

La migration internationale des travailleurs sociaux : un survol du contexte et des enjeux pour la formation en service social au Québec

par

Annie Pullen-Sansfaçon, Ph. D.

Professeure adjointe

École de service social

Université de Montréal

Courriel : a.pullen.sansfacon@umontreal.ca

Context of the professional migration of social workers in Quebec and its challenges for social work education.

Contexte de la migration professionnelle des travailleurs sociaux au Québec et enjeux pour la formation en travail social.

L'Organisation des Nations Unies estime que le nombre de migrants internationaux ou de personnes vivant hors de leur pays d'origine a maintenant atteint, à l'échelle de la planète, environ 190 millions de personnes (Lowell, 2007). L'immigration est devenue un phénomène important qui affecte tous les pays. Par exemple, en 2006, au Canada, environ une personne sur cinq était née en dehors du pays (Statistique Canada, 2007). En 2008, 45 283 immigrants entraient au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2009). Ces chiffres illustrent une tendance qui nécessite que des mesures soient mises en place pour faciliter les migrations au Québec et à travers le Canada. De plus, ce phénomène prend progressivement une place de choix dans le programme politique des gouvernements provinciaux et fédéral.

Même si des chiffres précis sur les migrations à l'intérieur du pays et internationales des travailleurs sociaux sont difficiles à obtenir, les quelques données disponibles démontrent

que les travailleurs sociaux se déplacent également. Au cours des deux dernières années, l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes familiaux et conjugaux du Québec (OTSTCFQ) a reçu plus de 50 demandes de reconnaissance de candidats en provenance d'autres pays (OPTSQ, 2008; 2009), tandis que l'Association canadienne des travailleurs sociaux (ACTS) en a reçu, pendant la même période, un peu moins de 200 (ACTS, 2009). De fait, les migrations nationales et internationales risquent d'augmenter dans le futur, étant donné la portée de la mondialisation et le développement des politiques et des accords multilatéraux pour faciliter la mobilité des travailleurs sociaux. Bien que l'immigration ait des impacts généralement très positifs – comme favoriser la croissance démographique et assurer le renouvellement de la main-d'œuvre (Tossou, 1998; Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2009), la mobilité nationale et internationale des travailleurs sociaux risque quand même de soulever des enjeux importants, en particulier pour la formation en travail social.

Dans cet article, nous abordons, en premier lieu, le phénomène d'immigration de la main-d'œuvre formée en travail social¹ ainsi que les politiques sociales et les règlements s'y rattachant. Par la suite, nous examinons les enjeux et les questions touchant la formation en travail social au Québec. Il sera question, en particulier, des formations d'appoint pour les travailleurs sociaux étrangers et de la préparation des étudiants à travailler en contexte multiculturel – non seulement avec des populations utilisant les services, mais aussi avec des collègues provenant de l'étranger. Nous traitons aussi de la formation des étudiants inscrits en service social dans des établissements du Québec en vue de leur mobilité.

Méthodologie

Notre étude est basée sur une analyse des différentes politiques et ententes bilatérales favorisant la mobilité des travailleurs sociaux

Intervention, la revue de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec.
Numéro 132 (2010.1): 64-74.

au Québec et au Canada. Nous avons aussi recensé des documents sur les problématiques et les enjeux rattachés à l'expérience, à la formation et à la mobilité des travailleurs sociaux. De plus, une entrevue semi-dirigée de groupe avec le président de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux (OTSTCFQ ou Ordre), M. Claude Leblond, ainsi qu'avec la directrice générale, Mme Ghislaine Brosseau, en présence de la directrice des admissions, Mme Marielle Pauzé, tenue en décembre 2009, nous a permis d'explorer les thèmes reliés à la migration des travailleurs sociaux et de connaître la position de l'Ordre sur les enjeux de mobilité et de reconnaissance de formation.

Le contexte politique de la migration des travailleurs sociaux au Québec

Selon le président de l'Ordre, le Québec vivra, d'ici 15 ans, une pénurie de main-d'œuvre, soit un déficit cumulatif de 3 500 travailleurs sociaux (OTSTCFQ, 2009). Cette prévision fait écho à la situation actuelle en Grande-Bretagne, où il existe présentement un manque de travailleurs sociaux qualifiés (Hill, 2007), et où le recrutement international est couramment utilisé comme l'une des approches pour gérer ces pénuries (Bowcott, 2009; Walsh, Wilson et O'Connor, 2009). Bien que le recrutement actif des travailleurs sociaux immigrants n'ait pas encore commencé au Québec (OTSTCFQ, 2009), on retrouve déjà un certain nombre de travailleurs sociaux immigrants souhaitant trouver un emploi à titre de professionnel dans la province (OPTSQ, 2008; 2009).

Au pays, comme la réglementation sur l'exercice de la profession est sous la juridiction provinciale, la reconnaissance de la formation acquise à l'extérieur du Canada est sous la responsabilité de chacun des dix organismes provinciaux de réglementation. Même si plusieurs de ces organismes acceptent couramment la reconnaissance de la formation effectuée par l'Association canadienne des travailleurs sociaux (ACTS), le Québec et la Colombie-Britannique gèrent eux-mêmes leurs dossiers. Par conséquent, un candidat résidant à l'extérieur du Canada désirent pratiquer et utiliser le titre de « travailleur social » au Québec doit soumettre sa candidature directement à l'Ordre, qui effectuera un examen en

vue d'une équivalence de diplôme (Gouvernement du Québec, 2009).

À cet effet, un nouveau *Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social* est entré en vigueur le 10 décembre 2009, remplaçant ainsi l'ancien règlement. Ce nouveau règlement définit maintenant de manière plus précise les éléments requis pour l'équivalence de formation² et vise tout candidat ayant obtenu son diplôme en travail social en dehors du Québec (Gouvernement du Québec, 2009).

Par ailleurs, une législation fédérale visant à faciliter la mobilité à l'intérieur du pays, le Chapitre 7 de l'*Entente de reconnaissance mutuelle sur la mobilité de la main-d'œuvre* pour les travailleurs sociaux du Canada, vise davantage les candidats formés au Canada mais en dehors du Québec, et ayant déjà accès à la profession par leur organisme de réglementation provincial respectif.

Le Chapitre 7 diffère du règlement sur les normes d'équivalence mentionnée précédemment et vise à faciliter la mobilité des travailleurs sociaux au Canada. Il permet à ces travailleurs sociaux provenant de toutes les provinces du Canada d'aller travailler dans une autre province et d'accéder au titre de travailleur social sans que leur dossier de candidature soit à nouveau analysé dans la province d'accueil. Bien que cette politique ait plusieurs effets positifs, comme favoriser la mobilité de la main-d'œuvre entre les différentes provinces et promouvoir une main-d'œuvre qualifiée, elle pourrait aussi soulever des enjeux importants.

Ainsi, elle permettrait à des travailleurs sociaux, reconnus par une autre province mais n'ayant ni les compétences ni les études minimums requises au Québec, de venir travailler ici en utilisant le titre de travailleur social. Le président de l'Ordre explique que, dans certaines provinces, la formation en travail social est moins reconnue qu'au Québec : « On sait qu'en Alberta, il y a des gens qui portent le titre de travailleur social, mais qui ont une formation de niveau technique. En Saskatchewan, il y a des travailleurs sociaux qui portent le titre de la profession en fonction de la législation de la Saskatchewan, mais qui ont une formation de niveau du certificat » (OTSTCFQ, 2009). Par conséquent, le Chapitre 7 pourrait permettre à

certaines travailleurs sociaux d'utiliser le titre de la profession au Québec, sans avoir à répondre aux exigences québécoises. Aucune clause grand-père n'existe pour limiter ce type de mobilité.

Par contre, le *Code des professions* prévoit une clause sur l'utilisation du français dans l'exercice de la profession. Cette clause pourrait ralentir l'afflux de candidats provenant d'autres provinces qui n'ont pas les compétences requises. En effet, selon la *Charte de la langue française* (chapitre 11) et le *Code des professions* (chapitre 28), les candidats des autres provinces devront démontrer qu'ils sont capables d'utiliser la langue dans un délai de trois ans, afin de pouvoir continuer à exercer au Québec (Gouvernement du Québec, 2010; Gouvernement du Québec, 2010a), et ce, malgré l'application du Chapitre 7. Par ailleurs, l'entente sur la mobilité (Canadian Information Centre for International Credential ou CICIC, 2007) explique clairement cette exigence. Ainsi, un grand nombre de travailleurs sociaux des provinces ayant un standard minimum moindre sont donc informés des exigences requises pour trouver un emploi au Québec.

Enfin, une troisième politique pertinente à la mobilité des travailleurs sociaux a été signée en 2008 par les premiers ministres de la France et du Québec. *L'entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles* (ICCQ, 2009) vise à faciliter et à accélérer la reconnaissance mutuelle et effective des qualifications professionnelles entre le Québec et la France. Cette entente a été officialisée entre l'OTSTCFQ et le ministre du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en France (MTRFSVF), en 2009. Elle concerne les aspects propres au travail social, mais elle pourrait être modifiée avec l'entrée en vigueur de la loi 21 (OTSTCFQ, 2009).

Le président de l'Ordre explique qu'avant la signature de l'entente, les travailleurs sociaux français pouvaient déjà venir travailler au Québec. Cette entente permet maintenant aux travailleurs sociaux des deux pays de se déplacer plus facilement, étant donné que toute formation d'appoint sera offerte dans le pays d'origine et non dans le pays hôte comme auparavant (OTSTCFQ, 2009). En ce moment, les travailleurs sociaux québécois qui désirent

travailler en France doivent fournir une attestation de réussite de la formation portant sur les politiques sociales, la législation et la réglementation françaises relatives à l'accès aux droits des citoyens. La formation exigée pour les travailleurs sociaux québécois désirant aller travailler en France serait donc offerte au Québec. Le tableau 1 synthétise les trois politiques sociales différentes et les règlements discutés précédemment touchant la mobilité des travailleurs sociaux au Québec.

L'expérience des travailleurs sociaux immigrants

Même s'il existe peu de documents écrits sur la migration des travailleurs sociaux et que ces derniers proviennent majoritairement d'Europe, nous avons cerné quelques difficultés concernant le recrutement et la formation de travailleurs sociaux internationaux. On observe, entre autres, une problématique relative au transfert des qualifications et des habiletés acquises à l'étranger (Evans, Huxley et Munroe, 2006). On sait qu'au Canada un nombre important d'immigrants, dotés de formations variées, ont de grandes difficultés à faire reconnaître leurs qualifications, ce qui représente une barrière majeure à leur intégration, spécialement pour ceux en provenance de minorités ethniques visibles (Danso, 2009). Bien que le règlement sur les normes de reconnaissance puisse faciliter ce processus, le candidat éprouve quand même de la difficulté à accéder à la formation d'appoint qui lui serait nécessaire et, par la suite, à se trouver un travail. Le rapport de la Commission Bouchard Taylor (2008) précise que la reconnaissance des diplômes, les barrières culturelles à l'embauche et certaines pratiques discriminatoires rendent difficile l'intégration des travailleurs immigrants au Québec, toutes qualifications confondues. Selon Hussein, Manthorpe et Stevens (2009), l'expérience en Angleterre démontre que les travailleurs sociaux immigrants éprouvent non seulement de grandes difficultés à voir leurs qualifications reconnues, mais qu'en situation d'emploi, ils ont du mal à s'adapter à leur nouveau rôle qui est souvent très différent de celui qu'ils avaient dans leur pays d'origine.

De façon générale, on note aussi des difficultés au point de vue linguistique, des problèmes

Tableau 1

Titre de la politique / norme	Travailleurs sociaux touchés	Portée
Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social	Travailleurs sociaux ayant obtenu leur formation à l'extérieur du Québec et du Canada.	Permet aux travailleurs sociaux ayant obtenu leur diplôme à l'étranger de faire reconnaître leur formation au Québec et de devenir admissibles à l'inscription au Tableau de l'OTSTCFQ.
<i>Chapitre 7 sur l'Entente de reconnaissance mutuelle sur la mobilité de la main-d'œuvre pour les travailleurs sociaux du Canada</i>	Travailleurs sociaux formés en dehors du Québec mais à l'intérieur du Canada. Travailleurs sociaux formés en dehors du Canada mais ayant déjà leur formation reconnue dans une autre province, et étant inscrits au tableau de ce même organisme de réglementation provinciale.	Un travailleur social répondant à l'exigence concernant la langue pourra être inscrit à l'OTSTCFQ, sans avoir à soumettre un dossier, sous le Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social.
Entente France-Québec	Travailleurs sociaux formés en France et au Québec.	Permet aux travailleurs sociaux formés en France de devenir admissibles à l'inscription au Tableau de l'OTSTCFQ, sans avoir à se soumettre au Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social, sous réserve de conditions particulières prévues dans l'Entente. Permet aux travailleurs sociaux formés au Québec de devenir admissibles à l'inscription au MTRFSVF, en France, sous réserve des conditions particulières prévues dans l'Entente.

d'acclimatation au travail social en contexte local ainsi que des difficultés concernant la connaissance et la compréhension des politiques sociales et des lois. Ce qui conduit les travailleurs sociaux à se tourner vers l'acquisition d'une formation additionnelle requise en travail social ou, de façon minimale, à un processus d'initiation à l'emploi (Sims et Hanks, 2009; Hussein et al., 2009).

Une étude conduite par Simpson (2009) établit que les besoins les plus pressants des travailleurs sociaux immigrants se situaient autour de l'acquisition de connaissances sur l'historique de la profession, sur la compréhension des contextes juridiques, politiques et sociaux des pratiques locales, et sur la maîtrise du langage et de la culture en général. Hussein et al. (2009) ajoutent qu'en plus de certains besoins de

formation, les travailleurs sociaux immigrants souhaiteraient connaître les attentes de leur employeur, de leurs collègues et des usagers des services.

Outre les difficultés mentionnées précédemment, plusieurs études provenant surtout du champ des soins infirmiers ont aussi reconnu que la main-d'œuvre immigrante tend à être victime de plusieurs formes de discrimination, notamment raciale, et ce, tant en contexte de recherche d'emploi qu'en milieu de travail (Bach, 2003; Aggergaard Larsen, 2007). En plus du problème de discrimination observé sur le plan institutionnel, les travailleurs sociaux immigrants seraient aussi victimes de discrimination en milieu de travail sur le plan personnel : 50 % des répondants de cette recherche ont été victimes de ces formes de discrimination, 15 % en ont été témoins, et seulement 34 % d'entre eux n'en avaient jamais vécus ni été témoins (Hussein et al., 2009).

En tenant compte des différentes politiques examinées précédemment et de l'entrevue semi-dirigée tenue avec des dirigeants de l'Ordre, certaines questions pour la formation en travail social peuvent maintenant être soulevées.

Les formations d'appoint pour les travailleurs sociaux étrangers

Le développement des formations d'appoint constitue un premier enjeu pour les programmes de formation en travail social au Québec. En effet, le nouveau *Règlement sur les normes d'équivalence de diplôme* (Gouvernement du Québec, 2009) prévoit déjà des dispositions relatives à ce type de formation. Selon ce règlement, un comité formé par le conseil d'administration de l'Ordre devra étudier le dossier d'un candidat et formuler, par la suite, une recommandation appropriée au conseil d'administration. C'est le conseil d'administration qui décidera de reconnaître ou non le candidat et, dans le deuxième cas, qui lui indiquera « les programmes d'études, les stages ou les examens, dont la réussite dans le délai fixé, compte tenu de son niveau actuel de connaissance, lui permettrait de bénéficier de cette équivalence » (Gouvernement du Québec, 2009 : 5448). Selon le Conseil interprofessionnel du Québec, 45 % des demandeurs d'équivalence doivent

présentement réussir une formation ou un stage d'appoint pour obtenir un permis d'exercer (Cousineau, 2009). Ainsi, les enjeux reliés aux formations d'appoint représentent déjà une réalité.

Étant donné qu'un candidat peut se voir imposer une formation d'appoint en vue d'obtenir son droit de pratique en tant que travailleur social au Québec, une première question se pose : qui offrira de telles formations? La Commission Bouchard-Taylor (2008) affirmait que les candidats immigrants ont de la difficulté à accéder à de telles formations, en raison du temps requis pour l'apprentissage et, plus particulièrement, des ressources financières nécessaires. Le projet de loi 53 décrit explicitement que « lorsqu'un ordre professionnel exige d'une personne qu'elle acquière une formation en application d'un règlement pris en vertu (...) [des] normes d'équivalence (...) cette formation doit effectivement être offerte par un établissement d'enseignement et que cet établissement permette à la personne de la suivre » (Gouvernement du Québec, 2009a : 3). Pourtant, toujours selon la Commission Bouchard-Taylor, les universités n'ont pas les moyens de créer des programmes taillés sur mesure pour répondre aux besoins de formation et remettent ces questions dans les mains du gouvernement. Selon l'OTSTCFQ (2009), on peut penser que la CRÉPUQ (Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec) et l'Office des professions auront un rôle important à jouer dans le développement de ces collaborations entre les ordres et les universités concernant les formations d'appoint.

En attendant, d'autres options pourraient être explorées. Ainsi, des candidats étrangers participent déjà à des cours offerts dans les écoles de service social, selon les éléments requis par l'Ordre. Étant donné que les écoles de service social devraient déjà être en processus d'harmonisation de leur formation avec le Référentiel de compétences (Leblond, 2004), nous pourrions en déduire que certains cours seraient susceptibles de répondre aux demandes particulières de l'Ordre. Cependant, une telle mesure devrait être étudiée minutieusement, car elle pourrait entraîner d'autres difficultés pour les établissements d'enseignement, comme conduire des

écoles à réviser leurs préalables pour certains cours. Les écoles devront aussi explorer attentivement les effets méconnus de l'intégration de candidats étrangers sur l'apprentissage des étudiants réguliers inscrits dans les programmes. L'augmentation possible du nombre d'étudiants dans les groupes représente un autre enjeu, considérant le fait que les effectifs professoraux ont diminué dans certains établissements.

Compte tenu des enjeux mentionnés précédemment, il serait pertinent d'examiner d'autres modèles de « formation d'appoint » ne reposant pas nécessairement sur un établissement d'enseignement. Par exemple, les formations d'appoint en Angleterre sont basées sur un dialogue entre l'employeur et le candidat, intégrant les compétences clés définies par le General Social Care Council (GSCC), l'organisme de réglementation anglais (Simpson, 2009). Pour le moment, au Québec, selon Mme Ghislaine Brosseau, directrice de l'Ordre, on entend impliquer les milieux de pratique seulement lorsque l'Ordre exige des heures de formation pratique supplémentaires (OTSTCFQ, 2009).

En relation avec l'Entente France-Québec, d'autres enjeux pourraient aussi apparaître concernant la formation. Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, on retrouve déjà des dispositions concernant des formations d'appoint requises pour les étudiants québécois désirant pratiquer en France. Encore une fois, les mêmes questions se posent sur les où? quand? comment? de ces formations, sur leur équivalence et, bien entendu, sur les expertises nécessaires pour animer de tels cours. Les formations pourraient être offertes dans le pays d'origine du travailleur social désirant émigrer, alors que quelques établissements d'enseignement pourraient se voir confier la tâche de développer des cours particuliers au contexte de pratique en France. Une telle initiative serait aussi susceptible d'avoir des conséquences importantes sur l'allocation des ressources, déjà minimes, à l'intérieur de certains établissements universitaires. Pour l'instant, même en considérant les questions toujours en suspens, les formations d'appoint soulèvent déjà plusieurs enjeux. De plus, l'entrée en vigueur de la loi 53, ainsi que l'Entente France-Québec et

les processus de collaboration émergents auront beaucoup d'influence sur la formation universitaire en travail social au Québec. En attendant, on peut penser que la collaboration entre l'Ordre et les universités offrant des programmes de service social sera de plus en plus appelée à se développer.

Pourtant, même si les formations d'appoint permettent aux travailleurs sociaux immigrants d'être mieux préparés à travailler dans un contexte d'intervention québécois, ces dernières ne fournissent que l'acquisition d'habiletés, de connaissances et de compétences théoriques ou pratiques. Par contre, comme nous l'avons mentionné précédemment, l'expérience des travailleurs sociaux immigrants n'est pas toujours facile, même lorsque ces derniers ont reçu une préparation adéquate avant leur entrée sur le marché du travail (Hussein et al., 2008). Une seconde question se pose : comment les établissements d'enseignement peuvent-ils contribuer, même indirectement, à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs sociaux immigrants et, par le fait même, à la diminution des pratiques discriminatoires énoncées auparavant? C'est dans cette perspective que nous abordons le deuxième enjeu relié à la formation en travail social.

Préparation des étudiants dans un contexte multiculturel de travail

La discrimination et le harcèlement de la main-d'œuvre immigrante, dans leur contexte de travail, posent un défi particulier, non seulement aux victimes et aux milieux de travail, mais aussi à la formation en travail social. Bien que la plupart des données proviennent encore une fois d'Europe, il serait surprenant que le milieu de travail québécois ait une réalité totalement différente. En effet, de façon générale, le rapport de la Commission Bouchard-Taylor (2008 : 232) nous rappelait que « 20 % à 25 % des Québécois disent avoir été victimes de discrimination au cours des trois ou cinq dernières années, principalement dans leur milieu de travail et que cette proportion double chez les minorités visibles ».

Par conséquent, les écoles de service social ont le devoir de donner une formation aux étudiants qui œuvreront dans un contexte multiculturel. Cette formation ne devra pas

uniquement viser le contexte de communication avec les usagers de services, mais aussi aborder le contexte émergent de migration de la main-d'œuvre, avec leurs propres collègues. Il faudra s'assurer que les programmes mettent en relief l'importance de valeurs telles que la lutte contre l'oppression et la discrimination, et que les étudiants soient formés dans une optique antiraciste et anti-oppressive.

Même si le Référentiel de compétences de l'Ordre s'attend à ce qu'un travailleur social fasse la promotion de la justice sociale et favorise le développement social, en développant des solidarités et en dénonçant la discrimination et l'oppression (OPTSQ, 2006), et que les questions d'oppression, de discrimination et d'inclusion sociales sont indissociables des règles d'agrément de l'Association canadienne pour la formation en travail social (ACFTS, 2007), rien ne garantit leur application dans la pratique. De ce point de vue, on parle d'un discours mécanique et vide de sens comme « une sorte de déodorant idéologique » (Ward, 1998 : 36, dans Rimmer 2005 : 20). Sur ce point, Mullender et Ward (1991 : 30) nous rappellent qu'il est plus sage d'examiner la pratique d'un intervenant en observant ses actions plutôt que de se baser sur son discours. Conséquemment, et en ce qui nous concerne, nous devons nous assurer que les étudiants comprennent et intègrent le sens et l'importance d'une pratique anti-oppressive : « une pratique qui incarne une philosophie centrée sur la personne, un système de valeurs égalitaires préoccupé par la réduction des effets délétères des inégalités structurelles sur la vie des gens; une méthodologie axée sur le processus et les résultats, un mode de relations entre les structures sociales qui visent à habiliter les utilisateurs de services en réduisant les effets négatifs de la hiérarchie sociale dans leur interaction immédiate et le travail qu'ils font » (traduction libre de Dominelli, 2002 : 6, dans Danso, 2009 : 542).

Il s'agit donc de développer une conscience plus critique dans l'utilisation du concept, afin d'éviter une pratique basée sur la rhétorique (Danso, 2009). Un bon nombre de modèles pédagogiques existent déjà et pourraient être utilisés dans l'enseignement du travail social, afin d'aider les étudiants à développer une plus grande capacité critique.

Ces exemples de modèles incluent Sakamoto et Pitner (2005) qui offrent une pédagogie basée sur le travail en petits groupes afin de développer une conscience critique, un aspect nécessaire pour en arriver à un niveau plus important de pratique anti-oppressive; Pullen-Sansfaçon (2009) qui propose un modèle basé sur une combinaison de dialogues socratiques en petits groupes et d'enseignement de théories critiques et philosophiques. Cette approche aide l'étudiant non seulement à développer sa raison pratique, mais aussi favorise le développement d'un tremplin pouvant servir à la résistance collective, dont les intervenants ont besoin pour travailler dans des relations de pouvoir souvent oppressantes et présentes dans différents contextes organisationnels; Clifford et Burke (2009) qui offrent un modèle de prise de décision éthique spécifiquement fondé sur l'approche anti-oppressive.

Ces trois modèles constituent des exemples d'approches pédagogiques qui pourraient faciliter l'émergence d'une conscience critique chez les étudiants réguliers.

De plus, les étudiants devraient continuer à recevoir des cours sur le travail pluriethnique, afin de les rendre plus « alphabétisés » sur le plan culturel et d'augmenter leur compétence et leurs connaissances pour travailler avec des collègues en provenance de différents pays. Ils seraient ainsi des collègues plus empathiques et offrant un bon appui, mais ils seraient aussi capables d'intervenir face aux personnes ayant des comportements discriminatoires envers les collègues immigrants. Cela dit, les établissements d'enseignement ont déjà fait un bon pas en ce sens, mais doivent continuer à jouer un rôle très important concernant les enjeux émergents de la mobilité des travailleurs sociaux, en préparant mieux leurs étudiants à travailler non seulement avec des populations immigrantes, mais aussi avec des collègues qui devront s'adapter à leur milieu de travail.

Pour une plus grande mobilité de nos étudiants : développer un programme mondialement comparable avec des marques distinctives?

Le Canada voyait naître, en 2009, le tout nouveau Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social, un

regroupement d'organismes de réglementation provinciaux. Quoique la mission du Conseil ne soit pas entièrement déterminée, il y aurait, selon le président de l'OTSTCFQ (2009), une volonté de développer des standards communs de reconnaissance de la qualification étrangère ainsi qu'un référentiel de compétences pancanadien. Même si le Conseil en est toujours à un état embryonnaire, il y a lieu de croire que cette structure entrainera des changements importants.

Selon M. Claude Leblond, un référentiel unique de compétences canadien définirait les compétences requises pour exercer la profession, lesquelles seraient vérifiables grâce à une formation minimale en travail social qui conduirait à un processus de vérification des programmes. Il explique que « ce n'est pas à partir d'un niveau de formation et d'un contenu de formation qu'on déterminera ce que ça prendra pour exercer. C'est à partir des compétences requises pour exercer – et là on remonte... à quelle est la formation nécessaire minimale [pour atteindre les compétences] et là on vérifiera ces formations. Donc, à partir de là, on entre dans une logique professionnelle et non pas une logique de formation » (OTSTCFQ, 2009).

Cette logique professionnelle permettrait d'uniformiser les programmes de travail social au Canada et aurait comme avantage, par exemple, de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre tout en nous assurant que des compétences similaires sont atteintes peu importe la province d'origine qui a dispensé la formation. Par contre, certains inconvénients pourraient aussi en découler. Dans une discussion à propos du Traité de Bologne³, Johnson et Wolf (dans Walsh et al., 2009) se demandent si cette politique aura vraiment pour effet de favoriser le développement de qualifications véritablement transférables. Comme on n'y traite que de normes minimales, on ne peut offrir de garantie sur la manière dont ces normes seront interprétées d'un pays à l'autre. À l'échelle mondiale et en relation avec le travail social proprement dit, on sait que des « Normes mondiales pour l'éducation et la formation des travailleurs sociaux » (Association internationale des écoles de service social ou IASSW, 2005) existent déjà.

Bien que ce document cerne des valeurs universelles et propose un consensus autour de questions clés ainsi que des rôles et des objectifs du travail social au niveau international, son application diffère énormément selon les contextes culturel et structurel. Cela dit, le développement de normes, qu'elles soient mondiales, nationales ou européennes, offre un cadre précieux pour exprimer la reconnaissance de la mobilité transnationale des travailleurs sociaux ainsi que pour reconnaître l'impact des événements mondiaux sur les pratiques locales (Lyons, 2006). Par contre, ces normes ne garantissent pas nécessairement l'uniformisation de l'enseignement et de la pratique. En raison de la diversité des langues parlées dans le monde, des différences de situations économiques et géographiques, et des normes culturelles variées, établir des normes mondiales ne semble pas pertinent, dans la mesure où leur application s'avérera difficile (Hugman, 2005; Yip, 2004). Dans le même ordre d'idées, un référentiel canadien pourrait aussi être victime de diverses interprétations dans son application. Il faudra d'ailleurs comprendre comment ce nouvel organisme canadien de réglementation touchera le processus d'agrément des programmes de formation déjà mis en place par l'ACFTS. Le maintien de cet agrément demeure important, car il permet déjà la mobilité de nos professionnels vers l'étranger. L'agrément déjà en place s'avère donc un avantage considérable en offrant une cohérence entre les diverses qualifications qui peuvent être obtenues dans différents pays (Beddoe et Duke, 2009). D'autant plus qu'on sait que la migration des travailleurs sociaux à l'international est déjà reconnue comme un enjeu.

Ainsi, préparer nos propres étudiants pour la migration interprovinciale ou internationale comporte certains enjeux qui affecteront sans doute la formation en travail social offerte au Québec et ailleurs.

Conclusion

Même si certaines questions demeurent en suspens, il est clair que les nouvelles politiques et les nouveaux règlements discutés dans cet article auront des répercussions considérables sur les programmes universitaires en travail social ainsi que sur les autres acteurs discutés dans cet article. En effet, comme Gould

(2000 : 586) l'explique : « pour qu'une organisation puisse survivre, son rythme d'apprentissage doit être égal ou supérieur au changement dans son environnement externe ». Par conséquent, les établissements d'enseignement seront sans doute appelés à adapter, d'une manière ou d'une autre, leurs programmes aux attentes des différents organismes de réglementation responsables et ainsi à mettre en place différents mécanismes facilitant une plus grande mobilité des travailleurs sociaux. Il en est de même des établissements de santé et de services sociaux ainsi que de l'Ordre. Tous seront appelés à développer une plus grande complicité afin de faciliter la formation et l'intégration des travailleurs sociaux immigrants.

En ce qui concerne la formation en travail social il ne reste qu'à attendre un peu plus longtemps pour observer l'étendue des changements qui seront apportés aux programmes de travail social au Québec.

L'auteure tient à remercier ses collègues ainsi que le comité de lecture qui ont offert de nombreux commentaires lors de la rédaction de cet article. Elle remercie également Monsieur Claude Leblond et Mesdames Ghislaine Brosseau et Marielle Pauzé d'avoir consacré du temps pour participer à l'entrevue.

Descripteurs :

Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles (2008) // Travailleurs sociaux - Québec (Province) // Main-d'œuvre - Mobilité // Travailleurs sociaux - Formation - Québec (Province) // Émigration et immigration - Aspect social // Travailleurs migrants - Intégration

France-Québec agreement on mutual recognition of professional qualifications (2008) // Social workers - Québec (Province) // Labor mobility // Social workers - Training - Québec (Province) // Emigration and immigration - Social aspects // Migrant labor - Social integration

Notes

- 1 Cet article met l'accent sur les questions qui touchent les travailleurs sociaux immigrants qualifiés et exclut la mobilité de la main-d'œuvre qui n'a pas de diplôme en service social (par exemple, une personne qui aurait un diplôme dans un autre domaine (par exemple la sociologie) et voudrait obtenir une reconnaissance de diplôme. Les discussions porteront particulièrement sur les travailleurs sociaux déjà qualifiés à l'étranger et emprunteront le vocabulaire du *Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social*. Il sera donc question, ici, d'équivalence de diplôme et non d'équivalence de formation.
- 2 La nouvelle norme stipule qu'un candidat titulaire d'un diplôme d'un programme d'études universitaires de premier ou de deuxième cycle, comportant un minimum de 90 crédits, obtenu en dehors du Québec peut demander une équivalence. Le règlement spécifie la nature d'un crédit universitaire et la proportion requise de chacun des crédits en relation avec les différents aspects nécessaires de formation en travail social. Par exemple, les cours d'intervention (minimum 21 crédits), les politiques sociales (6 crédits), les différents champs de pratique (avec les individus, les groupes et les communautés); les méthodes de recherche et d'analyse de pratique (6 crédits), délimitant ainsi les exigences de formation (800 heures) pour la pratique au Québec.
- 3 Politique européenne qui a pour but de créer un niveau commun à la grandeur du continent pour les niveaux de diplômes universitaires.

Références

- Association canadienne des travailleurs sociaux (2009). casw-socialworker@casw-acts.ca
20th August. Re: Statistics on overseas educated social workers.
- Aggergaard Larsen, J. (2007). Migrant Labour: Embodiment of discrimination and overseas nurses' career progression. *Journal of Clinical Nursing*, 16 (12), 2187-2195.
- Association canadienne pour la formation en travail social (2007). *Standards for Accreditation*.
- Association internationale des écoles de travail social (2005). *Normes internationales de qualité pour l'éducation et la formation en travail social*. Australia : Adelaide. [www.ifsw.org/p38000255.html] Consulté le 11/09/09.
- Bach, S. (2003). *International migration of health workers: Labour and social issues*. Geneva: International Labour Office.
- Beddoe, L., & Duke, J. (2009). Registration in New Zealand Social Work: The Challenge of Change. *International Social Work* 2009, 52, 785.
- Bouchard, G., et Taylor, C. (2008). *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*. Rapport. Gouvernement du Québec.
- Bowcott, O. (2009). Baby P borough takes on social workers from North America. *The Guardian*, Friday 2 October 2009. En ligne : www.guardian.co.uk/society/2009/oct/02/haringey-north-america-social-workers. Consulté le 21 décembre 2009.
- Canadian information Centre for International Credential (2009). *Mutual Recognition Agreement on Labour Mobility for Social Worker in Canada*. http://www.cicic.ca/docs/mra/social-workers.en.pdf. Consulté le 22 décembre 2009.
- Clifford, D., & Burke, B. (2009) *Anti-Oppressive Ethics*. Basingstoke: Palgrave-Macmillan.
- Cousineau, G. (2009). Consultations particulières sur le projet de loi n° 53 – Loi instituant le poste de Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles (1), dans *Travaux parlementaires de la 39^e Législature, 1^{re} session*. Journal des débats – Commission des institutions – Le mercredi 18 novembre 2009, 15 h – 41 (36). En ligne : www.assnat.qc.ca/fra/39Legislature1/DEBATS/epreuve/ci/091118/1730.htm.
- Danso, R. (2009). Emancipating and Empowering De-Valued Skilled Immigrants: What Hope Does Anti-Oppressive Social Work Practice Offer? *British Journal of Social Work*, 39, 539–555.
- Evans, S., Huxley, P., & Munroe, M. (2006). International recruitment of social care workers and social workers: illustrations from the UK, *Hong Kong Journal of Social Work*, 40 (1-2), Summer/Winter 2006, 93-110.
- Gould, N. (2000). Becoming a Learning Organisation: a social work example, *Social Work Education*, 19 (6).
- Gouvernement du Québec (2009). Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. *Gazette officielle du Québec*. 25 novembre 2009, 141^e année, 47 deuxième partie, 5446-5448. Éditeur officiel du Québec.
- Gouvernement du Québec (2009a). *Projet de loi no 53 : Loi instituant le poste de Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles*. Assemblée nationale. Deuxième Session, trente-neuvième législature. Éditeur officiel du Québec.
- Gouvernement du Québec (2010). *Code des professions*. Éditeur officiel du Québec. En ligne : www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_26/C26.HTM. Consulté le 5 mars 2010.
- Gouvernement du Québec (2010a). *Charte de la langue française*. Éditeur officiel du Québec. En ligne : www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_11/C11.HTM. Consulté le 5 mars 2010.
- Hill, A. (2007). Social worker crisis puts children at risk. *The Guardian*: www.guardian.co.uk/society/2007/oct/07/childrenservices.socialcare. Consulté le 15 décembre 2008.
- Hugman, R. (2005). Looking Back: The View from Here, *British Journal of Social Work*, 35 (5), 609–20.
- Hussein, S., Manthorpe, J., & Stevens, M., (2008, online publication). People in places: a qualitative exploration of recruitment agencies' perspectives on the employment of international social workers in the UK. *British Journal of Social Work*.
- Hussein, S., Manthorpe, G., & Stevens, M. (2009). *The Experiences of International Social Care Workers in the UK: findings from an Online Survey*. Social Care Workforce Research Unit. Kings College London.
- Ministère des Relations internationales du Québec (2009). *Entente entre la France et le Québec en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles*. Gouvernement du Québec, février 2009.

- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2000). Impact éconoMICC : *Bulletin économique du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles*, 1, Automne 2009.
- Institut de la statistique du Québec (2009). *Immigrant selon le pays de naissance*. www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/migrt_poplt_imigr/603.htm. Consulté le 2 octobre 2009.
- Leblond, C. (2004). À propos des compétences : réflexions à l'OPTSQ. *Nouvelles Pratiques Sociales*, 17 (1), 156-161.
- Lowell, L. (2007). OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 58: Trends in International Migration Flows And Stocks, 1975-2005. Directorate for Employment, *Labour and Social Affairs*, 13.
- Lyons, K. (2006). Globalisation and Social Work: International and Local Implications. *British Journal of Social Work*, 36, 365-380.
- Mullender, A., & Ward, D. (1991). *Self-Directed Groupwork: User Take Action for empowerment*. London: Within & Birch.
- Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec (2006). *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*. Ordre professionnel des travailleurs sociaux.
- Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec (2008). *Rapport annuel*. www.OTSTCFQ.org/fr/docs/Rapport_annuel_07-08.pdf. Consulté le 20 août 2009.
- Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec (2009). *Rapport annuel*. www.OTSTCFQ.org/fr/docs/Rapport_annuel_08-09.pdf. Consulté le 20 août 2009.
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2009). *Entrevue sur la mobilité internationale de la main-d'œuvre*, entre l'auteure Annie Pullen-Sansfaçon, le président de l'Ordre, M. Claude Leblond, et la directrice générale, Madame Ghislaine Brosseau, en présence de la directrice des admissions, Madame Marielle Pauzé, réalisée le 9 décembre 2009 dans les bureaux de l'OTSTCFQ à Montréal. OTSTCFQ, Montréal [enregistrement de l'entrevue en possession de l'auteure].
- OTSTCFQ et MTRFSVF (2009). Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles entre l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec et le ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité de la Ville français.
- Pullen-Sansfaçon, A. (2009). Virtue Ethics for Social Work: A New Pedagogy for Practical Reasoning. *Social Work Education*, 24 (6), 1-14.
- Rimmer, A. (2005). What is Professional Social Work? Social Work and Social Justice. In S. Shardlow, and P. Nelson (Eds.) *Introducing Social Work*. Lyme Regis: Russell House Publishing.
- Sakamoto, I., & Pitner, R. O. (2005). Use of Critical Consciousness in Anti-Oppressive Social Work Practice: Disentangling Power Dynamics at Personal and Structural Levels. *British Journal of Social Work*, 35 (4), 435-452.
- Simpson, G. (2009). Global and Local Issues in the Training of 'Overseas' Social Workers. *Social Work Education*, 28 (6), 655-667.
- Sims, D., & Hanks, S. (2009) Intercultural consolidation? Exploring the experiences of internationally qualified social workers and the social work post qualifying framework (PQF). Présentation à la conférence JSWEC 2009. <http://www.jswec.co.uk/2009old/programme.asp?day=2>. Consulté le 6 janvier 2010.
- Tossou, A. A. (1998). Conséquences démographiques et économiques de l'immigration internationale dans les pays développés et plus particulièrement en Amérique du Nord : Une revue de la littérature. Centre Métropolis de Montréal : Immigration et métropole. http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/tossou.htm#2%20-%20IMPACT%20D%C3%89MOGRAPHIQUE%20DE%20L%27IMMIGRATION%20INTERNATIONALE. Consulté le 4 mars 2010.
- Statistics Canada (2007). *2006 Census: Immigration, citizenship, language, mobility and migration*. The Daily Tuesday 4 December 2007. www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/071204/dq071204a-eng.htm. Consulté août 2009.
- Walsh, T., Wilson, G., & O'Connor, E. (2009). Local, European and Global: An Exploration of Migration Patterns of Social Workers into Ireland. *British Journal of Social Work*, 1-18.
- Yip, K. (2004). A Chinese cultural critique of the global qualifying standards for social work education. *Social Work Education*, 23 (5), 597-612.