêtent de manière générale aux campeurs, se trouve en très bonne place la sincérité et la spontanéité. « Ils (les campeurs) disent vraiment ce qu'ils pensent (...). Des fois, on parle de quelque chose [et] tout d'un coup [ils vont me dire] « je t'aime »! Je trouve ça tellement [plaisant]. Ça vient là et ça sort tout de suite! » (Libellule 2^{ème} entrevue). Par conséquent, lorsqu'un campeur *trippe* ou qu'il témoigne de son affection, de son attachement, il ne feint pas, il n'agit pas guidé par des règles de politesse.

Néanmoins, aussi agréables et nécessaires soient-elles, la plupart du temps, les marques d'affection d'un campeur peuvent devenir problématiques aux yeux du moniteur si elles se révèlent trop nombreuses ou trop pressantes, surtout lorsque le moniteur est responsable d'un groupe et qu'il a plusieurs tâches à accomplir en peu de temps; elles peuvent alors s'avérer étouffantes ou

« accaparantes », pour reprendre la nomenclature mise en place lors du pré-camp. C'est ainsi que Sirius décrit ce qui pour lui serait un campeur « plus difficile ».

À l'opposé des marques d'attention et d'affection se trouvent les comportements violents. Même si les campeurs qui adoptent parfois des comportements violents ne sont pas nombreux, les moniteurs que j'ai interviewés, semblent marqués par cet aspect. Quelle soit dirigée contre eux, contre d'autres campeurs ou contre le campeur lui-même, la violence ne les laisse pas indifférents. Certains s'en montrent surpris, d'autres se trouvent désemparés au départ puis, au contact des moniteurs-responsables, développent des façons de réagir.

Lorsque la violence est dirigée contre le moniteur, cela pourrait être considéré comme une forme de rejet ou de refus d'accepter la moindre chose de sa part. Cependant, les moniteurs que j'ai interviewés et qui ont vécu une telle situation ne l'interprètent pas comme étant dirigée contre eux. Par exemple, Myrtilles à qui une campeuse avait arraché les cheveux à quelques reprises, justifiait ce geste en disant que la campeuse était très mal à l'aise au camp et qu'elle ne s'y sentait pas bien. D'autre part, Flore explique que « comme tout être qui est marginal, qui est traité différemment, j'imagine qu'ils vivent beaucoup de choses et qu'ils les refoulent. Ça doit sortir d'une façon ou d'une autre. Pour certaines personnes c'est par la violence » (Flore 3^{ème} entrevue).

De plus, bien que parfois des moniteurs vont éviter les campeurs violents, d'autres vont parvenir à établir un lien de confiance avec eux. Ainsi, grâce à cette relation, leur séjour peut se dérouler sans trop de heurts. Il faut savoir également que les campeurs qui adoptent des comportements violents, ne le font qu'occasionnellement. Dans le vocabulaire du camp, on dira alors que le campeur « est en crise ». Cette « crise » est souvent provoquée par des éléments extérieurs auquel le moniteur doit devenir sensible pour ainsi être en mesure de prévenir le plus possible son déclenchement et, si cela n'est pas possible, il doit s'assurer qu'aucun autre campeur ne soit blessé. Parfois, les autres campeurs du groupe peuvent devenir des catalyseurs à la violence comme dans l'exemple que donne Troubadour. « Il y en avait un (...) c'était un super bon campeur, il nous aidait tout le temps. Mais s'il s'énervait (...) il pouvait être dangereux. Il y en avait un (...) autre dans le même groupe (...) qui essayait de [frustrer les autres] » (Troubadour 3^{ème} entrevue)

3.2.5 L'enseignement des campeurs : le changement des moniteurs

Comme on l'a vu, dès le pré-camp, plusieurs moniteurs que j'ai interrogés faisaient référence à un « apprentissage » qu'ils comptaient réaliser par le biais de leur travail au camp. Un apprentissage qui se situait au-delà d'un savoir professionnel, à un niveau personnel, humain. Effectivement, le passage au camp ne laisse pas la plupart des jeunes moniteurs « intacts » ou inchangés. Il les affecte à différents degrés; d'ailleurs tous m'ont dit avoir appris quelque chose au cours de l'été. Je pouvais observer, quoique d'une manière superficielle, leur transformation à

chacune de mes rencontres. Physiquement, ils portaient évidemment tous les marques de la fatigue, mais ce n'était pas tout.

Comme on l'a vu dans le cadre théorique que les personnes qui côtoient les personnes vivant avec une déficience intellectuelle les décrivent comme des professeurs. C'est également le cas pour les jeunes moniteurs du camp. Cependant, compte tenu peut-être de l'intensité de l'expérience sur le camp, l'enseignement et le changement qui s'en suit est davantage lié à l'ensemble de l'été, à un tout. Cushing dans son étude sur l'Arche, relève le fait que l'apprentissage provenait de plusieurs facteurs, même si l'apport des personnes vivant avec une déficience intellectuelle demeurait primordial.

Quant à la nature précise de l'apprentissage, elle est assez variée, comme il faut s'y attendre puisqu'il s'agit d'un processus personnel, comme le dit d'ailleurs Cushing. De plus, certains moniteurs s'étaient déjà attardés à la question. Leur réponse était bien structurée. Pour d'autres c'était plus vague. Il faut dire qu'ils avaient peu de recul face à leur expérience. Myrtille la comparait d'ailleurs à un voyage duquel on continue d'apprendre même après le retour.

Dans un premier temps, certains notent un changement au niveau de leur propre attitude face aux personnes qui vivent avec une déficience intellectuelle. Après avoir côtoyé et appris à apprécier ces personnes que normalement la société écarte à cause de préjugés négatifs, les moniteurs se sentent davantage enclins à accueillir la différence chez les autres. Comme le dit Troubadour : « à présent, j'ai tendance à trouver que ça se rejoint pas mal plus qu'on le croit, les personnes déficientes intellectuelles et les personnes normales » (Troubadour 3^{ème} entrevue). Sirius, de son côté, affirme que de retour dans son univers habituel, il adoptera une attitude totalement différente envers les personnes vivant avec une déficience intellectuelle. En effet, dans l'institution scolaire qu'il fréquente, certaines de ces personnes desservent les tables à la cafétéria dans le cadre d'un programme d'intégration. Avant, avoue-t-il, il les évitait, les jugeant étranges. À son retour, il projette au contraire de faire les premiers pas, d'aller leur parler.

Cet esprit d'ouverture pour certains ne se limite pas uniquement aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle, mais se répercute dans le choix de leurs amis. Ainsi, Violette explique qu'avant de travailler au camp « les filles qui se maquillent, c'étaient pas mes amies. Elles n'étaient pas assez *cool*. [Travailler au camp] ça te permet de te détacher de tout ça. (...) Maintenant ce n'est plus [l'apparence] que je regarde, ce n'est même plus leurs goûts (...) c'est qui elles sont en tant que personne, comme quand tu regardes la personne en déficience intellectuelle qui est en avant de toi, ton multi-handicapé (...) qui parle pas, (...) et tu vois qui il est avec sa personnalité. »

Outre cette ouverture à la différence par le biais d'un retour à l'essentiel, beaucoup de changements et d'apprentissages rapportés par les moniteurs concernent la manière d'être avec les autres. Myrtille dit avoir appris la patience; Troubadour, l'écoute et une plus grande capacité de compréhension. Sirius juge qu'il est devenu « quelqu'un de plus agréable à côtoyer » (Sirius 3^{ème}

entrevue). Flore et Sirius soulignent un changement par rapport aux contacts physiques. En effet, tous les deux avouent qu'avant leur arrivée au camp, ils avaient du mal à se laisser toucher par d'autres. Alors qu'après deux mois, ils avaient pris l'habitude des étreintes, autant avec les campeurs, qu'avec les autres moniteurs. Flore disait même que « ça [lui] faisait du bien. » (Flore 3^{ème} entrevue).

D'autres moniteurs affirment avoir appris sur eux-mêmes. C'est le cas de Flore. Elle dit que le contact avec les campeurs, loin de toutes les images de la société de consommation, de la publicité, lui permet de « revenir à ce [qu'elle est] vraiment, de sentir aussi l'autre personne » (Flore 2^{ème} entrevue). Pour certains, le camp s'avère être un point tournant dans leur vie professionnelle. En effet, quelques-uns décident de changer de champ d'étude à la suite de cette expérience. Ils s'orientent parfois vers une profession ou une technique dans le domaine de la déficience intellectuelle. Le cas de Sirius est un peu différent. Il se destinait à un travail somme toute assez solitaire. L'été au camp lui a permis de se connaître davantage, de constater qu'il avait besoin de contacts humains et qu'il voulait aider des gens. Il allait désormais étudier dans un domaine qui rencontrerait ces nouveaux objectifs.

Sirius, sans doute inspiré par les campeurs « qui s'émerveillent des petites choses » dit qu'il a appris justement à apprécier ces « choses simples », au point de ne plus avoir envie de jouer aux jeux électroniques.

L'expérience enseigne également à certains moniteurs à avoir davantage confiance en eux-mêmes. Libellule explique à ce propos qu'elle se sentait désormais moins vulnérable face aux commentaires désobligeants des autres. Pour Muscade, le fait de s'être vu confiée autant de responsabilité la première année, l'a rendue plus indépendante.

3.3 La négociation du pouvoir entre les campeurs et les moniteurs

Comme le disent Cushing et Rigaux, mettre l'accent sur la réciprocité dans la relation entre l'aidant et l'aidé implique également une négociation des pouvoirs. En effet, si l'on considère l'aidé comme une personne capable de donner, elle a également des avis et des opinions concernant sa vie.

Au camp, force est d'admettre que les séjours pour les groupes sont organisés selon le principe de la prise en charge. La plupart des activités sont prévues à l'avance : l'heure des repas, du couvre-feu par exemple sont, semble-t-il, immuables. Si bien que, de manière générale, les possibilités de décision de la part des campeurs apparaissent très limitées. Les moniteurs détiennent alors l'autorité; ce sont eux qui souvent prennent les décisions (ou suivent les instructions qui leur ont été données par leurs supérieurs).

Cette situation qui correspond à celle d'un camp accueillant quelques 125 campeurs par séjour et devant s'assurer que tout fonctionne, entraîne plusieurs inconvénients. De nombreux moniteurs évoquent les moments où à leur horaire était inscrite une certaine activité et que peu de leurs campeurs avaient envie d'y participer. Dans ces situations, les moniteurs doivent déployer beaucoup d'effort pour susciter l'enthousiasme du groupe.

Un autre problème surgit au niveau du rythme des campeurs. Lors du pré-camp, les moniteurs sont bien informés de l'importance de respecter le rythme des campeurs, cependant on leur signale également qu'il est aussi important d'être ponctuel, d'arriver à l'heure dite à la cafétéria, à la plage, à l'activité de soirée. Parfois concilier ces deux exigences s'avère difficile. Des fois, comme dans l'histoire de Myrtille, des campeurs se font bousculer. Ainsi, raconte-t-elle, dans un de ses groupes, il y avait une campeuse qui était « *smooth* », calme. Cependant, pour respecter les horaires, Myrtille et ses collègues pressaient constamment leurs campeurs, les incitaient à aller plus vite. Du coup, cette campeuse au rythme lent ne l'appréciait pas du tout. Myrtille trouvait la situation désagréable, elle aurait souhaité que le camp soit mieux adapté à ceux dont le rythme était plus lent.

Il existe toutefois des espaces où les campeurs peuvent exercer un certain pouvoir. En effet, de manière générale, les moniteurs-responsables se montrent assez ouverts aux changements d'horaire, s'ils constatent que l'alternative que proposent les moniteurs plaît aux campeurs et qu'elle ne se présente pas de conflit avec un autre groupe qui aurait cette activité inscrite à son programme. Ainsi, les moniteurs peuvent éviter parfois des activités qui, pressentent-ils, ne plairaient pas vraiment à leurs campeurs.

De plus, lors de chaque séjour, une activité de soirée est consacré au « choix de l'équipe ». C'est alors le groupe de campeurs qui décide quelle activité ils feront ce soir-là. Dans le même genre, on retrouve la « soirée trio », où le groupe de douze campeurs est divisé en trois pour que chacun de ces sous-groupes puisse réaliser une activité différente qui sera déterminée par les campeurs eux-mêmes.

C'est la même chose pour le spectacle des campeurs. Au cours de ce spectacle chaque groupe doit présenter un numéro artistique. Les moniteurs consultent les campeurs pour savoir ce qu'ils désirent présenter pour l'occasion et ils les aident à le mettre en place.

Il peut aussi se produire certains « miracles ». Ainsi, lors d'un séjour de six jours, où, comme il y a moins de campeurs, l'atmosphère est plus détendue, un campeur souhaitait ardemment que la danse du dernier soir soit un « party pyjama ». Son moniteur et lui en firent donc la demande au chef de camp, qui accepta spontanément et qui s'empressa de l'annoncer à tout le camp. Pour le campeur ce fut un moment fabuleux, il rayonnait. Son opinion avait été prise en compte pour une activité qui concernait toute la communauté du camp. Néanmoins, ce genre d'événement ne se produit pas à chaque séjour.

Dans les exemples précédents, on voit que le choix des activités ne représente pas uniquement une négociation entre les moniteurs et les campeurs, mais que les gens du bureau y ont également un rôle à jouer. En effet, les gens du bureau, principalement les moniteurs-responsables, bien qu'ils se montrent ouverts aux propositions des moniteurs, doivent néanmoins s'assurer que certains principes soient respectés quant aux activités. Que le moniteur respecte bien les volontés des campeurs et ne fasse pas passer les siennes au premier plan. Aussi, certaines activités demandant moins d'effort d'animation de la part du moniteur sont à l'avance suspectes.

C'est le cas, entre autres de la télévision. En effet, elle peut représenter un moyen détourné pour les moniteurs de se reposer. Pendant que les campeurs fixent l'écran, ils n'ont pas à se montrer enthousiastes, ni à chanter ou animer. Certains en profitent même pour somnoler. Les moniteurs sont bien avertis lors du pré-camp : la télévision est exclusivement réservée aux jours de pluie. Le plus souvent possible, il faut organiser les activités à l'extérieur. Pour certains moniteurs, ce règlement apparaît assez juste, surtout que comme les gens du bureau l'expliquent, les campeurs passent de longues heures de leur existence ordinaire devant l'écran cathodique. Malgré tout, les jours de pluie, la petite salle du Saperlipopette où se trouve l'unique poste de télévision de tout le camp, se remplit rapidement.

Si l'on observe la situation de ce point de vue, on comprend l'existence de ce règlement qui interdit la télévision sauf en cas de pluie et qui prévient des abus de la part des moniteurs. Cependant, il arrive quelques fois que plusieurs campeurs demandent spontanément de passer les heures ensoleillées dans la petite pièce. Les moniteurs-responsables se montrent plus flexibles qu'ils ne l'avaient laissé croire lors du pré-camp. Ainsi, une monitrice-responsable donne l'exemple d'un de ses groupes qui, lors d'une journée sans nuage, était venu la trouver pour obtenir la permission de visionner un film qu'une campeuse avait apporté dans ses bagages. Au départ, la responsable a hésité à accorder son assentiment, mais devant l'intérêt véritable des campeuses, elle a cédé. Finalement, elle ne regrettait pas du tout sa décision puisque tout le groupe *trippait*.

Si on les compare à celle des membres d'un groupe de campeurs, les possibilités des campeurs intégrés d'avoir un contrôle sur le déroulement de leur journée sont assez élevées. En effet, bien que le couple que forme le moniteur et son campeur soit également soumise aux mêmes horaires de repas que les groupes, il dispose d'une plus grande liberté au niveau du choix des activités. Le moniteur peut demander chaque matin à son campeur quelle activité il a envie de faire et il peut la réaliser. Les moniteurs-responsables laissent une grande liberté aux moniteurs intégrés; ils ont beaucoup moins de comptes à rendre.

Cependant, deux situations limites peuvent survenir dans ce type de jumelage. Puisque les moniteurs-responsables accordent plus de liberté aux moniteurs intégrés dans le choix des activités, il est plus facile pour le moniteur de faire passer ses volontés avant celles des campeurs. Dans un autre ordre d'idées, lorsque le campeur ne manifeste pas beaucoup ses émotions, lorsqu'il

n'exprime pas vraiment ce qu'il désire faire, cela demande une bonne dose d'imagination de la part du moniteur. Souvent, le campeur va signaler de manière non équivoque ce qu'il n'aime pas. Cependant, trouver ce qu'il aime peut demander du temps. Et même encore une fois que le moniteur le découvre, il ne peut se contenter de répéter la même activité constamment. Il lui faut trouver autre chose qui plaira au campeur. Ainsi, Flore bien qu'elle eut adoré son séjour avec un campeur intégré « non verbal », n'en convenait pas moins qu'à la fin du séjour, elle n'avait plus d'idée d'activité à lui proposer.

Toutefois, si on exclut les activités déjà planifiées, comme les repas, les heures de lever et de coucher, les campeurs, même au sein d'un groupe, disposent tout de même d'une marge de manœuvre où ils peuvent exprimer leurs volontés. Le camp demeure un endroit où certains d'entre eux peuvent poser des gestes qu'ils ne pourraient peut-être pas poser dans leur milieu ordinaire. Je me souviens entre autre d'un campeur qui passait toute la durée du séjour costumé. Nous nous demandions quelquefois comment les parents ou les responsables de son foyer d'accueil réagiraient s'ils le voyaient ainsi.

Finalement avant de conclure, il faut signaler que tous les moniteurs n'exercent pas l'autorité de la même manière. Pour certains, il s'agit d'un exercice plus aisé que pour d'autres. Cependant, la plupart des moniteurs tentent de donner un ton amical aux instructions pour les alléger. Cependant, d'autres peuvent utiliser, à certaines occasions, un ton plus dur, plus brusque. Nous verrons dans la prochaine section, comment ces comportements des moniteurs qui contreviennent à la philosophie du camp sont perçus par les collègues moniteurs.

En conclusion, le partage du pouvoir entre les moniteurs et les campeurs n'est pas radical, comme il peut l'être à l'Arche. La prise en charge laisse peu d'espace de décision aux campeurs. Cependant, la situation ne ressemble pas non plus à celle que Rigaux décrit, où la personne dépendante était traitée comme un objet. Comme l'objectif du camp est de divertir les campeurs, de leur offrir des vacances inoubliables, la plupart des moniteurs adressent la parole à leurs campeurs; en fait, ils leur parlent beaucoup, tentent de savoir ce qui peut leur plaire et, lorsqu'ils le peuvent, ils s'exécutent.

3.4 Conclusion

En conclusion, ce qui me marquait le plus lorsque je travaillais au camp, c'était la complicité que certains moniteurs et campeurs partageaient. Cela n'arrivait pas constamment, mais lorsque ça se produisait, c'était vraiment beau à voir. Alors le ton de la voix et l'attitude du moniteur n'étaient plus le ton de la voix et l'attitude d'un moniteur bien intentionné, débordant d'enthousiasme, qui cherche à divertir un campeur à tout prix, mais bien celle d'une jeune personne qui passe du bon temps avec une autre personne qu'elle apprécie. À ce moment-là, j'avais

l'impression que le campeur n'était plus une personne vivant avec une déficience intellectuelle, mais simplement une personne et que dans cette relation elle avait pu se départir de cette étiquette. Peut-être peut-on parler d'amitié dans ces circonstances?

De manière générale, même s'ils ne développent pas de relations privilégiées avec tous les campeurs, les moniteurs du camp reconnaissent, pour la plupart, ce que les campeurs leur apportent et l'apprécient. Ces dons qui peuvent prendre différentes formes, soit les démonstrations d'affection et d'attachement, une expression de joie sur le visage ou, encore plus abstrait, un enseignement. Cependant, il existe des situations limites, des moments où le moniteur ne parvient pas à identifier une contre-partie à ses efforts et où on ressent un déficit. Néanmoins, les moniteurs ne manifestent pas ouvertement leur sentiment de déséquilibre. En fait, ils ne l'expriment pas aux campeurs eux-mêmes. On peut supposer que ce silence provient de la conception occidentale du don, telle qu'elle s'est développée à partir de l'héritage judéo-chrétien. Ils ne posent pas tous ces gestes pour les campeurs pour qu'ils les remercient, même si on peut se sentir blessé qu'il n'y ait pas une quelconque contrepartie. À l'opposé, comme nous le verrons dans le prochain chapitre, dans les relations entre moniteurs, les moniteurs réagissent bien davantage lorsqu'ils sentent qu'il se produit une injustice. Dans ce dernier cas, il existe une forme de « contrat » sur lequel ceux qui se sentent lésés peuvent appuyer leurs plaintes.

Avant de conclure ce chapitre et de passer au suivant, j'aimerais considérer la dimension du genre dans le travail des moniteurs auprès des campeurs. Ce n'est pas un sujet sur lequel je me suis penchée avec beaucoup d'attention, convaincue que la personnalité de chaque moniteur se révélait plus déterminante que son sexe dans son interaction avec les campeurs. Toutefois, comme nous l'avons vu dans le cadre théorique, ce type d'emploi est majoritairement et traditionnellement occupé par des femmes. Ainsi, est-il pertinent de réfléchir à la question, même si je ne parviens pas à des conclusions satisfaisantes. Cela demanderait une investigation plus poussée. Néanmoins, je voudrais présenter ici quelques considérations qui peuvent être intéressantes.

De manière générale, le personnel du camp compte plus de femmes que d'hommes. Cependant, il ne s'agit pas d'un déséquilibre énorme. Par exemple, l'été où j'étais monitrice, l'équipe du camp (moniteurs et gens du bureau) comptait 21 hommes pour 36 femmes. L'écart se situait plutôt au niveau du personnel du bureau (chef de camp, coordonateur, moniteurs-responsables, infirmières). En effet, 10 filles et 3 garçons remplissaient ces postes. L'année suivante, celle où j'ai réalisé mes entrevues, un seul homme faisait partie de l'équipe du bureau. Je ne sais pas trop quoi conclure de ce rapport disproportionné. Faut-il comprendre que les filles, davantage que les garçons présentent les qualités que recherchent la direction du camp chez ceux qui occuperont ses postes de responsabilité?

Quoiqu'il en soit, ce déséquilibre n'est pas souhaité. En effet, la chef de camp se plaignait de n'avoir qu'un seul homme parmi ses moniteurs-responsables. Comme souvent les moniteurs-

responsables aident les moniteurs pour déplacer des campeurs à mobilité réduite, ce qui parfois demande une certaine force physique, la présence d'homme ce révèle très appréciée. Les simples moniteurs masculins sont également sollicités pour assurer les différents mouvements impliquant une force physique.

D'un autre côté, les filles possèdent un certain avantage par rapport aux garçons. En effet, contrairement à ces derniers qui sont limités aux campeurs masculins et ce pour diminuer les risques possibles d'accusation pour abus sexuels, elles peuvent travailler autant auprès des groupes de femmes que d'hommes. Cependant, dans certains cas, des campeurs hommes, surtout des campeurs jumelés en un pour un sont confiés exclusivement à des moniteurs et non pas à des monitrices. Ce choix est dicté par le comportement du campeur en question (il est d'ailleurs souvent placé en un pour un), par exemple il peut entretenir des relations problématiques avec les femmes, ce qui rendrait le travail d'une monitrice à ses côtés très difficile.

Par cet exemple, on peut constater que les campeurs et campeuses ajustent parfois leurs comportements en fonction du genre de leur moniteur. Flore avait remarqué ce phénomène et dans un groupe d'hommes âgés qu'elle animait, elle disait avoir utilisé sa féminité et par conséquent le côté galant de ses campeurs ce qui rendait son rôle au niveau de l'autorité, de la direction du groupe plus fluide. De la même façon, je me souviens d'une campeuse qui parfois avait des sautes d'humeur, son excellente monitrice peinait alors pour l'apaiser. Cependant, un moniteur parvenait simplement en lui parlant à lui faire oublier ses tourments. Probablement une question de charme masculin.

Quant à savoir comment se sentent les moniteurs masculins face ce type de travail impliquant des gestes traditionnellement associés aux femmes, on peut dire dans un premier temps, comme on l'a vu précédemment qu'ils se montrent des plus ouverts. Ils ne semblent pas plus rebutés au départ par le fait de devoir donner un bain ou changer des couches que leurs consœurs. Ils s'adaptent assez bien à la situation. Il faut dire que leur mandat comprend également une dimension d'animation où ils se sentent peut-être plus à l'aise. Cependant, l'année où j'étais monitrice, les moniteurs hommes avaient tendance, lors des animations, à se déguiser en femme. Je ne sais pas si l'on peut associer cette habitude à l'expression d'un quelconque malaise face à leur virilité, (j'ignore si le travestissement se produisait à une fréquence équivalente les autres années). Peut-être s'agissait-il simplement d'un bon gag qui faisait rire les campeurs à peu de frais.

4 LES RELATIONS ENTRE LES MONITEURS

4.1 Introduction : la communauté des moniteurs à la suite du pré-camp

Nous avons vu, dans le chapitre sur le pré-camp, l'importance aux yeux des gens du bureau d'insuffler un esprit de groupe aux moniteurs. En effet, une communauté « unie, ouverte, dynamique » assure non seulement un support aux moniteurs, mais leur permet de ne pas craindre le ridicule. Elle favorise également un sentiment d'appartenance qui, d'une certaine manière, les incite à revenir. C'est une forme de contre-don que le camp offre aux moniteurs.

D'une certaine manière, les efforts des gens du bureau s'avèrent fructueux. Des formules comme « on t'aime » sont reprises spontanément par les moniteurs. Parfois, certains les personnalisent même. Ainsi, l'année où j'étais monitrice, un moniteur avait pris l'habitude de clamer très fort, presque à chaque fois qu'il voyait une des infirmières, une adaptation de la formule enseignée par les moniteurs-responsables « Carambole, je t'aime ». C'était tout à la fois moqueur et sincère. En effet, si la forme fait sourire, le message qu'elle véhicule vise non pas à ennuyer le destinataire, mais bien à lui assurer qu'elle jouit de l'affection d'un ami.

Outre ces déclarations amicales, les moniteurs s'encouragent, s'appuient mutuellement en employant des formules issues du pré-camp. Il n'est pas rare que des moniteurs se crient d'un ton joyeux « T'es le/la meilleur(e), lâche pas », s'ils voient un moniteur aux prises avec un ennui et sur le point de se décourager³¹.

Si une personne semble triste ou préoccupée, ses collègues vont souvent lui démontrer une attention particulière. Libellule, entre autres, a souligné lors de la seconde entrevue qu'à un moment où elle n'allait pas très bien, elle avait senti l'intérêt bienveillant des autres moniteurs à son égard et que cela lui avait fait du bien.

La proximité physique instaurée lors du pré-camp continue de s'épanouir. Ainsi, il n'est pas rare lors de la sieste des campeurs que les moniteurs se retrouvent sous un grand arbre. Parfois, l'un a la tête sur le ventre de l'autre, deux autres se font des massages. Il n'est pas toujours nécessaire d'être triste pour rechercher l'affection dans les bras d'un confrère.

De plus, les moniteurs se réjouissent lors des entrevues en constatant le bon niveau d'entraide existant entre eux : « On est une super belle *gang* cet été. Les *mr*s³² nous ont fait prendre conscience de ça à plusieurs reprises. (...) chaque fois qu'on a besoin les uns des autres, on s'entraide pour surveiller les autres campeurs, pour aider les autres » (Troubadour 2^{ème} entrevue).

³¹ Les moniteurs développent à ce sujet une capacité à reconnaître les situations où il faut et ne faut pas lancer pareils encouragements. Il y a effectivement des moments où ils ne seraient pas appropriés.

³² MR, pour moniteurs-responsables. C'est souvent de cette manière que les moniteurs désignent leurs supérieurs immédiats.

En somme, comme quelques moniteurs me l'ont fait remarquer, il existe une différence entre la manière d'interagir avec les autres au camp, et à l'extérieur, dans la vie ordinaire. Connaître tous les moniteurs, les saluer chacun, les étreindre, leur dire spontanément « je t'aime », les aider si on constate qu'ils éprouvent des difficultés contraste nettement avec l'indifférence des grandes villes, comme le fait remarquer Violette, où un sourire trop engageant suffit à effrayer un voisin. Flore, à la troisième entrevue, disait être découragée lorsqu'elle retournait en ville durant les congés de 48 heures et qu'elle voyait la manière dont les gens se traitaient les uns les autres.

Cependant, on s'en doute bien, les relations entre les moniteurs ne se limitent pas uniquement à ce portrait bucolique. Il existe des zones de tensions. Ainsi, dans un premier temps, si on considère qu'au-delà de la communauté unie et ouverte des moniteurs, les relations plus profondes pouvant mener à des relations d'amitié ou même amoureuses sont des contre-dons plus précieux aux yeux des jeunes gens, on note qu'il existe des limites à leur développement. Nous commencerons donc par examiner celles-ci.

De nombreuses tensions qui peuvent émerger dans la communauté des moniteurs et qui peuvent provoquer des conflits découlent des relations de travail. Ainsi, au camp, où la frontière entre vie privée et vie professionnelle est relativement floue, les comportements et attitudes des moniteurs dans leur travail influencent d'une certaine façon les relations personnelles. Parmi ces attitudes et comportements se trouve la capacité à se donner, à faire des efforts, à prendre des initiatives, en somme à accomplir convenablement sa part de travail à l'intérieur d'une équipe.

Dans la troisième partie du chapitre, nous nous pencherons sur les relations hiérarchiques. D'abord sur celles qu'entretient le groupe de moniteurs avec le conseil d'administration, qui gère le camp de l'extérieur. Puis, dans un second temps, aux relations des moniteurs avec les gens du bureau, c'est-à-dire le chef de camp, le coordonnateur et les moniteurs-responsables, qui dirigent le camp 'de l'intérieur' puisqu'ils vivent également sur le site. Nous nous attarderons surtout aux moniteurs-responsables puisque c'est avec ces derniers que les moniteurs ont le plus de contacts. Les moniteurs-responsables se trouvent en quelque sorte entre la direction et les moniteurs. Ils doivent à la fois appuyer et encourager les moniteurs, et s'assurer que les règlements sont respectés. C'est une position ambiguë et potentiellement conflictuelle, surtout qu'il n'y a pas une distance importante entre les moniteurs et les moniteurs-responsables, comme c'est le cas avec l'administration, qui se fait assez discrète au camp.

4.2 Les limites à l'approfondissement des relations entre les moniteurs

4.2.1 Le temps disponible pour créer des liens

Une première limite à l'épanouissement des relations entre les moniteurs provient sans aucun doute de l'organisation du temps sur le camp. En effet, l'horaire exigeant des moniteurs ne

leur laisse que peu d'espace pour apprendre à connaître leurs collègues dans un cadre autre que celui du travail. Ainsi, le temps libre se cantonne à l'heure consacrée à la sieste des campeurs après le dîner et aux soirées une fois la réunion d'équipe terminée³³. Les soirées, plus longues que les siestes, offrent davantage de possibilités de rencontres aux moniteurs quoiqu'elles soient encore circonscrites dans le temps. En effet, pour s'assurer une équipe toujours dynamique et « reposée », les gens du bureau ont instauré un couvre-feu à 11h30. Ceux qui ne le respectent pas afin de prolonger leurs discussions avec d'autres moniteurs sont l'objet de reproches de la part des moniteurs-responsables. Une situation que dénonce Alizée lors d'une réunion en groupe élargi : « On se faisait taper dessus [parce] (...) qu'on dépassait le couvre-feu. (...) [J'ai donc répondu] : " Je m'excuse mais on travaille de 7h00 à 10h00 et je travaille avec des gens (...) que j'ai le goût de connaître, puis au bout d'un mois et demi (...) je ne les connais pas encore. ».

Néanmoins, sans attendre le couvre-feu, la fatigue incite plusieurs moniteurs à simplement aller dormir dès le travail terminé. Ce qui, comme le souligne Myrtille, contrecarre ces rares occasions de socialisation « Je trouve ça dommage parce que je travaillais avec plein de belles personnes (...) et je n'ai pas eu le temps (...) de les connaître vraiment parce que souvent je voulais me coucher » (Myrtille 3^{ème} entrevue).

Le regret de ne pas avoir pu approfondir les relations faute de temps exprimé dans ces deux commentaires démontre bien à quel point la possibilité de rencontrer d'autres jeunes, d'échanger avec eux, de créer des liens comptent parmi les contre-dons qu'offre le camp. Néanmoins, l'horaire chargé des moniteurs en restreint la portée et leur laisse un sentiment de regret.

4.2.2 Les affinités personnelles

Une deuxième limite a trait aux affinités naturelles. Même si le camp met en contact des personnes aux convictions et aux styles différents qui autrement ne se seraient peut-être pas adressées la parole, les regroupements basés sur les affinités sont inévitables dans un groupe. Certains s'entendent à merveille et partagent des valeurs et des intérêts alors que d'autres s'irritent mutuellement et s'opposent sur plusieurs points; entre les deux, d'autres partagent une sorte de neutralité favorable. D'ailleurs, plusieurs nouveaux moniteurs interrogés qui ont rapporté ces divergences de caractères ne s'en surprenaient pas outre mesure. On peut observer une évolution dans les commentaires portant sur les relations avec les autres moniteurs au fur et à mesure que le camp progresse. Ainsi, lors des premières entrevues, la solidarité et l'entraide, héritées directement

³³ Il est difficile de déterminer à quelle heure exactement se termine la journée de travail et débute le temps libre puisque cela varie d'un groupe à l'autre et même d'une journée à l'autre, selon les différents besoins des campeurs, le niveau d'effervescence dans le dortoir, la longueur de la réunion en petits groupes, etc. Officiellement, à 21h00 les campeurs devraient dormir et à 21h30 la réunion devrait être terminée. Cependant, il n'est pas rare que les réunions se terminent plutôt vers 21h45-22h00, ne laissant que peu de temps avant le couvre-feu des moniteurs de 23h30.

du pré-camp et qui règnent encore parmi les moniteurs, occupent plus d'espace. Cependant, lors de la dernière entrevue, le ton change. Des frustrations se laissent deviner. Aucun d'entre eux ne remet en question cette idée générale d'entraide, ni même le fait qu'ils aient pu créer des liens solides auprès d'autres personnes, néanmoins l'unité généralisée qui semblait dominer lors du précamp s'est fissurée.

L'année où j'étais monitrice, en dépit des affinités personnelles qui rapprochaient certains moniteurs et en éloignaient d'autres, la communauté des moniteurs est demeurée relativement unie. Par contre, un ancien collègue qui a travaillé l'année suivante, celle où j'ai interviewé les cinq moniteurs, me confiait qu'il trouvait que le groupe était divisé. De petites fractions avaient émergées.

Il est intéressant de voir que si les différends émergeant entre les moniteurs proviennent de conflits de personnalité, ils sont fréquemment exacerbés ou révélés par le travail. Au camp, la vie et le travail se confondent. La frontière entre les deux n'est pas bien définie. Les deux s'influencent donc mutuellement. Si bien que les conflits ou alors les amitiés fortes surgissant dans un domaine affectent l'autre de manière significative. Le travail présente un potentiel beaucoup plus élevé de tension que les moments de détente.

Il peut arriver que la manière dont agit un moniteur avec les campeurs soulève des critiques chez certains de ses collègues, par exemple s'il agit de manière brusque envers eux. D'autres attitudes peuvent être mal vues par d'autres moniteurs. Il existe par exemple une différence très claire entre le fait de se plaindre du salaire peu élevé et des longues heures de travail, ce que la majorité des moniteurs fait à un moment ou à un autre de l'été, et d'affirmer qu'on travaille uniquement pour une question d'argent. Une telle affirmation choque. Elle renie non seulement tous les dons immatériels que peuvent offrir les campeurs, mais aussi l'affectivité qui peut se développer entre un moniteur et un campeur. Elle ramène toute l'expérience du camp à une vulgaire transaction financière. Libellule réagit d'ailleurs fortement à une telle déclaration de la part d'un collègue : « Le pire c'est qu'il y a quelqu'un qui m'a dit 'Ça ne me tente plus d'être ici. Je suis ici pour *le cash*'. J'ai [répondu] : 'C'est quoi ton problème. Tu n'es pas ici pour l'argent. Tu es ici pour apprendre...' » (Libellule 3^{ème} entrevue).

Cependant, si l'interaction avec les campeurs peut nuire à la manière dont est perçu un moniteur, elle peut également jouer en sa faveur. Ainsi, les moniteurs remarquent ceux parmi eux qui font preuve de patience et d'imagination. Ils connaissent également ceux qui sont particulièrement responsables, travailleurs. Ceux en somme qui accomplissent vraiment bien leur travail, en respectant la philosophie du camp. Ceux qu'ils désignent comme étant de « bons moniteurs ». C'est sans doute un des plus beaux compliments qu'on puisse recevoir de la part de confrères au camp.

Si les comportements et attitudes d'un moniteur sont facilement connus de l'ensemble des moniteurs, sans qu'il ait vraiment participé à leur propagation, il arrive que, comme les aides-assistants dont parlait Cushing, certains moniteurs racontent des anecdotes qui leur donnent un beau rôle. C'est une manière d'augmenter sa crédibilité, son prestige. C'est une habitude que les moniteurs conservent souvent après leur départ du camp. Une manière d'obtenir une forme de reconnaissance du milieu extérieur au camp.

Les relations entre les moniteurs : les limites du camp

En raison de ces deux limites, les relations entre les moniteurs s'achèvent souvent avec la fin de l'été. Le camp réussit à créer un contexte particulier, à réunir des jeunes de partout au Québec. Mais lorsque tout le monde se disperse après le dernier séjour, cet espace s'évanouit. Jusqu'à l'année suivante, si les moniteurs décident de tenter de nouveau l'expérience et retrouvent leurs anciens collègues.

Cette situation rappelle ce qui a été dit au chapitre précédent à propos des relations entre campeurs et moniteurs. Cependant, si plusieurs relations s'estompent, d'autres, plus solides, se poursuivent. Certains moniteurs deviennent compagnons de voyages, d'autres colocataires. Plusieurs entretiennent des amitiés durables.

Dans certains cas, si la relation se poursuit, les ex-moniteurs ressentent le besoin d'aller au-delà du « personnage » qu'on adopte au camp. À ce sujet, je me souviens du commentaire d'une ancienne monitrice qui avait emménagé avec d'autres gens qui avaient déjà travaillé avec elle au camp. Elle disait qu'elle avait dû alors apprendre à connaître Rachel et Noël, car elle ne connaissait auparavant que Calembour et Superball.

En dépit de tout, quelque chose subsiste entre les moniteurs au-delà de la séparation. Comme je l'ai expérimenté lorsque je suis retournée au camp pour effectuer les différentes séries d'entrevues, les retrouvailles avec mes anciens collègues de travail furent chaleureuses (quoique brèves pour demeurer dans la tradition du camp) bien que j'ai totalement perdu contact avec la plupart d'entre eux. Comme si au fond l'expérience que nous avons partagée nous unissait malgré tout.

4.3 Les limites dans la relation de travail

Dans cette section nous examinerons les relations de travail des moniteurs en trois occasions différentes. D'abord, l'entraide ponctuelle et informelle, c'est-à-dire lorsqu'un moniteur a besoin d'aide, soit pour surveiller un campeur ou pour déplacer une chaise roulante sur un terrain difficile et que c'est un moniteur d'une autre équipe qui lui vient en aide. En deuxième lieu, l'organisation d'activités où tous les moniteurs doivent participer, comme les animations du soir et

le rassemblement du matin. Finalement, au sein de l'équipe de trois moniteurs qui s'occupent d'un groupe de douze campeurs, où tous les membres se partagent le travail.

Dans toutes ces situations, il existe une entente qui régit l'entraide. Même si les collègues de travail ne sont pas les destinataires du service, des efforts déployés, (sauf dans le cas de l'entraide ponctuelle et informelle où c'est clairement le moniteur que l'on aide), ils n'y sont pas totalement extérieurs. En effet, lorsqu'un moniteur s'investit, qu'il accomplit une tâche, il est conscient que cela signifie que les autres n'ont pas à la faire. Cependant, il s'attend à ce que ses collègues se manifestent à d'autres occasions, afin que ce ne soit alors pas à lui d'effectuer certaines tâches, d'assumer certaines responsabilités. C'est d'ailleurs pourquoi plusieurs moniteurs interrogés préféraient travailler avec un groupe, plutôt qu'après des campeurs intégrés³⁴. « C'est que ça draine beaucoup [d'énergie] quand tu es en 'un pour un'. Avec un groupe, (...) tu peux partager cette énergie-là (...) il y a plus d'échange » (Flore 2^{ème} entrevue).

Kaufman, à la suite de Godbout, expliquait dans son étude sur la dimension de don dans le partage des tâches ménagères à l'intérieur du couple que si un des deux partenaires donnait, c'était non pas pour recevoir, mais pour que l'autre donne à son tour. Cela ressemble d'une certaine façon à ce qui peut se passer au camp. Le moniteur qui fait preuve de beaucoup de dynamisme, qui s'applique de son mieux à répondre aux besoins des campeurs, qui met ses besoins entre parenthèses pour être plus disponible, n'attend pas uniquement une reconnaissance, des félicitations, mais bien que son collègue déploie la même énergie.

Dans le cas des animations et des équipes, il existe une forme de contrat. Tous les membres de l'équipe de trois moniteurs sont responsables des douze campeurs du groupe. Par conséquent, ils doivent tous participer à leur bien-être et à leur divertissement. De la même façon, tous les moniteurs sont responsables du spectacle et des animations du rassemblement. Cependant, il demeure un certain flou quant à la répartition des tâches. Il n'y a pas d'attribution de rôles précise. Au départ, les moniteurs fonctionnent un peu à la manière des partenaires du couple face aux tâches, spontanément lorsqu'il constate un travail à effectuer. Par exemple : 'Il n'y a personne sur scène, j'y vais', ou encore 'ce campeur doit changer de vêtements, allons-y'. Parfois, cela fonctionne bien, le moniteur sent que ses collègues déploient autant d'énergie que lui, que non seulement la répartition est juste, mais que le dynamisme des autres le stimule, l'encourage, le pousse à continuer.

Cependant, ce n'est pas toujours le cas. Alors peuvent survenir des frustrations, des colères, voire des conflits. En ce qui concerne l'entraide ponctuelle et informelle, elle fonctionne en général très bien. Un moniteur rend service à un autre, qui lui-même en aide un troisième. Dans la majorité

³⁴ Toutefois, certains, dont Flore, Myrtille et Libellule, ont connu des expériences très positives en un pour un. Ce qui peut-être les fit changer d'idée quant à leur préférence. Par contre, dans le cas de Sirius et de

des cas, le moniteur qui a besoin d'aide en reçoit rapidement. Ce n'est donc pas une source de frustration fréquente, bien qu'elle puisse le devenir si un moniteur, en ayant aidé beaucoup d'autres, se retrouve dans une situation difficile et que personne ne lui porte secours.

Dans le cas des animations, le déséquilibre se fait davantage ressentir. Prenons l'exemple d'un spectacle au pavillon Saperlipopette. L'ensemble des effectifs doit se distribuer en trois groupes. Une partie dans la salle qui surveille les campeurs, une deuxième au " grenier " (les loges en quelque sorte) se préparant à monter sur scène, et finalement une troisième qui anime l'ensemble des campeurs. Les moniteurs-responsables s'assurent du bon roulement entre ces trois positions. En effet, si le mouvement n'est pas fluide et qu'il se produit par exemple un engorgement dans les loges, les moniteurs dans la salle se trouvent moins nombreux pour faire face à d'éventuelles difficultés et ceux sur scène n'en finissent plus d'étirer leur numéro.

Il est arrivé quelques fois, lorsque j'étais monitrice, que la majorité des moniteurs se trouvent dans la salle pendant que les gens sur scène s'époumonaient et désespéraient parce que personne ne venait les relayer. Et ce même si les moniteurs-responsables incitaient les moniteurs dans la salle à préparer un numéro, ou encore faisaient une irruption dans « le grenier » exhortant les moniteurs à se dépêcher, à se maquiller plus rapidement. Je me souviens entre autres de l'expression de ce moniteur particulièrement doué pour les animations qui montait toujours sur scène parmi les premiers et y remontait plus tard car personne d'autre ne se proposait de le faire. Il était entré dans les loges en marmonnant qu'il était las, que c'était toujours les mêmes qui assuraient l'animation pendant les spectacles.

Toutefois, les tensions les plus importantes proviennent des équipes de trois moniteurs responsables d'un groupe de douze campeurs. C'est là que l'entente à propos du partage de travail est la plus explicite. Contrairement à la situation précédente où le reproche du moniteur s'adressait à l'ensemble des moniteurs dans la salle, à tous ceux qui n'avaient pas participé au spectacle, dans le cas d'une équipe, les coupables sont facilement identifiables. C'est là également que la charge de travail est la plus importante, du matin au soir, les trois moniteurs sont responsables des douze campeurs. Cependant, souvent les répartitions des tâches ne sont pas justes du point de vue d'un moniteur.

On m'a d'ailleurs déjà dit que lorsque le chef de camp formait les équipes de moniteurs, il veillait toujours à ce qu'il y ait au moins un moniteur qui s'investisse beaucoup dans chaque équipe. De cette manière, il s'assurait que dans tous les groupes au moins un moniteur assume les responsabilités même si les autres travaillaient moins. On peut supposer que pour les premiers séjours, il se fiait à son intuition et à l'attitude des moniteurs durant le pré-camp pour évaluer le niveau d'implication de chacun des moniteurs. Par la suite, les moniteurs-responsables lui

Troubadour, même lors de la troisième entrevue, ils continuaient à affirmer qu'ils préféraient le travail en

donnaient leurs commentaires sur la qualité du travail de chacun. Ce n'est certes pas une règle écrite, toutefois force est de constater qu'elle a été appliquée à quelques occasions. Nous reviendrons plus loin sur la formation des équipes, nous constaterons alors qu'elle peut servir également comme un contre-don de l'organisation. Par exemple lorsque le chef de camp assigne deux amis à la même équipe de travail.

En somme, il arrive qu'un moniteur à l'intérieur d'une équipe sente qu'il accomplit seul beaucoup plus de travail que si ses partenaires assumaient leur part de responsabilité. Cette situation peut durer un certain temps, jusqu'à ce que le moniteur qui se sent lésé, qui a l'impression d'accomplir tout le travail à lui seul le fasse savoir et exige alors que ses partenaires assument leurs responsabilités. Cependant, cette mise au point ne se produit pas toujours.

En effet, chaque moniteur possède son propre seuil de tolérance. Certains préfèrent garder pour eux ou partager uniquement avec certains amis proches leur impression d'accomplir davantage que les autres. Plusieurs facteurs entrent alors en ligne de compte. Soit qu'ils ne veulent pas compromettre leurs relations avec leurs collègues, relations qui, en dehors de certaines circonstances, se déroulent plutôt bien, soit que les moniteurs qui travaillent moins bénéficient de circonstances atténuantes, comme le fait d'être nouveau sur le camp ou de vivre des moments difficiles au plan personnel. Peut-être est-ce plus simplement que les moniteurs jugent que la situation est encore supportable, qu'ils n'ont pas franchi leurs limites.

Cependant il arrive que cette limite soit franchie (c'est souvent le cas lorsque la fatigue devient plus palpable vers le milieu du séjour) et que l'on bascule alors du côté de la dette. Dans certains cas, le changement est nettement souligné. C'est le moment où l'on entend les moniteurs qui se sentent floués rappeler à leurs coéquipiers : « C'est moi qui ait fait ceci, cela... alors c'est à ton tour ». Ils suggèrent alors l'étendue du crédit que ces derniers ont accumulé à leur égard.

Cependant, les situations ne sont pas toujours aussi claires. Une part de subjectivité intervient dans l'évaluation du partage des tâches. Comme le soulignais Myrtille dans la troisième entrevue, si, dans une équipe, un moniteur se montre plus perfectionniste que les autres, il risque d'y avoir une tension, les moins perfectionnistes sentant toujours une pression de la part du plus perfectionniste et ce dernier estimant qu'il accomplit davantage de travail que les deux autres.

Parfois survient également une autre situation que Kaufman appelle le « bluff » et que nous avons abordé dans le cadre théorique. Les situations au camp où l'on peut entendre certains moniteurs se plaindre plus ou moins sérieusement d'un autre comme ayant « bluffé » sont souvent en lien avec un campeur qui entre en crise et qu'on doit isoler, un campeur malade ou un campeur qui doit changer de vêtements. Certains moniteurs se portent alors toujours volontaires pour soit calmer le campeur, rester à l'intérieur alors qu'il se repose ou alors l'aider à se laver et à revêtir des

vêtements propres. Ces responsabilités sont considérées désagréables par certains, soit parce que le moniteur doit se retirer du groupe ou parce qu'elles ont trait à l'hygiène personnelle, avec laquelle certains se sentent parfois mal à l'aise. Ainsi, en se proposant de bon gré pour prendre en charge se type de situation, le moniteur peut sembler faire un contre-don généreux à ses coéquipier, ce qui est parfois le cas. Cependant, pendant que ce moniteur s'éloigne avec un campeur, les deux autres se trouvent alors en charge des onze autres. Dans certaines circonstances, surtout s'il s'agit toujours du même moniteur qui se porte volontaire et si les crises du campeur n'apparaissent pas si terribles, les moniteurs qui restent considèrent que la tâche qui leur est alors laissée est plus imposante. Pour eux, le moniteur volontaire se libère d'une partie de ses responsabilités tout en prétendant se « sacrifier » en se chargeant de tâches en apparence désagréables.

Les moniteurs-responsables se chargent souvent ainsi des campeurs malades ou en crise. Au niveau de la crise, ils jouissent d'une plus grande expérience au niveau de l'intervention. Mais peut-être est-ce aussi une manière de s'assurer que tous les moniteurs travaillent avec le groupe et ainsi d'éviter qu'un moniteur « s'échappe » d'une certaine façon.

4.4 Les relations entre les moniteurs et l'administration et les gens du bureau

Pour décrire les relations entre les moniteurs et l'administration du camp ainsi que les gens de bureau, je me servirai de l'approche développée par Radcliffe-Brown dans un texte sur les « parentés de plaisanteries ». Bien qu'elle ne décrive pas parfaitement la situation au camp, elle permet, à mon sens, de saisir les positions souvent ambivalentes de chacun.

Radcliff-Brown s'est intéressé à deux solutions diamétralement opposées à une même situation relationnelle comportant un risque de conflit élevé et où pourtant on ne peut se permettre d'embrouille (Radcliffe-Brown 1972 : 171). C'est-à-dire une situation « qui entraîne à la fois attachement et séparation, conjonction et disjonction sociales » et encore « une combinaison singulière de bienveillance et d'antagonisme » (Radcliffe-Brown 1972 : 171 et 170). Le respect et son expression sont selon Radcliffe-Brown des éléments cruciaux pour assurer un équilibre et une certaine stabilité à ce type de relation. En effet, les deux solutions sociales qu'il a observées comprennent des comportements en apparence contradictoires. Dans le premier cas, on trouve un respect extrême qui peut aller jusqu'à l'évitement complet dans sa forme la plus exacerbée, et dans le second cas une « absence de respect » doublée d'une liberté mutuelle, ce que Radcliffe-Brown appelle la « parenté à plaisanterie » (Radcliffe-Brown 1972 : 171-172). Ainsi, dans un premier cas, on évitera autant que possible les contacts directs, les entourant d'un haut degré de formalisme. C'est le cas, dans certaines cultures, entre un homme et ses beaux-parents, surtout sa belle-mère (Radcliffe-Brown 1972 : 171). Alors que dans le second cas, une personne « est autorisée par la

coutume, et même dans certains cas obligée, de taquiner l'autre ou de s'en moquer; l'autre de son côté, ne doit pas en prendre ombrage » (Radcliffe-Brown 1972 : 169). Voyons comment ce concept de « parenté à plaisanterie » peut s'appliquer au fonctionnement du camp.

4.4.1 Le comité d'administration

La relation entre le comité d'administration et les moniteurs présente le même mélange de conjonction et de disjonction. D'abord, les deux groupes se rejoignent par le biais du camp, les deux dépendent de l'autre. Les uns y travaillent, les autres l'administrent. C'est de cette différence au niveau de leurs fonctions qu'émerge les possibilités de conflit. Et lorsqu'on considère les conditions de travail des moniteurs, on comprend qu'elles sont nombreuses. Cependant, les membres du comité ont recours à la stratégie d'évitement, à la réduction des contacts directs avec les moniteurs. En fait, un seul des membres du comité, le directeur général, est connu des moniteurs. L'année où j'étais monitrice ainsi que celle où j'ai réalisé les entrevues, il s'agissait d'une directrice générale. Elle était présente à quelques reprises lors du pré-camp, par exemple au cours d'un atelier où elle prenait la parole, au gala où elle adressait un message aux moniteurs et finalement, du moins pendant l'été où j'ai effectué la série d'entrevue, elle assistait aux réunions en groupe élargi. Finalement, elle écrivait un message de remerciement dans l'album des moniteurs. Le contexte de ses interventions est alors marqué par la hiérarchie et le respect.

De temps à autre, la directrice générale circulait sur le site du camp, s'adressant à un moniteur ou à un autre de manière personnelle. Alors, malgré la distance formelle, ce membre du comité se retrouve englobé par le climat de familiarité qui domine au camp. Ainsi, même si on lui avait attribué un nom de camp qui évoquait la bonté « Mommy », c'est plutôt son prénom que les moniteurs connaissent et utilisent et la personne accepte volontiers ce traitement familial. Il n'y a pas de « monsieur » ou de « madame ».

Ainsi, dans l'ensemble, le membre « visible » du conseil d'administration se présente sous un beau jour, aux yeux des moniteurs, il n'inflige pas de punition, ses interventions se montrent plutôt encourageantes, positives, reconnaissantes. De plus, le conseil d'administration dans son ensemble accorde un budget pour le gala et la fondue : les rituels de rétribution symbolique à l'égard des moniteurs dont nous parlerons dans le prochain chapitre.

D'un autre côté, les moniteurs, surtout s'ils en sont à leur première expérience de travail, sont passablement accaparés par leur travail, si bien qu'ils ne se soucient pas beaucoup des questions relatives à l'administration. En effet, d'une certaine manière, tout se passe comme si, concrètement, le bon fonctionnement du camp ne concernait que les personnes présentes sur le camp. Ce qui peut provoquer une certaine fierté chez les moniteurs, comme Troubadour qui, lors

de la seconde entrevue, s'étonnait du déroulement « Je trouve ça merveilleux, (...) comment ça s'est passé. Je pense qu'on est (...) jeunes, mais aussi [très] matures » (Troubadour 2^{ème} entrevue).

Certes, les moniteurs peuvent remettre en cause leurs conditions de travail comme ne les favorisant ni eux ni, en définitive, les campeurs puisque, s'ils sont épuisés³⁵, ils ne peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes. Cependant ce sont bien davantage les gens du bureau qui sont la cible de leurs critiques. On peut dire que c'est normal, puisqu'ils sont plus présents, que ce sont eux qui doivent faire appliquer les règlements, qui doivent s'assurer que chaque campeur soit non seulement bien traité, mais qu'il « *trippe* ». En somme, ce sont eux qui incitent le moniteur au don, quotidiennement. Ce sont d'ailleurs eux qui les critiquent s'ils commettent des erreurs. De sorte que l'administration, à l'égard de laquelle prévaut une combinaison de respect et de familiarité ritualisée, laisse aux gens du bureau, chef de camp, coordonnateur et moniteurs-responsables la tâche ingrate de critiquer: elle se « camoufle » derrière eux.

4.4.2 Les gens du bureau

La relation entre les gens du bureau, c'est-à-dire le chef de camp, le coordinateur, les moniteurs-responsables, les infirmières d'une part, et les moniteurs d'autre part, appartient également au modèle conjonction/disjonction. En effet, ils travaillent et vivent au même endroit pendant ces deux mois estivaux. Ils connaissent tous les deux la fatigue inhérente au camp. De plus, il faut ajouter qu'ils appartiennent à la même génération (l'année où j'étais monitrice le chef de camp avait 25 ans et le plus jeune moniteur 16 ans) et que les gens du bureau furent autrefois des moniteurs³⁶, si bien qu'ils peuvent comprendre leur situation. Toutefois, l'un des deux groupes occupe une position de responsabilité, d'autorité. Il rappelle à l'ordre, fait respecter l'esprit du camp. Ce qui peut se révéler porteur de tensions.

Néanmoins, aucune des deux options de Radcliffe-Brown ne s'établit complètement entre les deux groupes pour prévenir l'éclosion des conflits. En effet, leur relation constitue plutôt un croisement entre le respect et la familiarité, mais également entre la critique et la reconnaissance.

4.4.2.1 *Entre distance et familiarité*

Tout d'abord, l'organisation de l'espace favorise la division, la distinction entre les deux groupes, et donc d'une certaine façon l'évitement. Par exemple, à la cafétéria, une table est réservée au « *staff* », c'est-à-dire à ceux qui ne sont pas responsables d'un groupe. Ainsi, le chef de

³⁵ C'est un commentaire que j'ai recueilli chez certains moniteurs.

Anne-Marie : Est-ce que tu penses que tu vas revenir l'an prochain?

Flore : J'aimerais ça revenir (...) Mais je ne sais pas si je ferai le premier six, les quatre douze. (...) Je veux être à mon maximum, j'ai peur des fois qu'en étant trop fatiguée [je n'arrive pas à faire du bon travail]... (3ème entrevue)

³⁶ Les infirmières n'ont pas été monitrices avant d'exercer leur profession au camp.

camp, le coordinateur, les infirmières (après avoir distribué les différents médicaments aux campeurs) et les moniteurs-responsables qui ne sont pas en remplacement y prennent leur repas dans une certaine quiétude contrastant avec le brouhaha des autres tables. Les moniteurs en congé de 24h, s'ils demeurent au camp, prennent également leur repas à la table du « *staff* ».

En effet, plus on monte dans la hiérarchie, plus les contacts directs avec les campeurs, et jusqu'à un certain point avec les moniteurs, diminuent. Plusieurs tâches propres aux chefs de camp, au coordinateur et aux moniteurs-responsables s'effectuent dès lors à partir du « bureau ».³⁷

Ainsi, ce bureau, situé à l'entrée du camp, sur une petite colline d'une dénivellation suffisante pour qu'on s'y réfère par l'expression « en haut », symbolise le clivage entre les deux groupes, les gens du bureau et les gens du terrain.

C'est là que sont prises les décisions importantes et où on discute de la qualité du travail des moniteurs. Car c'est au bureau qu'à chaque jour, le chef de camp, le coordinateur, les moniteurs-responsables et les infirmières abandonnent tout pour les réunir. Ce qui y est discuté sera condensé, censuré, pour constituer les points qui seront abordés lors des réunions de petit groupe ou d'équipe le soir. C'est un lieu de secrets : « Ce qui se discute dans le bureau reste dans le bureau ». Les conflits entre les gens du bureau ne doivent pas être exposés devant les moniteurs. Voici un exemple de ce secret et de cette apparence d'union : les moniteurs-responsables, l'année où j'étais monitrice, racontèrent après coup et dans un tout autre contexte les difficultés auxquelles ils avaient dû faire face tout au cours de cet été. J'en fus passablement surprise car je ne m'étais aperçue de rien. Certes, quelques rumeurs avaient bien suinté, mais rien qui aurait pu me faire entrevoir la gravité de la situation. En bref, par le secret, on préserve une image nette et unie de l'équipe du bureau, ce qui se révèle d'une certaine importance puisqu'elle doit servir de modèle, d'inspiration aux moniteurs.

Cependant, bien qu'elle puisse parfois sembler imposée, la cohésion qui existe entre les gens du bureau est bien réelle et elle peut contribuer à la distance qui les sépare du reste des moniteurs, à de l'évitement pour reprendre le terme de Radcliffe-Brown, comme l'illustre ce commentaire d'Alizée : « Il y avait comme une espèce de ségrégation, un petit peu comme un petit club des moniteurs-responsables. (...) le contact était plus difficile, ils n'étaient pas vraiment mêlés avec les [moniteurs] ».

³⁷ Les infirmières quant à elles travaillent soit à l'infirmierie ou un peu partout dans le camp lorsque les divers moniteurs les appellent à l'aide pour qu'elles viennent les sortir d'une situation périlleuse. Elles travaillent énormément. Cependant, contrairement aux moniteurs, bien qu'elles aient un contact personnel avec tous les campeurs qui sont malades ou qui prennent des médicaments, elles n'ont pas de groupes assignés, elles participent aux réunions de l'équipe de direction, participent au secret du bureau et à l'organisation de la fondue et du gala, si bien qu'elles font partie des gens du bureau. D'ailleurs, pour les moniteurs, c'est ainsi que s'effectue la division : les moniteurs d'un côté, et les infirmières, les moniteurs-responsables, le coordinateur et le chef de camp de l'autre.

Ce repli peut s'expliquer de différentes façons. Souvent les gens du bureau se connaissent depuis plusieurs années, ayant déjà travaillé ensemble comme moniteurs. Ils partagent les frustrations, les stress, les joies et les secrets du rôle qui est désormais le leur. De plus, certains moniteurs, des anciens surtout, s'inscrivent dans le cercle. Il faut voir également que s'ils semblent fermés au reste des moniteurs, l'inverse est aussi vrai parfois, c'est-à-dire que les moniteurs eux-mêmes maintiennent une distance entre eux et les gens du bureau. C'est du moins ce que rapporte Tulipe qui a été monitrice-responsable pendant deux étés : « Comme moniteur-responsable (...) c'est pas facile le contact avec les moniteurs. Les anciens c'est plus facile, mais les nouveaux (...) semblent plus impressionnés (...). Il y en a qui n'osent pas te parler et quand ils te parlent, ils te voient toujours comme un moniteur-responsable, c'est [agaçant] ».

Cependant, bien que ces distances existent, on ne peut parler d'un respect extrême. Au contraire, on mise bien davantage sur la familiarité, l'ouverture, comme mode de relation généralisé à l'ensemble du camp. D'une certaine manière, on tente de dissimuler les distances entre les deux groupes. Ainsi, personne ne se vouvoie au camp. Tous utilisent le même niveau de langage. Les gens du bureau ne portent pas d'uniforme les distinguant des autres. De la même manière, les gens du bureau participent au même titre que les moniteurs à des activités parallèles au travail telles que le rafting, les amis-secrets, etc. Comme nous l'avons vu ces activités visent à créer la cohésion parmi l'équipe du camp, gens de terrain et de bureau confondus. En effet, le rafting, plus particulièrement, abaisse considérablement les distances entre les deux groupes puisqu'il se déroule à l'extérieur du lieu de travail. Les titres, les responsabilités disparaissent donc momentanément, donnant alors la possibilité de contacts personnels entre les individus.

De plus, bien que les gens du bureau affichent leur expérience, leur connaissance des problématiques relatives aux campeurs lors des ateliers du pré-camp ainsi qu'à d'autres occasions au cours de l'été, ils ne prétendent pas détenir le monopole du savoir-faire. Ils affirment plutôt dès le pré-camp leur volonté d'être à l'écoute, leur ouverture face à toute forme de commentaires ou d'initiative. Cette disposition d'esprit se traduit par des gestes concrets. Ainsi, outre une boîte à suggestions destinée à recevoir les commentaires écrits des moniteurs, les réunions en petits groupes permettent justement aux moniteurs de s'exprimer sur divers sujets.

4.4.2.2 Entre reproches et reconnaissance, entre critiques et support

Cette attitude familière ne correspond toutefois pas à la parenté à plaisanterie de Radcliffe-Brown. En effet, cette dernière se caractérise par une absence de respect, alors que les gens du bureau doivent tout de même exercer une autorité sur les moniteurs, leurs commentaires doivent être pris au sérieux. Cependant, un rapport autoritaire, de type militaire strict, serait totalement inimaginable dans le camp. En effet, si en plus de travailler dans des conditions difficiles pour un

salaires symboliques, les moniteurs devaient subir sans broncher les ordres lancés sur un ton sec, les reproches hurlés provenant d'autres jeunes du même âge, on assisterait à un exode massif de moniteurs ou alors une mutinerie éclaterait. La familiarité apparaît donc indispensable pour conserver une certaine harmonie au camp.

Ainsi, l'autorité des gens du bureau doit correspondre à un certain dosage entre la discipline, la contrainte et la familiarité, mais doit également intégrer la compréhension, les encouragements. Cette situation rappelle l'exemple que donne Radcliffe-Brown de la relation de parenté à plaisanterie asymétrique existant dans plusieurs sociétés africaines entre un garçon et le frère de sa mère, où l'éducation des enfants se trouve en quelque sorte « partagée » entre le côté paternel et maternel. Ainsi, l'exercice de « la contrainte » et de la « discipline » revient au père et à ses parents alors que le « soin » et « l'affection » revient à la mère et à sa famille. Dès lors l'enfant fait preuve avec tout le côté paternel « d'obéissance », de « respect », alors que la relation avec le parent maternel est marquée par « l'aide » et « l'indulgence » (Radcliffe-Brown 1972 : 178-179). Ainsi, cette relation de « parenté à plaisanterie » avec le manque de respect qui la caractérise entre le neveu et son oncle maternel, se trouve à l'opposé de celle qui prévaut entre lui et son père, ses oncles et même ses tantes paternelles. Chez les Hottentots Nama, par exemple, le neveu peut même s'approprier la plus belle bête du troupeau de son oncle, alors que ce dernier n'aura droit que de lui prendre en échange une bête mal en point (Radcliffe-Brown 1972 : 177-178).

Cependant, du point de vue des moniteurs, ces deux dimensions, discipline et indulgence, contradictoires et pourtant complémentaires, s'incarnent, se condensent chez les gens de bureau. Ce paradoxe est particulièrement évident chez les moniteurs-responsables. En effet, ce sont eux qui traitent directement et quotidiennement avec les moniteurs, ce sont eux qui animent les réunions de petits groupes. Aussi la distance qui les sépare est-elle moindre. Ils leur rappellent les règlements, leur transmettent les décisions prises au bureau, veillent en somme à ce que leur travail soit en accord avec la philosophie du camp. Leur position d'intermédiaire les place dans des situations potentiellement plus conflictuelles que tout autre membre de l'équipe du bureau.

Commençons donc tout d'abord par examiner la contribution du coordonnateur, dont la fonction au camp n'a pas directement trait à la gestion des équipes de moniteurs. Cependant, parmi ses tâches se trouve la préparation de la collation du soir, rétribution gustative pour l'ensemble de la communauté, don à valeur symbolique manifeste. De plus, de manière informelle, il dispense des encouragements, des félicitations pour un déguisement réussi ou une initiative intéressante, ou simplement parce que les campeurs d'un moniteur semblent s'amuser. Il peut également donner des conseils. Pareillement, il peut critiquer un moniteur s'il le surprend à poser une action contraire à la philosophie du camp. Mais ce n'est pas là que se situe sa tâche principale.

De la même manière, le chef de camp complimente ses moniteurs, se réjouit de leur bon travail. Néanmoins, son rôle s'étend bien au-delà. Il distribue en main propre les payes, la

principale forme de rétribution matérielle. De plus, comme c'est lui qui de manière générale organise les équipes de moniteurs et les assigne aux groupes de campeurs, c'est lui qu'on va voir pour obtenir un groupe en particulier. Ainsi, offrir à un moniteur le groupe qu'il désire constitue une forme de compréhension, mais également de reconnaissance pour les « bons » moniteurs. L'année où je travaillais sur le camp, une monitrice souhaitait ardemment avoir le groupe des enfants. Cependant, on lui dit qu'elle devait d'abord faire ses preuves. Elle travailla donc avec des groupes de femmes avant d'être finalement désignée comme monitrice des enfants pendant le tout dernier douze. De la même manière, on considère comme une récompense le fait d'avoir un ami comme coéquipier. Ces requêtes des moniteurs et les réponses des gens du bureau s'effectuent de façon informelle, souterraine.

Toutefois, il existe un autre mode de reconnaissance, certes moins sollicité, pour les « bons » moniteurs. Il s'agit de leur confier un groupe ou un campeur intégré « plus difficile ». Par ce choix, le chef de camp (ainsi que les autres membres du bureau, surtout les moniteurs-responsables, puisque ce sont eux qui peuvent témoigner le plus empiriquement du travail des moniteurs lors des réunions) affirme sa confiance en ce moniteur. Il lui donne une grande responsabilité parce qu'il sait ce dernier capable de l'assumer, comparativement à d'autres. C'est une forme de valorisation et de défi qui permet au moniteur de donner tout ce qu'il peut lors de ce séjour. Aussi, les moniteurs-responsables prennent-ils le soin d'objectiver le caractère « plus difficile » du groupe ou du campeur, d'en informer le moniteur lors de la soirée de distribution des groupes.

Finalement, il y a les moniteurs-responsables, porteurs d'un titre et d'une fonction hybrides, à la fois moniteurs et responsables. Je laisse ici une monitrice-responsable expérimentée, qui a assumé la tâche pendant deux étés, décrire leur rôle, leur mission :

Le plus important [dans le travail du moniteur-responsables], (...) c'est l'esprit, c'est l'attitude. [Ta responsabilité] c'est de travailler en équipe, c'est de gérer une équipe, c'est de motiver. [Ce] n'est plus autant (...) auprès du campeur (...). [Il faut que tu sois capable de t'exprimer] (...) avec diplomatie (...) parce que (...) des situations de conflits il y en a et il y en a plus d'une. [Il] faut que tu sois capable de motiver tes troupes (...) tu y ailles (...) chercher le bon dans chaque moniteur. (Muscade, entrevue collective)

Ainsi, les encouragements, le soutien concret et la valorisation font partie de leur quotidien. Comme ils ont déjà vécu l'expérience plus d'un été, ils possèdent, aux yeux des autres moniteurs, surtout les nouveaux et encore plus en début d'été, une certaine expertise, une réelle ascendance, tout comme le coordonnateur et le chef de camp. Ainsi, lors des premières entrevues, plusieurs des nouveaux moniteurs interrogés citaient les paroles des moniteur-responsables, rappelaient des anecdotes que leur avaient racontées ces derniers. Leurs simples encouragements oraux

représentent une forme de reconnaissance, de retour pour les moniteurs. Elles leur permettent de prendre confiance en eux, d'être fier du travail qu'ils accomplissent. Un peu de la même manière qu'un signe d'affection de la part d'un campeur, les bons mots des moniteurs responsables et autres gens du bureau peuvent embellir une journée et mettre un sourire sur un visage.

Certains moniteurs-responsables vont même jusqu'à offrir à leur équipe de moniteurs de petits présents de manière informelle. Tulipe, par exemple, rapporte que lors d'un séjour où ses moniteurs l'avaient impressionnée par la qualité de leur travail, elle leur avait remis des certificats de mérite qu'elle avait fabriqués elle-même. Lors de mon expérience comme monitrice, à deux reprises les moniteurs-responsables ont remis à chacun d'entre nous à la fin du séjour un petit message qui faisait chaud au cœur, qui reconnaissait nos efforts, nos qualités personnelles. Comme un portrait de ce que nous étions lors de ce séjour. D'autres moniteurs-responsables entamaient de véritables campagnes de propagande à l'attention de leurs moniteurs. Des pancartes portant les slogans : « Vous êtes les meilleurs »³⁸, « Lâchez pas » couvraient alors les murs de leur dortoir. D'autres *mrs* amenaient des bonbons à leurs moniteurs lors des réunions d'équipe.

Dans tous ces cas, les moniteurs-responsables n'étaient aucunement contraints par une directive du camp à consacrer du temps à la réalisation de ces cadeaux ou de l'argent à leurs achats. Ce qui, selon Godbout, donne davantage de valeur à leur don. Cependant, il s'agit d'un geste qui s'inscrit dans la tradition, dans la culture du don du camp et qui en outre peut inspirer les moniteurs à s'investir auprès de leurs campeurs.

À un niveau plus formel, obligatoire, on peut considérer comme une forme de rétribution les deux « évaluations » du travail des moniteurs que les moniteurs-responsables réalisent en commun. En effet, il s'agit non seulement d'une appréciation dans l'immédiat, mais elle a également une incidence sur le futur professionnel du moniteur. En effet, lorsqu'un moniteur mentionne le camp comme référence dans le cadre d'une démarche de recherche d'emploi, ce sont les résultats de la seconde évaluation qui guident la réponse. Ainsi, à la mi-camp et la fin de l'été, chaque moniteur se voit assigner pendant la sieste un rendez-vous de 10 à 15 minutes avec le coordonnateur ou le chef de camp. L'un ou l'autre lui transmet alors les résultats de l'évaluation comportant plusieurs points, par exemple « soin des campeurs » et « animation ».

Il peut s'agir d'une étape dynamisante pour ceux qui obtiennent des commentaires encourageants et pénible pour ceux dont les résultats ne reflètent pas l'image qu'ils se faisaient de la situation et d'eux-mêmes. Ainsi, les réactions peuvent couvrir un spectre très large, de la joie à la colère, de l'enthousiasme à la déprime. Encore une fois, cela peut être perçu comme un refus de reconnaître ce que le moniteur a déjà donné, ou de lui rendre ce à quoi il a droit selon lui.

³⁸ Malgré leur apparence, ces slogans n'encourageaient pas une rivalité entre les équipes de moniteurs.

Ce conflit que l'évaluation met en lumière de manière particulièrement abrupte se vit également quotidiennement. On demande beaucoup au moniteur et pourtant, il dispose de peu de temps pour se reposer, se ressourcer. On exerce également un contrôle sur sa vie privée. Et pourtant, il ne se sent pas toujours encouragé et appuyé par les moniteurs-responsables. Au contraire, il a l'impression qu'on exige encore davantage de lui, qu'on lui reproche des manquements aux règlements. Son don n'est donc pas reconnu. Il semble étouffé, écrasé par « ce qui n'a pas été fait » ou « ce qui n'a pas été bien fait ». Ce déséquilibre peut provoquer un ressentiment chez le moniteur.

En somme, un conflit opposant les moniteurs et les moniteurs-responsables peut se développer lorsque ces derniers sentent un déséquilibre entre l'exigence des supérieurs et la reconnaissance pour le travail accompli. Je vous sou mets donc deux citations qui l'illustrent bien. La première est un extrait de l'entrevue collective que j'ai réalisée auprès d'anciens moniteurs :

Violette : (...) Pour un *mr* [le mieux] serait de ne pas demander l'impossible à ses moniteurs. Ce serait de ne pas trop en demander à ses moniteurs, (...) se rappeler (...) quelle est la tâche qui est demandée aux moniteurs.

Papillon : Prendre conscience aussi [du fait] que les moniteurs qui sont nouveaux c'est normal qu'ils fassent des erreurs

Violette : Les anciens aussi [...] ont droit à l'erreur. Parce que souvent, moi ce que j'ai remarqué, c'est que (...) les *mr* sont super par rapport aux nouveaux, sont motivants, sont encadrants (...) mais du moment que la personne est devenue une ancienne, (...), c'est

Tulipe : C'est une coche plus haut

Violette : (...) Tu as plus de critiques, ils s'attendent à plus de toi.

Les commentaires précédents portaient davantage sur les anciens moniteurs, cependant je crois que l'ensemble des moniteurs ressentent à un moment ou un autre que leur don de soi passe inaperçu aux yeux des moniteurs-responsables et, pire, qu'il est accueilli par une critique ou un reproche. Les moniteurs-responsables semblent conscients de ce phénomène et veillent à l'éviter, cependant, comme l'explique Papillon :

« Je pense que c'est important que le *mr* souligne les bons coups, aussi. Parce que des fois on a tendance à faire la police, à regarder ce qui [ne] marche pas, (...) tout ça, mais faut dire 'C'était vraiment beau votre activité, (...) ça va bien'. Des fois peut-être que dans l'action, on a tellement de chose en tête qu'on oublie de le dire ces choses-là. Mais dans le fond, les moniteurs, c'est de ça [qu'ils] ont besoin. De se faire encourager parce que c'est pas facile tout le temps. »

Il existe une autre source de conflit qui touche tous les gens du bureau et pas uniquement les moniteurs-responsables. Comme le moniteur qui n'accomplit pas sa tâche, qui ne travaille pas beaucoup, alors que les autres ont l'impression de se donner, de déployer beaucoup d'énergie, si un des membres de l'équipe du bureau est soupçonné de ne pas travailler convenablement, cela peut entraîner de la frustration dans l'équipe de moniteurs. Cependant, ce ne sont pas tous les moniteurs qui remarquent ces manquements, puisque les responsabilités d'une part des gens du bureau n'ont pas toujours de répercussion sur eux.

De plus, et pour conclure, malgré l'apparente ouverture à la critique des membres du bureau, la plupart des moniteurs ne leur adressent pas de reproches directs. Souvent, lors des réunions en petit groupe qui ont lieu chaque soir, j'ai entendu des moniteurs prendre la parole et critiquer une situation. Cependant le ton n'était pas celui de l'attaque et il n'y avait pas de reproches personnels.

4.5 Conclusion

On a vu dans ce chapitre le paradoxe de la communauté de moniteurs de même que des rapports entre les moniteurs et leurs supérieurs. Autant, d'un côté, on cherche à créer un espace agréable, où le moniteur se sente libre d'être lui-même, se sente supporté, appuyé et compris, et on y parvient dans une certaine mesure. Autant il existe une tension latente pouvant dégénérer en conflit. Le fait que le moniteur ait l'impression de donner beaucoup joue un rôle central dans cet état des choses. Cela le rend particulièrement sensible. En effet, s'il a l'impression que son don n'est pas reconnu par ses supérieurs ou alors qu'il est le seul à repousser ses limites, il peut en ressentir des frustrations. Toutefois, ces frustrations ne sont pas toujours exposées. Lorsqu'elles concernent un collègue moniteur, il y a plus de chance qu'elles le soient que lorsqu'elles concernent les gens du bureau.

5 RITUELS ET CONTRE-DONS SYMBOLIQUES

5.1 Introduction

Nous avons vu dans le chapitre précédent que les gens du bureau jouaient un rôle important au niveau de la reconnaissance pour les moniteurs du camp. Dans ce chapitre, nous considérerons non seulement une autre manière dont les gens du bureau (s'y joint également le conseil d'administration) cherchent à récompenser les moniteurs. Il s'agit de rituels et donc d'une compensation qui, pour symbolique qu'elle soit pour les moniteurs, n'en sera pas moins appréciée.

Comme nous l'avons vu dans le cadre théorique, les rituels ont une fonction régulatrice, ils permettent de maintenir un ordre donné. Nous constaterons dans ces pages que ces rituels ont également un rôle dans l'apaisement des conflits pouvant survenir au camp entre les moniteurs et les gens du bureau.

Gérôme et Rivière, comme nous l'avons noté dans le cadre théorique signalent à propos des rituels de rétribution à l'intérieur d'une entreprise qu'il en existait deux types : horizontaux, c'est-à-dire organisés par les employés et verticaux, organisés par la direction pour les employés. Dans ce chapitre nous nous concentrerons davantage sur les rituels organisés par la direction. Cependant, je voudrais dire quelques mots avant sur le rafting et le jeu des amis-secrets qui peuvent être considérés comme des rituels horizontaux.

Premièrement, ils contribuent d'une certaine façon à renforcer la solidarité entre les moniteurs, mais également avec les gens du bureau. En effet, ces activités se déroulent en dehors du travail. C'est particulièrement évident en ce qui concerne le rafting, mais soulignons qu'il existe un règlement interdisant de « jouer » (c'est-à-dire aller vérifier sa case ou aller livrer un message à son ami secret) pendant les heures de travail. C'est uniquement permis lors des siestes ou alors que les campeurs dorment. Les gens du bureau se départissent provisoirement de leur statut de direction. On se rappelle de ce que disait Turner à propos de la *communitas* lors de la seconde phase des rituels. Ce sentiment est plus présent lors du rafting, puisque tous se rassemblent au même endroit. Ainsi, pendant cette fin de semaine, les moniteurs ont non seulement la chance de côtoyer leurs collègues en dehors du contexte de travail, mais en plus, ils peuvent apprendre à connaître davantage leurs supérieurs. Comme une bonne entente est importante pour le fonctionnement du camp et que des tensions peuvent apparaître rapidement, ceci n'est pas à négliger.

Deuxièmement, ces occasions contribuent au circuit du don, se présentant elles-mêmes comme un contre-don pour les services rendus. Un contre-don qui est peut-être moins manifeste que celui des autres rituels que nous verrons en seconde partie et qui sont orchestrés par la direction du camp. En effet, non seulement les moniteurs doivent déboursier pour bénéficier des projets, mais

de plus l'accent est moins mis sur les remerciements pour le « formidable travail accompli ». Cependant, les gens du bureau et de l'administration reconnaissent l'importance de ces rituels qui permettent comme le rapporte Rivière une « détente qui équilibre et finalement stimule la production » (Rivière 1995 : 228). Aussi, offrent-ils un certain soutien à l'organisation. En effet, ce sont eux qui initient les différents projets comme par exemple le rafting ou les amis-secrets en formant les comités lors du pré-camp et assure un support technique dans la réalisation de certains projets.

5.2 La mise en scène parodique d'une réunion grand groupe : la Fondue au chocolat

Mais penchons-nous davantage sur les rituels de rétribution organisés par la direction. Ils s'inscrivent dans la même lignée que le pré-camp. En effet, comme nous l'avons remarqué, la semaine de formation peut apparaître comme un contre-don. De plus, lors du pré-camp, ce sont les gens du bureau, principalement les moniteurs-responsables qui pendant les séjours des campeurs commandent, qui servaient. Cette inversion se reproduit également dans les trois rituels que nous examinerons c'est-à-dire la mise en scène parodique d'une réunion grand groupe / fondue au chocolat, les petits rituels quotidiens de la collation ainsi que le Gala. Toutefois, avant d'aborder le premier d'entre eux, il est nécessaire que nous considérions un autre rituel organisé par les gens du bureau : la réunion grand groupe. Il ne s'agit pas alors d'une récompense symbolique, mais plutôt le contraire.

5.2.1 Réunion grand groupe

En effet, les gens du bureau convoquent une réunion grand groupe pour corriger une situation qui ne peut être résolue uniquement par les réunions d'équipe chaque soir. Une situation qui nécessite la présence de tous les moniteurs, donc qui peut être considérée comme une difficulté majeure et générale. En effet, selon Tulipe

(...) généralement, c'est quand que ça ne va pas super bien (...) qu'on organise une réunion grand groupe. (...) Comme l'année, quand il y a eu des poux, on a fait une réunion grand groupe avec tout le monde, parce que tout le monde était sur le gros nerf, expliquer qu'est-ce qui se passait, comment se traiter, comment est-ce qu'on allait faire le reste du séjour.

Alors, tous les moniteurs s'assoient en cercle à même le sol. Tout comme lors des différents ateliers lors du précamp, les gens du bureau (et l'année de mes entrevues, un membre du comité d'administration), quant à eux, s'installent de manière à s'inclure dans le cercle. Cependant, ils restent groupés et choisissent un endroit surélevé se distinguant ainsi des autres. Tulipe rapporte

qu'à l'époque où elle travaillait, les moniteurs-responsables assuraient la garde les soirs de réunions grands groupes pour permettre à tous les simples moniteurs d'y assister. C'était donc soit le coordonnateur ou le chef de camp qui dirigeait.

Habituellement, le chef de camp prend la parole et fait le portrait de la situation. Il soulève les points à améliorer. Il cède ensuite la parole à ceux de l'équipe du bureau, les infirmiers, les moniteurs-responsables, le coordinateur, qui voudraient ajouter un commentaire. Les moniteurs sont invités à discuter, à questionner, en somme à s'exprimer.

Finalement, on repart rarement d'une réunion grand groupe sur un ton négatif. Les organisateurs profitent des dernières minutes pour rappeler qu'ils ont confiance dans leur équipe, qu'il s'agit d'un emploi exigeant, ils sont conscients de demander beaucoup aux moniteurs. Ils reconnaissent ainsi la valeur du travail des moniteurs, mais plus encore, ils les valorisent, en leur disant d'une certaine façon « Vous êtes forts, vous êtes capables de travailler ici, même si les conditions sont parfois difficiles, vous avez beaucoup de possibilités ». Il arrive que les moniteurs en rajoutent. L'un d'eux prenant la parole pour encourager, revigorer ses compagnons. On applaudit même parfois.

On pourrait dire qu'il s'agit d'un rituel périodique qui réitère la manière dont les moniteurs doivent se comporter, comment ils doivent accomplir leur travail, et surtout dans quelle attitude (générosité, respect, solidarité...). En effet, les gens du bureau, autant parfois que les moniteurs qui prennent la parole mettent l'accent sur ces valeurs exposées lors du précamp. On vise à retrouver, à renouveler l'esprit du camp. Le rassemblement des moniteurs évoque d'ailleurs encore une fois cette période où tout semble parfait, où l'ordre règne sans difficulté, un temps irréel jusqu'à un certain point. Ne parle-t-on pas de la « magie du pré-camp » dans l'album des « finissants » du camp?

Outre le groupement de tous les moniteurs et des gens du bureau, la réunion grand groupe a recours principalement à la parole pour réaffirmer les règles du camp. Les moniteurs aussi ont le droit de s'exprimer. Cependant, que penser de cette liberté de parole? En général même si les moniteurs s'expriment, prennent la parole, exposent leur point de vue, ce sera toujours de manière contenue, mesurée. On adressera rarement un reproche à une personne en particulier, on parle en général. On cherchera à résoudre les problèmes de manière « constructive ». Dans ce contexte, les moniteurs peuvent s'abstenir de formuler certaines critiques par crainte ou par simplement par dépit. En somme, on réserve les commentaires les plus virulents soit à l'égard des autres moniteurs ou des gens du bureau, à l'extérieur des réunions grands groupes, lorsque les moniteurs se retrouvent en eux, entre amis.

En effet, la liberté d'expression lors des réunions grands groupes, n'est pas protégée par l'impunité du rire, du loufoque, de la fête comme ce peut être le cas dans les rituels d'inversion. Au contraire, ces rassemblements comptent parmi les moments les plus graves, les plus sérieux du

camp. On y aborde des points importants pour la suite du camp. De plus, la hiérarchie n'est pas temporairement renversée, les gens du bureau conservent et réaffirment leur ascendant.

Pour ces raisons, les discussions se montrent plus vives lorsqu'on aborde des sujets moins sensibles, c'est-à-dire qui ne touchent directement personne. Par exemple, Tulipe rapporte que

Les moniteurs ont le droit d'interagir de dire leur opinion. L'année des poux, il y en a qui auraient fermé le camp pour quelque chose comme ça. (...) Il y avait la grosse discussion.

À une autre réunion, je me souviens qu'on avait abordé le thème des gants en plastique que nous utilisions pour donner les bains, ou parfois soigner une blessure qui saignait. Ils devaient assurer une protection contre de possibles infections. Au cœur du litige, leur nombre insuffisant sur le camp, si bien qu'inévitablement les derniers jours des séjours, il n'en restait plus, ce qui provoquait des remous parmi les moniteurs. Bien entendu, les gens du bureau rappelèrent aux moniteurs qu'il fallait les utiliser avec parcimonie. Cependant, le chef de camp admit que les ressources étaient effectivement limitées et il affirma qu'il allait en parler au comité d'administration. Ainsi, les reproches ne s'adressaient donc pas directement aux gens du bureau, mais à ceux de l'administration, puisque ce sont eux qui gèrent le budget. Ce soir-là, aucun de ces derniers n'étaient présents, si bien que l'on pouvait se plaindre sans risque de blesser qui que ce soit. La cible des reproches semblait alors une entité lointaine et floue.

Cependant, des exceptions se produisent de temps à autre. Ainsi, sans le nommer, un moniteur avait fait la critique d'un autre moniteur. Il lui reprochait sa manière d'intervenir auprès des campeurs, ainsi que son manque d'efficacité, si bien que ses coéquipiers se retrouvaient avec une charge de travail beaucoup plus lourde. Ce dernier ne lui pardonna jamais complètement.

Encore plus rare, il est arrivé qu'un moniteur adresse un reproche direct à une personne du bureau. Les réactions des autres personnes présentes illustrent bien qu'il s'agissait d'une remarque inattendue, d'une exception.

(...) j'avais amené le point qu'Aubépine n'était jamais sur le camp. Ça là j'ai senti tous les montieurs-responsables, les infirmiers, (...) qui me regardaient [comme pour dire : Enfin quelqu'un qui ose le dire] (rire)

Le fait qu'il jouissait d'une excellente réputation comme moniteur et qu'une partie des moniteurs partageait sa position, protégea le moniteur en question d'une éventuelle riposte. Si bien qu'il profita d'une certaine impunité. De plus comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les gens du bureau se montrent assez ouverts aux commentaires et aux critiques, si elles sont formulées poliment, qu'il ne s'agit pas d'insulte, mais de remarques pertinentes.

En somme, lorsque les moniteurs-responsables avertissent les moniteurs qu'il y aura une réunion grand groupe, ils ne se réjouissent pas. Elle ne constitue pas un moment attendu, espéré par les moniteurs. Outre le fait qu'elle annonce des remontrances, des critiques, elle implique également une amputation de ce temps rarissime, où ils sont libérés de leurs obligations, de leurs responsabilités.

5.2.2 Description de la mise en scène parodique d'une réunion grand groupe/fondue au chocolat

Maintenant que nous avons considéré la réunion grand groupe, nous sommes prêts pour examiner un rituel qui la parodie. Dans cette section, je décrirai ce rituel tel qu'il s'est déroulé lors de trois étés différents. Je débiterai par la version de l'été 2001, celui où j'étais monitrice.

Cette année-là, le rituel avait eu lieu, le cinquième ou le sixième jour du dernier séjour des campeurs. Les moniteurs-responsables nous avaient convoqués pour une réunion grand groupe. Ce qui au départ n'augurait rien de bon. Normalement, les organisateurs en viennent à une telle extrémité lorsque ça ne va plus du tout, sinon ils se contentent de faire passer les messages par l'intermédiaire des moniteurs-responsables lors des réunions d'équipe. De plus, une réunion grand groupe gruge le temps personnel, le temps libre des moniteurs. Donc, nous nous retrouvons sans grand enthousiasme dans le pavillon Saperlipopette après le coucher des campeurs. Les moniteurs-responsables, les infirmiers, le coordonnateur, le chef de camp s'installent, comme à leur habitude, sur l'estrade et nous, sur le sol. C'est le coordonnateur et le chef de camp qui prennent la parole. De temps à autre les infirmiers ou les moniteurs responsables interviennent. Ils nous déversèrent une interminable litanie de reproches insistant de manière agaçante sur l'aspect scatologique. Ainsi, des parents de campeurs avaient téléphoné pour se plaindre que leurs enfants avaient adopté, à la suite de leur séjour au camp, des comportements déplacés, c'est-à-dire qu'ils « rotaient » et « pétaient » bruyamment. La référence à des habitudes de certains moniteurs masculins ne pouvaient faire aucun doute. Ils mentionnèrent également qu'un inspecteur ayant visité le camp fut choqué d'entendre des moniteurs demander à leurs campeurs s'ils voulaient faire « pipi ou caca ». Désormais, il faudrait dire « déféquer » et « uriner ». On rapportait également qu'on avait retrouvé des condoms utilisés dans un des sous-bois. La liste était longue, accablante pour les moniteurs. On sentait des rumeurs de mécontentement dans la salle. C'était tout de même les campeurs qui utilisaient ces termes de « pipi, caca », ils n'allaient rien saisir au « déféquer et uriner », c'était tout simplement ridicule. Je crois même qu'une monitrice intervint pour dénoncer cette nouvelle politique langagière. D'autres moniteurs quittèrent tout simplement la salle, dégoûtés de ce que, presque à la toute fin du camp, alors qu'ils avaient « tellement donné », qu'ils étaient « épuisés », les gens du bureau organisent une rencontre pour leur reprocher comme des vilénies, des trucs insignifiants et qu'on n'avait jamais relevés auparavant. L'assemblée des organisateurs ne semblait

toutefois pas unanime. Trois des moniteurs responsables tentaient parfois de protester, ou faisaient sentir par un silence bourru qu'ils n'étaient pas d'accord, mais semblaient impuissants. Le constat final demeurait négatif. Puis soudain ce fut comme si une pièce de théâtre était terminée. On nous annonça que tout ça n'était qu'une mise en scène. Ils étaient au contraire très heureux de notre travail cet été. nous étions tous d'excellents moniteurs, le chef de camp allait même jusqu'à insinuer que nous étions un des meilleurs groupes de moniteurs que le camp avait accueillis. Bref, après nous avoir traînés dans les égouts, on nous encensait. Et voilà que nous avons droit à une gigantesque fondue au chocolat. La majorité des moniteurs se précipitèrent avides de ce mets totalement absent des menus des camps de vacances quel qu'ils soient. Dans mon cas, le simulacre m'avait laissé un goût amer qui aurait inéluctablement corrompu le plus suave des arômes, aussi ai-je préféré aller dormir.

Cette année-là les organisateurs avaient poussé la logique plus loin qu'à la normale. En effet, les années précédentes, comme le raconta Tulipe, on se contentait de laisser planer le doute dans l'esprit des moniteurs. Ainsi, par exemple, lors de l'été 2000, les moniteurs-responsables avaient annoncé à leurs moniteurs la tenue d'une réunion grand groupe, cependant dès leur arrivée dans le pavillon D. on dissipait leur doute.

Comme à l'habitude, les moniteurs s'étaient assis en demi-cercle face à l'estrade où prenaient place les gens du bureau présents. Cependant, le coordonnateur ou le chef de camp qui dirigeait normalement les réunions, leur demandait alors de changer de position de manière à former un cercle fermé et que chacun puisse masser le dos du moniteur devant lui et se faire masser simultanément par celui assis derrière lui. Il se créait alors une longue chaîne de massage qu'accompagnaient une musique apaisante et la lueur de chandelles. Ces massages peuvent surprendre. Il est vrai, qu'en d'autres milieux de travail, ce genre d'initiative pourrait créer un profond malaise parmi les participants. Cependant, à l'intérieur de la communauté des moniteurs où l'on n'hésite pas à s'étreindre l'un l'autre où les touchers ne sont pas réservés exclusivement aux amis très proches ou aux amoureux, la perspective d'un massage collectif ne provoque pas d'émoi particulier.

Quelques minutes plus tard, apparaissait le summum de cette soirée de « petits plaisirs raffinés de la vie » : la fondue au chocolat. Contrairement à l'année précédemment décrite, les moniteurs-responsables, n'assistaient pas à la fondue. Ils assuraient la garde dans les dortoirs pour que tous les moniteurs puissent jouir de leur portion de chocolat. Cela ne signifiait toutefois pas qu'ils seraient privés de chocolat. Ils avaient au contraire eu droit à une fondue intime au bureau. Il est intéressant de remarquer que c'est à partir de la même année, c'est-à-dire en 2001 que les moniteurs assistèrent et à la fondue et aux réunions grand groupe.

L'année où j'ai réalisé mes entrevues, c'est-à-dire l'été 2002, les organisateurs revinrent à la tradition. Peut-être avaient-ils jugé que l'expérience de l'année précédente n'était pas

satisfaisante, n'oublions pas que des moniteurs avaient quitté la salle avant la fin. Encore une fois, on annonça la tenue d'une réunion grand groupe, à la cafétéria toutefois et non plus au pavillon Saperlipopette comme c'était le cas les années précédentes. Cependant comme les réunions grands groupes peuvent se tenir indifféremment à l'un ou l'autre de ses deux endroits, il ne s'agissait pas d'un détail qui aurait pu éveiller le doute chez les moniteurs. On commença à discuter de certains points. Cependant, selon Alizée qui m'en fit le récit, on ne leur asséna pas un constat assassin de leur travail comme ce fut le cas l'année précédente.

C'était une réunion grand groupe, mais [ils] n'avaient pas fait une mise en scène terrible si je me rappelle bien. (...) on sentait qu'il y avait quelque chose de spécial. (...) C'est sûr que ça nous [ennuyait profondément] qu'il y'ait une autre réunion de grand groupe. (...) finalement, y s'en vont tous se cacher de l'autre bord dans la cuisine, pis finalement [ils] ouvrent les portes, pis là...

Et là, la fondue au chocolat dans son plat argenté et décoré de petites fleurs, une apparition inespérée, incongrue sur le camp. Cette fois-ci, cependant pas de massage, ni de chandelles. De nouveau les moniteurs-responsables participaient à l'événement, c'étaient de simples moniteurs qui assurent la garde³⁹.

À la suite de ses descriptions, malgré quelques variations, on constate que la structure du rituel demeure la même : une récompense enveloppée dans l'annonce (fausse) d'une critique. Cette structure particulière appelle la réflexion. Dans les sous-sections qui suivent, je tenterai d'éclairer ce rituel, en le mettant en relation avec d'autres situations du camp. Ce faisant, je me réfère au précepte de Turner pour qui « les rôles d'un certain rituel sont en rapport et avec des rôles appartenant à d'autres rituels et avec des rôles non rituels » (Turner 1972 : 14). Ainsi, d'en un premier temps nous nous pencherons sur l'aspect « rétribution gustative » assez souvent exploitée par l'organisation du camp. Puis nous nous attarderons sur la mise en scène plus ou moins élaborée selon les années de la réunion grand groupe. Nous croyons que son interprétation peut se trouver dans cette tension existant entre moniteurs et les gens de bureau, c'est-à-dire le chef de camp, le coordinateur, les moniteurs-responsables.

5.2.3 Rétribution gustative

En effet, le rituel que nous venons de décrire ne représente pas l'unique moment où l'organisation du camp récompense ses moniteurs par le biais de nourriture. Bien au contraire, il

³⁹ Cependant, les moniteurs qui montent la garde ne sont pas privé complètement de la fondue au chocolat. En effet, le tour de garde était organisé de manière plus serrée, au 15 minutes par exemple, ce qui permettait à tous d'en profiter.

s'agit d'un médium qu'elle privilégie. Ainsi, une collation est servie par le coordonnateur⁴⁰ chaque soir, lorsque les campeurs sont couchés. De plus lors du Gala dont nous discuterons sous peu, un buffet est offert lors de l'entracte. Finalement, de petites récompenses ponctuelles aux moniteurs-responsables de la part du chef de camp ou aux moniteurs de la part des moniteurs-responsables se matérialisent sous la forme de friandises, comme se souvient Tulipe.

Évidemment, ce recours récurrent à la nourriture s'explique d'abord par la possibilité de « rendre » à l'ensemble de la population des moniteurs à peu de frais. Car manger de « bonnes » (bonnes au goût) choses provoque un plaisir très concret. Ainsi, sert-on en guise de collation des mets qui plaisent à une majorité de moniteurs, comme des biscuits, des tartelettes, des *nachos*. Ces derniers surtout jouissent d'une très haute cote de popularité⁴¹.

Cependant, dans un camp de vacances, comme à n'importe quel endroit où les plats sont préparés en grande quantité, dans un souci d'économie financière et de temps, ce plaisir de manger, prend une dimension beaucoup plus tangible⁴². En effet, à divers degrés la nourriture est un sujet d'irritation pour les moniteurs. Parmi les plus aigres, se trouvent les moniteurs qui normalement veillent consciencieusement sur leur alimentation. Ceux, qui, dans leur quotidien hors du camp, évitent les « mauvais gras », les fritures, les pâtes blanches et le pain blanc, s'assurent de consommer des aliments variés pour combler tous les besoins nutritionnels de leur corps, privilégient les aliments de culture biologique etc. Ainsi, même s'ils ont pu opter pour le « menu végétarien »⁴³, les pommes de terre sous toutes leurs formes frites, pilées, sautée, alouette..., les hot dogs et les hamburgers, qui se transforment pour eux en sandwiches au pain blanc et au fromage orange en tranche, les exaspèrent⁴⁴. Néanmoins, pour la majorité, si la nourriture ne les rebute pas au premier abord, la répétition, inévitable dans ce genre d'endroit a, à tout le moins, de quoi lasser. On ressent un certain besoin d'innovation alimentaire, particulièrement palpable lors des deux derniers séjours.

⁴⁰ La collation relève de la responsabilité du coordinateur. En effet, même s'il ne se transforme pas en cuisinier c'est lui qui chaque soir doit disposer les plats et les jus dilués préparés par l'équipe de la cuisine sur la table de la cafétéria. C'est également lui qui revient tout ranger quelques heures plus tard.

⁴¹ Le soir des *nachos*, il ne fallait pas être de garde ou alors s'assurer de la fidélité d'un ami qui viendrait vous en faire la livraison, sinon, au moment de votre libération, il ne restait plus rien. L'avidité des moniteurs ces soirs-là avait quelque chose de bestial. Ils vidaient les deux gigantesques assiettes avec la même application que des fauves dépeçant une carcasse, jusqu'à ce que le dernier os soit léché.

⁴² Je tiens à préciser que la cafétéria du camp se classe très bien parmi les institutions qui œuvrent dans les mêmes conditions. Il y a plusieurs repas que les moniteurs apprécient vivement.

⁴³ En effet, lors du pré-camp, les moniteurs peuvent choisir entre un menu traditionnel et un menu végétarien, à condition toutefois de conserver leur option pour toute la période du camp. Ainsi, on ne peut alterner d'un statut à un autre selon ce qui sera servi lors des repas. On devient « végétariens » pour toute la durée du camp.

⁴⁴ Un séjour de l'été 2001, nous étions un groupe de végétariens à manger à la même table. Chaque midi, chaque souper, la nourriture revenait comme un sujet obligé de conversation. Même lorsque le plat végétarien nous plaisait, nous en parlions. Nous avions même constitué une petite réserve de nourriture bio pour la substituer aux repas les plus déprimants. Néanmoins, cette anecdote représente un cas extrême.

C'est dans ce contexte qu'il faut replacer la fondue au chocolat et le buffet froid du Gala. Ils appartiennent à un univers gustatif extérieur à celui du camp, contrairement aux collations qui elles, demeurent dans le même registre. En effet, la préparation de ces dernières revient à l'équipe de la cuisine et certains desserts servis lors des repas, font office de collations un autre soir, c'est le cas des biscuits et des tartelettes. Ainsi, outre le fait qu'ils contiennent une forte proportion de gras et de sel qui flattent les papilles gustatives, on pourrait peut-être expliquer l'engouement provoqué par les *nachos*, par leur caractère inhabituel. En effet, contrairement aux autres collations, ces derniers ne sont ni servis comme repas ou ni même comme accompagnement.

Ainsi, lors de la fondue au chocolat, comme pour marquer la coupure, le chef de camp prit bien soin de souligner qu'il n'y avait aucun des fruits ordinairement disponibles sur le camp, ni pomme, ni banane, ni orange. Seulement de ces fruits aux parfums enivrants et à la chair exquise qui étaient hors de portée pour ces deux derniers mois. Et l'abondance de chocolat onctueux... C'est l'équivalent de l'oasis pour l'explorateur égaré du désert. Et j'exagère à peine comme en témoigne ce commentaire d'Alizée : « J'en ai repris quatre fois, je pense. (...) Pour une fois qu'il y avait de la bonne affaire à manger. »

En effet, bien que les collations comme la fondue puissent se définir comme des objets-signes au sens où l'entend Petitat, leur message n'a pas la même portée. Il s'ensuit que « le dire avec des diamants, le dire avec du toc, le dire avec rien, n'a pas le même sens, ni le même poids. » (Petitat 1995 : 33). De la même manière, dans le contexte du camp : le dire avec des crudités et des morceaux de fromage industriel orangé, n'a pas le même sens, ni le même poids que le dire avec une fondue au chocolat.

De plus, contrairement à la collation où les moniteurs passent seuls ou en petit groupe, mais ne s'attardent pas, le rituel de la fondue réunit tous les moniteurs, ce qui se produit rarement au cours de l'été. Pendant toute la durée du pré-camp, les moniteurs vécurent cette étroite, fraternelle communauté. Ils dormaient tous dans le même dortoir, assistaient tous aux ateliers, réalisaient les activités tous ensembles. Cependant par la suite, les réunions grand groupe constituent les seules occasions où ils se retrouvent tous sans campeurs⁴⁵ et prêtant attention à la même chose⁴⁶, à l'exception du gala, de la fondue et du rafting. Et même encore ce ne sont pas tous les moniteurs qui décident de participer au rafting. D'ailleurs, Alizée souligne spontanément cet aspect dans sa description du rituel.

⁴⁵ Plusieurs activités de soirée, les danses, les spectacles rassemblent tout le camp au même endroit. Ce sont également des moments très forts qu'apprécient beaucoup la plupart des campeurs et des moniteurs.

⁴⁶ La soirée où les moniteurs-responsables rencontrent leur future équipe de moniteurs, leur décrivent les prochains groupes, tous les moniteurs se retrouvent plus ou moins dans la même salle. Cependant, ils ont tôt fait de se séparer. La communauté se morcelle. Chacun se dirigeant dans un coin avec son moniteur-responsable, ses coéquipiers.

Ben, moi, j'étais super étonnée, évidemment j'aime beaucoup le chocolat (rires). C'est sûr que c'est une récompense, (...) ça fait vraiment du bien (...) Comme tout le monde le fait ensemble, tout le monde tourne autour de la table pis pren[nent] de la bouffe, tout le monde a le sourire.

Finalement, par rapport à la collation régulière et attendue, la fondue a une dimension surprise qui lui donne une valeur toute particulière. En somme, si la collation signifie « la journée de travail est terminée, vous méritez du repos, de la détente », la fondue au chocolat quant à elle communique un message de plus grande ampleur. Elle témoigne de la satisfaction du chef de camp, du coordonnateur, des moniteurs-responsables, des infirmiers, mais également de l'administration qui en débourse les frais, face au travail des moniteurs pour l'ensemble de l'été. Elle reconnaît leurs efforts soutenus, leurs sacrifices tout au long de l'été, maintenant presque achevé. Elle leur dit « Merci pour tout ce que vous avez fait pour le camp. Allez, il ne reste que si peu de temps, il ne faut pas lâcher. Détendez-vous ce soir, tous ensemble. Délectez-vous. Vous nous avez montré que vous étiez excellents. »

On peut distinguer alors deux aspects contenus dans la distribution de la fondue : un contre-don, la reconnaissance, la rétribution gustative et simultanément, un don qui souhaite engager à rendre, en une qualité de travail maintenue ou accrue. Comme le remarquait Petitat avec l'exemple de l'homme des fleurs à une femme avec l'espoir qu'elle lui rendra son cadeau d'une certaine manière, dans la démarche des gens du bureau, l'organisation de la fondue n'est pas complètement gratuite. Ils désirent également quelque chose en échange. En effet, selon Tulipe qui occupa le poste de monitrice-responsable deux années consécutives, le coordinateur organise la fondue lorsqu'il remarque un essoufflement notable chez les moniteurs

Y'en a toujours une [fondue], ou même j'en ai déjà vu deux durant l'été. C'est quand on sent que les moniteurs en ont besoin. (...) à moment donné, le coordonnateur [qui amenait l'idée d'organiser une fondue], nous autres [l'équipe du bureau] on choisissaient un jour pour faire la fondue. (...) C'est surtout souvent le dernier douze ou le troisième, quand tu sens que ça pédale.

« Les moniteurs en ont besoin ». Ils ont besoin d'un moment d'arrêt, de se retrouver entre eux dans un contexte autre que le travail, mais peut être surtout qu'on reconnaisse la valeur de leur travail, de leur effort. Comme si rendus à ce point, le retour affectif des campeurs, la solidarité entre moniteurs, les encouragements des moniteurs-responsables ne suffisaient plus. Qu'il fallait aux moniteurs une véritable preuve de la considération de leurs supérieurs, quelque chose qui ait du panache, de l'ampleur. Sinon, les moniteurs pourraient avoir l'impression que le circuit du don stagne et ainsi perdre leur indispensable motivation ou même développer un ressentiment face à

l'organisation du camp. Ainsi, on peut dire que la fondue vise à rétablir pour les moniteurs un équilibre au niveau de leur don qui espère-t-on les stimulera pour qu'ils retrouvent leur entrain, leur enthousiasme, même s'ils n'ont plus l'enthousiasme des premiers séjours, abîmés comme ils le sont par les nuits trop courtes.

5.2.4 La mise en scène de la réunion grand groupe: l'expression de la tension

Dans cette première partie, nous avons donc interprété le rituel de la fondue comme participant au rééquilibrage du circuit du don entre la direction d'une part et les moniteurs, d'autre part. Cependant nous n'avons pas abordé le simulacre qui l'a précédé, en une occasion. C'est ce que nous ferons dans la seconde partie. Nous nous interrogerons à savoir, si la mise en scène et le chocolat onctueux qui suit pourrait être une image inversée de la véritable réunion grand groupe, comme c'est le cas dans certains rites d'inversion.

Débutons par les arguments qui appuient cette hypothèse. Premièrement, on peut dire qu'à l'instar de certains rituels d'inversion, le rire constitue la charpente de l'événement. L'année où j'y assistai, c'était très visible, surtout avec ces détails scatologiques qui frisaient l'absurdité. Les gens du bureau peinaient d'ailleurs pour camoufler leur sourire, étouffer leur rire. Toutefois, les autres années, lorsque la mise en scène se limitait à évoquer une réunion grand groupe, les gens du bureau tablaient également sur le comique de la situation. Une fois que la fondue apparaissait et que les moniteurs constataient qu'ils avaient été victimes d'une farce innocente, ils s'amusaient de leur propre crédulité et de l'astuce des organisateurs. Ainsi, la gravité, le sérieux de la réunion grand groupe se voit détourné lors de cette mise en scène. Le séjour momentané des moniteurs dans une zone sombre, amplifie-t-elle leur plaisir lors du dévoilement

De plus, on note une certaine inversion dans le médium utilisé pour rétablir l'esprit du camp. En effet, autant la fondue que la réunion grand groupe sont organisées lorsqu'on juge que le travail des moniteurs nécessite un renouvellement, un nouveau départ. Toutefois, dans le second cas, il s'agit d'une mise au point, de critique, d'éléments à améliorer. Tandis que dans le premier, après avoir fait planer la menace de reproches, on récompense les moniteurs, on leur offre un contre-don symbolique pour rééquilibrer à leurs yeux le circuit du don. Il y a là, un certain élément de renversement. On transforme le reproche en reconnaissance, la critique en félicitations.

Il s'agit, comme Gluckman le dit à propos des rituels d'inversion, non seulement d'exposer, mais également d'accentuer un conflit existant au sein de la communauté. N'est-ce pas cela que fait l'annonce cruelle d'une réunion grand groupe au moment où les moniteurs se sentent particulièrement épuisés? Elle met en relief de manière générale, ce possible déséquilibre que ressent le moniteur entre ce qu'il donne et ce qui lui est rendu. Plus spécifiquement, elle expose, met à jour, et dans le cas de l'année où j'y assistai, elle l'exaspère, ce conflit parfois latent, parfois

ouvert entre les gens du bureau et les simples moniteurs dont nous avons parlé dans le chapitre précédent. Cette impression que son don de soi, son travail exercé dans des conditions difficiles qui exige de lui un certain renoncement, ne soit pas reconnu comme il le voudrait par ses supérieurs. Et pire qu'au lieu de remerciements, d'encouragements, les moniteurs-responsables en tête, mais également les autres membres du bureau à un moindre degré, l'assènent de commentaires négatifs. Ainsi, le moniteur développe l'impression que son don est complètement dilué dans la masse de « ce qui aurait dû être fait » ou « ce qui aurait dû être fait différemment ».

On peut supposer que la présence des moniteurs-responsables lors de cette mise en scène cette année-là, contrairement aux étés précédents où ils montaient la garde, provient du fait d'une tension plus importante entre les moniteurs et les moniteurs-responsables. Il m'est toutefois difficile de comparer avec les années passées puisque je n'y étais pas. Une autre hypothèse non confirmée serait les tensions qui existaient entre les « gens du bureau » eux-mêmes. Cette mise en scène aurait à ce moment pu servir à renforcer leur propre esprit de groupe. En effet, organiser une activité commune peut parfois rapprocher les gens. De plus, n'oublions pas que dans cette mise en scène, on pouvait voir un conflit entre les différents moniteurs-responsables. On peut penser qu'ils jouaient leurs propres différends et qu'ils pouvaient s'agir d'une tentative d'exutoire. Cependant, tout cela n'est qu'hypothèse.

Le départ de quelques moniteurs avant le dévoilement de la fondue au chocolat, l'année de la version extrême indique jusqu'à quel point le niveau de saturation à l'égard des reproches semblait avoir été atteint pour certains d'entre nous. La critique surtout injustifiée leur était insupportable. Dans ce cas, on pourrait dire que la première partie du rituel, en accentuant les tensions jusqu'à la limite, voulait souligner encore plus l'inversion « positive » qui suivait. Il semblerait tout à fait que pour certains cette première partie ait dépassé la borne, au point de devenir inefficace.

Cependant si nous voulons considérer la mise en scène précédant la fondue comme l'image négative d'une réunion grand groupe, force est d'admettre que ce renversement hiérarchique lui fait défaut. En effet, si au cours des réunions grands groupes on autorise les moniteurs à s'exprimer, il n'en demeure pas moins que ce sont les gens du bureau qui dirigent la rencontre. Le simulacre reprend la même formule. Les moniteurs auraient pu intervenir, seulement ils semblaient sous le choc devant les reproches qu'on leur adressait, si bien que très peu d'entre eux prirent la parole. Ils ignoraient qu'ils participaient à un rituel comique. Ils se croyaient au contraire dans un autre rituel, celui de la réunion grand groupe. Aussi, continuaient-ils à contenir leurs émotions pour éviter de se mettre à dos les gens du bureau en livrant l'état brut leurs pensées. Par conséquent, seuls les gens du bureau, lors de la version extrême, se permirent les vulgarités verbales, les exagérations, les hyperboles.

Tout cela semble vrai uniquement pour les nouveaux moniteurs, ceux qui ignorent l'existence d'une telle rétribution gustative. Les anciens eux doivent au moins se douter de quelque chose, s'ils n'ont pas mis à jour les manigances des gens du bureau. Ce qui n'est pas toujours le cas puisque les anciens moniteurs ne reçoivent des gens du bureau aucune confirmation quant au déroulement de la soirée. Cependant le simulacre semble conçu exclusivement pour ceux qui sont encore dans l'insouciance, la surprise jouant un rôle important, accentuant l'émotion des moniteurs lorsque la fondue fait son apparition. Par conséquent, les anciens en général chercheront-ils à conserver la surprise, dissimulant soigneusement aux nouveaux jusqu'à leurs doutes. Ils se retrouvent alors complices des organisateurs.

L'absence de renversement des rôles lors de la mise en scène préluant à la fondue pourrait s'expliquer aussi par la fragilité de l'autorité entre le camp et les moniteurs. En effet, comme le disait Gluckman, les renversements hiérarchiques des rituels d'inversion ne pouvait avoir lieu que si l'ordre établi était solide.

Au camp, même s'il existe des frictions entre les individus, aucun moniteur ne remet en cause la hiérarchie du camp, aucun d'entre eux ne milite pour l'abolition du poste de moniteur-responsable. Cependant, le mince équilibre qui existe entre le don du moniteur et le contre-don qu'il reçoit de plusieurs sources, exige une certaine latitude, flexibilité de la part de la direction. Car si l'autorité se révèle trop brutale, trop désagréable, les exigences trop contraignantes, les responsabilités trop lourdes, en somme que la balance est rompue, les moniteurs ont toujours la possibilité de partir, comme c'est le cas fréquemment, occasionnant ainsi de nombreux problèmes pour les responsables. Ainsi, les relations entre les gens du bureau et même de l'administration et les moniteurs, baignent dans une certaine familiarité. De plus, en ce qui concerne principalement les moniteurs-responsables la faible différence d'âge avec les moniteurs, loin d'être significative, peut nuire à l'affirmation à l'exercice de leur autorité. On peut ajouter que certains moniteurs dénoncent vertement les conditions de travail, l'insuffisance des salaires, le fonctionnement du camp également. Tous des points qui relèvent de l'administration. Même si je doute fort que les moniteurs entrent en grève, leurs revendications pour du changement existent bel et bien.

Un autre élément qui s'écarte du schéma des rituels d'inversion, c'est que la mise en scène est suivie d'une seconde partie, au cours de laquelle, le conflit révélé dans la première est résolu de manière flamboyante, sans équivoque. En effet, à des moniteurs particulièrement fatigués, alors qui traversent de manière générale une période creuse, on adresse des reproches, on affirme que quantité d'éléments ne fonctionnent pas correctement sur le camp et soudain vlan! la fondue. On leur donne la reconnaissance qu'ils espéraient, on rééquilibre le circuit du don. La tension qu'on avait fait grimper d'un cran avec l'annonce d'une réunion grand groupe, s'apaise instantanément. Le chocolat tout comme la musique adoucit les mœurs. On revient d'une certaine façon à ce que doivent être les relations entre gens du bureau et gens du terrain « idéales » telles qu'énoncées lors

du précamp. Les premiers doivent effectivement présenter un visage de grand frère compréhensif, encourageant et enthousiaste et non pas celui d'un « *big brother* » qui ne voit que les écarts de conduite et sévit.

5.3 Le Gala

5.3.1 Le don des moniteurs-responsables

Contrairement au rituel de la fondue qui se fait toujours à l'improviste, tous les moniteurs savent que le tout dernier soir du tout dernier douze jours, après que les campeurs soient couchés, a lieu ce qu'on appelle le Gala. Le nom Gala n'a rien d'aléatoire. L'événement est en effet calqué en grande partie sur ces célébrations officielles et télévisées organisées pour récompenser des artistes ou des sportifs. Aussi, si l'animateur, solitaire ou parfois un couple, fait place à une équipe d'animation composée des moniteurs-responsables, des infirmiers, et parfois du coordinateurs, ils déclinent tout de même sur un fond d'humour les catégories des prix respectant dans la plupart des cas la division traditionnelle entre homme et femme par l'octroi de deux prix dans chaque catégorie⁴⁷, les trois ou quatre moniteurs en nomination, proclament le gagnant et lui remettent un trophée. On réserve également les prix les plus prestigieux pour la fin, question de maintenir le public en haleine. On procède parfois même à des hommages⁴⁸.

Le Gala du camp se veut l'équivalent local, par sa durée et son faste du Gala des Oscars! En effet, c'est le grand événement de l'été, certains moniteurs absents lors du dernier séjour, reviennent expressément pour y assister. Alizée le compare à « la carotte en avant de l'âne, la pomme avec le bâton [et] la corde (rire) ». Ainsi, tout le dernier séjour se déroule dans un certain état de fébrilité attisé par le secret que tentent de conserver les moniteurs-responsables, les infirmiers, le coordonnateur et le chef de camp quant à la forme qu'il prendra, et qui varie à chaque année. Toutefois, des rumeurs circulent concernant le budget alloué par l'administration au décor, au buffet. On commente les catégories, on se risque à faire quelques prédictions. Les anciens évoquent les galas des années précédentes. On fait des projets plus ou moins acceptables normalement pour le reste de la nuit puisqu'en cette occasion exceptionnelle le couvre-feu est levé. L'excitation va croissante plus le soir se rapproche, moment qui coïncide également avec la fin de

⁴⁷ Comme on a le meilleur acteur / la meilleure actrice, Le meilleur chanteur pop / la meilleure chanteuse pop

⁴⁸ Ce fut le cas, l'année où j'étais monitrice. Un membre du bureau qui avait consacré plusieurs années de sa vie au camp, prenait en quelque sorte sa retraite pour explorer de nouveaux horizons. Les organisateurs du gala soulignèrent son implication.

la saison de camp⁴⁹, avec la dissolution de la communauté temporaire et les adieux inévitables qui l'accompagne, avec le retour de chacun à sa ville et ses activités respectives.

Ainsi, pour bien marquer l'envergure de l'occasion, la grande majorité des moniteurs portent leurs plus beaux atours qu'ils ont parfois ramenés dans leurs bagages lors de leur dernier congé en prévision de cette soirée. Certains osent même l'extravagance. Ainsi, l'an passé, une amie avait amené avec elle une robe chinoise, des talons hauts, un boa noire et le rouge à lèvres écarlate. Un autre ami s'était couvert le corps avec du maquillage, si bien qu'il avait la peau couverte d'écailles multicolores, un homme-reptile⁵⁰.

Le faste, l'excès culminent dans le spectacle en lui-même, comme c'est le cas lors des autres galas, mais à une échelle réduite. Bien sûr, on n'y retrouve ni multiples changements de décors ou de costume pour les animateurs, ni trophée massif et doré portant le nom d'une personnalité célèbre, ni prestation de chanteurs connus entrecoupant la remise des prix, ni hôtesse ou hôte, ni extrait vidéo présentant les candidats, ni allusion aux commanditaires, ni non plus de remerciement fleuve ou même ruisselet, ni robes de grand couturier ou de bijoux scintillants. Cependant, le gala du camp n'a rien de sobre si on le compare à la norme en matière de spectacles, de sketches et d'animations qui prévaut sur le camp.

En effet, en ce qui concerne les animations de la thématique, en dépit d'une certaine structure mise en place, elles demeurent fondamentalement un « *work in progress* ». En effet, les moniteurs acquièrent au fil des semaines de plus en plus d'aisance et les petites scènes s'enrichissent. Certains détails mis de l'avant par un groupe de moniteurs et ayant bien fonctionné seront repris lors des animations suivantes. Toutefois, alors que la qualité de mise en scène va croissante, les costumes eux s'en vont en décrépitude plus l'été avance.

La situation est encore plus accentuée en ce qui a trait aux spectacles. Souvent il arrive que des sketches soient entièrement conçus dans les minutes avant de monter sur scène⁵¹. Pour des raisons de logistique, ce temps de préparation ne doit pas dépasser quelques minutes. En effet, le soir même du spectacle, tous les effectifs de moniteurs doivent être stratégiquement distribués entre

⁴⁹ Enfin pas tout à fait puisqu'il reste encore un séjour de 6 jours, cependant, plus de la moitié des moniteurs retournent à leur activité normale, entre autre parce que l'année scolaire du Cégep reprend quelques jours après le dernier douze jours.

⁵⁰ Ce soucis vestimentaire souligne le caractère exceptionnel de l'événement puisqu'en dehors des déguisements personne ne se soucie vraiment de son apparence au camp. Certaines monitrices s'autorisent même, la conscience en paix, à ne pas se raser les jambes au moins la durée du camp. À l'opposé, un moniteur l'année où je travaillais, s'enduisait soigneusement les cheveux avec du gel chaque matin. Parmi les autres moniteurs on commentait ce comportement qui apparaissait superficiel, déplacé, dans un endroit où justement ce qui comptait vraiment c'était " ce qu'on ne peut voir avec les yeux ". Paradoxalement, quelques catégories soulignent l'apparence des moniteurs : " les plus beaux yeux ", " le/la plus sexy ".

⁵¹ Ce n'est toutefois pas toujours le cas. Il arrive effectivement que les moniteurs d'une même équipe discutent à l'avance de ce qu'ils allaient présenter. Les moniteurs-responsables encouragent d'ailleurs ce genre de planification en affichant la veille du spectacle une feuille dans la cafétéria où les moniteurs sont invités à inscrire le numéro qu'ils comptent mettre en scène. Cependant, il ne s'agit pas d'un ordre officiel de la succession des numéros.

trois positions : dans la salle pour veiller à ce que les campeurs se portent bien, sur la scène pour animer et dans la petite loge pour se préparer à monter sur scène. Heureusement, il existe de petites scènes qui sont reprises d'année en année, que les anciens transmettent aux nouveaux, auxquelles s'ajoutent des initiatives heureuses de nouveaux moniteurs. Si bien qu'il se constitue au fil de l'été un certain répertoire, connu de tous et dans lequel il est possible de piger. Ainsi quelques minutes avant de monter sur scène, un groupe de moniteurs peut se mettre d'accord sur l'histoire à représenter, se distribuer les rôles, se maquiller et se déguiser en vitesse, et être prêts. Il ne faut donc pas se surprendre que les numéros fassent preuve d'un certain minimalisme. Des costumes dépouillés, des décors inexistant.

Alors que lors du Gala, le décor, les costumes, la mise en scène illustrent tout le faste, toute la pompe dont on peut rêver au camp. Ils dépassent, et de loin, les sketches habituels que réalisent à différents moments les moniteurs, témoignent d'un travail soigné, minutieux de la part des organisateurs. En somme, c'est la quintessence de l'animation du camp de vacances. Ainsi, chaque gala se développe autour d'un thème. Une année ce fut l'Afrique. Les organisateurs avaient construit une hutte grandeur nature, s'étaient enduit la peau de cendre, s'étaient fabriqués des vêtements de peau. Une autre année, la scène fut transformée en forêt elfique (avec de vrais arbres) peuplée de fées ailées et où flottait une musique mystérieuse. Dans chacun des cas, la majorité des accessoires, des décors étaient fabriqués à la main.

Par conséquent la période de préparation du Gala est synonyme pour les moniteurs responsables d'une lourde charge de travail, quelques nuits blanches ou du moins très pâles. En effet, selon Tulipe, il est leur est défendu d'organiser l'événement pendant leurs heures de travail. Cette interdiction, selon elle, vient de l'abus que firent autrefois les moniteur-responsables de cette permission. Ainsi, lorsqu'ils bénéficiaient de cette autorisation, ils négligeaient leurs tâches de remplacement sous prétexte de préparer le Gala. Aussi compte tenu de l'ampleur du travail et du temps restreint qui peut y être consacré, les moniteurs-responsables, du moins les deux années où Tulipe occupait ce poste, souhaitaient commencer la préparation dès le premier séjour. Ce qui toutefois demeurait un souhait. Si bien que de la fin du troisième douze et tout le quatrième douze, les moniteurs-responsables, les infirmiers, parfois le coordonateur travaillaient plusieurs soirs de 11h00 du soir à 4h00 du matin. Outre le fait que cette drastique réduction de sommeil occasionne une fatigue tenace, il faut insister que le temps de préparation du Gala avale littéralement tout le temps personnel, déjà si des moniteurs-responsables, des infirmiers et du coordonateur s'il décide d'y participer.

Les moniteurs-responsables, pas plus que les infirmiers ou le coordonateur ne sont donc ni rémunérés, ni obligés par une quelconque clause dans leur contrat, d'organiser le Gala. En effet, il est même déjà arrivé que le coordonateur ne se joigne pas à l'équipe du Gala. Par conséquent, il semble bien qu'il s'agit de leur part d'un don gratuit et libre mais qu'ils se font à eux-mêmes aussi.

Ce qui, d'une certaine façon, ajoute à sa valeur, puisque cela le rapproche de ce don unilatéral : pur, absolument libre et gratuit qui sert de référence à l'échange-don (Petitat 1995 :26). Ainsi, lorsque je me suis informée auprès de Tulipe à savoir si le Gala était obligatoire, elle me répondit que c'était quelque chose qui allait de soi : une saison estivale de camp sans Gala était pour elle inimaginable..

De plus, toujours selon Petitat, il y a toujours un intérêt quelconque derrière le don, ne serait-ce pour le donneur que la satisfaction de vivre selon ses valeurs (Petitat 1995 : 26). Ainsi, bien que Tulipe confirme que le Gala représente une lourde charge de travail, elle ajoute du même souffle : « Mais tsé c'est plaisant, c'est comme un gros défi, c'est d'impressionner les nouveaux, les anciens aussi. ». Ainsi comme Rivière le souligne l'admiration, la surprise peuvent être considérées comme une réciprocité immédiate pour l'effort qu'ils ont déployé (Rivière 1995 : 71)

Mais cette affirmation de Tulipe de même que la profusion de détails (les médailles faites à la main, le choix d'une musique d'ambiance appropriée, les coiffures extravagantes), d'éléments impressionnants (la hutte grandeur nature, les vrais arbres morts sur la scène) rappellent aussi, les débordements de certains potlachs amérindiens que décrit Mauss. Sans doute y a-t-il aussi cette volonté chez les organisateurs du Gala, de faire « plus » que l'année précédente, pour pouvoir toujours impressionner les anciens?

5.3.2 Les mises en nominations : reconnaissance des pairs et impertinence camouflée

Au cœur de cette prodigalité des gens du bureau et de l'administration, se trouve les prix. Reconnaissance essentiellement symbolique puisqu'aucune bourse ou bien matériel de valeur ne s'y rattache. Cependant, entendre son nom conclure la formule « Et le gagnant est... » se révèle une expérience profondément gratifiante, hautement significative. Un compagnon de travail bouleversé après avoir été simplement mis en nomination dans la catégorie « du plus serviable » me disait combien il était ému à l'idée que plusieurs personnes l'ai choisi, lui, parmi tous les autres moniteurs.

Je pense qu'on peut éclairer cette émotion par trois aspects que comporte le processus de cette élection. Premièrement, le prix ou même une nomination représente la reconnaissance des gens auprès desquels le moniteur a travaillé, a vécu pendant deux mois, ceux qui le côtoyèrent les bons et les mauvais jours, ceux qui formèrent en quelque sorte sa famille temporaire, ses frères et ses sœurs de camp. Pour l'occasion la fonction n'a pas d'importance. En effet, toute la communauté, gens du bureau et de terrain confondu votent et en plus peuvent être élu. Deuxièmement, en raison de son anonymat, le vote des moniteurs peut apparaître comme n'étant ni contraint ni désintéressé. En effet, chacun est libre de choisir n'importe quel moniteur et peu importe qui remporte le prix, il ne recevra pas de rétribution matérielle. Toutefois, comme c'est

inévitables dans une société si restreinte, il faut noter que l'objectivité des électeurs peut être aveuglée par l'amitié ou l'amour ou encore par les commentaires des autres moniteurs.

Dans un autre ordre d'idée, les prix transmettent aux moniteurs récompensés une image positive d'eux-mêmes. En effet, les catégories illustrent les qualités et aptitudes du « bon moniteur », c'est-à-dire : le/la plus patiente, le/la plus attentionnée, le/la plus responsable, le/la plus serviable, le/la plus dynamique ou encore des habiletés particulièrement importantes pour le travail au camp le/la plus belle voix, le/la plus drôle, le/la roi/reine de l'animation.... Le dernier prix Monsieur/Madame Camp Cocorico est décerné au moniteur et à la monitrice qui du point de vue de ses pairs, incarne le plus l'esprit du camp. Si bien, que remporter un tel prix, être sacrée « le plus responsable » de tout le camp par exemple, peut être très valorisant.

D'un autre point de vue, pour l'administration du camp, ces prix et ces nominations constituent une occasion de récompenser ceux qui ont « intégré les valeurs du camp », qui les ont adoptées comme ligne de conduite et ce pendant tout l'été. Car bien que les gens du bureau, de la direction ne soient pas les seuls à voter, ce sont tout de même eux qui déterminent les catégories. On reconnaît donc l'application de certains moniteurs et au même moment on encourage les autres à emprunter la même voie (Rivière 1995 : 223). Cependant ce contre-don, ainsi que le rappel des valeurs importantes du camp, contrairement à la fondue, n'ont pas comme objectif de raviver la flamme des moniteurs en vue jours de travail à venir. En effet, à ce point de l'été, le camp s'achève. Au lendemain de cette longue nuit de Gala, il ne restera plus que quelques heures avant le départ des campeurs et le retour des moniteurs à leur domicile. Cependant, c'est peut-être en vue de la prochaine saison estivale ou des séjours à venir durant la période des fêtes ou de la semaine de mars, qu'on insiste pour clôturer avec panache la fin de l'été et s'assurer que tous retournent avec un sentiment positif à la maison.

En somme, pour toutes ces raisons, les organisateurs veillent à ce que le plus de personnes possibles puissent recevoir ce contre-don personnalisé. Aussi, en divisant la plupart des catégories en deux prix, l'un pour les moniteurs et l'autre pour les monitrices, on double déjà plus ou moins les chances de chacun. De plus, on annonce toujours à trois nominations par prix. Cependant pour s'assurer que tous puissent être nommé au moins une fois, Tulipe qui fut en charge des nominations avoue avoir parfois modifié les moniteurs en nomination, sans toutefois changé l'identité du gagnant.

Néanmoins, une nomination n'équivaut pas toujours à un prix. Leur valeur diffère aux yeux des moniteurs. Certains moniteurs qui ne remportent aucun prix lors du Gala peuvent se sentir incompris et ce en dépit de leur mise en nomination dans une catégorie. Ils ne manifesteront pas ouvertement leur sentiment puisque cela contreviendrait à l'esprit du camp où il faut au contraire se montrer humble, ne pas revendiquer de récompense ou de reconnaissance pour les gestes posés, puisqu'il s'agit de dons. Aussi, sembleront-ils profiter de la fête comme les autres, cependant reste

au fond d'eux-mêmes une certaine amertume, celle de ne pas avoir vu son don de soi, ses efforts reconnus par ses collègues comme ils l'auraient souhaité⁵².

Un peu dans le même ordre d'idée, en vue de limiter ce type de situations où les moniteurs se sentent négligés, sous-estimés, Tulipe et les autres moniteurs-responsables prirent une autre mesure par rapport aux Galas précédents. Ainsi, ils réduisirent le nombre de catégories impertinentes qui encombraient à leur avis les cérémonies des années antérieures. Ceci nous introduit à ce qui fait la particularité de ce Gala par rapport aux autres galas officiels. En effet, tout au long du gala s'alternent les catégories qui exaltent les valeurs du camp, les qualités et les habiletés du bon moniteur, et d'autres moins gratifiantes, plus ironiques qui soulignent quant à elles les travers des moniteurs : le/la plus en retard, le/la plus grand/e ronfleur/euse, le prix de la « *joke plate* », le/la plus « *téteux/euse* »⁵³ (de moniteurs-responsables/ de coordonateur, de chef de camp, d'infirmiers...), le/la plus « *mononcle* »/ « *matante* »⁵⁴.

Bien que Tulipe et ses collègues réduisirent le nombre de ses anti-prix, ils ne les éliminèrent pas tous. Comme si d'une certaine façon, ils appartenaient à la tradition et qu'un Gala sans eux ne pourrait être envisagé. De la même façon que ces capsules humoristiques qui accompagnent la distribution des prix lors de certains galas officiels et qui écorchent ceux dont l'année se révéla moins fructueuse. Peut-être est-ce parce qu'ils permettent d'exprimer des reproches, des critiques, un message grinçant sans craindre de représailles. En effet, non seulement, les votes sont-ils anonymes, mais plus encore l'ambiance et la convenance commande de recevoir le prix en faisant preuve d'auto-dérision. Personne n'osera refuser le trophée ou quitter la salle en pleurs ou insulter la salle. Le climat est à la bonne entente, à l'union. En somme, ils remplissent d'une certaine manière un rôle du rite d'inversion⁵⁵. Parmi tous les anti-prix, ceux des « plus *téteux* » se révèlent

⁵² Il faut dire que comme lors de tous galas, il y a de nombreux « oubliés ». Des moniteurs qui accomplissent un excellent travail, qui font preuve de dynamisme, de respect, développent des techniques d'intervention intéressantes etc... mais que les électeurs semblent avoir injustement oubliés au moment de voter. Par contre, d'autres semblent collectionner les prix.

⁵³ Le prix du plus *téteux* est décerné au moniteur qui aux yeux de ses pairs flatte avec le plus d'insistance les personnes influentes du camp (mrs/ coordonateur/ chef de camp/ infirmiers) en vue d'obtenir certains avantages pour lui-même. Son style de courtoisie peut se révéler très subtil ou au contraire des plus maladroits. Il peut complimenter à outrance ou simplement établir une certaine complicité avec ces personnes.

⁵⁴ Il s'agit ici à mon sens d'une catégorie plus complexe que la précédente. Elle m'a d'ailleurs toujours plongé dans une certaine perplexité que les explications des autres moniteurs ne put dissiper qu'à moitié. Toutefois, il me semble qu'avoir compris que la monitrice désignée comme étant la plus *matante* et la plus *mononcle*, doivent être ceux qui rappellent toujours aux autres ce qu'ils doivent faire, comment ils doivent se comporter, ce qu'ils ne doivent pas oublier. En somme, ils occupent une position se rapprochant de celle du schtrompfpe à lunette.

⁵⁵ Pour reprendre l'argument de Gluckman, les inversions n'avaient lieu que dans un système fort, où l'ordre social n'était pas remis en question, il faut souligner que la distribution de ses anti-prix se produit significativement lors du Gala où l'union parmi la communauté est au plus fort et que devant l'admirable travail des moniteurs-responsables, on songe moins à leur reprocher leur attitude, qu'à les féliciter. Certes, ces anti-prix ne constituent pas un renversement rituel dans le sens strict du terme, cependant, ils s'en approchent par la liberté d'expression qu'ils permettent aux moniteurs face à leurs supérieurs.

sans doute le reproche le plus sérieux que l'on puisse adresser à un simple moniteur ou un membre du bureau, même s'il est dilué dans une bonne dose d'humour. Par exemple, le prix « le plus *têteux* d'infirmier » couronne la personne qui consultait constamment les infirmiers pour qu'ils valident ses malaises, malaises qui justifiaient parfois des moments de repos et donc une charge de travail plus importante pour les autres moniteurs du groupe. Cette attitude, surtout si on met en doute la véracité des problèmes de santé du moniteur en question, peut entraîner une certaine frustration chez ses collègues qu'ils expriment en lui décernant ce prix peu convoité.

Autre exemple, on a donc déjà désigné comme « plus *têteux* de coordonnateur », la personne qui occupait alors le titre de chef de camp. Ce qui, dans le contexte particulier de l'été, pouvait s'interpréter comme une critique directe quant aux capacités de ce dernier d'assumer les fonctions relatives à son poste. Cependant le tout se déroula dans le rire et la bonne humeur. On comprend que, le visage du gagnant traduisait un certain inconfort.

Un autre aspect central de ces anti-prix porte sur leur réception par les gagnants. Ainsi, la décision d'amputer le Gala de plusieurs de ses anti-prix, Tulipe l'explique par une volonté de rétablir un certain équilibre entre les catégories positives et les autres. Comme l'un des objectifs du Gala est de laisser aux moniteurs une excellente dernière impression, qu'ils sentent que leurs efforts furent reconnus et appréciés, la remise de ces anti-prix apparaît contre productif. En effet, car si le titre du plus serviable peut valoriser un moniteur, quel effet produit celui du « plus *mononcle* »? En effet, même si ces anti-prix ne constituent pas exactement l'inverse des prix traditionnels⁵⁶, il n'en demeure pas moins qu'ils font référence à des comportements soit irritants, soit ridicules, dont on ne se vante pas habituellement. Même si ils sont présentés sous le couvert d'une logique « nous formons une grande famille et nous nous aimons tous malgré nos travers et nos faiblesses dont nous acceptons de rire », peut-être provoquent-ils tout comme le fait de ne pas recevoir de prix, un sentiment de non-reconnaissance chez le moniteur surtout s'il n'est pas mis en nomination dans des catégories positives pour compenser. Car peut-être s'est-il montré « *mononcle* », mais il était également responsable, attentionné?

Néanmoins, les réactions varient d'un moniteur en fonction des circonstances. Ainsi, comme dans la situation du chef de camp nommé « *têteux* de coordonnateur », la réaction des gagnants de ces anti-prix traduit parfois un certain malaise, d'autre fois, c'est plutôt même une tristesse accentuée par leur effort pour sourire, pour trouver le tout formidablement drôle. Par exemple, quelques catégories après avoir reçu le titre de « madame *joke plate* », une monitrice-responsable (qui donc était sur scène) ne put résister à la tentation de commenter une situation par un de ces fameux calembours. Évidemment, la salle éclata de rire, de même que la monitrice-responsable elle-même, qui pourtant m'avait paru légèrement embarrassée, mais non pas froissée.

d'avoir reçu ce prix quelques minutes auparavant. Une autre monitrice-responsable qui remporta pour la deuxième année consécutive le prix « de la plus *matante* » récita alors ce monologue fait d'impératifs et de chose à ne pas oublier qu'elle récitait à chaque séjour la veille du départ des campeurs⁵⁷ et qui lui avait valu à son sens ce titre qui lui collait à la peau. Elle acceptait le prix de bonne grâce, mais au même moment elle rappela à l'assemblée qu'ils appréciaient bien qu'elle soit là pour leur rafraîchir la mémoire dans ces moments-là.

Certains s'amuse à brouiller les cartes. Par exemple, Violette l'année où j'étais monitrice avait annoncé ouvertement qu'elle travaillerait pour remporter le prix de « la plus *téteuse* de mrs ». Ainsi, tout le long du camp, elle multiplia les petites attentions (à la cafétéria où tous pouvaient la voir, elle tartina docilement beurre sur les toasts d'une monitrice responsable, chanta des mélodies dignes des chanteurs de pomme...). Non pas qu'elle désirait réellement recevoir ce prix, mais agir de cette manière désamorçait l'effet négatif que peut contenir un tel prix, en plus d'ajouter du piquant à l'été. De la même manière, pendant la période des votes, les moniteurs jumelés à un campeur intégré dont je faisais partie, s'étaient consultés au sujet de certains prix. Ainsi, nous nous étions mis d'accord pour élire comme « plus *téteux* de coordonateur » un moniteur qui s'était particulièrement mal entendu avec son supérieur. Comme nous étions nombreux et que de surcroît nous avons répandu le bruit parmi les autres moniteurs, notre démarche porta fruit. Ce fut un moment d'une rare absurdité couronné par l'exclamation de surprise du moniteur en question.

5.3.3 Union des moniteurs, célébration du « nous »

Quoiqu'il en soit, à l'instar de la fondue qui était un objet-signes dont la valeur commerciale participait à mousser le message, le Gala, avec son budget réservé et généreux ainsi que les nombreuses heures consacrées gratuitement à sa préparation, en font un événement digne de clôturer l'été. Il constitue en effet, l'ultime contre-don offert pour le travail des moniteurs et des gens du bureau mais également, il célèbre le camp, la communauté du camp dans ce qu'elle a de plus beau, de plus grand. Là où l'on peut se permettre d'être légèrement chauviniste, de s'auto-glorifier, de s'auto-applaudir face à l'accomplissement de l'été. Le discours final du membre visible de l'administration illustre bien cette idée. Il remercie les moniteurs pour leur excellent travail. Grâce à eux des centaines de campeurs ont pu vivre des moments formidables, ils ont pu jouir de leurs vacances. Un peu dans le même ordre d'idée, Alizée insiste sur la fierté d'avoir travaillé presque tout l'été au camp, en somme « d'avoir fait l'été », comme on le dit communément là-bas

⁵⁶ Ainsi, n'y-a-il pas un prix de l'impatience, de la rudesse ou encore de l'égoïsme. En cette soirée de fête et de réjouissance, on oublie que ces conduites existent aussi malheureusement.

⁵⁷ Le départ des campeurs représente effectivement une étapes du séjour où « les petits détails importants à ne pas oublier » se révèlent particulièrement nombreux.

Je suis revenue juste pour le Gala, c'était pour les gens qui étaient encore là que je voulais revoir, je voulais dire « (...) je l'ai fait (...) d'été, j'ai manqué deux semaines, mais là, je suis contente ». Je veux dire, ça avait été difficile au niveau maladie, j'avais été super malade, les deux premières semaines (...) si j'ai réussi à le faire je pense que je vais être là aussi pour le Gala.

Le gala représente donc l'espace privilégié où tous peuvent partager cette fierté ensemble. Ou l'on peut la vivre. Ainsi les conflits s'estompent-ils. Le sentiment d'union, d'avoir pris part à la même aventure, une aventure épique avec des défis, des épreuves, triomphe. Ces moments difficiles, ces conditions de travail éprouvantes, semblent lointains. Au contraire, ils contribuent en donnant une dimension héroïque à l'expérience, à la fierté des moniteurs d'avoir complété l'été, de ne pas avoir lâché. On peut palper ce sentiment d'appartenance qui se condense dans la salle, qui irradie de la foule endimanchée qui applaudit sans se lasser chaque nomination, qui n'en peut plus de sourire, qui éclatent de rire facilement, qui déborde d'amabilité alors que tous découvrent l'identité et le présent de leur ami-secret. En effet, les blagues des animateurs, les catégories des prix, tout cela fait référence à ce vécu partagé, commun. Ce qui, additionné à cette union des moniteurs, en fait quelque chose jusqu'à un certain point hermétique. L'observateur étranger n'est pas insensible à la magie du gala, il en perçoit les effets, l'enthousiasme se répand jusqu'à lui, il applaudit aussi frénétiquement, cependant il ne parvient pas à la distinguer vraiment, elle se refuse à lui d'une certaine façon, lui rappelant que lui, contrairement à tous les autres présent dans la salle, n'a pas « fait l'été », qu'il n'avait rien donné, rien offert, ni temps, ni effort pour mériter ce spectacle, cette fierté. Il demeure à l'écart, étranger, mais quand même ébloui devant la force de leur union. Il se met à penser que cette émotion, cette énergie, ne pourrait s'achever immédiatement, brusquement après la remise du dernier prix, qu'elle doit au contraire s'épanouir jusqu'aux confins de cette nuit. Il se dit que la levée du couvre-feu pour l'occasion est des plus judicieuses. Il avait provoqué tant de conflit en plus de restreindre les contacts entre les moniteurs.

6 CONCLUSION

*Désormais, je passais chaque été
dans une colonie de vacances spécialisée, différente,
où se trouvaient des cas sociaux, des enfants psychotiques,
des jeunes trisomiques.*

*J'ai appris ainsi la raison primordiale de la bienfaisance :
pour se faire du bien, agir pour le bien des autres, l'ultime égocentrisme.
(Howard Buten 2003 :115)*

Lorsque j'ai lu ce passage dans un livre de Howard Buten, psychologue oeuvrant auprès des enfants autistes, où il expliquait l'origine de son intérêt pour le travail auprès des derniers, je me suis dit que c'était une façon intéressante de traduire le paradoxe du travail dans un camp de vacances spécialisé. Se consacrer au bien-être des autres, se donner pour répondre à leurs besoins, s'oublier et pourtant au même moment recevoir énormément, se sentir heureux, significatif, apprécié. Le fonctionnement de ce principe constitua d'ailleurs l'interrogation qui guida ma réflexion dans ce travail. Cependant, si ce principe opère ce n'est toutefois pas sans faille. Tous les moniteurs ressentent à un moment ou à un autre le sentiment d'un manque de reconnaissance, de donner et pourtant de ne pas recevoir en échange.

La théorie anthropologique m'a fourni un cadre très approprié pour réfléchir à ce phénomène: le don. Les écrits de Mauss, ainsi que ceux Godbout et de Petitat qui s'attardent à la société occidentale contemporaine s'avèrent très utiles de même que des études portant sur les relations entre aidant et aidé.

En effet, comme l'expliquent Petitat et Godbout, dans notre société qui fut influencée par la religion chrétienne, le don évoque un ensemble de valeurs, tels que l'oubli de soi, l'affection, la bonté, la générosité. Ainsi, comme le présente Petitat dans son concept « d'espace normatif », les acteurs agissent guidés par une image du don « pur », libre et gratuit qui se trouve dans le pôle positif.

Dans les relations entre aidé et aidant, on retrouve cette idée du don. Par exemple, chez les infirmières, cet appel à l'oubli de soi et la condamnation de la défense des intérêts personnels appartenait au discours à une certaine époque. Même dans un discours moins imprégné par le religieux, Kittay souligne dans son essai sur l'éthique du travail auprès de personne vivant en situation de dépendance que l'aidant doit apprendre à mettre ses propres besoins entre parenthèses pour être mieux à même de répondre à ceux des personnes dont il s'occupe.

Du côté des moniteurs, on remarque des valeurs similaires mises de l'avant lors du pré-camp et qu'ils adopteront dans une certaine mesure. Ainsi, le pré-camp constitue l'acte fondateur de l'été. le rituel initiatique où les futurs moniteurs (les néophytes) seront formés par les gens du

bureau (les anciens, les initiateurs) à leur rôle pour l'été, aux comportements idéaux qui y sont associés.

Ainsi, les gens du bureau, par le biais de différentes méthodes dont les récits, l'association entre les futurs moniteurs et les campeurs (comme dans les activités sur les soins d'hygiène), les formules, tentent de sensibiliser les nouveaux moniteurs à l'importance de leur tâche, à ce que leurs gestes peuvent réellement faire une différence. Le rôle des moniteurs se divise en deux dimensions principales : le bien-être et le divertissement des campeurs. Dans chacun des cas, c'est le moniteur qui demeure le principal instrument que possède le camp pour atteindre ses objectifs. C'est lui qui est responsable, il doit en priorité répondre aux besoins des campeurs avant de voir aux siens. Compte tenu des longs horaires de travail des moniteurs qui provoquent inévitablement de la fatigue, la mise entre parenthèses de leurs besoins s'avère particulièrement difficile par moments pour eux.

La rémunération financière des moniteurs est un autre aspect du travail des moniteurs qu'on pourrait associer au don. En effet, au pré-camp, les gens du bureau l'annonce clairement « Ce n'est pas pour l'argent... ». En effet, en considérant le nombre d'heures travaillées, le salaire des moniteurs n'apparaît pas très élevé.

Cependant, après avoir considéré cette dimension du travail des moniteurs, il faut revenir à ce que disait Mauss au sujet du don. D'abord, le don n'est pas un acte unidirectionnel, mais bien un **circuit** se composant de trois obligations : donner, recevoir et rendre. Il est libre et gratuit; cependant au même moment, il est contraint et intéressé. Ainsi, faut-il aux moniteurs une forme de rétribution pour qu'ils poursuivent leur travail et ne se sentent pas floués. Les auteurs que j'ai consulté au sujet de la relation aidant-aidé soulignait également cette nécessité pour les aidants d'obtenir du support, de la reconnaissance.

J'ai consacré les chapitre trois, quatre et cinq à démontrer comment pouvait s'équilibrer le circuit du don des moniteurs. Chacun d'entre eux portait sur une source de rétribution. D'abord les campeurs eux-mêmes, selon les moniteurs leur apportent une grande part de reconnaissance, de récompense. Comme nous l'avons constaté, même si la société en général conçoit les personnes dépendantes comme étant incapables de rendre, ce n'est pas le cas de nombreuses personnes travaillant auprès d'elles. Ainsi, au camp, les moniteurs dès le pré-camp, sont sensibilisés au fait que les campeurs donnent beaucoup. Ils donnent de différentes manières. J'ai identifié trois moyens, d'abord l'enthousiasme des campeurs, leur réaction positive face à une animation d'un moniteur, deuxièmement, l'attachement que les campeurs témoignent rapidement aux moniteurs, les marques d'affection et finalement l'enseignement non traditionnel qu'ils dispensent sans en être conscients. À ce sujet, plusieurs moniteurs m'ont affirmé avoir appris sur eux-mêmes, d'être désormais plus ouverts à la différence, d'avoir acquis de la confiance, des habiletés sociales, comme l'écoute et la compréhension.

Deuxièmement, la communauté de moniteurs, ces cinquante jeunes venant d'un peu partout au Québec, représente en elle-même un contre-don appréciable aux yeux de plusieurs. En effet, elle recèle la possibilité d'amitié et même de relation amoureuse, mais, plus encore, les moniteurs forment en général un groupe ouvert, solidaire, démonstratif où les gens se sentent appréciés et « libres d'être eux-mêmes ». Les gens du bureau s'y appliquent dès le pré-camp, puis par la suite organisent différents rituels ou activités (le rafting, les amis-secrets, le chandail et l'album) pour maintenir l'esprit de groupe aussi fort. On comprendra que les efforts des gens du bureau ne s'avèrent pas toujours aussi efficaces et que certains facteurs, dont les affinités et antagonismes personnels, limitent l'union de cette communauté.

Le fait que les moniteurs aient à travailler avec des personnes vivant avec une déficience intellectuelle, donc « différentes », contribue sûrement au désir des gens du bureau de favoriser l'ouverture d'esprit parmi les moniteurs. Les gens du bureau mettent également beaucoup d'accent sur le divertissement des campeurs, sur l'animation, il est important de créer un espace où les moniteurs n'auront pas peur du ridicule.

De plus, comme le travail au camp est très exigeant, il est nécessaire d'instaurer une solidarité entre les moniteurs. En effet, souvent vont-ils devoir demander à d'autres de les aider. Nous avons vu que plus l'été avance plus des conflits, des tensions peuvent émerger entre les moniteurs à ce sujet. Le cas des équipes de trois moniteurs devant prendre soin et animer douze campeurs est particulièrement sensible à ces tensions. On constate alors comme dit Godbout que les gens donnent non pas pour que leur don leur soit rendu, mais pour que le donataire donne à son tour. Ainsi, quand un moniteur accomplit un bonne part de travail, il s'attend à ce que son collègue en fasse autant, qu'il y ait un partage plus ou moins égal. Et comme le contre-don n'est aucunement garanti, il arrive qu'un moniteur se sente floué. Il peut alors réagir de différentes façons, selon son tempérament, la situation, les liens qui l'unissent aux autres membres de l'équipe, mais parfois, il se produit des explosions.

La troisième source de rétribution des moniteurs concerne la direction du camp. Nous avons vu comment le chef de camp pouvait récompenser les moniteurs par le biais de la formation des groupes et que le coordonateur servait à tous les soirs les collations. Cependant, ce sont les gestes et les paroles des moniteurs-responsables qui provoquent davantage d'impact. En effet, ils ont pour tâche, entre autres, de maintenir le moral des troupes. Ils doivent soutenir les moniteurs, les encourager, les féliciter. Cependant, dans leurs responsabilités, ils doivent également s'assurer que les règlements soient respectés. Ils leur arrivent donc de critiquer les moniteurs, de leur reprocher certains gestes. C'est un équilibre fragile qui se rompt quelques fois au cours de l'été, créant ainsi une tension. Les moniteurs sentent alors qu'on exige trop d'eux, alors qu'on ne remarque par leurs efforts, qu'on ne leur offre pas de reconnaissance pour ce qu'ils font déjà.

Une manière de résoudre un conflit peut être de le mettre en scène comme c'est le cas dans les rituels d'inversion dont parle Van Gennep et Turner. Au camp, comme nous l'avons vu, avant le rituel de la fondue au chocolat, les gens du bureau prétendent qu'il y aura une « réunion grand groupe », signe que les moniteurs auront droit à des remontrances. L'année où j'étais monitrice, cette mise en scène fut poussée plus loin, en une parodie d'une réunion grand groupe traditionnelle. Cependant, il ne s'agissait pas à proprement parler d'un rite d'inversion, en effet, les rôles n'étaient pas renversés, les gens du bureau dirigeaient toujours la parodie, les moniteurs ne bénéficiaient pas de la liberté de parole et de geste caractéristique de ce genre de rite. L'inversion avait lieu dans le déroulement même du rituel. Ainsi, succédait aux reproches la fondue au chocolat constituant une rétribution symbolique importante et appréciée des moniteurs, qui leur permet également de se retrouver en groupe.

Le Gala constitue l'autre grande rétribution symbolique organisée par la direction du camp. C'est véritablement le clou de l'été, c'est l'ultime contre-don offert aux moniteurs. Les gens du bureau déploient énormément d'effort pour fabriquer le décor, les costumes, dans l'intention d'impressionner les moniteurs et de dépasser le groupe de l'année précédente. Il y a ainsi une forme de compétition comme on en retrouve dans le *potlatch*. Les moniteurs qui ont mis de l'avant les valeurs de l'organisation sont récompensés par des prix. D'autres prix semblent assurer une fonction d'exutoire, de liberté de parole : les moniteurs sous le couvert du rire pouvant alors exprimé certaines frustrations qu'ils ont vécues durant l'été face à certains de leurs collègues en leur décernant le prix du « plus *têteux* d'infirmière » ou encore du « plus en retard ». Néanmoins, le Gala représente la célébration du « nous », de l'ensemble des travailleurs du camp.

Le comité d'administration dont les rapports, peu nombreux, avec les moniteurs restent, de manière générale, marqués par la politesse, le respect de la hiérarchie, participe financièrement à la réalisation de ces deux grands rituels. Ils débloquent ainsi les budgets. C'est leur façon de reconnaître l'apport des moniteurs au succès de l'été et de s'assurer que les moniteurs partiront avec une bonne impression et avec l'intention de revenir l'année suivante.

Ce travail de maîtrise prend sa source dans une expérience personnelle qui s'avéra marquante. J'espère que l'analyse que j'en ai fait puisse permettre de comprendre un peu plus un univers en retrait d'une certaine façon de la société et qui n'a pas été encore l'objet d'une étude anthropologique : celui des camps de vacances spécialisés. Ce camp spécialisé en particulier se révélait particulièrement intéressant en raison de sa clientèle spécifique et de ces nombreux mécanismes de rétribution symbolique. Je suppose qu'ils se sont ajoutés, puis raffinés, au cours des années. J'ai l'impression qu'ils continueront de se transformer au fil des années, des influences des

différentes personnes aux postes clés. Aussi, le travail que j'ai effectué ne décrit que la réalité du camp à un moment déterminé.

Le fait d'avoir vécu l'expérience de monitrice m'a poussé naturellement à aborder l'analyse du point de vue des moniteurs. Se faisant, je n'ai pas considéré la vision que les campeurs pouvaient entretenir de ce lieu, quelle signification, ils donnent à leurs vacances. Une telle analyse aurait exigé la maîtrise de méthode de recherches dont je ne disposais pas.

De la même manière, en partant d'une expérience personnelle, j'ai analysé le camp de l'intérieur. Une autre avenue qui aurait pu être prise aurait été celle de l'intégrer dans un contexte plus global, de le rattacher aux politiques de rééducation sociale qui régit la situation des personnes vivant avec une déficience au Québec depuis quelques décennies et qu'a étudié en profondeur Desjardins (2002).

Il est indéniable que le camp appartient à cet effort de donner aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle la possibilité de vivre une vie « normale », ainsi d'avoir des vacances, des loisirs en plein air. Cependant, comme le disait Desjardins, ce monde de la rééducation sociale est non seulement une imitation en miniature de nôtre, (la formule « le camp c'est le club Med des campeurs! » me semble assez éloquente à cet effet) mais il est également parallèle. Le camp spécialisé n'accueille que des personnes vivant avec une déficience. Elles ne sont pas intégrées à des personnes dites normales. Une image qui me revient lorsque je pense au camp, c'est celle d'une oasis, loin de la société où des gens, autant moniteurs que campeurs puissent s'épanouir parce qu'un climat d'ouverture inhabituel y règne.

Desjardins conclut son livre en démontrant que même si le monde de la rééducation sociale perpétue l'ancien tabou qui frappait l'idiot, il constitue néanmoins un monde où les personnes vivant avec une déficience intellectuelle peuvent « réinventer leur existence et de s'aimer, aimer des proches et aimer la vie en général » (Desjardins 2002 : 225). Puisque la société n'est pas prête à les accueillir. Trop de conceptions, de valeurs comme « nos obsessions de la réussite scolaire, de l'autonomie individuelle, de la compétitivité et de la rentabilité, ainsi que notre intolérance à l'égard des êtres improductifs » maintiennent les personnes vivant avec une déficience intellectuelle à l'extérieur de la vie sociale (Desjardins 2002 :224-225). Une transformation qui s'annonce assez mal lorsque l'on considère la facilité avec laquelle on accepte les avortements préventifs lorsqu'on détecte par différents tests une malformation chromosomiques comme la trisomie 21 chez l'enfant à naître (Sauvé 1997-1998 : 49). Sur ce plan, je crois que l'expérience comme moniteur dans un camp de ce genre permet aux jeunes gens de s'ouvrir davantage, d'être plus à même de respecter, d'accueillir la différence : ce qui pourrait bien être la « contre-prestation » la plus importante.

BIBLIOGRAPHIE

BAKHTIN, MIKHAIL

1970 *L'œuvre de François Rabelais et la culture populaire au Moyen Âge*. Paris, Gallimard, (Introduction : Posons le problème) : 9-67.

BUTEN, HOWARD

2003 *Y'a quelqu'un là-dedans*. Paris, Odile Jacob.

CARAJOUD, G

1995 « La dynamique du don » dans *Informations sociales* (48) :100-105.

CARRUTH, ANN K., UDAY S. TATE, BARBARA S. MOFFETT ET KAREN HILL

1997 « Reciprocity, Emotional Well-Being, And Family Functioning as Determinants of Family Satisfaction In Caregivers of Eldery Parents » dans *Nursing Research*,46 (2) : 93-100.

CELLIER, ISABELLE

1995 « Le bénévolat à travers la littérature : un objet d'étude à redéfinir » dans *Anthropologie et Sociétés*, 19 (1-2) :175-190.

CÔTÉ, JAMES E. ET ANTON L. ALLAHAR

1994 « The Conquest of Youth » dans James Côté et Anton L. Allahar (dir.) *Generation on hold : Coming of Age in the late Twentieth Century*, Toronto, Stoddart :70-100.

CUSHING, PAMELA

2002 *Shaping the Moral Imagination of Caregivers : Disability, Difference and Inequality in L'Arche*. Thèse de doctorat, McMaster University, Hamilton.

DESJARDINS, MICHEL

2002 *Le Jardin d'ombres : la poétique et la politique de la rééducation sociale*. Québec, Presse de l'Université du Québec.

DE RIDDER, GUIDO ET CLAUDE LEGRAND

1992 « Prestation d'affection et échange économique : les femmes qui gardent des enfants » dans *Revue internationale d'action communautaire*, 28 (68) : 87-93.

FACCHINI, CARLA

1992 « Devenir une mère pour sa propre mère » dans *Revue international d'action communautaire*, 28 (68) : 63-69.

GAGNON ÉRIC

1995 « Engagement social, engagement identitaire : Parcours de femmes » dans *Service social*, 44 (1) : 48-67.

GAGNON, ÉRIC ET ANDRÉE SÉVIGNY

2000 « Permanence et mutations du monde bénévole » dans *Recherches sociographiques*, 41 (3) :529-544.

GÉRÔME, NOËLLE

1998 « Récompenses et hommages dans l'usine : Perspectives de recherches » dans *Ethnologie française*, 28 (4) : 551-562.

GLUCKMAN, MAX

1955 *Custom and conflict in Africa*. The Free Press, Glencoe, (chapitre 5) : 109-136.

GODBOUT, JACQUES T.

1995 « Les "bonnes raisons" de donner » dans *Anthropologie et Sociétés*, 19 (1-2) : 45-56.

1996 *Langage du don*, Montréal, Éditions Fides.

KAUFMAN, JEAN-CLAUDE

1990 « Partager les tâches ménagères : don de soi et calcul de la dette » dans *Dialogue*, v.110, p.91-108.

KITTAY, EVA FEDER

1999 *Love's Labor : Essays on Women, Equality and Dependency*. Routledge, New York et Londres.

KNIBIEHLER, YVETTE

2001 *Histoire des mères et de la maternité en Occident*. Presses universitaires de France, Paris.

LAVIGNE, CHANTAL ET ALAIN GIAMI

1993 « La représentation du handicap en tant que menace ou en tant que bienfait » dans Ionescu, Serban (dir.) *L'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle*, Actes du IIIe Congrès de l'Association internationale de recherche scientifique en faveur des personnes handicapés mentale, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières.

LÉVESQUE-LAMONTAGNE, MONIQUE

1998 « Déficience intellectuelle, vers une intégration sociale » dans *Psychologie préventive*, (31) :31-38.

MARCHAL, HERVÉ

2001 « L'association ou la forme urbaine du don : enquête aux restos du cœur de Nancy » dans *Les Annales de la Recherche Urbaine*, (89) : 29-34.

MAUSS, MARCEL

1960 « L'essai sur le don » dans *Sociologie et Anthropologie*. Presses universitaires de France, Paris : 145-279.

MONTANT, SOPHIE

- 1998 « L'invention d'un code : du malaise à la justification » dans *Ethnologie française*, 28 (4) : 445-456.
- PETITAT, ANDRÉ
1989 *Les infirmières : de la vocation à la profession*, Montréal, Boréal.
- 1992 « Science, affectivité et singularité dans la relation de soins » dans *Revue internationale d'action communautaire*, 28 (68) : 139-150.
- 1995 « Le don : Espace imaginaire normatif et secret des acteurs » dans *Anthropologie et Sociétés*, 19 (1-2) : 17-44.
- POUCHELLE, MARIE-CHRISTINE
1998 « "Ici on ne fait pas de cadeau" : Partages du temps et don de soi à l'hôpital », dans *Ethnologie française*, 28 (4) : 540-550.
- RADCLIFFE-BROWN, ALFRED REGINAL
1972 *Structure et fonction dans la société primitive*. Paris, Éditions de Minuit.
- RIGAUX, NATALIE
1999 « "Aidants" et "Dépendants" : Quelle culture pour un réel échange? » dans *Gérontologie et Société*, (89) : 101-115.
- RIVIÈRE, CLAUDE
1995 *Les rites profanes*, Paris, Presses universitaires de France.
- SAUVÉ, MATHIEU-ROBERT
1997-1998 « De l'enfant du hasard à l'enfant parfait ». *Québec-Science*, (déc.-janv.) : 47-51.
- TAMBIAH, S.J.
1981 « A Performative Approach to Ritual. » dans *Proceeding of the British Academy*, 65 : 113-169.
- TAYLOR, STEVEN J et BOGDAN, ROBERT
1989 « On Accepting Relationships between People with Mental Retardation and Non-disabled People : towards an understanding of acceptance » dans *Disability, Handicap & Society*, 4 (1) : 21-36.
- THOUVENOT, CAMILLE
1998 *L'efficacité des éducateurs : une approche anthropologique éducative spécialisée*. Paris, L'Harmattan.
- TURNER, V.
1967 « Betwixt and Between : the liminal period in rites of passage » dans Lessa et Vogt (dir.) *Reader in Comparative Religion*, New York, Harper and Row : 234-243.
- TURNER, V.

1970 *The Ritual Process : structure and anti-structure*. Chicago, Aldine Publishing Company, (chapitre 5) : 166-203.

UNGERSON, CLARE

1999 « Personal assistants and disabled people : an examination of a hybrid form of work and care » dans *Work, Employment and Society*, 13 (4) : 583-600.

VAN GENNEP, ARNOLD

1991 *Les rites de passages*, Mayenne, Édition Picard, (chapitre 6 : Les rites d'initiation) : 93-163.

