

Université de Montréal

**Expériences de reconnaissance professionnelle de sept assistantes et assistant
de service social français devenues travailleuses et travailleur sociaux au
Québec**

par
Alice Gérard Tétreault

École de service social
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et des sciences
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise es Sciences (M. Sc.)
en service social
option mémoire

Janvier 2017

© Alice Gérard Tétreault, 2017

Université de Montréal
Faculté des arts et des sciences

Ce mémoire intitulé

Expériences de reconnaissance professionnelle de sept assistantes et assistant de service social français devenus travailleuses et travailleurs sociaux au Québec

présenté par

Alice Gérard Tétreault

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Roxanne Caron
présidente-rapporteuse

Annie Pullen Sansfaçon
directrice de mémoire

Annie Gusew
membre du jury

RÉSUMÉ

Chaque année, de nombreux professionnels français choisissent d'immigrer au Québec. Parmi eux figurent des assistants de service social désirant poursuivre leur carrière comme travailleurs sociaux au Québec. Or, plusieurs enjeux de reconnaissance se posent lors de leur parcours les menant à la pratique québécoise. La réanalyse d'entretiens menés dans le cadre d'un projet de recherche dirigé par Pullen Sansfaçon, Brown et Graham (CRSH 2011-2012; CRSH 2012-2015) nous permet d'explorer les expériences de reconnaissance et de déni de reconnaissance vécues par sept travailleuses et travailleur sociaux d'origine française lors de leur adaptation professionnelle au Québec. Le cadre théorique de la reconnaissance emprunté à Axel Honneth révèle qu'il et elles ont vécu des expériences de reconnaissance et de déni de reconnaissance sur les plans affectif, juridique et social. Pour être reconnus, il semble primordial que ces professionnels français détiennent le droit de pratiquer, que leurs compétences soient reconnues et qu'ils reçoivent du soutien et de l'approbation dans leur milieu de travail. Plus précisément, ce mémoire souligne l'importance d'obtenir le droit de pratiquer le plus tôt possible, de recevoir des formations adaptées aux besoins spécifiques des travailleurs sociaux immigrants avant et pendant l'insertion dans leur nouvelle pratique québécoise et d'être dans un milieu de travail accueillant et soutenant. Le rôle des institutions gravitant autour des travailleurs sociaux d'origine française, tels que les instances gouvernementales, l'OTSTCFQ et les milieux de pratique, est primordial pour mettre en place des conditions favorisant leur reconnaissance. Globalement, les personnes interrogées rapportent vivre davantage de reconnaissance professionnelle au Québec qu'en France.

Mots clefs : travail social, immigration, assistant de service social, travailleur social immigrant, France, Québec, Canada, Montréal, reconnaissance, adaptation professionnelle, Honneth.

ABSTRACT

Each year, many French professionals choose to immigrate to Québec. Among them are social service assistants wishing to pursue their careers as Social Workers in Quebec. However, several issues of recognition arise during their journey that leads them to integrating Quebec professional setting. The re-analysis of interviews conducted in the context of research project led by Pullen Sansfaçon, Brown and Graham (SSHRC 2011-2012, SSHRC 2012-2015) allows us to explore the experiences of recognition and denial of recognition experienced by seven french social workers during their professional adaptation in Quebec. The theoretical framework of recognition developed by Axel Honneth reveals that they have experiences of recognition and denial which are visible at three different level, that is emotional, legal and social. Results from the analysis highlight that to be recognized, it seems essential that those French professionals swiftly gain the right to practice, that their skills are recognized, and that they receive support and approval in their workplace. More specifically, this study stresses the importance of having the right to practice as soon as possible, the availability of training adapted to their specific needs before and during the integration into their new practice in Quebec, and being in a welcoming and supportive atmosphere in their workplace. The role of institutions around the integration of French Social Workers, such as government agencies, OTSTCFQ and practice settings are essential to put in place the conditions favoring this recognition. Overall, the participants reported they experienced more professional recognition in Quebec than in France.

Key words : social work, migration, social service assistant, migrant social worker, France, Quebec, Montreal, Canada, recognition, profesionnal adaptation, Honneth.

TABLES DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	II
ABSTRACT.....	III
TABLES DES MATIÈRES.....	IV
LISTE DES TABLEAUX.....	VIII
LISTE DES SIGLES.....	IX
REMERCIEMENTS.....	XI
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE	6
1.1 L'IMMIGRATION DE TRAVAILLEURS SOCIAUX FRANÇAIS AU QUÉBEC: DIFFÉRENTES MOTIVATIONS, DE PART ET D'AUTRE	6
1.2. POURQUOI UNE RECHERCHE PORTANT SPÉCIFIQUEMENT SUR LA RECONNAISSANCE LORS DE L'ADAPTATION PROFESSIONNELLE DE TRAVAILLEURS SOCIAUX FRANÇAIS AYANT IMMIGRÉ AU QUÉBEC ?	9
1.3 QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	11
1.4 DÉFINITIONS DES CONCEPTS LIÉS À LA RECHERCHE	11
CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	13
2.1 LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ÉTRANGERS ET L'ADHÉSION À L'OTSTCFQ	13
2.1.1 Régulation du travail social au Québec	15
2.1.2 Processus d'accréditation pour être travailleur social	17
2.1.2.1 Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec	18
2.1.2.2 Demande de reconnaissance d'équivalence auprès de l'Ordre	19
2.1.2.3 Autres exigences selon les cas.....	20
2.1.2.4 Demande d'obtention de permis de travailleur social	21
2.1.2.5 Le cas particulier des détenteurs d'un DEASS	21
2.1.3 Les difficultés rencontrées par les travailleurs sociaux étrangers en lien avec le processus d'accréditation.....	22
2.1.4 Des stratégies et des pistes de solutions pour faciliter le processus de reconnaissance et l'accès à la profession	25
2.1.5 Dans l'attente de reconnaissance: la « stratégie » de la déqualification professionnelle	26
2.2 LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN TRAVAIL SOCIAL	27
2.2.1 Une situation d'inégalité face au marché de l'emploi	27
2.2.2 Familiarisation avec le marché du travail québécois	28
2.2.3 La précieuse expérience locale.....	29
2.2.4 Questions linguistiques	32

2.2.5 <i>Discrimination</i>	34
2.3 L'INSERTION DANS UN EMPLOI EN TRAVAIL SOCIAL.....	36
2.3.1 <i>Difficultés rencontrées lors de l'insertion dans la pratique</i>	36
2.3.1.1 Nouvelle régulation, nouveaux rôles	36
2.3.1.2 Un manque de connaissances liées au contexte local	38
2.3.1.3 Comprendre l'autre.....	40
2.3.1.4 La discrimination.....	43
2.3.2 <i>Facilitants à l'insertion dans la pratique</i>	44
2.3.2.1 Des compétences et des savoirs transférables.....	45
2.3.2.2 Un milieu de travail supportant.....	47
2.3.2.3 Des dispositions personnelles favorisant l'adaptation professionnelle	49
2.4 SYNTHÈSE.....	50
CHAPITRE 3 : CADRE THÉORIQUE.....	51
3.1 FONDEMENTS DU PROJET THÉORIQUE DE HONNETH.....	51
3.1.1 <i>Courants théoriques</i>	51
3.1.2 <i>Reconnaissance et rapport à soi</i>	53
3.1.3 <i>Reconnaissance et justice</i>	54
3.2 MODÈLE THÉORIQUE DE LA RECONNAISSANCE	55
3.2.1 <i>Sphères, formes et principes de reconnaissance</i>	55
3.2.2 <i>Dénis de reconnaissance, mépris et lutte</i>	57
3.3 CRITIQUES ENVERS LA THÉORIE ET LIENS AVEC NOTRE SUJET	60
3.3.1 <i>La psychologisation des problèmes sociaux</i>	60
3.3.2 <i>Reconnaissance et institutions</i>	61
3.3.3 <i>Reconnaissance et immigration</i>	62
3.3.4 <i>Reconnaissance et travail</i>	63
CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE	68
4.1 CONTEXTE DE LA RECHERCHE PRINCIPALE	68
4.2 IMPLICATION COMME AUXILIAIRE DE RECHERCHE DANS LE PROJET PRINCIPAL	70
4.3 DE DONNEES SECONDAIRES A NOTRE PROJET DE RECHERCHE	71
4.4 LES « TYPES » LIÉS À NOTRE RECHERCHE : DESCRIPTIVE, DÉDUCTIVE ET QUALITATIVE	72
4.5 L'INSTRUMENT DE COLLECTE DE DONNÉES : L'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF	73
4.6 ÉCHANTILLONNAGE	73
4.6.1 <i>Critères de participation</i>	73
4.6.2 <i>Échantillon retenu</i>	74

4.6.3 Recrutement	74
4.6.4 Limites de notre échantillon.....	75
4.7 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES.....	75
4.8. ANALYSE DES DONNÉES.....	76
4.8.1 Analyse de données secondaires.....	76
4.8.2 Analyse thématique et utilisation de NVivo.....	76
4.8.3 Grille d'analyse guidant notre recherche.....	77
4.9 SYNTHÈSE.....	78
CHAPITRE 5 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	80
5.1 PRÉSENTATION DES PERSONNES PARTICIPANTES	81
5.2 LA SPHÈRE JURIDIQUE	82
5.2.1 Facilitants et expériences de reconnaissance juridique	82
5.2.2 Obstacles et dénis de reconnaissance juridique.....	86
5.2.3 Stratégies et solutions favorisant la reconnaissance juridique.....	91
5.3 LA SPHÈRE SOCIALE ET L'OBTENTION D'UN EMPLOI.....	93
5.3.1 Obstacles et dénis de reconnaissance sociale lors de la recherche d'emploi.....	94
5.3.2 Facilitants et expériences de reconnaissance sociale lors de la recherche d'emploi	96
5.3.3 Stratégies et solutions favorisant la reconnaissance sociale lors de la recherche d'un emploi	100
5.4 LA SPHÈRE AFFECTIVE.....	102
5.4.1 Facilitants et expériences de reconnaissance affective	103
5.4.2 Obstacles et dénis de reconnaissance affective.....	108
5.4.3 Stratégies et solutions favorisant la reconnaissance affective	110
5.5 LA SPHÈRE SOCIALE ET L'INSERTION DANS UN EMPLOI.....	112
5.5.1 Premier niveau : reconnaissance sociale au sein du milieu de travail	113
5.5.1.1 Obstacles et dénis de reconnaissance sociale dans le milieu de travail	113
5.5.1.2 Facilitants et expériences de reconnaissance sociale dans le milieu de travail	115
5.5.1.3 Stratégies pour que leurs capacités soient reconnues dans le milieu de travail	118
5.5.2 Deuxième niveau : reconnaissance sociale par la société.....	120
CHAPITRE 6 – DISCUSSION.....	125
6.1 LES CONDITIONS D'ÉMERGENCE DE LA RECONNAISSANCE	125
6.1.1 Le droit de pratiquer (immédiatement) la profession	125
6.1.2 La reconnaissance des compétences	127
6.1.3 Un milieu de travail accueillant et soutenant	129
6.1.4 L'accès à des formations adaptées	130

6.1.5 <i>Une reconnaissance plus importante au Québec qu'en France</i>	132
6.2 LE RÔLE PRIMORDIAL DES INSTITUTIONS DANS L'EXPÉRIENCE DE RECONNAISSANCE	135
6.3 LIENS ENTRE LES DIFFÉRENTES SPHÈRES DE RECONNAISSANCE.....	138
CONCLUSION	143
BIBLIOGRAPHIE	146
ANNEXE 1 : CERTIFICAT D'ÉTHIQUE PROLONGÉ	I
ANNEXE 2 : GRILLE D'ANALYSE DE NOTRE RECHERCHE	III

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Indicateurs de reconnaissance et de dénis de reconnaissance

Tableau 2 : Résumé des choix théoriques, méthodologiques, éthiques et analytiques de cette recherche et du projet de recherche principal

Tableau 3 : Présentation des personnes participantes

LISTE DES SIGLES

ACFTS : Association canadienne pour la formation en travail social

AIETS : Association internationale des écoles de travail social

ALENA : Accord de libre-échange nord-américain

ANAS : Association nationale des assistants de service social

ARM : Arrangements de reconnaissance mutuelle

DEASS : Diplôme d'État d'assistant de service social

FITS : Fédération internationale des travailleurs sociaux

IFSW : International Federation of Social Work

MCCI: Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration

MICC : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

MIDI : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

PVT : Permis vacance travail

OTSTCFQ : Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

TS : Travailleur social, travailleuse sociale

Je souhaite dédier ce mémoire à feux René et Payou. Merci de continuer à veiller sur nous.

REMERCIEMENTS

Je souhaite remercier ma directrice de recherche, Annie Pullen Sansfaçon, qui m'a offert l'opportunité de faire partie du projet de recherche dans lequel j'ai d'abord été impliquée comme auxiliaire et dont les données ont pu être utilisées pour ce mémoire. Cette aventure m'a fait découvrir le monde de la recherche et m'a ouvert plusieurs opportunités et expériences enrichissantes. Merci Annie de m'avoir proposée de rédiger un mémoire sous ta direction, trois fois plutôt qu'une et d'avoir répondu présente à un des moments où j'en avais le plus besoin. Merci pour la confiance et la *reconnaissance* que tu me portes. Je te souhaite le meilleur dans tes projets futurs. Je n'exclus pas de cogner à ta porte pour réaliser un doctorat dans quelques années.

Merci à Marie-Andrée Chapleau, Josée Sabourin et France Nadeau de m'avoir accompagnée lors de ma rédaction. Vous êtes de précieuses personnes ressources à l'Université qui répondent à un besoin réel des étudiant.e.s de maîtrise.

Merci au soutien des membres du comité ad-hoc pour Favoriser l'Organisation de la Rédaction Triomphalement Efficace et Sereine (FORTES). Nos rencontres m'ont été très précieuses et m'ont permis de réaliser que je n'étais pas seule face au quotidien de la rédaction. Quelle belle application du concept d'*empowerment*! Je souhaite à toutes les membres de terminer leur rédaction.

Merci à Amy, Philippe, Fanny, Alexandra et Stéphanie E. qui ont pris le temps de me soutenir et qui ont cru en mon potentiel pour terminer ma maîtrise.

Merci, mon amour, de t'être évadé avec moi pendant ces quelques semaines et pour tes encouragements constants. Notre amour me fait grandir chaque jour. Merci pour ta patience et ton dévouement envers moi et envers nous.

Merci à mes nombreux amis d'être là pour partager de bons moments et me permettre de sortir du quotidien de la rédaction.

Merci aux personnes ayant participé aux entrevues de ce projet, qui ont pu rendre possible ce projet de maîtrise. Malgré que je ne vous aie pas moi-même rencontré, vos propos m'ont été très précieux. J'espère avoir su les honorer.

INTRODUCTION

Depuis des années, le secteur de la santé et des services sociaux québécois fait face à d'importantes pénuries de professionnels (Gouvernement du Québec, 2010). Le travail social fait partie des professions ayant le plus grand besoin de main-d'œuvre qualifiée dans ce secteur (Roberge, 2012). Pour remédier à cette situation, une des stratégies du gouvernement est de sélectionner des immigrants qualifiés selon ses besoins de main-d'œuvre (Becklumb, 2008; Robert, 2005). Lors du processus de sélection, les candidats à l'immigration détenant une formation en travail social se voient donc attribuer le pointage maximal dans la catégorie du domaine professionnel (MIDI, 2015b).

Une fois arrivés au Québec, les travailleurs sociaux immigrants¹ doivent faire plusieurs démarches pour que leurs compétences soient reconnues et pour qu'ils soient autorisés à exercer, car le travail social fait partie des professions qui sont réglementées par le *Code des Professions* du Québec. Ils doivent notamment faire évaluer leur(s) diplôme(s) par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) et faire une demande de reconnaissance des acquis et des compétences auprès de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ), qui est l'organisme régulant la profession. Puis, en fonction du profil des candidats, certains devront suivre des cours universitaires en travail social et/ou réaliser un stage. Enfin, les candidats doivent aussi démontrer qu'ils ont une maîtrise suffisante de la langue française pour exercer la profession (OTSTCFQ, 2015a).

Tous les professionnels ayant obtenu une formation à l'étranger et qui souhaitent accéder à une profession réglementée au Québec doivent réaliser un

¹ Dans ce mémoire, le terme « travailleurs sociaux immigrants » ou son équivalent féminin, est largement employé. Toutefois, il est important de noter que ce terme ne reflète pas une catégorie de personnes homogène. En effet, ce même terme peut faire référence à des travailleurs sociaux ayant immigré dans des pays ou des provinces différentes. De plus, ils peuvent être de diverses origines. Afin d'éviter la confusion, nous avons pris soin de préciser le lieu où ces personnes ont immigré à chaque fois que nous employons ce terme. De plus, nous indiquons l'origine de ces travailleurs lorsque celle-ci est homogène. À noter que lorsque nous faisons référence aux travailleurs sociaux immigrants en général (à travers le monde ou ayant immigré dans des pays variés), nous employons le terme « travailleurs sociaux migrants » plutôt que « travailleurs sociaux immigrants ».

processus semblable à celui que nous venons de décrire. Or, ce processus, qui est considéré comme long, coûteux et exigeant (Pontel et Demczuk, 2007), décourage plusieurs personnes immigrantes qui préfèrent réorienter leur carrière, faute de reconnaissance de leurs qualifications (Belhassen-Maalaoui, 2009). Cet enjeu lié à la reconnaissance des acquis étrangers est largement relaté dans la littérature portant sur l'immigration au Québec et au Canada (Arcand, Lenoir-Aachdijian et Helly, 2009; Belhassen-Maalaoui, 2009; Boudarbat, 2011; Chicha, 2009; Girard, Smith et Renaud, 2008; IRIS, 2012; Jing Fang, 2012; Lechaume et Benzakour, 2011; Namazi, 2010). La non-reconnaissance de diplôme est aussi perçue comme étant un véritable frein à l'adaptation et la carrière professionnelles des travailleurs sociaux migrants en Grande-Bretagne (Hussein, Stevens et Manthorpe, 2011a).

Or, les immigrants français ne sont pas soumis aux mêmes exigences que les immigrants d'autres origines en matière d'accès à une profession réglementée. Grâce à l'*Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles*, 81 métiers, professions et fonctions réglementés sont mutuellement reconnus par les deux nations (MIDI, 2016a). Le travail social est visé par cette entente. Depuis la mise en vigueur de l'arrangement de reconnaissance mutuelle relatif à la profession en 2010, le diplôme d'état d'assistant en service social (DEASS) français est donc reconnu équivalent à un baccalauréat québécois en travail social (MIDI, 2014). Pour les détenteurs de ce diplôme, cette entente « unique » permet d'écarter plusieurs difficultés en lien avec la reconnaissance des acquis étrangers et l'adhésion à l'ordre professionnel (Consulat général de France à Québec, 2016; Fulton, Pullen Sansfaçon, Brown, Ethier et Graham, 2016).

Nous observons que la plupart des écrits québécois portant sur l'immigration documentent largement les enjeux entourant la non-reconnaissance des acquis étrangers et de ses effets sur les personnes immigrantes. Toutefois, peu d'entre eux s'attardent aux cas de professionnels ayant franchi cette étape avec succès et qui ont intégré un emploi en accord avec leurs compétences. Dans ce mémoire, nous souhaitons donc explorer l'expérience d'assistants de service social français devenus

travailleurs sociaux au Québec. Plus précisément, nous souhaitons étudier leur expérience de reconnaissance lors de différentes périodes liées à leur adaptation professionnelle, notamment avant et après l'obtention d'un emploi en travail social. Pour ce faire, nous employons la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth pour analyser les 7 entrevues que nous réutilisons en tant que données secondaires.

Intérêts personnel et professionnel pour l'étude de ce sujet

Les enjeux entourant l'insertion des immigrants dans la société québécoise m'intéressent depuis longtemps. À mes quinze ans, je m'étais révoltée intérieurement lorsque j'avais appris que plusieurs personnes immigrantes diplômées en architecture ou en médecine « finissaient » souvent comme chauffeurs de taxi suite à leur immigration, et ce, malgré qu'ils aient été sélectionnés sur la base de leurs compétences (Namazi, 2010). Je n'en revenais pas que la société québécoise dévalorise à ce point ces diplômes et ces gens venus d'ailleurs en leur refusant la *reconnaissance* à laquelle tout être humain, peu importe son origine, devrait avoir droit, selon mon intime conviction. Puis au cours de mes études universitaires, j'ai pris connaissance de l'importance que l'intégration économique et professionnelle a sur l'intégration globale des personnes immigrantes (Verbunt, 2009). J'en ai donc conclu qu'il fallait « s'attaquer » à garantir l'accès à un travail qualifié en premier lieu, pour pouvoir agir en amont des problèmes pouvant découler d'une exclusion économique.

Ayant ma problématique en tête, ma rencontre avec Annie Pullen Sansfaçon et mon implication dans l'un des projets de recherche qu'elle dirigeait allaient préciser mon groupe et mon contexte cible pour l'élaboration de mon mémoire. En 2014, j'ai été engagée comme auxiliaire de recherche sur un projet de recherche s'intitulant *une exploration qualitative de l'expérience des travailleurs sociaux immigrants quant à leur adaptation professionnelle en contexte de pratique canadienne*. Mon mémoire réutilise des données de ce projet de recherche qui a été dirigé par Pullen Sansfaçon, Brown et Graham (CRSH 2011-2012; CRSH 2012-2015). Mon public cible s'est

donc resserré à des professionnels du travail social, qui se sont installés à Montréal et qui sont d'origine française.

Pourquoi des Français, alors que plusieurs écrits suggèrent qu'ils s'intègrent plus facilement à la société québécoise que d'autres groupes d'immigrants (Grosmaire, 1983; Papinot, Le Her et Vilbrod, 2012) ? Cela était un peu le fruit du hasard au départ : le grand échantillon de répondants d'origine française s'était imposé. De plus, on m'a fait savoir que mes origines françaises par mon père, québécoises par ma mère et mon vécu dans les deux pays me donnaient une position intéressante par rapport à mon sujet. D'autre part, si leur intégration professionnelle semble à première vue plus facile que celle d'immigrants d'autres origines, il s'avère pertinent de documenter ce qui fonctionne mieux pour ouvrir la même voie, les mêmes opportunités et la même reconnaissance aux immigrants de toutes origines confondues.

Ce mémoire, qui s'inscrit dans le champ du travail social, est réalisé dans un souci d'amélioration des pratiques pour favoriser la reconnaissance des travailleurs sociaux français lors de leur adaptation professionnelle au Québec. Ce mémoire permettra aussi d'apporter des éléments de réponse à un des questionnements soulevés par l'OTSTCFQ lors du dernier congrès de l'ACFAS, soit : « Comment se déroule l'intégration sur le marché du travail des candidats ayant un DEASS français et n'étant pas soumis à la demande de permis par voie d'équivalence? » (Chartré, Morissette, Galarneau et Poirier, 2016, p.25). Nous pensons que plusieurs de nos conclusions seront aussi valables et/ou transposables aux travailleurs sociaux d'autres origines.

Ce mémoire est divisé en six chapitres. Le premier expose le contexte dans lequel s'inscrit notre sujet, explique la pertinence de s'y attarder et détaille les objectifs et les concepts de cette recherche. Le second chapitre regroupe les écrits pertinents à la compréhension de notre objet d'étude. Le troisième aborde le cadre théorique de cette recherche : la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth. Le

quatrième chapitre porte sur le cadre méthodologique, éthique et analytique de cette recherche. Nous y verrons que ce mémoire a pour particularité d'utiliser des données secondaires et le même certificat d'éthique que la recherche *principale* dans laquelle notre recherche s'inscrit. Le cinquième chapitre présente les résultats obtenus à partir d'une analyse thématique des données que nous avons sélectionnées. Enfin, le sixième élabore une discussion sur les résultats obtenus et ouvre la voie à la conclusion, qui clôture ce mémoire.

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE

1.1 L'IMMIGRATION DE TRAVAILLEURS SOCIAUX FRANÇAIS AU QUÉBEC: DIFFÉRENTES MOTIVATIONS, DE PART ET D'AUTRE

Dans un contexte global caractérisé par une accentuation de la mondialisation et de la mobilité internationale des travailleurs, l'émigration fait partie des solutions possibles pour s'assurer un avenir professionnel et économique et ce, d'autant plus lorsque le contexte de notre pays laisse à désirer. Le contexte économique fragile et le manque d'opportunités professionnelles en France (Papinot et Vultur, 2010) poussent de plus en plus de personnes, en particulier des jeunes, à immigrer (Floc'h, 2014; Papinot, Le Her et Vilbrod, 2012). L'expatriation française est ainsi considérée comme étant un phénomène en très forte augmentation depuis les quinze dernières années (Brennetot et Colange, 2009). De plus, notons que la multiplication d'attentats terroristes dans les récentes années peut apporter des motivations supplémentaires à l'émigration de Français. « Selon le registre mondial des Français établis hors de France, il serait question de près 1 500 000 personnes, principalement installées en Europe occidentale et en Amérique du Nord [...] » (Raud-Dugal, 2010, p.101). Le Canada serait le septième pays dans le monde où le plus d'expatriés français sont installés (Biacabe et Robert, 2014). Le Consulat général de France à Québec (2013, paragr. 2) relève le poids prédominant de l'immigration française dans la province de Québec :

Au cours des dix dernières années, 30 000 immigrants Français se sont établis au Québec, soit le plus fort contingent national devant l'Algérie, le Maroc et la Chine. Sélectionnés au terme d'un long processus, les nouveaux arrivants ont en commun la jeunesse (25-40 ans) ainsi qu'un haut niveau de formation et de qualification.

Plusieurs raisons justifient cet engouement des Français pour le Canada et le Québec. Premièrement, le Canada est un pays internationalement réputé pour sa qualité de vie et convoité pour y immigrer (Brown, Pullen Sansfaçon, Ethier et Fulton, 2015). Pour certains ayant eu une expérience au Québec, il y serait plus facile qu'en France de se trouver un emploi (Hirtzmann, 2013) et la langue commune aurait aussi un effet (Jeanson, 2012; Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015). Aussi, nous avons abordé en introduction que les liens bilatéraux existants entre les deux nations viennent faciliter

la reconnaissance de certains diplômes. Finalement, Raud-Dugal (2010, p.101) résume bien les raisons justifiant le choix des Français de s'expatrier dans des pays occidentaux : « cette géographie trouve ses explications dans les relations économiques entretenues par les pays d'accueil avec la France, un mode de vie proche, une proximité culturelle, linguistique. » Cependant, des chercheurs amènent une nuance importante quant à la proximité culturelle entre la France et le Québec :

Toutefois, si la France et le Québec partagent une même langue et sont liés par des fragments d'histoire commune, les premiers pas des jeunes Français sur le marché du travail québécois sont jalonnés de découvertes, de surprises, voire de déconvenues, car, comme l'indique Sylvie Fortin, cette proximité culturelle est plus présumée qu'effective. (Fortin, 2002 citée dans Papinot, Le Her et Vilbrod. 2012, p.339).

De l'autre côté de l'Atlantique, au Canada et plus spécifiquement au Québec, le taux de natalité qui est en net déclin depuis les dernières décennies ne permet pas le remplacement démographique de la génération *baby-boomer* (Institut de la Statistique, 2015). Selon Becklumb (2008), cet écart démographique entre les générations remet en question la survie des programmes sociaux en raison de la baisse de la population active les soutenant. Par ailleurs, des carences de personnel qualifié dans certains secteurs d'emploi se font sentir, dont celui du travail social (Pullen Sansfaçon, 2010; Roberge, 2012; Teisceira-Lessard, 2011). C'est donc dans ce contexte économique que le Canada et plus spécifiquement le Québec ont mis en place d'importantes politiques d'immigration depuis les vingt dernières années pour à la fois remédier aux carences de personnel qualifié (Becklumb, 2008; Nedelcu 2005), redynamiser la démographie (Becklumb, 2008; Robert, 2005; Nedelcu 2005) et « assurer son développement social, culturel et économique » (Robert, 2005, p.70). Dans la conjoncture actuelle, la Province accueille donc principalement une immigration dite « économique », ciblée grâce à des critères rigoureux de sélection afin de répondre aux besoins du Québec (Robert, 2005; Nedelcu 2005).

Parallèlement à l'aspect économique,

[u]n facteur a contribué, plus que tout autre, à la prise de conscience collective que le Québec devait agir en matière d'immigration et d'intégration : la situation

du français et, plus particulièrement, la question de la pérennité d'une société francophone en Amérique du Nord. (Robert, 2005, p.70)

L'objectif de préservation de la langue française est d'ailleurs clairement inscrit dans la politique d'immigration et d'intégration du Québec (MCCI, 1991). Pour répondre à cet enjeu linguistique, voir identitaire, l'accueil d'immigrants francophones en sol québécois est une des solutions privilégiée. La grille de sélection québécoise de ses immigrants accorde donc un nombre de points important aux personnes maîtrisant la langue française (MIDI, 2015a). D'autres critères de sélection entrent en compte dans la sélection des immigrants pour que ces derniers puissent répondre aux besoins de la Province. Parmi ceux-ci, nous retrouvons notamment l'âge (les jeunes de 18-35 ans ont le maximum de points accordé), le nombre d'années d'expérience professionnelle (plus elles sont nombreuses, plus le nombre de points attribué est important) ou encore le domaine de formation. Pour les candidats qui sont détenteurs de l'équivalent d'un baccalauréat québécois en travail social, 16 points leur sont accordés, soit le maximum de points possible dans la catégorie du domaine de formation (MIDI, 2015b). Ce «favoritisme» s'accorde avec la pénurie de travailleurs sociaux évoquée en introduction.

À la lumière des critères de sélection exposés, il semble que les travailleurs sociaux français soient de « bons candidats » à l'immigration, en raison de la demande de ces professionnels sur le marché du travail québécois et aussi en raison des liens historiques, culturels, linguistiques et économiques qui lient le Québec et la France. Rappelons également que le Québec et la France ont conclu en 2008 une entente de reconnaissance mutuelle des diplômes qui favorise la mobilité des travailleurs entre les deux territoires. Grâce à cette entente, des arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) ont été conclus et ceux-là permettent de faciliter et d'accélérer « l'obtention d'une aptitude légale d'exercer une profession ou un métier réglementés sur les deux territoires » (MIDI, 2016, paragr. 1). Les ARM visent 81 métiers, professions et fonctions différents et la profession du travail social en fait partie (MIDI, 2016a). Cette entente entre les deux nations est unique. En effet, le Québec n'a pas développé d'entente similaire avec d'autres pays. Son existence vient donc bonifier l'intérêt national à accueillir des travailleurs sociaux français en sol québécois. Ainsi, il apparaît

pertinent de se pencher sur l'expérience d'adaptation professionnelle de travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec dans le cadre de ce mémoire.

1.2. POURQUOI UNE RECHERCHE PORTANT SPÉCIFIQUEMENT SUR LA RECONNAISSANCE LORS DE L'ADAPTATION PROFESSIONNELLE DE TRAVAILLEURS SOCIAUX FRANÇAIS AYANT IMMIGRÉ AU QUÉBEC ?

Pour mieux comprendre l'intérêt à étudier notre sujet, nous avons déjà mentionné que notre mémoire s'inscrit dans un projet de recherche plus large, qui porte sur l'adaptation professionnelle de travailleurs sociaux étrangers en contexte canadien (CRSH 2011-2012; CRSH 2012-2015). Le projet principal a permis d'interroger 66 travailleurs sociaux qui ont immigré au Canada, qui ont obtenu leur diplôme en travail social à l'extérieur du pays et qui ont acquis une expérience canadienne en travail social depuis leur arrivée. Trois sites de recherche étaient à l'étude : Montréal, Calgary et Halifax. Notre mémoire réutilise certaines des données de cette recherche, que nous appellerons dans ce mémoire *recherche principale*.

Dans le cadre de la recherche principale, différents enjeux ont été soulevés par des travailleurs sociaux immigrants lors de leur adaptation professionnelle et plusieurs d'entre eux ont abordé des enjeux de reconnaissance, faisant écho à la littérature portant sur les professionnels immigrants. Notre mémoire cherche donc à explorer et à détailler plus précisément les aspects qui sont en lien avec la reconnaissance lors de l'adaptation professionnelle. Notre recherche porte également sur deux autres aspects précis de la recherche principale : elle est spécifique au contexte montréalais et s'attarde uniquement au cas de travailleurs sociaux d'origine française. En somme, nous souhaitons explorer l'expérience de reconnaissance de travailleurs sociaux français lors de leur adaptation professionnelle au Québec et plus spécifiquement à Montréal.

D'autres raisons nous amènent à nous pencher sur ce sujet et ce groupe cible particuliers. Premièrement, nous croyons qu'il est pertinent de préciser le contexte de notre recherche à celui du Québec, voire de Montréal plutôt qu'à un niveau pancanadien. En effet, la santé et les services sociaux sont des champs de compétences provinciaux au Canada. Ce sont donc les provinces qui sont donc en charge des affaires sociales sur leur

territoire et donc, les systèmes et lois en la matière varient d'une province à une autre. D'autre part, l'immigration est une compétence qui est partagée entre les deux paliers de gouvernements et le Québec prend une part active dans la sélection et l'accueil de ses immigrants (Bouarbat, 2011). Par exemple, l'*Entente Couture-Cullen* de 1978 a permis au Québec d'avoir ses propres critères de sélection, tandis que L'*Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains*, signé en 1991, « ajoute aux responsabilités du Québec l'accueil et l'intégration des nouveaux immigrants » (Bouarbat, 2011, p.1). Globalement, se limiter au cas du Québec permettra d'amener davantage de précision législative.

Il est également pertinent de se pencher sur l'expérience de reconnaissance de travailleurs sociaux dans un contexte migratoire, car le travail social est reconnu comme étant une profession fortement influencée par le contexte local où elle est pratiquée (Blewett, Lewis et Tunstill, 2007; Fouché, Beddoe, Bartley et Haan, 2013; Horner, 2009; Mayer, 2002; Welbourne, Harrison et Ford, 2007). Par exemple, notons que les législations, les structures gouvernementales ou les ressources d'aide diffèrent d'un pays à l'autre et même d'une province à l'autre dans le cas du Canada. Il est donc intéressant d'explorer les expériences de reconnaissance de travailleurs immigrants ayant une profession où le contexte local a une forte influence importante sur la pratique (Hussein, Manthorpe et Stevens, 2010). Par ailleurs, étant donné la demande québécoise pour ces professionnels (Pullen Sansfaçon, 2010), il est aussi pertinent de voir si les travailleurs sociaux y immigrant sont suffisamment reconnus et ce qui pourrait éventuellement être amélioré dans les pratiques actuelles pour favoriser leur adaptation professionnelle.

Le fait de se pencher sur des travailleurs d'origine française est particulièrement intéressant et innovant, car, s'il semble qu'ils soient parmi les groupes les plus favorisés parmi les différentes communautés étrangères du Québec (Papinot, Le Her et Vilbrod, 2012), ce mémoire pourra peut-être documenter des aspects encore peu explorés par la littérature ou différents des obstacles « classiques » rencontrés par les immigrants qui sont non-francophones, non occidentaux et dont les qualifications ne sont pas reconnues. Enfin, nous avons vu que des corridors d'immigration qui existent entre la France et le

Québec permettent de faciliter la mobilité professionnelle entre les deux territoires. Il nous apparaît pertinent de vérifier si la reconnaissance privilégiée qui est amenée par ces relations bilatérales est aussi présente dans les réalités que rencontrent des travailleurs sociaux français lors de leur adaptation professionnelle.

1.3 QUESTION ET OBJECTIFS DE RECHERCHE

À la lumière de ce qui a été soulevé précédemment, notre question de recherche est la suivante : quelle est l'expérience de reconnaissance de travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec lors de leur adaptation professionnelle ?

Nos objectifs de recherche sont :

- d'explorer les expériences de reconnaissance et de déni de reconnaissance de travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec lors de leur adaptation professionnelle;
- d'identifier les éléments facilitant ou obstruant la reconnaissance de ces professionnels lors de leur adaptation professionnelle;
- d'analyser les effets de la reconnaissance et du déni de reconnaissance sur les travailleurs sociaux français qui ont immigré au Québec et;
- d'identifier les stratégies déployées et les solutions envisagées pour faciliter la reconnaissance lors de l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux d'origine française.

1.4 DÉFINITIONS DES CONCEPTS LIÉS À LA RECHERCHE

Deux concepts sont centraux à notre recherche : l'*adaptation professionnelle* et la *reconnaissance*. Pour définir le concept d'*adaptation professionnelle*, nous nous appuyons en partie sur la définition que l'équipe de la recherche principale a proposée de ce concept, qui est elle-même inspirée de la théorie d'acculturation de Berry (1997). Ainsi, nous considérons que le concept d'adaptation professionnelle consiste en « [traduction libre] des changements qui surviennent chez les travailleurs sociaux en réponse à un nouvel environnement culturel et organisationnel dans lesquels ils entreprennent leur travail » (Pullen Sansfaçon, Brown, Graham et Dumais Michaud,

2014, p. 319). Toutefois, nous souhaitons ajouter certains éléments à cette définition pour façonner notre propre conception de l'adaptation professionnelle dans le cadre de ce mémoire. Nous y incluons également des changements qui seraient survenus chez les travailleurs sociaux en dehors du contexte de travail et/ou avant que ceux-ci aient un emploi en travail social, mais qui ont un lien avec la dimension professionnelle.

Quant au concept de *reconnaissance*, celui-ci peut comporter plusieurs sens :

[...] a) reconnaître peut tout d'abord signifier « identifier » quelque chose ou quelqu'un, comme lorsque l'on demande à quelqu'un « est-ce que vous me reconnaissez ? » ; b) reconnaître peut également signifier « admettre que quelque chose a eu lieu », comme lorsque l'on milite pour « la reconnaissance du génocide arménien » ; c) reconnaître peut encore signifier « admettre qu'une prétention normative est fondée » comme lorsque l'on « reconnaît » que son interlocuteur a raison, et c'est en un sens proche qu'il y a reconnaissance par le droit, comme par exemple lorsque l'on revendique la « reconnaissance » du couple homosexuel ; d) la reconnaissance peut aussi être entendue au sens de la gratitude, et enfin e) elle peut l'être au sens de la reconnaissance interindividuelle, au sens de la reconnaissance de leur valeur que les individus cherchent à obtenir de la part d'un ensemble d'individus ou d'institutions. (Renaud, sdb, paragr. 2)

Dans le cadre de notre recherche, la reconnaissance est entendue comme la dernière illustration qu'en fait Renaud, soit la reconnaissance interindividuelle. Cette définition est en accord avec la conception de reconnaissance d'Axel Honneth, l'auteur du cadre théorique que nous utilisons, où la demande de reconnaissance consiste en « [...] une attente de confirmation de capacités et de valeur par les autres » (Lazerri et Caillé, 2004, p.90). Dans le chapitre consacré au cadre théorique, nous allons plus en détail dans l'explication de ce concept et du modèle théorique de Honneth s'y rattachant.

CHAPITRE 2 : REVUE DE LA LITTÉRATURE

La revue de littérature qui suit est en lien avec nos objectifs de recherche. Elle cherche à rendre un portrait des connaissances qui sont liées à l'expérience de reconnaissance de travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec lors de leur adaptation professionnelle. Ce chapitre explore trois périodes liées à l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux migrants. La première période concerne la reconnaissance des acquis étrangers et l'adhésion à l'ordre professionnel, qui sont des préalables pour pratiquer le travail social au Canada. La seconde période porte sur la recherche d'un emploi en travail social. Enfin, la dernière traite de l'insertion des travailleurs sociaux migrants dans leur nouvelle pratique en travail social. Ces périodes sont inspirées des catégorisations faites par les écrits scientifiques portant sur la migration internationale et l'adaptation professionnelle de travailleurs sociaux au Canada (Brown et al., 2015; Fulton et al., 2016; Pullen Sansfaçon et al., 2014). Notre revue de littérature présente des écrits scientifiques variés pour mieux comprendre notre sujet et notre groupe cible. Parmi ceux-là, nous comptons des écrits gouvernementaux, des articles sur l'intégration d'immigrants dans la société québécoise et canadienne, dont quelques-uns portent spécifiquement sur les immigrants d'origine française et nous recensons aussi des articles traitant de la migration internationale de travailleurs sociaux à travers le monde. Ainsi, notre sujet a été étudié « en fragments » par des univers de recherche distincts. Toutefois, la littérature qui est la plus près de notre sujet est celle qui a déjà été produite dans le cadre de la *recherche principale* et il était donc incontournable de l'aborder. Étant donné que ces articles s'appuient parfois sur les mêmes données que celles que nous réutilisons, il est probable que des enjeux similaires apparaissent entre ceux-ci et nos propres résultats.

2.1 LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ÉTRANGERS ET L'ADHÉSION À L'OTSTCFQ

Au Québec et ailleurs dans le monde, la reconnaissance des acquis étrangers est un enjeu central lié à l'adaptation professionnelle des immigrants, car celle-ci a des effets directs sur l'intégration professionnelle de même que sur la carrière des immigrants (Hussein et al., 2011a). Or, de nombreuses personnes immigrantes qui ont été sélectionnées sur la base de leurs qualifications par l'immigration canadienne et québécoise voient leur diplôme et leur expérience acquis à l'étranger non reconnus dans leur nouvelle terre d'accueil, ce qui a de

grandes conséquences sur leurs possibilités d'emplois (Arcand et al., 2009; Belhassen-Maalaoui, 2009, Boudarbat, 2011; Chicha, 2009; Fang, 2012; Girard et al., 2008; IRIS, 2012; Lechaume et Benzakour, 2011; Namazi, 2010). La reconnaissance des acquis étrangers, que ce soit de la part des employeurs éventuels ou de l'ordre professionnel, est fondamentale pour que les professionnels immigrants au Canada, dont les travailleurs sociaux, puissent trouver un emploi dans leur domaine (Pullen Sansfaçon et al., 2014). Cette reconnaissance est aussi considérée comme un prérequis pour pratiquer le travail social (Papadopoulos, 2016).

Il existe deux types d'emplois au Québec : les emplois réglementés et les emplois non réglementés. Girard et al. (2008) précisent que seulement environ 20 % des emplois sont réglementés au Canada et que les différents ordres professionnels qui y sont associés ont des critères spécifiques pour reconnaître la formation acquise à l'étranger comme équivalente à une des formations québécoises ouvrant l'accès à la profession. Cependant, pour les autres types d'emplois qui sont non réglementés, soit près de 80%, les auteurs notent que cette reconnaissance est laissée à l'entière discrétion de l'employeur éventuel (Girard et al., 2008). Le travail social fait partie des professions qui sont réglementées au Québec. Les travailleurs sociaux immigrants au Québec doivent donc passer par un processus de reconnaissance de leur diplôme ou de leur formation afin d'être membres de l'ordre professionnel et exercer leur métier en sol québécois. Cependant, même si certaines personnes immigrantes réussissent à passer par ce processus long, coûteux et exigeant (Pontel et Demczuk, 2007), il n'en demeure pas moins que par la suite, plusieurs font face à des difficultés pour accéder à un emploi ou s'adapter dans leur nouveau milieu de travail canadien (Brown et al., 2015; Jing Fang, 2012; Pullen Sansfaçon, Brown et Graham, 2012). Nous détaillons ces difficultés un peu plus loin.

D'entrée de jeu, nous notons que la non-reconnaissance des acquis ne touche pas tous les « groupes » d'immigrants de la même façon. En effet, certains groupes sont plus « favorisés » que d'autres, selon le pays où le diplôme a été acquis. Ainsi, au Québec, les diplômes provenant de l'Occident (États-Unis, Europe de l'Ouest, Océanie) permettent davantage d'avoir accès à un emploi qualifié que ceux provenant des autres régions du monde (Girard et al., 2008). Boudarbat et Connolly (2013, p. 1) ajoutent que « [l]a non-reconnaissance du capital humain en provenance de certaines régions du monde est un sérieux

problème auquel font face les immigrants dans l'ensemble du Canada. » Une des hypothèses qui est avancée pour justifier cette tendance est que la formation et la pratique en travail social seraient plus similaires d'un pays occidental à un autre que celles provenant de pays non-occidentaux (Chartré et al., 2016; Hussein et al., 2010). En ce qui concerne le travail social, il faut toutefois noter que des standards globaux à propos de l'éducation et de la formation en travail social ont été adoptés en 2014 par la Fédération internationale des travailleurs sociaux (FITS) et l'Association internationale des écoles de travail social (AIETS) (FITS, 2016 et AIETS, 2015). Nombre d'associations de travailleurs sociaux et d'écoles de travail social dans le monde font parties de ces deux organisations internationales et adhèrent à ces standards pour l'éducation et la formation en travail social. Toutefois, des exigences supplémentaires viennent s'ajouter à ces standards globaux pour pouvoir pratiquer la profession dans la belle Province. Ainsi, pour mieux saisir les enjeux de reconnaissance des acquis étrangers que vivent les travailleurs sociaux immigrants au Québec, il nous paraît essentiel de présenter préalablement le contexte de régulation dans lequel le travail social y évolue, ainsi que le processus d'adhésion à l'OTSTCFQ que doivent compléter ces personnes afin de pratiquer.

2.1.1 Régulation du travail social au Québec

Au Québec, le travail social fait partie des 54 professions réglementées qui sont régies par le *Code des Professions*. « Lorsqu'une profession est réglementée, le *Code des Professions* fait en sorte que le titre professionnel associé aux activités concernées est contrôlé par l'ordre professionnel duquel sont membres les personnes exerçant ces activités » (Conseil interprofessionnel du Québec, sd, paragr. 3). L'ordre professionnel qui contrôle la profession au Québec est l'OTSTCFQ. Afin d'être reconnu comme travailleur social au Québec, il est nécessaire d'adhérer à l'OTSTCFQ et de remplir certains prérequis. Ainsi, le titre et l'accès à un emploi de travailleur social sont exclusivement réservés aux membres de l'Ordre.

Toutefois, il est important de noter qu'il n'est pas nécessaire d'être membre de l'Ordre pour exercer certains emplois nécessitant une formation en travail social, mais qui n'ont pas l'appellation de « travailleur social ». Nous pensons à des titres tels que ceux « d'intervenant

social », « d'organisateur communautaire » ou encore « d'agent de relations humaines », pour ne donner que quelques exemples. Malgré la différence de titres, plusieurs tâches et compétences peuvent être communes aux travailleurs sociaux et à ces autres professionnels formés en travail social, mais qui ne sont pas membres de l'Ordre. Toutefois, ces derniers ne pourront pas effectuer les dix actes qui sont réservés aux travailleurs sociaux depuis l'adoption de la *Loi modifiant le Code des Professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*, communément appelée Loi 21. Notons que cette liste d'actes réservés par la loi 21 « [...] ne traite pas de l'ensemble des activités qui relèvent du travail social [elle] cible toutefois des activités qui ont été jugées à risque de préjudice pour les personnes vulnérables » (OTSTFCQ, 2012, p. 13). Les autres professionnels non membres de l'Ordre peuvent donc pratiquer plusieurs activités en travail social dans le cadre de leur travail, hormis les 10 actes qui sont réservés aux détenteurs du titre. Nous constatons que la plupart de ces 10 actes réservés ont un lien avec l'application de lois sociales (Office des professions, 2012). Plus largement, le *Code des Professions* souligne que l'exercice de la profession de travailleur social consiste à

[...] évaluer le fonctionnement social, déterminer un plan d'intervention et en assurer la mise en œuvre ainsi que soutenir et rétablir le fonctionnement social de la personne en réciprocité avec son milieu dans le but de favoriser le développement optimal de l'être humain en interaction avec son environnement [...] (Code des Professions, chapitre C-26, article 37d)i))

L'OTSTFCQ, comme les autres ordres professionnels au Québec, a comme mandat premier de protéger le public (Office des professions, 2016). Pour ce faire, l'OTSTFCQ a certains rôles et responsabilités tels que « contrôler la compétence et l'intégrité de ses membres », « surveiller l'exercice de la profession » ou encore « favoriser le développement de la profession ». Il peut aussi appliquer des sanctions disciplinaires à ses membres (Office des professions, 2016). Aussi, certaines exigences sont attendues envers les membres de l'Ordre. Parmi elles figurent l'obligation de formation continue, le respect du code de déontologie de l'Ordre ou encore le respect des normes de tenue de dossier (OTSTFCQ, 2015b). Par ailleurs, le *Référentiel des compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux* détaille entre autres les valeurs et les principes du travail social, de même que les différentes « compétences nécessaires à l'exercice de la profession » (OTSTFCQ,

2012, p.17). Ces valeurs, principes et compétences sont en adéquation avec ceux et celles adoptés par l'AIETS et la FITS en 2014 (FITS, 2016 et AIETS, 2015).

Ainsi, nous constatons que plusieurs lois et règlements, de même qu'un ordre professionnel, viennent encadrer la profession au Québec. Plusieurs exigences conditionnent donc la reconnaissance du titre de travailleur social dans la société québécoise.

2.1.2 Processus d'accréditation pour être travailleur social

Pour être « automatiquement » admissible à l'OTSTCFQ, il faut avoir obtenu un baccalauréat ou une maîtrise en travail social (ou en service social) d'une institution reconnue au Québec. Le contenu de ces programmes respecte des exigences strictes qui sont émises par l'Association canadienne pour la formation en travail social (ACFTS) et aussi par l'OTSTCFQ, notamment en ce qui a trait à la matière enseignée ou sur le nombre d'heures de stage requis (ACFTS, 2016; *Code des Professions*, chapitre C-26, r. 293, 2016). Ces exigences liées à la formation sont également en accord avec les standards globaux de l'AIETS de la FITS.

Pour délivrer un permis de travailleur social à une personne qui a obtenu son diplôme hors du Québec et lui permettre d'exercer la profession, l'Ordre doit s'assurer au préalable que son diplôme ou sa formation sont comparables au niveau de connaissances et d'habiletés acquises par les diplômés d'une maîtrise ou d'un baccalauréat en travail/service social québécois. Les travailleurs sociaux immigrants au Québec doivent donc passer par un processus rigoureux qui les mènera éventuellement vers l'obtention du permis de travailleur social, s'ils remplissent les exigences nécessaires. D'entrée de jeu, nous pouvons mentionner que la littérature relève que plusieurs travailleurs sociaux immigrants peinent à remplir les exigences de ce processus, qui s'avère assez complexe, que ce soit au Québec, en Nouvelle-Écosse ou en Alberta (Brown et al., 2015; Fulton et al., 2016; Pullen Sansfaçon et al., 2014) de même qu'en Nouvelle-Zélande, en Angleterre et en Australie (Fouché et al., 2013; Hussein et al., 2011a; Papadopoulos, 2016).

En règle générale, trois étapes principales mènent à l'obtention du permis de travailleur social québécois si l'on a obtenu son diplôme à l'étranger, soit l'évaluation comparative, la reconnaissance d'équivalence du diplôme ou de la formation et la demande de permis à l'Ordre. Au fur et à mesure de ces étapes, nous prendrons conscience que le processus que doivent suivre aujourd'hui les personnes ayant obtenu un DEASS est fortement simplifié vis-à-vis des travailleurs sociaux immigrants détenant tout autre diplôme étranger.

2.1.2.1 Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec

En premier lieu, il faut d'abord que le candidat qui a un diplôme étranger en travail social (ou un champ apparenté) demande une évaluation comparative de son diplôme au Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), dans le but de joindre ce document à sa candidature à l'Ordre.

L'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec est un avis d'expert, délivré par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion à titre indicatif seulement, qui établit une comparaison générale entre deux systèmes éducatifs officiels. L'évaluation comparative décrit les documents scolaires et indique à quels repères scolaires (ou principaux diplômes) et à quels domaines de formation du Québec peuvent être comparées les études effectuées à l'extérieur du Québec. Ce n'est ni un diplôme ni une équivalence de diplôme. (MIDI, 2016, p.1)

Cet « avis d'expert » permet donc à l'Ordre de se repérer dans le système éducatif du pays étranger, en ayant une comparaison avec le système québécois. Il y a quelques années, les titulaires d'un DEASS devaient, comme les autres diplômés hors Canada, réaliser cette première étape.² Ce n'est que depuis 2012 que ces diplômés français n'ont plus à fournir l'évaluation comparative lors de leur adhésion à l'Ordre³ (S. Poirier, communication personnelle, 5 mai 2016). Les diplômes étatsuniens et le DEASS sont les seuls diplômes étrangers qui sont exemptés de cette première étape, en raison des accords privilégiés avec ces deux nations (*Accord de libre-échange nord-américain* pour les États-Unis et *L'Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles* avec la France). Pour les autres diplômés étrangers, cette première étape du processus leur coûtera

² Notons que tous nos répondant.es avaient réalisé le processus d'adhésion à l'Ordre avant 2012 et ont donc dû faire cette première étape, il est donc pertinent d'expliquer celle-ci.

³ Cette étape est toujours nécessaire pour les candidats d'origine française qui ont un autre diplôme que le DEASS.

115 \$ (Gouvernement du Québec, 2016) et plusieurs semaines d'attentes, soit sept semaines en moyenne (MIDI, 2016c).

Pour accéder à la seconde étape du processus d'adhésion à l'OTSTCFQ : *la demande de reconnaissance d'équivalence*, l'Ordre précise que « [s]eule une formation jugée équivalente à des études universitaires de premier cycle (baccalauréat) ou de deuxième cycle (maîtrise), selon le repère scolaire québécois, est recevable pour l'étude du dossier aux fins de reconnaissance de l'équivalence » (OTSTCFQ, 2016, p.7). Il faut bien noter ici que même si l'évaluation comparative atteste que le niveau universitaire du diplôme étranger équivaut à un baccalauréat ou une maîtrise en travail/service social, celle-ci ne garantit pas que le ou la candidate passera avec succès la deuxième étape du processus, car l'Ordre a des critères spécifiques pour pouvoir délivrer le permis professionnel (Saint-Laurent et El-Geledi, 2011; Girard et al., 2008).

2.1.2.2 Demande de reconnaissance d'équivalence auprès de l'Ordre

Le processus de *reconnaissance d'équivalence* de diplôme (pour les diplômés de moins de 5 ans) ou de la formation (pour les diplômés de plus de 5 ans) vise à évaluer si le diplôme ou la formation du candidat sont considérés comme équivalents aux standards québécois établis qui autorisent la pratique du travail social. Le *Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec* détaille les exigences de contenu de la formation étrangère pour que celle-ci soit reconnue équivalente au niveau de connaissances et d'habiletés acquises par les diplômés d'une maîtrise ou d'un baccalauréat en travail/service social québécois. Il y a notamment des exigences minimales de contenu portant sur les méthodes d'intervention, les champs de pratique, la législation, les aspects éthiques ou encore un nombre minimal d'heures de stage.

Plusieurs documents doivent être fournis par les candidats pour que leur demande de reconnaissance d'équivalence soit étudiée, tels des attestations d'employeurs ou des plans de cours. Si ces derniers ne sont pas en français ou en anglais, une traduction officielle doit accompagner les documents. Les candidats doivent aussi effectuer des paiements de 172,46 \$

(ouverture de dossier) et de 574,88 \$ (étude de dossier). S'en suit une période d'attente d'au minimum 3 mois pour que le dossier soit étudié par l'Ordre (OTSTCFQ, 2016a).

Une fois le dossier de demande d'équivalence traité par le comité des admissions et des équivalences de l'Ordre, le candidat peut voir sa formation ou son diplôme reconnu comme équivalent à un baccalauréat ou une maîtrise en travail/service social et passer à la dernière étape du processus : la demande d'obtention de permis. Toutefois, le comité peut aussi que partiellement reconnaître les qualifications du candidat et ainsi exiger qu'il suive des cours universitaires en travail social et/ou un stage de perfectionnement, s'il a été jugé que le diplôme ou la formation du candidat ne satisfait pas au Règlement. Par exemple, si la personne a obtenu son diplôme depuis plus de 5 ans et qu'elle n'a pas complété au moins 800 heures de travail dans le domaine, il faudra que la personne complète un stage correspondant à la différence d'heures pour pouvoir devenir membre de l'Ordre (OTSTCFQ, 2015a). Notons que depuis la mise en application de l'ARM, le 15 avril 2010, les détenteurs d'un DEASS n'ont plus à faire cette seconde étape. En effet, la conclusion de cette entente a permis de faire l'analyse des qualifications professionnelles des diplômés en travail social de part et d'autre des territoires et de reconnaître le DEASS comme un des diplômes permettant d'accéder au titre de travailleur social au Québec (*Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des travailleurs sociaux au Québec et des assistants de service social en France*, 2009).

2.1.2.3 Autres exigences selon les cas

Pour obtenir un permis permanent de l'Ordre, tous les candidats détenant un diplôme hors Québec, à l'exception des personnes détenant un DEASS, doivent suivre trois formations obligatoires de l'Ordre. Une de ces formations porte sur les lois, les règlements et les normes de pratique du travail social en contexte québécois et l'autre concerne la tenue de dossier (OTSTCFQ, 2015a). La troisième formation est choisie par la personne dans le calendrier des formations continues délivrée par l'Ordre (S. Poirier, communication personnelle, 5 mai 2016).

Par ailleurs, il est aussi requis que les non-francophones ou ceux qui n'ont pas suivi un nombre d'années minimal de scolarité en langue française (3) réussissent un test de français de l'Office québécois de la langue française, et ce, en accord avec le *Code des Professions* (OTSTCFQ, 2015). Pour des raisons évidentes, les détenteurs d'un DEASS n'ont pas à réaliser ce test, car en principe, ils ont le français comme langue maternelle. Les détenteurs d'un DEASS qui seraient non-francophones remplissent aussi les exigences linguistiques, car la durée des études menant au DEASS est de trois ans.

2.1.2.4 Demande d'obtention de permis de travailleur social

Une fois que les exigences qui s'appliquent auront été complétées par les candidats, ceux-là pourront déposer une demande d'obtention de permis permanent à l'Ordre. Suite à l'envoi de la demande de permis, « [i]l faut prévoir un délai d'au moins 3 à 4 semaines pour le traitement du dossier, et ce, à compter de la date où tous les documents et paiements requis sont reçus par l'Ordre » (OTSTCFQ 2015c, p.4). Dans certains cas, il est possible pour les candidats d'avoir un permis temporaire de l'Ordre, leur permettant d'exercer, le temps qu'ils complètent les exigences requises, notamment en ce qui a trait aux trois formations de l'Ordre à suivre ou au test de langue française à passer auprès de l'Office. Pour les candidats dont les qualifications ont été que partiellement reconnues, ceux-ci ne pourront pas pratiquer le travail social avant d'avoir complété les exigences requises et d'obtenir un permis temporaire ou permanent.

2.1.2.5 Le cas particulier des détenteurs d'un DEASS

Comme nous l'avons vu à travers ces différentes étapes du processus, les démarches que les détenteurs d'un DEASS doivent faire pour adhérer à l'Ordre sont fortement simplifiées vis-à-vis de leurs homologues détenant d'autres diplômes étrangers. En résumé, les détenteurs du DEASS n'ont plus à faire la demande de l'évaluation comparative au MIDI depuis 2012 et ils n'ont pas non plus à faire le processus de demande de reconnaissance de leur diplôme ou de leur formation, comme les autres diplômés étrangers, depuis 2010 (année de mise en vigueur de l'ARM). Les trois formations de l'Ordre portant sur la pratique en contexte québécois ne sont pas obligatoires, comparativement aux autres candidats étrangers et aux diplômés d'autres provinces canadiennes. Toutefois, si le détenteur du DEASS a obtenu son diplôme depuis plus de 5 ans, des informations (attestations d'emplois) et des frais

supplémentaires lui sont exigés. Par ailleurs, l'Ordre pourra exiger que le diplômé d'un DEASS depuis plus de 5 ans poursuive un stage de perfectionnement et possiblement les trois formations de l'Ordre, si l'expérience en travail social est inférieure à 800 heures de pratique professionnelle (OTSTCFQ 2015c).

Finalement, depuis 2012, les détenteurs du DEASS passent par le même processus que les diplômés du Québec, si bien que les démarches qu'ils ont à suivre pour adhérer à l'Ordre se retrouvent dans le même document que celles requises pour les diplômés du Québec (OTSTCFQ, 2015c). Mais malgré que les démarches soient simplifiées pour les détenteurs du DEASS depuis 2010 et encore davantage en 2012, la littérature relève que certains travailleurs sociaux d'origine française ont quand même trouvé le processus d'adhésion québécois complexe (Brown et al., 2015; Pullen Sansfaçon et al., 2014).

2.1.3 Les difficultés rencontrées par les travailleurs sociaux étrangers en lien avec le processus d'accréditation

La section précédente nous a permis de voir en détail le processus de reconnaissance des qualifications du Québec, qui diffère des autres provinces canadiennes (Brown et al., 2015; Fulton et al., 2016). Malgré des processus distincts, des enjeux semblables sont vécus par les travailleurs sociaux qui ont immigré au Canada et ailleurs dans le monde.

Un des premiers défis pour les travailleurs sociaux migrants consiste à faire reconnaître leur diplôme étranger, que ce soit au Canada (Brown et al., 2015; Jing Fang, 2012) ou dans d'autres pays (Bartley, Beddoe et Fouché, 2012; Papadopoulos, 2016; White, 2006). Pourtant, cette reconnaissance est essentielle pour que les travailleurs sociaux migrants puissent pratiquer dans un autre pays (Papadopoulos, 2016). Des auteurs révèlent que des travailleurs sociaux ayant immigré au Canada ont trouvé que la reconnaissance de diplôme était longue, prenant de 6 mois à 4 ans selon les participants (Fulton et al., 2016), que les critères de reconnaissance étaient inconstants (Brown et al., 2015, Fulton et al., 2016) et qu'ils éprouvaient généralement de la frustration en lien avec ce processus (Brown et al., 2015). Notamment, une travailleuse sociale française s'étant installée au Québec rapportait que le

processus de reconnaissance de diplôme était compliqué et long par rapport à ce qu'elle s'attendait. En effet, selon ses dires, l'information sur la marche à suivre n'était pas disponible sur le site web de l'Ordre (Brown et al., 2015).

Concernant l'obtention du permis pour pratiquer comme travailleur social, Brown et al. (2015) rapportent que des travailleurs sociaux ayant immigré au Canada ont trouvé le processus lourd et long et que certains ont reçu des informations différentes au niveau des exigences requises pour l'obtenir. Les auteurs constatent aussi que le manque de clarté, les délais administratifs et les exigences éventuelles (ex. : heures de stage à compléter) liées au processus d'adhésion à l'ordre professionnel consistent en des obstacles importants pour que les travailleurs sociaux immigrants puissent pratiquer au Canada. L'article de Pullen Sansfaçon et al. (2014) rapporte également que l'expérience de travailleurs sociaux d'origine française en lien avec l'adhésion à l'Ordre n'est pas simple : difficultés à obtenir les prérequis nécessaires pour devenir membre, processus beaucoup plus long que prévu ou frustration en lien avec le processus sont les qualificatifs rapportés par les auteurs.

Le fait que les processus canadiens soient en deux étapes et auprès de deux entités différentes (par exemple le Ministère de l'immigration et l'OTSTCFQ dans le cas du Québec) amène aussi des complications dans le processus d'adhésion (Fulton et al., 2016). Par ailleurs, un manque de communication et de collaboration entre les différentes instances liées à l'adhésion à l'ordre professionnel a été constaté (Brown et al., 2015). Aussi, le manque de clarté sur la marche à suivre, le nombre élevé de documents à fournir et les coûts importants en lien avec le processus d'adhésion sont quelques autres des obstacles rencontrés par les travailleurs sociaux immigrant au Canada (Fulton et al., 2016).

Par ailleurs, Fulton et al. (2016) avancent que les travailleurs sociaux immigrants font face à des défis qu'ils qualifient « d'internes » et « d'externes » lors du processus d'accréditation. Les défis internes concernent des barrières linguistiques, culturelles et de mobilité, tandis que les difficultés administratives, l'obtention des documents requis par l'organisme régulateur dans le pays d'origine et le manque d'information et d'orientation sur le processus de reconnaissance des acquis consistent en des défis externes. Lorsque certains

cours ou stages sont exigés pour l'obtention du permis au Québec, les candidats doivent faire face à des barrières administratives. En effet, une des difficultés soulevées par une employée de l'Ordre (M.-E. Chartré, communication personnelle, 6 mai 2016) est qu'il est difficile de suivre des cours uniquement « à la carte » dans les universités, sans faire partie de la cohorte habituelle du programme en travail social. Par ailleurs, en cas d'exigence d'un stage, les candidats devront se trouver un stage seuls, sans appui de l'Ordre et sans être en lien avec une université, ce qui complique l'accès à un stage pour les candidats. Ainsi, Chartré et al. (2016) constatent que plusieurs travailleurs sociaux n'étaient pas satisfaits de l'accompagnement de l'Ordre durant le processus d'adhésion. Par exemple, même si l'Ordre exige un stage à certains candidats, ceux-là ne sont pas accompagnés par l'Ordre pour le trouver un stage ou pour assurer une supervision (M.-E. Chartré, communication personnelle, 6 mai 2016). Un manque de support et d'accompagnement durant le processus de reconnaissance des qualifications des travailleurs sociaux immigrants a aussi été observé par Hussein et al. (2011a) en Grande-Bretagne. Papadopoulos (2016, p.5) fait part que les travailleurs sociaux immigrants rencontrent des défis similaires en Australie : *“migrants are required to negotiate labyrinthine, multistage and costly procedures to have their abilities recognized”*. Finalement, les défis que rencontrent les travailleurs sociaux immigrants durant leur processus d'adhésion au Canada en amèneraient plusieurs à l'abandonner (Fulton et al., 2016).

Parallèlement à ce processus, Jing Fang (2012) soulève que les professionnels immigrant au Canada rencontrent toutes sortes de difficultés liées à l'immigration et que ces défis individuels et structurels viennent miner le processus de reconnaissance des qualifications des immigrants. L'auteure nomme notamment des barrières financières, des expériences de discrimination ou encore la non-reconnaissance des acquis antérieurs à l'immigration. Basran et Zong (1998) vont dans le même sens en considérant que le processus de reconnaissance des acquis est un processus confus parmi de nombreux autres obstacles liés à l'immigration au Canada. Par exemple, notons que le choc culturel est un des défis rencontrés par certains travailleurs sociaux migrants (Fouché, Beddoe, Bartley et Parkes, 2016).

2.1.4 Des stratégies et des pistes de solutions pour faciliter le processus de reconnaissance et l'accès à la profession

L'enquête interne de l'OTSTCFQ menée par Chartré et al. (2016) a rapporté plusieurs suggestions de candidats étrangers à l'adhésion qui permettraient selon eux de faciliter le processus de reconnaissance des acquis. Une des personnes pense qu'« [i]l devrait y avoir davantage de soutien pour les gens qui ne parlent pas français » pour aider les non-francophones à faire une transition au niveau de la langue, et ce, en vertu de l'exigence du *Code des Professions* au niveau de la maîtrise de la langue française pour pouvoir exercer. Une autre croit que l'Ordre devrait « [...] faire une entente de collaboration au niveau des traducteurs agréés » et ce en raison des coûts excessifs liés aux frais de traduction. Quelqu'un suggère aussi « [q]ue les superviseurs qui acceptent de prendre des stagiaires aient la formation sur la supervision pour se préparer à [les] accueillir [...] ».

Plusieurs auteurs mettent de l'avant une solution à portée internationale pour faciliter la reconnaissance des acquis des travailleurs sociaux migrants. Celle-ci porte sur la création d'ententes bi ou multilatérales permettant une reconnaissance mutuelle des qualifications, telles que celles existant entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande et entre la France et le Québec (Bartley et al., 2012; Fulton et al., 2016; Papadopoulos, 2016). L'entente entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande permet aux travailleurs sociaux migrant entre les deux pays de pratiquer la profession sans devoir passer par un processus de reconnaissance (Bartley et al., 2012). Par ailleurs, cette entente « *reduces the burden of proof required of graduates of programmes from each country* » (Papadopoulos, 2016, p. 13). L'Entente France-Québec a aussi facilité le processus de reconnaissance des acquis pour plusieurs travailleurs sociaux français (Fulton et al., 2016). D'autre part, les auteurs mentionnent que les travailleurs sociaux ayant immigré au Canada ont la possibilité d'entreprendre le processus de reconnaissance des acquis avant leur immigration, ce qui permet de réduire les délais d'attente suite à l'arrivée au pays.

2.1.5 Dans l'attente de reconnaissance: la « stratégie » de la déqualification professionnelle

Comme nous l'avons vu précédemment, le processus d'adhésion à l'ordre professionnel comporte plusieurs difficultés pour les travailleurs sociaux immigrants au Québec, y compris pour les détenteurs d'un DEASS. Une des difficultés mentionnées était notamment la longueur, mais aussi la complexité du processus. En attendant que les divers documents soient rassemblés, que les exigences demandées soient réalisées et qu'une décision soit prise concernant leur dossier, il est urgent pour plusieurs travailleurs sociaux ayant immigré au Canada de trouver un travail afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille éventuelle (Brown et al., 2015; Fulton et al., 2016).

Or, sans l'accréditation nécessaire à la pratique du travail social canadienne, les travailleurs sociaux immigrants « en attente » doivent se tourner vers des emplois non qualifiés, c'est-à-dire des emplois où leur niveau de qualifications est supérieur à ce qui est normalement requis pour exercer cet emploi et/ou le titre de travailleur social n'est pas requis en temps normal. La littérature existante nous apprend que certains travailleurs sociaux étrangers se sont tournés vers des emplois similaires à celui de travailleur social, en attendant leur accréditation. Cette stratégie a été utilisée en Grande-Bretagne par des personnes s'étant tournées vers des postes de *social « care » workers* plutôt que *social workers* (Hussein et al., 2011a) ou vers des postes d'« intervenant social », plutôt que de « travailleur social » au Québec et ailleurs au Canada (Fulton et al., 2016). D'autres ont obtenu des emplois dans d'autres secteurs, comme le tourisme, l'entretien ménager, l'agriculture, etc. (Fulton et al., 2016). Cela a notamment permis à ceux n'ayant pas la langue officielle de la province comme langue maternelle d'améliorer leur niveau d'anglais ou de français, avant de commencer à pratiquer comme travailleur social. Cependant, même si certains ont l'occasion de travailler dans le secteur social avant leur accréditation, tous ne voient pas cette déqualification « forcée » d'un bon œil. Brown et al. (2015) mentionnent le cas d'une travailleuse sociale française qui s'attendait à ce que le processus d'accréditation soit beaucoup plus simple et rapporte avoir été déçue d'avoir dû travailler comme intervenante à son arrivée plutôt que comme travailleuse sociale. Celle-ci a attendu 6 mois avant qu'elle n'obtienne l'autorisation de travailler comme travailleuse sociale au Québec.

2.2 LA RECHERCHE D'UN EMPLOI EN TRAVAIL SOCIAL

2.2.1 Une situation d'inégalité face au marché de l'emploi

Au Québec, l'obtention d'un emploi dans son domaine n'est pas simple : les personnes immigrantes rencontrent plusieurs difficultés pour obtenir un emploi qui est à la hauteur de leurs compétences, et ce, même s'ils sont membres d'un ordre professionnel comme l'OTSTCFQ. Ces difficultés sont en contradiction avec ce que les autorités canadiennes laissent entendre à plusieurs personnes immigrantes, soit que l'obtention d'un emploi dans leur domaine est facile (Braun, 2016; Saint-Laurent et El-Geledi, 2011). En effet, ce que les instances gouvernementales laissent croire aux candidats à l'immigration au sujet des possibilités professionnelles s'avère souvent bien différentes une fois sur place : en plus de difficultés à faire reconnaître leurs compétences par les ordres professionnels, beaucoup d'entre eux sont confrontés à de sérieuses difficultés pour accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences (Braun, 2016; Papinot, Le Her et Vilbrod, 2012; Saint Laurent et El-Geledi, 2011). En effet, les taux de chômage, à compétence égale, entre les immigrants et les personnes nées au Canada, reflètent bien cette situation d'inégalité : les « [...] immigrants détenant un diplôme d'études universitaires [ont un] taux de chômage (10,3%) trois fois plus élevé que celui des natifs (3,1%) » (Institut de la statistique du Québec, 2011, p.29).

Dans la même veine, Boudarbat et Connolly (2013, p.1) relèvent qu'au Québec, « les immigrants sont nettement plus susceptibles que les natifs d'occuper un emploi pour lequel ils sont surqualifiés ». Des recherches canadiennes démontrent que des travailleurs migrants doivent patienter plusieurs années avant de pouvoir obtenir un emploi dans leur domaine (Ngo et Este, 2006; Remennick, 2003). Cela est aussi le cas de travailleurs sociaux ayant immigré au Canada. En moyenne, Fulton et al. (2016) notent que les travailleurs sociaux immigrants qu'ils ont interrogés ont en moyenne attendu entre 3 à 12 mois après leur arrivée au Canada pour obtenir un emploi en travail social. Le cas d'attente le plus long était de cinq années et concerne une travailleuse sociale française s'étant installée au Québec. Différentes raisons que nous explorons dans les sections suivantes expliquent les difficultés qui sont rencontrées par les immigrants lors de leur recherche d'emploi au Québec et au Canada et plus particulièrement celles rencontrées par les travailleurs sociaux français à Montréal.

2.2.2 Familiarisation avec le marché du travail québécois

Lorsque les travailleurs sociaux français immigrèrent au Québec, ils pénétrèrent à la fois dans un nouveau pays, une nouvelle culture et de nouvelles façons de faire. Le marché du travail québécois est aussi distinct et ses mécanismes nécessitent d'être apprivoisés par les nouveaux arrivants qui n'en ont que des connaissances limitées (Girard et al., 2008; Nedelcu, 2005). En effet, il est important pour les personnes immigrantes de connaître les réalités du marché de l'emploi québécois afin de réaliser une recherche d'emploi efficace et ciblée. Cette familiarisation peut se faire grâce à des services d'employabilité qui sont offerts aux immigrants afin de les épauler dans leurs démarches d'installation et de recherche d'emploi au Québec (Fortin, 1997). Or, Papinot, Le Her et Vilbrod (2012) ont noté dans leur étude que ces dispositifs d'aide à l'emploi sont très peu utilisés par les jeunes Français ayant immigré au Québec. Pourtant, une des Françaises qu'ils ont interrogée affirme que « [...] la recherche d'emploi au Québec c'est complètement différent de celle en France [...] » (p. 340). Elle note qu'il y a des pratiques spécifiques pour décrocher un entretien d'embauche et que le contenu du CV diffère fortement du CV français. Des constats similaires émanent chez des travailleurs sociaux ayant immigré au Canada : le manque de connaissance des pratiques des ressources humaines et des processus d'embauche canadiens est considéré comme un obstacle important lors de leur recherche d'emploi (Fulton et al., 2016). L'un d'entre eux affirmait qu'il a dû changer la façon de se présenter et de poser sa candidature à un poste, afin que son CV et ses lettres de présentation reflètent les pratiques du marché de l'emploi canadien. Par ailleurs, ce travailleur social avait l'impression qu'il fallait qu'il se « vende » pour pouvoir décrocher un entretien d'embauche (Fulton et al., 2016). À ce propos, une travailleuse sociale interrogée par Brown et al. (2015) mentionnait qu'elle ne savait pas comment mettre ses compétences en évidence lors de sa recherche d'emploi. Cela démontre que les attentes et les pratiques du marché du travail diffèrent d'un pays à un autre et ce notamment entre la France et le Québec. Conséquemment, il est nécessaire que les travailleurs immigrants prennent le temps de les apprivoiser lors de leur recherche d'emploi.

Papinot, Le Her et Vilbrod (2012) font mention d'un autre exemple lié à la réalité du marché de l'emploi québécois, soit que la création et la distribution de cartes professionnelles personnalisées sont d'usage au Québec, ce qui est une pratique plutôt nord-américaine. Les

auteurs notent que celle-ci est en adéquation avec l'importance que le réseautage a sur les possibilités d'emploi au Québec. Ainsi, il semble que pour augmenter leurs chances de décrocher un emploi, les immigrants doivent mobiliser leurs réseaux afin d'avoir accès à des offres d'emploi ou des opportunités qui ne sont pas toujours affichées (Bastien et Bélanger, 2010; Papinot, Le Her et Vilbrod; Saint-Laurent et El-Geledi, 2011). Or, pour la majorité des nouveaux arrivants qui ont fait leurs études dans leurs pays d'origine, comme les détenteurs d'un DEASS, les réseaux professionnels, voir personnels, sont généralement plus limités en comparaison avec une personne qui est née au Québec et qui y a fait ses études en travail social. Cette dernière aura eu l'occasion de développer davantage de contacts locaux (ex. : anciens étudiants, professeurs, superviseurs de stage, emplois éventuels...). À cet effet, une travailleuse sociale immigrante rapportait que l'élément le plus difficile dans sa recherche d'emploi avait été son absence de réseau (Brown et al., 2015). Cette réalité du marché du travail québécois implique donc que les immigrants se créent de nouveaux réseaux une fois arrivés au pays, afin qu'ils puissent élargir leurs possibilités d'emplois (Bastien et Bélanger, 2010). Or, Arcand et al. (2009) notent que les préjugés présents dans la société d'accueil envers les immigrants et inversement peuvent limiter les possibilités de contacts avec des locaux, restreignant ainsi les possibilités de réseaux. Nous revenons sur la discrimination un peu plus loin. Finalement, le recours à des services d'employabilité et la création ainsi que la mobilisation de réseaux sont des stratégies pouvant être utilisées lors de la recherche d'emploi par les personnes immigrantes au Québec et qui accentuent leurs chances d'obtenir un emploi.

2.2.3 La précieuse expérience locale

Un des points centraux qui revient dans la littérature québécoise concernant la recherche d'emploi des personnes immigrantes consiste en « l'exigence » de la part de nombreux employeurs que celles-ci détiennent une expérience locale, soit une expérience acquise au Québec ou ailleurs au Canada (Bourdabat, 2011; Girard et al., 2008; Saint-Laurent et El-Geledi, 2011). À ce propos, Bourdabat (2011) indique que les personnes immigrantes identifient le manque d'expérience locale comme l'obstacle majeur à l'obtention d'un emploi. L'exigence d'expérience(s) ou de compétences « locales » sont aussi attendues envers des travailleurs sociaux ayant immigré en Nouvelle-Zélande (Beddoe, Fouché, Bartley et Harington, 2012), en Grande-Bretagne (Hussein et al., 2011a) et au Canada (Brown et al.,

2015; Fulton et al., 2016; Pullen et al., 2015) pour que ceux-ci puissent décrocher un poste de travailleur social.

Premièrement, nous souhaitons noter d'emblée que cette « exigence » ou du moins cette attente fait écho à une problématique plus large, soit que plusieurs employeurs ne reconnaissent pas les expériences professionnelles des immigrants qui ont été acquises à l'étranger. Girard et al. (2008, p.792) mentionnent ainsi que « [...] leurs compétences [aux personnes immigrantes], c'est-à-dire leur formation et leur expérience de travail, peuvent ne pas être reconnues ou être dévaluées par des employeurs potentiels. » Et cette « dévaluation » de la candidature et des compétences par des employeurs potentiels est aussi vécue par des travailleurs sociaux ayant immigré au Canada, qui ont pourtant passé avec succès le processus d'adhésion au régulateur en travail social (Fulton et al., 2016). En effet, malgré la reconnaissance octroyée par l'Ordre, certains employeurs restent méfiants par rapport aux diplômes étrangers et davantage envers ceux qui ne sont pas occidentaux (Boudarbat et Connolly, 2013; Girard et al., 2008). Il en est de même en ce qui concerne la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger, qu'elle ait été acquise en Occident ou en dehors (Fulton et al., 2016; Pullen et al., 2014). Même l'expérience acquise à l'étranger dans le même champ de pratique en travail social que l'emploi projeté au Canada n'est pas toujours reconnue à sa juste valeur par les employeurs éventuels (Fulton et al., 2016).

En second lieu, et nous en parlerons davantage dans la troisième section de cette revue de la littérature, cette attente ou exigence d'expérience « locale » envers les travailleurs sociaux étrangers tient au fait que malgré des bases communes à l'international, le travail social est aussi spécifique au contexte local où il est pratiqué (Fouché et al., 2013; Pullen Sansfaçon et al., 2014; Welbourne et al., 2007). Au Canada et en Grande-Bretagne, cette composante peut rebuter plusieurs employeurs potentiels à engager des travailleurs sociaux migrants qui n'ont pas de connaissance des spécificités de pratique locale (Hussein et al., 2010; Pullen Sansfaçon et al., 2014; Simpson, 2009). Or, Pullen Sansfaçon et al. (2014) et Brown et al. (2015) soulèvent un paradoxe à ce sujet : comment ces travailleurs sociaux peuvent-ils acquérir une expérience locale en travail social avant qu'ils ne soient immergés

dans la pratique? Comment ces travailleurs sociaux peuvent-ils avoir de l'expérience locale si aucun employeur n'est prêt à leur offrir une première expérience ?

En réponse à ces questionnements, la littérature fait état de trois « stratégies »⁴ principales qui sont utilisées par des travailleurs sociaux ayant immigré au Québec et au Canada pour obtenir une expérience locale, et ce, dans le but de favoriser la reconnaissance de leurs compétences par les employeurs lors de leur recherche d'emploi. Nous avons vu en détail que des travailleurs sociaux s'impliquent dans un travail non qualifié le temps de recevoir leur accréditation. Or, cette même stratégie est utilisée par des travailleurs sociaux afin d'acquérir une première expérience canadienne, qu'elle soit en intervention ou non (Fulton et al., 2016).

En second lieu, il est souvent recommandé aux immigrants de faire du bénévolat pour acquérir une première expérience canadienne, et ce, peu importe le domaine, pour avoir une expérience canadienne inscrite sur leur *curriculum vitae* (Bourdabat, 2011; Girard et al., 2008; Saint-Laurent et El-Geledi, 2011). Toutefois, le fait d'avoir une expérience dans un autre domaine que son secteur d'origine peut avoir une connotation négative pour une recherche d'emploi ultérieure dans ce secteur. En effet, aux yeux des employeurs potentiels, cela peut suggérer que la personne souhaite réorienter sa carrière (Girard et al., 2008). Les travailleurs sociaux immigrant au Canada et au Québec peuvent ainsi se retrouver dans un cercle vicieux : ils ont besoin d'une première expérience locale pour pouvoir accéder à un emploi qualifié que peu d'employeurs sont prêts à leur donner (Brown et al., 2015) et, s'ils font du bénévolat dans un autre secteur, cela peut avoir un effet pervers sur leurs candidatures à des postes de travailleur social, en plus du fait qu'il n'y a pas de revenu associé à du bénévolat. Toutefois, accepter d'intégrer un emploi déqualifié ou de faire du bénévolat peut aussi être une porte d'entrée pour accéder à un poste de travailleur social au sein du même milieu de travail par la suite (Fulton et al., 2016).

⁴Nous mettons le terme « stratégies » entre guillemets, car celles-ci impliquent que les travailleurs sociaux immigrants se déqualifient ou réalisent des activités non-rémunérées.

Une autre stratégie possible en guise de première expérience locale est de compléter un stage en travail social. Plusieurs répondants interrogés par Chartré et al. (2016) et Ethier (2015) suggèrent d'ailleurs que l'OTSTCFQ devrait proposer des stages d'introduction à la pratique du travail social pour les travailleurs sociaux étrangers. À ce propos, nous avons vu qu'un stage est parfois exigé par l'Ordre envers certains travailleurs sociaux étrangers qui ne rencontrent pas les prérequis de pratique. Par contre, nous avons vu aussi que l'Ordre n'offre pas de soutien pour la recherche de ce type de stage et ne les encadre pas non plus, ce qui donne du fil à retordre aux travailleurs sociaux à qui un tel stage est exigé (S. Poirier, communication personnelle, 5 mai 2016). Ainsi, il ne semble pas que l'Ordre ait pour mandat d'organiser ou de faciliter des stages de mise à niveau ou d'introduction à la pratique québécoise. Par ailleurs, nous notons que ces stages, tout comme le bénévolat, ne sont pas rémunérés et Fulton et al. (2016) avancent que cette absence de rémunération peut être un défi important pour des travailleurs sociaux à qui un stage est exigé.

2.2.4 Questions linguistiques

La maîtrise de la langue française est considérée comme essentielle pour que les travailleurs immigrants puissent s'insérer sur le marché du travail au Québec (Archibald et Galligani 2009; Chicha et Charest, 2008). Or, la langue est identifiée comme un des principaux obstacles à l'obtention d'un emploi au Canada par les personnes immigrantes (Chui, 2011). Au Québec, une faible maîtrise de la langue française restreindrait énormément les possibilités d'emploi des immigrants (Saint-Laurent et El-Geledi, 2011). Pour délivrer un permis professionnel, le *Code des Professions* exige d'ailleurs des candidats qu'ils aient une connaissance appropriée de la langue française à l'exercice de leur profession (MIDI, 2016d).

Sauf exception, les Français ont comme langue maternelle le français, qui est aussi la langue officielle du Québec. Mais le français parlé au Québec diffère de celui parlé en France et les travailleurs sociaux français rencontrent aussi des difficultés linguistiques au Québec (Brown et al., 2015; Ethier, 2015; Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015). Toutefois, notons que les difficultés linguistiques ne sont pas comparables si le travailleur social immigrant est francophone ou allophone (Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015). En effet, Brown et al. (2015) rapportent que certains travailleurs sociaux allophones avaient un

niveau de français si bas (ou d'anglais dépendamment de la province) qu'ils ne se sentaient pas en confiance pour chercher un emploi. Dans cette optique, avoir le français comme langue maternelle peut être très aidant lors de la recherche d'un emploi en travail social. Et ce, d'autant plus quand on sait qu'au Québec, la maîtrise de la langue française accentue les chances d'obtention d'un emploi qualifié (Girard et al., 2008; Galarneau et Morissette, 2004), permet l'obtention plus rapide d'un emploi (Godin et Renaud, 2005) et favorise l'ascension sociale des immigrants (Saint-Louis, 2016). De plus, la maîtrise de la langue française facilite aussi plusieurs démarches lors de la recherche d'emploi, notamment la rédaction de *curriculum vitae* ou de lettres de motivation (Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015).

Toutefois, si les travailleurs sociaux français semblent être avantagés par leur langue maternelle durant leur recherche d'emploi, ils rencontrent tout de même des difficultés de compréhension en lien avec le français *québécois* (Brown et al., 2015; Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault; 2015). Par exemple, une travailleuse sociale française mentionnait ne comprendre qu'un mot sur deux lorsqu'elle est arrivée au Québec (Brown et al., 2015). Il est donc probable que certains travailleurs sociaux français rencontrent des difficultés de communication avec des employeurs éventuels lors de leur recherche d'emploi. Par ailleurs, nous avons vu précédemment qu'il est important que les travailleurs sociaux français adaptent le contenu de leur CV et de leurs lettres de présentation à la réalité du marché du travail québécois, (Fulton et al., 2016; Papinot, Le Her et Vilbrod, 2012), ce qui implique forcément des ajustements linguistiques. Ainsi, la maîtrise de la langue française et spécifiquement québécoise est importante, sinon essentielle, lors de la recherche d'emploi.

Au Québec et plus particulièrement à Montréal, l'anglais est une des langues fréquemment utilisées dans la pratique du travail social en raison de l'existence de communautés anglophones et allophones. Cette réalité linguistique fait en sorte que le marché du travail montréalais offre souvent des postes bilingues anglais/français (Saint-Laurent et El-Geledi, 2011). Or, pour les personnes immigrantes ne maîtrisant pas la langue de Shakespeare, cette exigence linguistique pose problème lors de la recherche d'emploi et encore plus pour les allophones qui, elles, doivent maîtriser à la fois le français et l'anglais

(Saint-Laurent et El-Geledi, 2011). Les immigrants maîtrisant la langue anglaise, quant à eux, accéderaient à un emploi plus rapidement (Galarneau et Morissette, 2008; Girard et al., 2008).

2.2.5 Discrimination

Parler des effets linguistiques lors de la recherche d'emploi nous amène à aborder le fait que la langue peut aussi être un « handicap » dans la recherche d'emploi alors qu'elle consiste en un des motifs de discrimination de la part d'employeurs éventuels envers les personnes immigrantes. En ce qui concerne plus particulièrement les Français, ce type de discrimination est reflétée par le fait que plusieurs se considèrent comme étant une minorité non pas visible, mais « audible » dans la société québécoise (Dupuis, 2012; Fortin, 2002; Goizet, 1993). Au niveau culturel, plusieurs Français ressentent un malaise de la part de certains Québécois francophones à leur égard, qui peut se traduire par une certaine distanciation ou mise à l'écart de leur part envers eux (Dupuis, 2012; Grosmaire, 1983). Ces auteurs notent aussi que l'usage courant de l'expression « maudit Français » reflète ce malaise. Par ailleurs, certains Français interrogés par Saire (1994) affirmaient que les Québécois francophones étaient xénophobes à leur égard et éprouvaient un sentiment anti-français. Bourhis, Montreuil et Helly (2007) révèlent que 61 % des immigrants francophones ayant été victimes de discrimination l'attribuent en raison de leur langue ou de leur accent. Ces mêmes auteurs révèlent que « [l]e linguicisme est la source majeure de discrimination des immigrants francophones au Québec. Enfin, ils relèvent aussi que la discrimination vécue par les francophones l'est en majorité en contexte de travail, notamment lorsqu'ils présentent des demandes d'emploi. Ces données sont en accord avec l'actualité récente (Braün, 2016, paragr. 1) faisant part que nombre d'immigrants francophones quittent le Québec « faute de trouver un travail, une situation et une culture qui les intègrent. » Selon cette source, même pour les francophones, les opportunités d'emploi et de convocation à une entrevue seraient rares.

De plus, il est important de rappeler que les immigrants issus d'une minorité visible ou qui sont racisés sont encore plus sujets à discrimination dans la société québécoise, ce qui complique l'accès à un emploi et à un emploi qualifié (Boulet, 2012; Chicha, 2009; Danso, 2009; Van Kemenade et Muligo, 2012). D'autres facteurs ou identités contribuent à vulnérabiliser les personnes immigrantes dans leur quête d'un emploi qualifié :

Selon les études de cas examinées, cette plus grande vulnérabilité [de déqualification professionnelle] s'expliquerait par les discriminations croisées en fonction du genre, de l'origine étrangère, de l'appartenance ethnique ou raciale ainsi que d'autres critères. Ces discriminations croisées et intersectionnelles imprègnent les pratiques, les comportements et les règles adoptés par des acteurs influents notamment l'État, les entreprises, les associations professionnelles, les universités ou encore la famille immigrée. (Chicha, 2009, p.10)

Nous notons donc qu'en plus de l'identité nationale, ethnique ou « raciale », être une femme peut être discriminant sur le marché du travail (Chicha, 2009). En cumulant plusieurs identités, les femmes immigrantes issues d'une minorité visible seraient donc plus vulnérables à la discrimination et à la déqualification (Boulet, 2012; Chicha, 2009).

Aussi, l'étude de l'IRIS (2012, p.6) observe qu'« [a]u Québec, un immigrant diplômé d'un « pays développé » a 60 % plus de chances de se trouver un premier emploi qu'un immigrant diplômé d'un « pays moins développé ». » Tout comme pour la reconnaissance de diplôme, la région d'origine semble être déterminante pour que le travailleur social puisse se trouver un premier emploi et les Français font partie des plus privilégiés. Enfin, des employeurs interrogés dans une étude anglaise (Hussein et al., 2010) mentionnaient qu'ils préféreraient recruter des travailleurs sociaux étrangers provenant de pays où l'éducation et la pratique en travail social étaient similaires à celles du Royaume-Uni. La plupart des travailleurs sociaux recrutés provenaient de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et de l'Afrique du Sud, tandis qu'une minorité provenait du Canada et des États-Unis. Il est possible que des employeurs québécois emploient cette même logique lorsqu'ils recrutent des travailleurs sociaux étrangers. Reste à savoir s'ils considèrent que la formation et la pratique en travail social acquises en France sont similaires ou non à celles du Québec. Il n'en demeure que les études de Simpson (2009) et Hussein, Stevens, Manthorpe et Moriarty (2011b) ont révélé que des employeurs anglais préféreraient engager des travailleurs sociaux nationaux plutôt qu'immigrants, le recrutement de ces derniers étant perçu comme un second choix ou une option de dernier recours. Il est possible que cette réalité soit aussi présente au Québec.

En résumé, il est probable que certains employeurs éprouvent des préjugés et soient discriminants envers les travailleurs sociaux français qui posent leur candidature et cela

d'autant plus si elles sont des femmes et si elles sont issues d'une minorité visible (Chicha, 2009). De plus, ne pas avoir d'expérience canadienne et détenir un diplôme étranger peuvent refroidir certains employeurs à engager des travailleurs sociaux français. Rappelons aussi que ces derniers doivent s'adapter au marché de l'emploi québécois et à ses pratiques d'embauche afin d'augmenter leurs possibilités d'emploi. Enfin, si la maîtrise de la langue française est favorable aux travailleurs sociaux français pour trouver un emploi, ceux qui ne maîtrisent pas l'anglais verront leurs possibilités réduites, et ce particulièrement dans la région montréalaise.

2.3 L'INSERTION DANS UN EMPLOI EN TRAVAIL SOCIAL

Une fois que les travailleurs sociaux français ont complété le processus d'accréditation auprès de l'Ordre et qu'un employeur accepte de les engager à titre de travailleur social, ceux-ci doivent s'insérer dans leur nouveau travail et dans leur nouvelle pratique, non plus en tant qu'assistant de service social⁵ en France, mais en tant que travailleur social au Québec. La littérature scientifique fait différents constats sur les éléments qui facilitent ou rendent plus difficile la reconnaissance et l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux migrants à leur nouvelle pratique. Plusieurs de ces éléments sont en lien avec la façon dont à la fois le travail social se transpose et diffère à l'échelle internationale. Dans cette dernière section de notre revue de littérature, nous passons en revue les difficultés et les facilitateurs rencontrés par des travailleurs sociaux migrants lors de leur adaptation à leur nouvelle pratique tout en y insérant quelques stratégies.

2.3.1 Difficultés rencontrées lors de l'insertion dans la pratique

2.3.1.1 Nouvelle régulation, nouveaux rôles

La pratique du travail social est entre autres influencée par le niveau de régulation et de reconnaissance sociale de la profession de chaque pays (Crisp, 2015; Fouché et al., 2013; Weiss-Gall et Welbourne, 2008). Or, plusieurs auteurs constatent que la régulation du travail social diffère beaucoup d'un pays à un autre (Fouché et al., 2013; Spolander et al., 2011; Weiss-Gall et Welbourne, 2008) et ces différences sont aussi présentes entre le Québec et la

⁵ « Assistant.e de service social » est le titre utilisé en France qui équivaut au titre et à la profession de travailleur social au Québec. Toutefois, le terme « travailleur social » en France désigne plutôt un intervenant œuvrant dans le secteur social et fait référence à un groupe de métiers.

France (Fulton et al., 2016). Par exemple, certains pays ont un organisme de régulation du travail social (tel l'OTSTCFQ au Québec) et réservent le titre de travailleur social alors que d'autres n'ont pas de régulateur semblable et ne réserve pas le titre, amenant une reconnaissance sociale moindre de la profession (Weiss-Gall et Welbourne, 2008). Plus précisément, Fulton et al. (2016) rapportent les propos d'une travailleuse sociale mentionnant qu'il n'y a pas de régulateur de la profession en France et que les assistants de service social n'ont pas à faire partie d'une association quelconque pour exercer leur métier, alors que cela est le cas au Québec. Or, selon le niveau de régulation et de reconnaissance, les rôles et responsabilités du travailleur social peuvent différer d'un pays à un autre (Fouché et al., 2013). Par exemple, en Afrique du Sud et aux États-Unis, le travail social est hautement régulé et reconnu et les travailleurs sociaux y sont perçus comme des experts (Beddoe et al., 2012). Dans certains pays, les travailleurs sociaux contribuent au développement des politiques sociales dans le cadre de leur travail, ce qui n'est pas le cas partout (Crisp, 2009; White, 2006). Dans d'autres contextes, les travailleurs sociaux sont autorisés à être impliqués dans le secteur de la santé mentale alors que d'autres non (Weber et Bugarzski, 2007). Il en est de même concernant la protection de l'enfance, qui n'est pas abordée de la même manière partout et où l'implication des travailleurs sociaux diffère (Hussein et al., 2011b; Norman et Hintze, 2005). Enfin, en Australie, un travailleur social peut à la fois être impliqué dans la pratique directe, la recherche, la politique ou l'enseignement alors que plusieurs pays associent le travail social seulement à la première forme de pratique (Crisp, 2009).

Quand les travailleurs sociaux immigreront, il est donc possible que leurs responsabilités ne soient pas les mêmes que dans leur pays d'origine. À titre d'exemple, une perte de responsabilités professionnelles a été vécue par des travailleurs sociaux ayant immigré en Angleterre (Hussein et al., 2010; Simpson, 2009). Certains d'entre eux ont vécu de la déception face à leur perte de statut, et ce malgré que leur salaire était plus élevé en Angleterre. Cette perte de statut a aussi été vécue par une travailleuse sociale étatsunienne ayant immigré au Canada (Ethier et Pullen Sansfaçon, sous presse). Des travailleurs sociaux ayant immigré en Nouvelle-Zélande n'ont pas pu mettre à profit certaines de leurs compétences cliniques qu'ils exerçaient dans leur pays d'origine, car le cadre de la pratique néo-zélandaise ne les autorisait pas à le faire (Fouché et al., 2013).

À l’opposé, des travailleurs sociaux qui immigreront doivent aussi adopter de nouveaux rôles dépendamment de la nature ou de la visée de leur nouveau cadre de pratique. Par exemple, dans certains contextes, la pratique du travail social est davantage axée sur la prévention (Hussein et al., 2011a), sur un rôle plus traditionnel d’assistance aux personnes ou sur le changement social (Crisp, 2009; Deslauriers et Hurtubise, 2005). Les rôles et les responsabilités peuvent ainsi être influencés par les visées du travail social. Ce changement de cap peut amener de l’inconfort dans la nouvelle pratique de travailleurs sociaux ayant immigré, comme le démontre cet exemple en Grande-Bretagne :

They come over here and they’re put into a role where instead of they’re working with a family and becoming friends with the family and helping to create change for the family in the community, they’re put into a role where they’re going in and checking up on families, and talking to parents and saying ‘you’re not being a good parent’. And they struggle with that a lot of them (Managing Director, 012). (Hussein et al., 2010, p.1011)

Au Québec, Ethier et Pullen Sansfaçon (sous presse) ont également fait part du fait que des travailleurs sociaux immigrants rencontraient des défis en lien avec leurs nouveaux rôles. Une travailleuse sociale française mentionnait qu’elle avait un rôle « d’intervenante pivot » et de « gestionnaire de cas » au Québec, qu’elle associait à différentes tâches qu’elle n’avait pas à faire dans le cadre de sa pratique en France, telles que prendre des rendez-vous ou cuisiner. Or, ces tâches et ces rôles ne faisaient pas partie de sa vision du travail social. Ainsi, ces nouveaux rôles et tâches peuvent remettre en question l’identité professionnelle des travailleurs sociaux ayant immigré (Dumais Michaud, 2014). Finalement, nous notons donc qu’il est difficile pour plusieurs travailleurs sociaux ayant immigré en Grande-Bretagne et en Nouvelle-Zélande de s’adapter à leurs nouveaux rôles (Hussein et al., 2010; Fouché et al., 2016; Simpson, 2009), mais aussi, en raison des différences, de saisir ce qu’on attend d’eux dans leur nouvelle pratique (Hussein et al., 2010; Simpson, 2009).

2.3.1.2 Un manque de connaissances liées au contexte local

Fouché et al. (2016, p. 109) nous disent que “[...] *the unique socio-political history and culture of a country shape the values and practices that govern the social work profession [...]*” D’autres auteurs font un constat similaire en jugeant que le contexte législatif, politique, culturel ou socio-économique teinte la pratique de la profession (Beddoe et al., 2012; Crisp,

2009; Fouché et al., 2013; Healy, 2007; Hussein et al., 2010; Mayer, 2002; Welbourne et al., 2007; White, 2006). Pour cette raison, certains croient que le travail social est une profession difficile à transposer d'un pays à un autre (Crisp, 2009; Fouché et al., 2013; Welbourne et al., 2007). En effet, White (2006) mentionne que le contexte sociopolitique de chaque pays influence à la fois les structures organisationnelles liées à la profession de même que les décisions professionnelles des travailleurs sociaux. Pourtant, il arrive souvent que les travailleurs sociaux qui immigreront ne soient pas au courant de l'influence qu'a le contexte local sur la profession, ce qui se résume en des difficultés d'adaptation pour ces derniers (Fouché et al., 2016). Car, bien que les travailleurs sociaux confrontent des problématiques semblables à travers le monde, Simpson (2009) juge que le travail social a pour rôle d'apporter des solutions locales. Il apparaît donc nécessaire que les travailleurs sociaux aient des connaissances qui sont spécifiques à la pratique du pays pour pouvoir réaliser leur travail.

Plus précisément, Simpson (2009) observe que les travailleurs sociaux migrants ont besoin de connaissances sur la législation en vigueur et sur le contexte historique, politique, institutionnel et social, et ce, avant même d'intégrer un emploi. Or, Pullen Sansfaçon (2010, p.67) fait part que plusieurs travailleurs sociaux ayant immigré au Québec éprouvent « des difficultés concernant la connaissance et la compréhension des politiques sociales et des lois ». L'article d'Ethier et Pullen Sansfaçon (sous presse, sd) abonde dans le même sens : « les lois, règles et procédures que le travailleur social doit connaître et comprendre dans le cadre de sa pratique professionnelle [...] ont émergé comme étant les aspects les moins transférables [...] ». Ainsi, plusieurs travailleurs sociaux migrants rencontrent des défis dans leur pratique en lien avec ce manque de connaissances locales. Par exemple, une personne ayant immigré au Québec interrogée par Ethier et Pullen Sansfaçon (sous presse) mentionnait la nécessité et la difficulté de réapprendre tout le système québécois englobant la pratique. Une travailleuse sociale néo-zélandaise ayant immigré en Irlande jugeait que les enfants avaient très peu de droits en raison de la domination catholique sur le pays (Beddoe et Fouché, 2014).

Cette lacune pousserait d'ailleurs plusieurs travailleurs sociaux ayant immigré en Grande-Bretagne à acquérir une formation pour mieux saisir le contexte entourant la profession (Hanks et Sims, 2009; Hussein, et al., 2010). Bien que certaines personnes

choisissent de compléter une formation universitaire pour se familiariser avec le contexte local de la pratique, une formation portant sur les lois, les règlements et les normes de pratique du travail social en contexte québécois est aussi proposée aux travailleurs sociaux immigrants par l'OTSTCFQ (OTSTCFQ, 2015a). Cependant, contrairement aux travailleurs sociaux immigrants détenant d'autres diplômes, cette formation n'est pas obligatoire pour les détenteurs d'un DEASS (OTSTCFQ, 2016). Il est donc probable que plusieurs travailleurs sociaux français aient des lacunes sur les connaissances liées au contexte de pratique québécois lors de leur arrivée dans leur nouvel emploi. Or, le manque de connaissances locales des travailleurs sociaux immigrants peut affecter leur pratique professionnelle (Beddoe et al., 2012; Crisp, 2009, Pullen Sansfaçon, 2010; Simpson, 2009), engendrer une perte de confiance en leurs capacités professionnelles (Firth, 2004; Simpson, 2009) et d'estime de soi, dans un contexte où ils ne sont pas toujours bien préparés et formés pour affronter leur nouvelle pratique (Simpson, 2009). Ainsi, il est probable que ces carences affectent leur reconnaissance dans leur milieu de travail. Rappelons aussi qu'en Grande-Bretagne, le manque de connaissances locales des travailleurs sociaux immigrants freine l'engouement d'employeurs potentiels à les engager vis-à-vis de travailleurs sociaux locaux détenant déjà ces connaissances (Hussein et al., 2011a; Simpson 2009).

2.3.1.3 Comprendre l'autre

La culture influence la pratique du travail social (Fouché et al. 2013; Gray et Fook, 2004; Hussein et al., 2010). Or, les gens avec qui les travailleurs sociaux migrants sont en lien dans leur nouvelle pratique sont en principe issus d'une culture différente de la leur. Plusieurs auteurs notent qu'un manque de connaissances des cultures locales rend difficile le transfert des connaissances des travailleurs sociaux qui immigreront (Crisp, 2009; Hussein et al., 2010; Simpson, 2009, Welbourne et al., 2007). White (2006) croit même que les différences culturelles consistent en un des plus grands défis auxquels doivent faire les travailleurs sociaux immigrants dans leur nouvelle pratique. L'auteur repère plusieurs différences que la culture amène dans la pratique des travailleurs sociaux immigrants :

Cultural differences in the way people relate to each other, child and family interactions and the myriad ways in which culture shapes our attitudes and behavior

as individuals present one of the greatest challenges to working or studying social welfare in a foreign country. (White, 2006, p.636)

White fait ici référence à des différences culturelles chez les personnes avec qui les travailleurs sociaux sont amenés à travailler dans leur nouveau contexte de pratique. Il semble ainsi que la culture forge les comportements, les interactions et les attitudes des personnes. Par ailleurs, Hussein (2006) constate que les jugements professionnels des travailleurs sociaux, entre autres lors d'évaluations familiales, sont influencés par la culture. Pour réaliser une évaluation familiale, l'auteur pense qu'il est nécessaire que le travailleur social comprenne les indices explicites et implicites qui lui permettent de juger d'une situation donnée. Or ces indices peuvent différer d'une culture à une autre, ce qui peut poser des défis pour comprendre et évaluer les personnes avec qui les travailleurs sociaux sont amenés à travailler. Par ailleurs, dépendamment du contexte culturel, les travailleurs sociaux immigrants peuvent être amenés à travailler différemment. Par exemple, une travailleuse sociale néo-zélandaise a été surprise de noter le peu d'implication des pères et de la famille élargie dans la pratique de la protection de l'enfance en Écosse. Celle-ci a dû prendre cet aspect en compte et apporter des ajustements conséquents dans sa pratique (Beddoe et Fouché, 2014).

Chaque pays détient ses propres fondements culturels et il peut être difficile, lorsqu'on a grandi à l'étranger de bien saisir ces dynamiques. Par exemple, Fouché et al. (2013) expliquent que la Nouvelle-Zélande est un pays fondé sur le biculturalisme de deux peuples fondateurs : les Maoris et les colons britanniques. Le travail social ayant opprimé les Maoris par le passé (Ruwhiu, 2009 dans Fouché et al., 2013), il est à présent nécessaire que les travailleurs sociaux en Nouvelle-Zélande, dont ceux qui immigreront, démontrent qu'ils ont des compétences appropriées pour travailler auprès de ces communautés (Fouché et al., 2013). Or des travailleurs sociaux ayant immigré en Nouvelle-Zélande faisaient part de leurs difficultés de compréhension de cet aspect biculturel et de leur implication auprès des Maoris (Nash et Trlin, 2004). De l'autre côté de la médaille, des travailleurs sociaux néo-zélandais étaient surpris par les tensions importantes entre les communautés catholiques et protestantes lors de leur pratique au Royaume-Uni (Beddoe et Fouché, 2014). Ainsi, il est probable que les travailleurs sociaux français qui immigreront au Québec éprouvent des difficultés à saisir et

à comprendre les enjeux culturels et historiques qui sont propres au Québec, tels que ceux vécus par les communautés autochtones ou les enjeux identitaires de la communauté francophone au sein de la Province et du Canada. Or il apparaît important que les travailleurs sociaux immigrants s'approprient et connaissent la (ou les) culture du pays dans lequel ils ont immigré pour comprendre les personnes avec qui ils travaillent au quotidien. Simpson (2009) juge d'ailleurs que de connaître la culture locale fait partie des besoins de connaissances les plus urgents des travailleurs sociaux migrants.

Dans le prolongement de la culture d'un peuple se trouvent la langue ou les langues parlées par celui-ci, ce qui consiste en un élément identitaire important. Nous avons vu l'importance qu'a la maîtrise des langues anglaise et française lors de la recherche d'emploi en travail social à Montréal. Cette maîtrise est d'autant plus importante pour s'insérer dans un emploi, car le langage est un aspect central et omniprésent à la pratique du travail social, et ce, tant à l'oral qu'à l'écrit (Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015). Toutefois, bien que considéré essentiel, cet « instrument » n'est pas toujours bien maîtrisé par les travailleurs sociaux (Ion et Ravon, 2005). Les difficultés en lien avec la langue font partie des divers enjeux que les travailleurs sociaux immigrants doivent affronter dans leur nouveau contexte de pratique (Hussein, et al., 2011a; Pullen Sansfaçon, 2010; Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015; Simpson 2009). Le fait que les Français aient la même langue maternelle que celle qui est officielle au Québec les avantage par rapport à leurs homologues non-francophones et facilite leur adaptation professionnelle dans leur milieu de travail (Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015). Toutefois, ceux-là rencontrent aussi des difficultés lors de leur entrée dans la pratique, car le français parlé en France et celui parlé au Québec diffèrent sur plusieurs plans (Benzakour, 2004; Bigot, 2011; Paquot, 2009). Plus précisément, l'article de Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault (2015) relève que des travailleuses sociales d'origine française éprouvaient des difficultés de compréhension dans leur milieu de travail, et ce principalement en raison d'une différence d'accents, de vocabulaire, d'expressions ou de jargon professionnel entre le Québec et la France. Ces différences faisaient en sorte qu'elles ne comprenaient pas toujours ce que leurs collègues ou leurs clients leur expliquaient ou leur demandaient. D'autres ont fait part que les difficultés rencontrées avec la langue les ont décredibilisées auprès de clients, mais aussi de collègues. Les mêmes constats ont été

observés par Fouché et al. (2015), concernant des travailleurs sociaux anglophones ayant immigré en Nouvelle-Zélande. Wallis (2006) rapporte aussi que les travailleurs migrants ne saisissent pas toujours les différentes formes de langage utilisées selon les situations, ce qui altère la communication avec les clients et les collègues. Il semble que même lorsque la langue est la même d'un pays à un autre, certains mots ont des connotations et des significations spécifiques selon le pays (Gray et Fook, 2004; Heron et Pilkington, 2009). En effet, en Grande-Bretagne, Simpson (2009) observe que des travailleurs sociaux immigrants ayant un bon niveau d'anglais éprouvent aussi des difficultés avec la terminologie liée au travail social. À ce propos, Ethier et Pullen Sansfaçon (sous presse) ont conclu que le jargon professionnel n'est que partiellement transférable d'un pays à un autre. Pour terminer, rappelons que les travailleurs sociaux doivent parfois donner des services en anglais au Québec, et ce, plus fréquemment dans la région montréalaise. Or, Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault (2015) révèlent que des travailleurs sociaux éprouvent aussi des difficultés de compréhension et d'expression dans cette langue, ce qui peut altérer leur travail. En effet, des travailleurs sociaux ont rapporté qu'ils ne se sentaient pas à l'aise d'intervenir dans cette langue, ce qui peut remettre en question leur sentiment de compétence et l'image renvoyée à la clientèle (Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015).

2.3.1.4 La discrimination

Nous avons mentionné antérieurement que plusieurs identités vulnérabilisent le risque de discrimination des personnes immigrantes lors de la recherche d'un emploi qualifié. Ces identités concernent notamment le genre, l'origine nationale et l'origine ethnique (Chicha, 2009). De plus, les immigrants français peuvent être l'objet de linguicisme (Bourhis et al., 2005), mais leurs diplômes seraient mieux reconnus et ils auraient plus de chances d'obtenir un emploi qualifié. Parallèlement à la recherche d'emploi, des travailleurs sociaux migrants vivent aussi de la discrimination dans leur milieu de travail. En effet, dans leur étude canadienne, Bourhis, et al. (2005, p.15) relèvent que le contexte où des personnes issues de minorités linguistiques vivaient de la discrimination était «[...] le plus souvent au travail [...]». En Grande-Bretagne, 52 % des travailleurs sociaux interrogés par Hussein et al. (2011b) ont révélé avoir été ou être présentement victimes de mauvais traitements ou d'intimidation à leur travail. Au Canada, des travailleurs sociaux immigrants ont aussi

rapporté des situations de discrimination dans leur milieu de travail de la part de collègues et/ou de clients (Pullen Sansfaçon et al., 2014; Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015). Les situations de discrimination vécues étaient diverses : manque de confiance des collègues envers les compétences du travailleur social immigrant, irrespect, pouvoir exercé sur les personnes de la part de leurs collègues ou des attitudes de méfiance et des insultes de la part de clients (Pullen Sansfaçon et al., 2014). Plus particulièrement, des travailleurs sociaux d'origine française ont aussi rapporté avoir vécu des situations de discrimination en raison de leur accent ou leur origine de la part de clients ou de collègues (Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015). Une autre personne faisait mention qu'elle avait le sentiment qu'elle devait se prouver auprès de collègues, qui ne lui faisaient pas confiance. Plus récemment, Hanna et Lyons (2016, p.14) ont révélé que des travailleurs sociaux immigrants sont sujets à du racisme institutionnel en Angleterre et que cela se répercute sur plusieurs dimensions de leur adaptation professionnelle: *“[i]t is also possible that institutional racism exists at the organizational level—affecting how international social workers are received, their relationships with peers and managers, and even how they progress within social services.”* Fouché et al. (2013) ont aussi constaté un manque de confiance envers les compétences des travailleurs sociaux immigrants de la part des institutions ainsi que de la part de leurs collègues en Nouvelle-Zélande. Enfin, en Angleterre, l'étude de Manthorpe, Hussein, Stevens et Moriarty, J. (2012) révèle que des usagers préfèrent être en lien avec des intervenants sociaux d'origine anglaise plutôt qu'étrangère.

Pour résumer, les travailleurs sociaux immigrants rencontrent plusieurs difficultés lors de leur adaptation à leur nouvelle pratique. Parmi celles-ci, nous notons un manque de connaissances liées à la pratique locale, un besoin d'adaptation à de nouveaux rôles ou une perte de statut, des difficultés à comprendre les gens avec qui ils sont amenés à collaborer, notamment d'un point de vue culturel et linguistique, ainsi que des expériences de discrimination et de dévaluation de leurs compétences.

2.3.2 Facilitants à l'insertion dans la pratique

Mis à part les difficultés que les travailleurs sociaux immigrants peuvent rencontrer lors de leur insertion dans leur nouvelle pratique, la littérature scientifique relève plusieurs

aspects facilitant leur adaptation professionnelle. Ces derniers sont toutefois moins explorés dans la littérature scientifique.

2.3.2.1 Des compétences et des savoirs transférables

La littérature relève que plusieurs compétences et savoirs des travailleurs sociaux sont transférables à leur nouvelle pratique. Plus tôt, nous mentionnions que malgré des spécificités liées au contexte local, le travail social a aussi plusieurs fondements qui sont communs à l'échelle internationale.

Parmi ceux-là, notons que les fondements communs à la pratique du travail social, notamment au niveau des valeurs et des principes de la profession, facilitent l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux ayant immigré au Canada (Pullen Sansfaçon et al., 2014). En effet, des auteurs identifient que les programmes de travail social à travers le monde véhiculent les valeurs d'autodétermination, de confidentialité et de respect de la diversité (Calderwood et al., 2009; Lyons, 2006; Welbourne et al., 2007) et de justice sociale (Lyons, 2006). La plupart des travailleurs sociaux ayant immigré en Grande-Bretagne interrogés par Hussein et al. (2011a) jugeaient que les valeurs et les principes du travail social étaient les mêmes que dans leur pays d'origine. Des travailleurs sociaux qui se sont installés au Canada ont révélé qu'ils portaient des valeurs et des principes universels de la profession tels que de reconnaître les forces des personnes, de les traiter avec dignité, de leur donner de l'espoir ou de les soutenir. Ces valeurs sont en accord avec la pratique du travail social canadien (Pullen et al., 2014). Au Québec, des travailleurs sociaux ont aussi perçu que plusieurs valeurs de la profession, telles le respect, l'autodétermination et le fait de placer l'utilisateur au cœur de l'intervention étaient les mêmes dans leur pays d'origine et au Québec (Ethier et Pullen Sansfaçon, sous presse). Toutefois, certaines valeurs professionnelles pouvaient être véhiculées différemment, comme les valeurs féministes et la confidentialité. Mais en somme, les deux auteures notent que les missions et les valeurs professionnelles sont des éléments qui se transfèrent « plutôt bien » d'un pays à un autre (Ethier et Pullen Sansfaçon, sous presse). Pullen Sansfaçon et al. (2014) jugent que ces similarités sont en accord avec les standards globaux entourant l'éducation et la pratique en travail social. Toutefois, Welbourne et al. (2007) et Simpson (2009) suggèrent que l'interprétation et l'application des mêmes valeurs et

principes éthiques en travail social peuvent différer selon les normes culturelles, politiques, sociales et historiques de chaque pays ou région. Il est donc possible que même si des valeurs et des principes éthiques sont communs à la pratique du travail social français et québécois, ceux-ci soient appliqués ou compris différemment. Or, ces différences peuvent amener des dilemmes dans la pratique de travailleurs sociaux migrants (Hugman, 2008; Welbourne et al., 2007).

Un autre aspect qui est commun à la pratique du travail social à l'international concerne les problématiques avec lesquelles les travailleurs sociaux de différents horizons sont amenés à travailler. En effet, dans un monde globalisé qui est caractérisé par une interdépendance entre les États, plusieurs auteurs considèrent que les mêmes problèmes touchent les populations à travers le monde et que conséquemment les travailleurs sociaux de différents pays sont amenés à travailler avec les mêmes problématiques (Hanna et Lyons, 2016; Lyons, 2006; Simpson, 2009). Parmi celles-ci sont évoquées la pauvreté, la misère et la violence (Hanna et Lyons, 2016). À cela, Ethier et Pullen Sansfaçon (sous presse) rapportent que les personnes avec qui les travailleurs sociaux sont amenés à travailler rencontrent des défis similaires tels que le fait d'être un parent monoparental, d'avoir perdu son emploi ou d'avoir un enfant ayant des problèmes de santé. Conséquemment, les deux auteures affirment que les expériences professionnelles acquises dans le pays d'origine de travailleuses sociales immigrantes sont un « aspect grandement transférable » à la pratique québécoise. En effet, ces expériences ont permis à des travailleuses sociales de se sentir en confiance pour affronter la pratique québécoise, que ce soit dans des problématiques semblables à celles où elles avaient déjà de l'expérience ou dans des nouvelles (Ethier et Pullen Sansfaçon, sous presse) ainsi que de faire des parallèles entre leur pratique passée et actuelle (Pullen Sansfaçon et al., 2014). Globalement, les expériences professionnelles acquises dans le pays d'origine facilitent l'adaptation à un nouveau contexte de travail canadien (Pullen Sansfaçon et al., 2014).

Par ailleurs, la formation en travail social acquise à l'étranger est aussi transférable à d'autres contextes de pratique (Fouché et al., 2013; Pullen Sansfaçon, 2014). Des travailleurs sociaux interrogés par Beddoe et al. (2012) évaluaient que leur formation étrangère les avait globalement bien préparés à la pratiquer en Nouvelle-Zélande. Des travailleurs sociaux

australiens notaient quant à eux que leurs connaissances et compétences étaient complètement adaptées à la pratique néo-zélandaise. Ces mêmes auteurs notent aussi que la proximité géographique et culturelle entre les deux pays pourrait expliquer que le transfert de compétences s'opère plus facilement. Il est alors possible que la proximité culturelle entre la France et le Québec facilite aussi le transfert des compétences. D'ailleurs, des travailleuses sociales ayant immigré au Québec, toutes origines confondues, rendent aussi compte que plusieurs de leurs connaissances théoriques acquises au cours de leur formation, de même que leurs habiletés cliniques étaient transférables à la pratique québécoise (Ethier et Pullen Sansfaçon, sous presse). Par exemple, les deux auteurs font mention que la capacité d'analyse d'un problème ainsi que l'approche d'intervention sont des aspects se transférant bien, tout comme des travailleurs sociaux australiens ayant immigré en Nouvelle-Zélande (Beddoe et al., 2012). Une travailleuse sociale d'origine européenne jugeait que tout ce qu'elle avait appris dans son pays d'origine lui servait dans sa pratique au Québec (Ethier et Pullen Sansfaçon, sous presse). Toutefois, les deux dernières auteures nuancent ces propos en rapportant que plusieurs connaissances apprises dans le pays d'origine, notamment au niveau législatif, étaient moins transférables à la pratique québécoise.

2.3.2.2 Un milieu de travail supportant

Alors que les travailleurs sociaux immigrants vivent plusieurs défis lors de leur insertion à leur nouvelle pratique, le support dans leur milieu de travail est essentiel pour faciliter l'adaptation à leur nouvelle pratique. Ce support peut s'opérer à différents niveaux et venir de différentes sources dans le milieu de travail.

Pullen Sansfaçon et al. (2014) relèvent l'importance que les collègues de travail ont sur l'adaptation des travailleurs sociaux immigrants. Ainsi, les auteurs notent que les relations positives avec les collègues ont une importance favorable cruciale sur l'expérience des travailleurs sociaux immigrants. Plusieurs travailleurs sociaux ayant immigré ont révélé avoir été très bien accueillis par leurs collègues et que ceux-là les avaient aidés et supportés dans leur découverte et leur compréhension de la pratique canadienne. Des collègues ont aussi appuyé des travailleurs sociaux d'origine française à s'adapter à la langue québécoise, ce qui les a aidé au niveau linguistique et dans les interactions avec la clientèle (Pullen Sansfaçon et

Gérard Tétreault, 2015). Une bonne collaboration et un bon support dans l'équipe de travail sont donc perçus comme facilitants à l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux immigrants. À ce propos, Beddoe et al. (2012) considèrent que les employeurs, les supérieurs et les collègues ont un rôle important à jouer dans l'accueil et le support des travailleurs sociaux étrangers en Nouvelle-Zélande. Toutefois, Simpson (2009) relève que ce ne sont pas toutes les équipes de travail qui ont « les moyens » d'accueillir les travailleurs sociaux immigrants et de les supporter dans leur adaptation, notamment en raison de manque de temps. En effet, celui-ci indique que dans le contexte de pénurie de travailleurs sociaux en Grande-Bretagne, l'accueil de travailleurs sociaux étrangers par les équipes peut être difficile.

Mis à part le soutien de collègues, le support dans le milieu de travail peut aussi prendre la forme de supervision des travailleurs sociaux immigrants (Beddoe et al., 2012). En Nouvelle-Zélande, il est d'usage que les travailleurs sociaux aient une supervision régulière dans leur pratique, afin de remplir les exigences de formation continue liée à la profession (*Continuing Professional Development*). La superviseure peut être une personne interne ou externe à l'organisation où le travailleur social est impliqué. L'utilité et la qualité de cette supervision sont parfois remises en question, mais Beddoe et al. (2012) révèlent aussi que cette supervision a été très aidante pour plusieurs travailleurs sociaux ayant immigré. Ce moment leur permettait de prendre du recul et a favorisé l'adaptation à leur nouvelle pratique.

Un autre moyen de soutenir les travailleurs sociaux dans leur adaptation à la pratique est de leur offrir une ou des formations personnalisées dans leurs milieux de travail (Fouché et al., 2016; Simpson, 2009). En Angleterre, Simpson (2009) explique que non seulement des formations personnalisées pour les travailleurs sociaux ont été mises en place dans des milieux de travail, mais qu'en plus, celles-ci ont été développées grâce à un échange entre les travailleurs sociaux immigrants et les milieux de travail, tout en respectant les exigences du régulateur anglais. Ainsi, les formations développées tiennent à la fois compte des besoins des milieux de travail, des clients ainsi que des travailleurs sociaux. En Nouvelle-Zélande, Fouché et al. (2016) font part que plusieurs milieux offrent aussi une formation spécifique sur les Maoris aux travailleurs sociaux étrangers, afin qu'ils développent des compétences pour travailler auprès de ces personnes. Là aussi, la qualité de la formation est parfois remise en

question par certains travailleurs sociaux qui jugent que cette formation ne les outille pas suffisamment pour intervenir auprès de ces personnes. Mais il reste que ce type de formation peut être une première introduction à la pratique auprès de personnes maories. Simpson (2009) croit qu'il est d'une importance capitale que les travailleurs sociaux immigrants reçoivent une formation sur mesure afin que ceux-là puissent être « opérationnels » rapidement dans leur nouveau contexte de pratique, et ce encore davantage considérant le contexte de pénurie de travailleurs sociaux caractérisant l'Angleterre. Or, Hanna et Lyons (2016) notent que les travailleurs sociaux immigrants œuvrant dans la protection de l'enfance anglaise sont très peu supportés dans leur milieu de travail. D'autre part, certains outils peuvent être développés par les milieux pour aider les travailleurs sociaux immigrants à s'adapter. Simpson (2009, p.662) fait part d'un outil linguistique pour épauler les travailleurs sociaux migrant en Grande-Bretagne: « *The receiving agency should ideally address this by providing a short guide to local expressions and pronunciation. This may not be an easy task to accomplish, but it will provide a valuable resource.* » Au-delà des formations ou des outils personnalisés pour les travailleurs sociaux immigrants, ceux-ci peuvent aussi bénéficier de formation continue (Beddoe et al., 2012).

2.3.2.3 Des dispositions personnelles favorisant l'adaptation professionnelle

Des études font part que plusieurs dispositions personnelles aident les travailleurs sociaux immigrants à s'adapter à leur nouvelle pratique. Alors que l'insertion dans un nouvel emploi peut être une expérience déstabilisante pour plusieurs, certaines qualités personnelles aident les travailleurs sociaux à s'adapter à leur pratique. Parmi ces qualités, Pullen et al. (2014) mentionnent notamment la persévérance, la capacité de s'adapter, la proactivité, l'investissement personnel, l'ouverture d'esprit, la curiosité, la confiance en soi ou encore la capacité d'autocritique. Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault (2015, pp.11-12) constatent qu'« [a]ffronter un sentiment de diminution de ses compétences professionnelles [...] requiert certainement de la persévérance et de la résilience de ces nouvelles venues afin de ne pas tout abandonner. » En Grande-Bretagne, Hussein et al. (2011a; 2011b) ont aussi mentionné la résilience et la persévérance comme qualités personnelles aidant à l'adaptation.

En ce qui concerne les travailleurs sociaux français plus particulièrement, il est important de relever que leur niveau de langue est également une disposition personnelle facilitant leur adaptation professionnelle, et ce, notamment pour la recherche d'emploi, mais aussi pour s'intégrer au milieu de travail. Ils ont certes des ajustements à faire en lien avec la langue québécoise, mais le fait d'avoir le français comme langue maternelle facilite globalement leur insertion dans leur nouvelle pratique vis-à-vis d'anglophones ou d'allophones (Pullen Sansfaçon et Gérard Tétréault, 2015). La même chose est observée par Simpson (2009) vis-à-vis de travailleurs sociaux anglophones ayant immigré en Angleterre.

2.4 SYNTHÈSE

Ce chapitre et le précédent recensent les connaissances pertinentes à la compréhension des réalités que les travailleurs sociaux français immigrants vivent lors de leur adaptation professionnelle au Québec et plus spécifiquement en lien avec leur reconnaissance. Si l'on peut retenir « l'enjeu mère » que doivent affronter les travailleurs sociaux pour être reconnus lors de leur adaptation professionnelle, c'est la nécessité de s'adapter aux spécificités contextuelles liées à l'accès et à la pratique de la profession. En effet, pour être reconnus, les travailleurs sociaux immigrants doivent s'adapter aux lois et règlements pour obtenir un permis de travailleur social de l'OTSTCFQ, répondre aux règles et exigences du marché du travail québécois pour obtenir un emploi et s'adapter à la pratique du milieu de travail qui les accueille. Cet enjeu tient au fait que malgré certaines ressemblances et points communs, la régulation du travail social, le marché du travail et la pratique du travail social diffèrent d'un pays à un autre et le Québec et la France ne semblent pas échapper pas à cette tendance.

CHAPITRE 3 : CADRE THÉORIQUE

Dans le chapitre précédent, nous avons pu déceler que la reconnaissance semble être importante, si ce n'est centrale, pour que les travailleurs sociaux immigrants puissent recevoir l'accréditation de l'OTSTCFQ, trouver un emploi et s'insérer avec succès dans la pratique du travail social au Québec. Axel Honneth (2008) propose une théorie mettant la reconnaissance à l'avant-plan pour comprendre les rapports sociaux et la société dans laquelle nous évoluons : la théorie pour la lutte de la reconnaissance. Pour plusieurs raisons évoquées dans ce chapitre, nous avons jugé que cette théorie se prêtait bien à l'analyse des expériences de reconnaissance vécues par des travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec lors de leur adaptation professionnelle. Dans ce chapitre, nous passons premièrement en revue les fondements de cette théorie, expliquons le modèle théorique que Honneth propose, abordons quelques critiques formulées à son égard et regardons comment la théorie de la lutte pour la reconnaissance s'applique à notre sujet.

3.1 FONDEMENTS DU PROJET THÉORIQUE DE HONNETH

3.1.1 Courants théoriques

Axel Honneth est un philosophe et un sociologue contemporain allemand qui a pour particularité d'avoir développé un projet théorique qui s'inscrit dans deux courants théoriques distincts : la théorie critique et les théories de la reconnaissance (Lamarche, 2008).

En premier lieu, Axel Honneth est considéré comme le représentant de la troisième génération de l'École de Francfort, ayant été précédé par Habermas, Adorno et Horkheimer (Youf, 2007). Les travaux de cette école sont associés au courant de la théorie critique et à la philosophie sociale (Alvarenga et Carré, 2008).

[O]utre une entreprise d'actualisation du marxisme, la Théorie critique consiste en une critique sociale s'appuyant sur une analyse des évolutions sociales contemporaines, tout en adoptant le point de vue des potentialités d'émancipation. Elle veut identifier les obstacles à l'émancipation pouvant empêcher ces potentialités de se réaliser ou pouvant pervertir les luttes émancipatrices. (Ritz, 2012, p.5)

En somme, la théorie critique postule que les problèmes sociaux sont originalement causés par l'ordre social qui est établi, d'où la nécessité de s'attarder à l'analyse des structures sociales et

de leur influence sur les personnes (Payne, 2005; Weiss, 2014). Cette vision est en accord avec une analyse structurelle des problèmes sociaux, analyse pouvant être privilégiée dans le champ du travail social.

Honneth construit son projet théorique grâce à la philosophie sociale qui elle « étudie les rapports sociaux et examine s'ils font obstacle aux efforts faits par les hommes en vue de l'autoréalisation individuelle » (Honneth, 2010, p.8). En d'autres mots, en analysant les rapports sociaux contemporains, l'objectif théorique de Honneth est d'identifier les éléments qui empêchent la réalisation des individus dans la société et causent par le fait même des injustices sociales en provoquant éventuellement des luttes sociales de la part de certains groupes, d'où l'appellation de la *lutte* pour la reconnaissance (Renaud et Sintomer, sd).

Pour mettre au point son projet théorique, Honneth reprend le thème de la reconnaissance que Hegel a développé au début du 19^e siècle. En introduisant ce concept au centre de la critique sociale, Honneth se distingue de certains de ses prédécesseurs francfortois qui avaient plutôt privilégié le concept dialectique de la raison (Renaud et Sintomer, sd; Ritz, 2012). En se réappropriant ainsi certaines des idées de Hegel, Honneth a pour ambition de donner un nouveau souffle à la théorie critique (Seymour, 2009). Conséquemment, la réflexion que réalise Honneth sur le thème de la reconnaissance fait en sorte qu'il est aussi considéré comme un des penseurs contemporains appartenant au courant des théories de la reconnaissance, tout comme Charles Taylor, James Tully, Nancy Fraser, Paul Ricœur et Jürgen Habermas (Ferrarese, 2009).

Les théories de la reconnaissance s'appuient sur la conception que faisait Mead de l'identité personnelle, qui se construit dans l'intersubjectivité et d'une double manière (Ferrarese, 2009) :

[l]'individualité se constitue dans les conditions à la fois d'une reconnaissance intersubjective et d'une entente avec soi médiatisée par l'intersubjectivité. Cette individualisation dans la socialisation signifie la stabilisation de l'identité dans des rapports de reconnaissance réciproque, d'où le besoin qu'a chacun de la reconnaissance de l'autre, et sa vulnérabilité à un éventuel déni. (Ferrarese, 2009, p. 101).

À partir de cette conception de l'identité, les théories de la reconnaissance, incluant celle de Honneth, ont ainsi comme thèse que la réalisation personnelle est dépendante des relations de reconnaissance (Lamarche, 2008).

Finalement, en liant théorie critique et reconnaissance, la théorie de la reconnaissance développée par Honneth

[...] pourrait donc être comprise comme une approche pouvant expliquer le rôle joué par la théorie critique dans la satisfaction de l'intérêt émancipatoire des personnes face à un régime capitaliste. Nous voulons être reconnus pour ce que nous sommes en tant que personnes dans la sphère privée. Nous voulons que nos droits soient reconnus aussi dans la sphère juridique. Nous voulons enfin que nos performances au travail soient reconnues à leur juste mérite. C'est seulement à ces conditions que l'être humain pourra vraiment s'émanciper. C'est en décrivant cette lutte pour la reconnaissance menée de front dans différentes sphères de la société que Honneth espère renouveler la théorie critique et critiquer l'ordre capitaliste ambiant. (Seymour, 2009, pp.6-7)

Ainsi, cette théorie est pertinente pour la présente recherche, car elle propose un cadre permettant de comprendre sous quelles conditions les travailleurs sociaux immigrants peuvent s'épanouir et s'émanciper dans la société québécoise et plus particulièrement par le biais du travail. Tout comme le travail social, les fondements de cette théorie semblent reconnaître l'importance que l'environnement a sur le bien-être d'une personne, elle semble donc être pertinente à employer dans le cadre d'une recherche en travail social.

3.1.2 Reconnaissance et rapport à soi

La dernière citation ouvre la voie à l'explication de la théorie développée par Honneth. Dans cette théorie, la reconnaissance est entendue comme étant « la confirmation intersubjective d'un rapport positif à soi intersubjectivement constitué; en d'autres termes, la confirmation par autrui de la conviction acquise par un individu de sa propre valeur, à l'issue de différents processus d'identification » (Renaud, 2004b, p.181). Plus simplement, l'attente de reconnaissance consiste en la « [...] confirmation de capacités et de valeur par les autres » (Lazerri et Caillé, 2004, p.90). La reconnaissance est donc produite dans les interactions entretenues avec les autres et l'image que nous avons de nous-mêmes dépend fortement du regard d'autrui (Renaud, 2006). Et cela en est à un point tel que Honneth pense que « [...] nous ne pouvons développer notre identité et une relation positive à nous-mêmes sans reconnaissance » (Honneth et Halpern, 2006 p.4). En d'autres termes, la reconnaissance

semble fondamentale pour que l'être humain puisse s'épanouir et développer son identité et il est en attente de reconnaissance de la part de ses pairs. Renaud (sdb, p.1) résume avec brio les différents points que nous venons d'expliquer :

Au fondement des théories de la reconnaissance se trouve l'idée que le rapport positif que l'on entretient avec soi passe par le regard, le comportement et les jugements des autres à notre égard. Si l'on en croit le philosophe allemand Axel Honneth, le rapport positif à soi est intersubjectivement vulnérable (il peut toujours être remis en cause par le déni de la reconnaissance) et par conséquent, il est toujours en quête de confirmation. Il en résulte que l'attente de reconnaissance est l'expression d'un besoin fondamental.

3.1.3 Reconnaissance et justice

Parallèlement au rôle de la reconnaissance dans la formation de l'identité de l'individu, Honneth, tout comme d'autres théoriciens de la reconnaissance, associe la reconnaissance à la justice. À ce sujet, Thompson (2006) indique que Taylor, Honneth et Fraser croient que l'idée de reconnaissance est au cœur même de la conception contemporaine de la justice. Ainsi, une société juste serait une société où tous et toutes reçoivent la reconnaissance qui leur est due. Plus précisément, Honneth pense que la justice est présente lorsque les conditions de reconnaissance permettent à l'individu de s'accomplir avec satisfaction :

[c]e qu'il y a de juste ou de bon dans une société se mesure à sa capacité à assurer les conditions de la reconnaissance réciproque qui permettent à la formation de l'identité personnelle – et donc à la réalisation de soi de l'individu – de s'accomplir de façon satisfaisante. (Honneth, 2004a, p.135)

En d'autres mots, la justice est dépendante des conditions de reconnaissance dans la société. En suivant cette logique, Honneth (2002, paragr. 11) associe son projet théorique de reconnaissance à une conception de justice sociale : « il semble approprié, au nom de l'autonomie individuelle, de faire des trois principes de reconnaissance [...] le cœur normatif d'une conception de justice sociale.» Comme démontré dans la prochaine section, les trois principes de reconnaissance auxquels Honneth fait référence sont les fondements du modèle théorique qu'il a développé.

3.2 MODÈLE THÉORIQUE DE LA RECONNAISSANCE

3.2.1 Sphères, formes et principes de reconnaissance

Honneth a mis au point un modèle théorique permettant de comprendre les attentes de reconnaissance que chaque personne éprouve envers les autres et ce que la reconnaissance ou le déni de reconnaissance produisent sur celles-ci. En s'inspirant des travaux portant sur la reconnaissance de Hegel, la psychologie sociale de Mead, et la psychanalyse de Winnicott, Axel Honneth structure les relations de reconnaissance sociale en triade (Honneth, 2008). Par triade, nous entendons qu'il divise le concept de reconnaissance en trois sphères, soit les sphères affective, juridique et sociale. Trois principes de reconnaissance sont associés à chacune de ces sphères. Le principe de l'amour produit de la reconnaissance dans la sphère affective, le principe de droit produit de la reconnaissance dans la sphère juridique et celui de solidarité produit de la reconnaissance dans la sphère sociale (Honneth, 2008). Ces trois principes de reconnaissance « attribue[nt] à l'individu la capacité de se développer à travers des rapports de reconnaissance réciproque » (Lamarche, 2008, p. 32).

Plus précisément, l'amour (ou l'affection) est la forme de reconnaissance s'opérant dans « [...] toutes relations primaires qui, sur le modèle des rapports érotiques, amicaux ou familiaux, impliquent des liens affectifs puissants entre un nombre restreint de personnes » (Honneth, 2008, p.117). Grâce à l'amour mutuel, l'être humain expérimente la reconnaissance affective et développe un sentiment de confiance en soi qui se traduit par une sécurité émotionnelle dans l'expression de ses sentiments et de ses besoins (Honneth, 2004a). L'amour est donc associé à la sphère affective qui elle « devrait être gouvernée par le souci et l'attention aux besoins particuliers des individus » (Seymour, 2009, p.4). Pour Houston et Dolan (2008), les besoins émotionnels des individus peuvent être satisfaits grâce à des relations empruntes d'amour et de compréhension. Ils ajoutent également que (p.463) « *Honneth, lies the possibility of supportive relationships operated on the basis of mutual respect, closeness, reciprocity and durable ties [...]* ». Enfin, Renaud (2007, p.26) croit que « cette forme de reconnaissance peut être associée aux exigences normatives du *care* (ce mixte de sollicitude, de soucis et de soin, qui a été théorisé par certaines théories féministes de la justice). » Dans cette même lignée, la reconnaissance affective impliquerait « d'être reconnu

dans son vécu et dans ses émotions, d'obtenir un soutien émotionnel et de se sentir proche de personnes significatives » (Weiss, 2006, p.88).

Le droit est la forme de reconnaissance associée à la sphère juridique. Pour Honneth (2008, p. 148), « le droit moderne représente un médium de reconnaissance qui exprime les qualités universelles des sujets humains [...] » La reconnaissance juridique implique que l'être humain est reconnu comme un sujet de droit et qu'il a des droits égaux à ses semblables (Honneth, 2002). Ce type de reconnaissance est donc guidé par le principe d'égalité en droit. Avoir le sentiment que l'on vaut autant juridiquement que les autres permet de se considérer comme citoyen à part entière (Honneth 2008) et de développer un sentiment de respect de soi (Honneth et Halpern, 2006). Pour Houston et Dolan (2008, p.461), la notion de respect serait d'ailleurs à la base de la reconnaissance juridique : « *[w]hen respect is given, personal rights are being acknowledged.* » Selon cette perspective, ce n'est qu'après avoir reçu le respect des autres que les droits individuels peuvent être reconnus et que l'individu peut finalement développer un sentiment de respect de soi-même. C'est d'ailleurs dans ce sens que Seymour (2009, p. 4) pense que la reconnaissance juridique devrait engendrer « un principe de respect égal à l'égard de l'autonomie des personnes ». Globalement, la reconnaissance juridique engendrerait la liberté et l'autonomie des personnes (Lamarche, 2008).

La solidarité est la forme de reconnaissance associée à la sphère sociale (aussi appelée la sphère de production ou de la collectivité). Honneth (2008, p.156) désigne la solidarité comme « une sorte de relation d'interaction dans laquelle les sujets s'intéressent à l'itinéraire personnel de leur vis-à-vis, parce qu'ils ont établi entre eux des liens d'estime symétrique. »

La reconnaissance sociale en découlant produit

un sentiment de confiance tant qu'aux prestations qu'on assure ou aux capacités qu'on possède, dont on sait qu'elles ne sont pas dépourvues de « valeur » aux yeux des autres membres de la société; nous pouvons désigner ce type de relation à soi, ce qu'on appelle couramment « sentiment de sa propre valeur », par l'expression « estime de soi » [...] (Honneth, 2008, p.157)

En d'autres termes, pour être reconnu socialement et s'estimer personnellement, il faut que l'être humain ressente que ses qualités, ses capacités et son rôle dans la société sont reconnus par les autres (Honneth, 2008) et conséquemment, que son activité individuelle contribue au bien de la société et a une fonction sociale (Renaud, 2006). Il s'agit ici d'être « utile à la

société dans son ensemble ou à des groupes sociaux particuliers » (Renaud, 2007, p.123). Honneth et Halpern (2006, p.6) notent que pour être reconnu socialement « [...] chacun, notamment dans le travail, doit pouvoir se sentir considéré comme utile à la collectivité, en lui apportant sa contribution. » Autrement dit, « [...] ce sont les apports spécifiques des personnes à la vie commune qui se voient attribués une estime sociale » (Honneth, Bessin, Ferrarese Murard et Voirol, 2009, p.182). L'expérience d'estime sociale permet donc de s'estimer soi-même (Honneth, 2008). Toutefois, contrairement à la reconnaissance juridique, la reconnaissance sociale ne suppose pas une reconnaissance égale entre tous les sujets. Au contraire, la sphère sociale doit plutôt s'attarder à reconnaître les « réalisations accomplies par l'individu qui le distinguent des autres. » Seymour (2009, p.4).

Dans sa conception théorique, Honneth considère que c'est la reconnaissance produite par les relations primaires, soit la reconnaissance affective, qui est la plus importante, car celle-ci engendrerait de la reconnaissance dans les deux autres sphères (juridique et sociale) (Garrett, 2010). Ainsi, ce serait « seulement lorsque l'individu atteint un certain niveau de confiance en lui-même qu'il peut développer par la suite le respect de soi et l'estime de soi » (Lamarche, 2008, p.33). En effet, « [l]'amour permet à l'individu d'avoir confiance en soi-même, d'atteindre cette sécurité émotionnelle, liée au corps, qui constitue la base du développement de toutes les autres attitudes d'estime de soi [...] » (Tabonni, 2011, p.185). Par ailleurs, Renaud (2007) fait remarquer que les attentes de reconnaissance affective s'adressent à une personne en particulier, celles de reconnaissance juridique concernent plutôt un ensemble de personnes unies dans la société, tandis que celles liées à la reconnaissance sociale s'adressent à la société ou au groupe social auquel nous croyons être utiles.

3.2.2 Dénis de reconnaissance, mépris et lutte

Par l'élaboration de sa théorie, Honneth a comme ambition de combler les lacunes de Hegel et Mead qui malgré leurs intentions, n'ont pas analysé les formes de mépris existantes dans leur réflexion (Honneth, 2008). Le théoricien allemand y remédie en réalisant « un examen systématique des formes de mépris [...] en distinguant systématiquement les différentes formes d'offense et d'humiliation auxquelles les hommes peuvent être confrontés » (Honneth, 2008, p. 115).

À l'origine, Honneth a d'ailleurs abordé la reconnaissance à partir des sentiments négatifs de mépris, d'humiliation et d'atteinte à la dignité vécus par les individus. Ce n'est que dans un second temps qu'il a relié ces sentiments négatifs aux principes de reconnaissance positifs qui sont recherchés par les personnes méprisées (Honneth et Halpern, 2006). En effet, Honneth (2002, paragr. 4) estime que « la suppression [des] relations de reconnaissance a pour conséquence des expériences du mépris ou de l'humiliation [...] » Ainsi, les dénis de reconnaissance sont présents lorsque au moins une ou plusieurs des trois formes de reconnaissance que nous avons précédemment énumérées (l'affection, le droit et la solidarité) sont « violées » (Honneth et Halpern, 2006). Globalement, l'expérience de déni remet en question l'identité de l'individu méprisé (Honneth, 2006) et par conséquent l'image qu'il a de soi (Renault, 2006).

La première forme de mépris que Honneth (2008) appelle « sévices et violences » est liée à un déni d'affection. Elle fait référence à toute violence ou abus exercés contre une personne, qu'ils soient d'ordre physique ou émotionnel (Houston et Dolan, 2008; Tabboni, 2011). Cela inclut notamment « le sentiment de subir la volonté d'autrui sans défense possible » (Tabboni, 2011, p. 184). La violence menace l'intégrité physique (Honneth, 2008) et émotionnelle (Houston et Dolan, 2008) de l'individu. Celle-ci entraîne une perte de confiance en soi et peut engendrer un sentiment de méfiance envers les autres (Houston et Dolan, 2008)

Honneth (2008) nomme « privation de droits et exclusion » la seconde forme de mépris associé au déni juridique. Comme son nom l'indique, cette forme de mépris suppose que l'individu est privé de droits dont les autres membres de la société disposent (Tabboni, 2011). En conséquence, l'individu vit de l'exclusion en termes de droits et une inégalité juridique vis-à-vis de ses pairs. L'expérience de déni juridique menace l'intégrité sociale de l'individu et le respect qu'il se porte à lui-même (Honneth, 2008). Par ailleurs, la discrimination juridique mène à un sentiment de honte sociale (Sellenet, 2007).

La troisième forme de mépris est « l'humiliation et l'offense » (Honneth, 2008) et consiste en la non-reconnaissance de la valeur sociale d'un groupe (Tabboni, 2011). Le déni

social implique que la contribution d'une personne à la société n'est pas reconnue ou n'est pas valorisée par les membres de cette dernière. C'est l'estime de soi qui est affectée par cette forme de mépris, car celle-ci engendre une perte d'honneur et de dignité de l'individu (Honneth, 2008).

Tabboni (2011, p.185) rapporte que ces trois différentes formes de mépris « ont sur la vie psychique des effets négatifs semblables à ceux de la maladie sur la vie organique ». En effet, Honneth (2002) croit que les expériences de mépris et d'humiliation ont des conséquences identitaires néfastes sur l'individu et que celles-ci nous affectent à un niveau psychologique, étant donné que nous sommes « extrêmement sensibles et vulnérables à la manière dont nous traite la société » (Honneth et Halpern, 2006, p.3). Ainsi, les dénis de reconnaissance ont des effets négatifs sur l'image qu'on a de soi (Renault, 2006). Pour le théoricien, étant donné que « [l]'expérience de la reconnaissance est une condition dont dépend l'identité personnelle dans son ensemble, l'absence de cette reconnaissance, autrement dit le mépris, s'accompagne nécessairement du sentiment d'être menacé dans sa propre personnalité » (Honneth, 2006, p.193). Or, l'expérience du mépris s'accompagne d'émotions négatives chez l'individu, comme la honte, la colère, mais aussi l'indignation (Honneth, 2006; Ferrarese, 2009). Le déni de reconnaissance peut donc être « est interprété comme un tort ou une injustice. Et dès que cette expérience devient pensable comme commune à un groupe, la possibilité d'une lutte sociale s'ouvre » (Ferrarese, 2009, p.103). La lutte sociale « [...] s'agit du processus pratique au cours duquel des expériences individuelles de mépris sont interprétées comme des expériences typiques d'un groupe tout entier, de manière à motiver la revendication collective de plus larges relations de reconnaissance » (Honneth, 2008, p.194). Par lutte sociale, on entend aussi une lutte pour la reconnaissance et une lutte pour la justice, de la part d'un groupe donné (Honneth, 2007). Cette lutte peut notamment mener à des revendications politiques et conséquemment, Honneth croit que c'est par ces luttes que les sociétés sont amenées à progresser (Tabboni, 2011). Cette conception de l'auteur nous semble aussi être en adéquation avec les visées collectives du travail social, notamment le travail social militant.

Toutefois, l'expérience de mépris et les attentes de reconnaissance qui viennent de pair ne mènent pas toujours vers ces luttes sociales, alors que certains individus intériorisent plutôt l'expérience de mépris par des sentiments de honte (Ferrarese, 2009), d'insatisfaction (Weiss, 2014) et de souffrance (Ferrarese, 2009; Weiss, 2014). Par ailleurs, certains individus n'arrivent pas à percevoir qu'ils sont victimes d'une injustice :

[i]l est tout à fait possible que la non-satisfaction d'attentes normatives pourtant fondamentales n'accède pas à la forme d'un sentiment d'injustice, qu'elle induise simplement des formes d'insatisfaction et de souffrance que les individus ne se représentent pas comme des injustices. (Renaud, 2004a, p.35)

Dans l'analyse de nos données, nous tâcherons de voir quels sont les dénis de reconnaissance vécus par les travailleurs sociaux qui ont été interrogés et quels ont été leurs effets sur ces personnes.

3.3 CRITIQUES ENVERS LA THÉORIE ET LIENS AVEC NOTRE SUJET

3.3.1 La psychologisation des problèmes sociaux

La théorie de la reconnaissance de Honneth a fait l'objet de plusieurs critiques. En tant que théorie de justice, une des critiques les plus soulevée est que de par ses fondements attachés à la psychologie morale, cette théorie psychologiserait trop les problèmes sociaux (Fraser, 2004; Garrett, 2010) en ne portant pas assez attention au rôle de l'état néo-libéral (Garrett, 2010). Voici ce que Honneth répond à cette critique.

La théorie sociale que je propose a un fondement psychologique et moral parce qu'elle a pour point de départ les sentiments de mépris, d'humiliation et de déni de reconnaissance. Selon moi, nous sommes psychologiquement des personnes extrêmement sensibles et vulnérables à la manière dont la société nous traite. Et sans cela, je crois qu'il n'y aurait pas beaucoup de conflits. En ce sens, je pense qu'il y a un lien entre une théorie normative de la société et la psychologie morale. Mais, je n'essaie pas de justifier certaines revendications normatives simplement en m'appuyant sur la psychologie. Parce que je suis très conscient du fait que tous les sentiments ne sont pas tous moralement justifiés. J'ai seulement commencé avec l'observation des sentiments de reconnaissance insatisfaite. Mais dans un second temps, au niveau de la théorie normative de la société, j'ai cherché à expliquer jusqu'à quel degré ces sentiments peuvent être justifiés. Ma théorie n'est donc pas entièrement basée sur la psychologie morale. (Honneth et Halpern, 2006, p.3)

Plus précisément, Nancy Fraser reprocherait à Honneth d'associer les injustices sociales à des émotions qui sont vécues par les individus (Lamarche, 2008). Or cette conception des dénis de reconnaissance est réductrice pour la philosophe, car elle est considérée comme trop

individualiste (Fraser et Honneth, 2003). Cette première critique ne remet pas en question notre analyse et comporte même plutôt un avantage, alors que nous souhaitons nous analyser le vécu individuel des personnes interrogées.

Dans le même ordre d'idées, l'importance qu'accorde Honneth aux relations primaires et aux interactions microsociales fait aussi l'objet de critiques (Garrett, 2010). En effet, rappelons que Honneth hiérarchise les formes de reconnaissance en considérant la reconnaissance affective comme étant la plus importante, ce qui n'est pas le cas d'autres théoriciens du même courant (Lamarche, 2008). Dans notre analyse, nous tenterons de voir si effectivement, la reconnaissance affective a influencé les autres types de reconnaissance.

3.3.2 Reconnaissance et institutions

Une autre des limites de la théorie de Honneth est qu'il ne conçoit pas que les institutions puissent d'elles-mêmes produire de la reconnaissance ou des dénis de reconnaissance. Celles-ci ne font qu'« exprimer » les rapports de reconnaissance ou de mépris qui sont déjà établis dans la société (Lamarche, 2008). Ainsi, les institutions n'en seraient pas directement responsables (Renaud, 2004b). Ainsi, Lamarche (2008, p.63) critique le fait que « les rapports de reconnaissance entre les groupes et les institutions politiques et juridiques ne sont aucunement envisagés ou considérés, qu'ils soient positifs ou négatifs » dans la théorie de Honneth. L'auteure juge cette perception peu convaincante pour analyser les dénis de reconnaissance vécus par des personnes membres de minorités ethnoculturelles qui « luttent dans bien des cas contre des dénis de reconnaissance institutionnalisés » (Lamarche, 2008, p.42).

S'il est vrai que nous considérons qu'à première vue, les institutions semblent être déresponsabilisées par le théoricien, le rapport entre institutions et reconnaissance peut être interprété d'une façon complètement différente de celle de Lamarche (2008). À cet égard, Renaud (2004b, p.182) croit que même si « [l]es institutions ne produisent pas par elles-mêmes de la reconnaissance ou du déni de reconnaissance, [...] elles constituent les conditions permettant soit de stabiliser les relations de reconnaissance entre individus, soit de perpétuer les obstacles à leur développement. » La théorie de Honneth établit donc des liens de

reconnaissance entre individus et institutions, ce qui est essentiel dans le cas de notre sujet, car les travailleurs sociaux immigrants sont en lien avec diverses institutions lors de leur immigration et leur insertion dans la pratique québécoise. Sellenet (2007) va plus loin en nous donnant un exemple concret des conditions de reconnaissance créées par des institutions de la protection de l'enfance vis-à-vis du rôle des parents :

La reconnaissance ne se joue pas seulement entre le Je et le Tu, entre le parent et le professionnel. La reconnaissance s'exprime dans les institutions, par les conditions de rencontre qu'elles établissent entre les individus, par les obstacles qu'elles créent à cette reconnaissance mutuelle. Il suffit d'interroger certaines procédures d'accueil, l'organisation des espaces de rencontre au sein de l'institution, pour être convaincu du rôle joué par l'institution dans le processus de reconnaissance. (Sellenet, 2007, p.38)

D'une première impression, nous croyons que les éléments exposés par cette auteure peuvent se transposer à l'influence des institutions sur l'expérience de reconnaissance de travailleurs sociaux ayant immigré. Nous tenterons de le vérifier dans notre analyse.

3.3.3 Reconnaissance et immigration

Nous avons été surprise de déceler qu'il existe peu d'écrits mettant en lien la théorie de la reconnaissance avec les personnes ayant immigré qui sont transposables à la réalité vécue par notre groupe cible. En effet, la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth a notamment été utilisée comme cadre théorique pour traiter de l'exclusion d'immigrés de seconde génération ayant provoqué des émeutes en France, une frange de la population qui rappelons-le, vit une véritable exclusion vis-à-vis de l'accessibilité à l'emploi et conséquemment un déni de reconnaissance sociale (Honneth et Halpern, 2006; Rea, 2006; Youf, 2007). Cette analyse intéressante ne nous semble cependant pas être applicable aux travailleurs sociaux français ayant immigré, qui ne sont pas des immigrants de seconde génération, qui ne semblent pas être reclus dans des quartiers défavorisés, ni vivre une exclusion si importante au niveau de l'emploi.

La théorie de Honneth a aussi été utilisée pour analyser la reconnaissance de travailleuses temporaires marocaines dans le secteur agricole espagnol (Zeneidi, 2011). L'auteure met en lumière les injustices juridiques vécues par ces travailleuses qui n'ont pas les mêmes droits que d'autres catégories de travailleurs. Cette réalité peut être transposable aux travailleurs étrangers saisonniers reçus temporairement au Canada, qui sont aussi payés en

deçà du salaire minimum canadien (Ulysse, 2009). Or, nous ne croyons pas qu'elle soit applicable aux travailleurs sociaux français dont notre mémoire fait l'objet, car leurs conditions d'immigration et de travail sont toutes autres.

Enfin, deux mémoires ayant retenu notre attention abordent aussi la question de la reconnaissance d'immigrants en contexte québécois. Zoghlami (2015) étudie la reconnaissance d'immigrantes de seconde génération portant le voile islamique et Morin (2012) s'attarde à la reconnaissance d'immigrés dans la région rurale du Lac-Saint-Jean. Bien que ces deux mémoires soient forts intéressants, ils nous semblent aussi être trop éloignés de la réalité de notre groupe cible. En effet, Zoghlami (2015) place le voile islamique au centre de son analyse tandis que Morin (2012) traite d'une réalité d'immigration (rurale) bien différente de celle de la métropole. De plus, les deux mémoires traitent de la reconnaissance dans la société en général. Ainsi, la question du travail n'est vue qu'en second plan. Nous notons cependant que celui de Morin (2012) aborde plusieurs aspects pouvant aussi s'appliquer à notre sujet, notamment au niveau des conditions favorisant l'émergence de la reconnaissance sociale et des obstacles à celles-ci.

Dans un tout autre ordre d'idée, Cox (2012) réalise des liens entre les catégories d'immigration (regroupement familial, réfugiés et travailleurs) et les sphères de reconnaissance de Honneth.

Malgré quelques éclairages que la littérature existante sur l'immigration et la reconnaissance nous amène, nous en venons à la conclusion préliminaire que celle-ci n'est pas suffisante pour comprendre l'expérience de reconnaissance de travailleurs sociaux français lors de leur adaptation professionnelle. Pour élargir notre compréhension, il nous apparaît essentiel de se tourner vers les liens existants entre la reconnaissance et le travail, ce qui fait l'objet de la prochaine et dernière section de ce chapitre.

3.3.4 Reconnaissance et travail

Dans son article intitulé « Reconnaissance et travail », Renaud (2007) aborde précisément la question du travail au regard de la théorie de Honneth. S'il est reconnu que de

nombreux liens peuvent être effectués entre le travail du théoricien et la question du travail, la place du travail reste ambiguë dans la théorie qu'il a développée :

La question du travail occupe une place ambiguë dans la théorie de la reconnaissance développée par Honneth. D'une part, en effet, l'un des motifs fondamentaux de cette théorie tient à la nécessité d'élaborer une « conception critique » du travail. Mais, d'autre part, le concept de travail n'occupe pas une position décisive dans le dispositif théorique définitif. (Renaud, 2007, p.120)

En effet, bien que la troisième sphère de reconnaissance (sociale) semble être celle qui s'applique le mieux à la sphère professionnelle (Petersen et Willing, 2004; Renaud, 2007), ce n'est pas précisément le travail qui est au centre de cette sphère de reconnaissance, mais plutôt le principe de reconnaissance de la valeur sociale des individus.

Dans *La Lutte pour la reconnaissance*, la question de la valeur des capacités et qualités n'est pas rattachée à la question spécifique du travail, mais à la question de la lutte entre les groupes pour faire reconnaître la valeur sociale de leurs compétences et spécificités. (Renaud, 2007, p. 124)

Toutefois, il faut noter que dans la société capitaliste, la valeur sociale des individus est largement déterminée par leur apport à l'économie et conséquemment, par l'activité du travail. Ainsi, le principe de contribution englobe le travail: « [d]ans un certain sens, le principe de contribution inclut donc le droit au travail. Parce que sans travailler, vous ne pouvez pas être reconnu pour votre contribution. » (Honneth et Halpern, 2006, p. 3). Par conséquent, le travail est considéré comme un des moyens permettant l'accès à l'estime de soi (Honneth et Halpern, 2006).

Toutefois, bien que Renaud (2007, p.124) croit que le travail est spécifiquement concerné par la troisième sphère de reconnaissance, des liens peuvent aussi être réalisés avec les deux autres sphères de reconnaissance :

C'est cette troisième sphère qui concerne spécifiquement l'économie et le travail, même si l'on peut admettre que les institutions de l'intimité (ou des relations primaires) ont également la reconnaissance du travail pour enjeu, et même si les normes du *care* et du respect de la liberté concernent également les institutions du travail.

Ainsi, au sein des institutions du travail, des enjeux de reconnaissance affective et juridique peuvent se poser. Quant à la troisième sphère de la reconnaissance, Honneth amène deux niveaux de reconnaissance des capacités soit « à ce que les capacités d'un groupe soient reconnues par l'ensemble de la société (solidarité) et, d'autre part, la reconnaissance des capacités d'un individu grâce à son insertion dans une communauté de valeur » (Renaud,

2007, p.125). Si nous lions ces deux niveaux de reconnaissance à notre sujet, on pourrait appliquer le premier à la reconnaissance des travailleurs sociaux en tant que groupe de professionnels par la société et le second à la reconnaissance du travailleur social immigrant comme individu au sein de son milieu de travail (communauté de valeur).

Toutefois, Renaud (2007) croit que ces niveaux de reconnaissance sociale ne sont pas suffisants pour analyser la réalité même du travail :

[c]e qui est frappant dans ce dispositif théorique, c'est tout d'abord que le travail n'est pas vraiment analysé comme une activité, mais plutôt comme un processus de valorisation des capacités dont les conditions sociales sont laissées dans l'ombre : à quelles conditions une activité peut-elle offrir à un individu une occasion de donner une valeur sociale à ses capacités ? en quoi cette valorisation dépend-elle des conditions d'emploi et en quoi celles-ci dépendent-elles des conditions de travail ? quels sont les types de reconnaissance décisive au sein des relations de travail ? Ces questions restent sans réponses. Il en résulte notamment que la question de la reconnaissance de la réalité et de la valeur du travail n'est pas véritablement posée. (Renaud, 2007, p.125)

Pour remédier à cette lacune, Renaud (2007), tout comme Petersen et Willing (2004) suggèrent de « compléter » la modèle de la reconnaissance de Honneth par celui de la psychodynamique du travail développé par Christophe Dejours. Alors que le modèle de Honneth ne permet pas d'explorer la question de la reconnaissance du travail en tant qu'activité, Dejours (1993) propose un modèle où la reconnaissance s'exprime de deux façons au travail: le jugement de beauté et le jugement d'utilité. Le jugement de beauté fait référence à la reconnaissance de la part des collègues, qui jugent de la qualité du travail accompli et des efforts réalisés de leur collègue. Leur reconnaissance est véhiculée par l'approbation que le travail a été accompli « selon les règles de l'art » et permet au collègue en question de se sentir intégré dans une « communauté d'appartenance » (Brun et Dugas, 2005). Le jugement d'utilité fait quant à lui référence à la reconnaissance reçue dans les rapports hiérarchiques, tels les supérieurs ou la clientèle et permet de reconnaître l'utilité des résultats du travail fourni par l'employé (Renaud 2007). La reconnaissance interindividuelle au travail est ainsi mise à l'avant-plan par Dejours (Renaud, 2006). Nous notons que plusieurs travaux portant sur la reconnaissance au travail ont d'ailleurs privilégié le cadre proposé par Dejours (Alderson, 2004; El Akrami, Sassi et Bouzidi, 2009; Saint-Onge, Haines III, Aubin, Rousseau et Lagacé, 2005).

Dans ce mémoire, nous privilégions le cadre théorique de la reconnaissance élaboré par Axel Honneth pour analyser l'expérience de reconnaissance qu'ont vécue des travailleurs sociaux français lors de leur adaptation professionnelle au Québec. Les formes, sphères, principes, dénis et indicateurs de reconnaissance mentionnés serviront d'encrage à notre analyse. Pour guider cette démarche, les différents indicateurs de reconnaissance et de déni de reconnaissance présentés dans ce chapitre ont été condensés dans le tableau suivant, qui vient conclure ce chapitre.

Tableau 1 : Indicateurs de reconnaissance et de dénis de reconnaissance

	Sphère affective	Sphère juridique	Sphère sociale
Indicateurs de présence de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> • Présence de relations affectives • Se sentir proche de personnes significatives • Soutien émotionnel • Souci et attention aux besoins particuliers des individus • Compréhension • Respect (mutuel) • Soins • Être reconnu dans son vécu et ses émotions • Sécurité émotionnelle dans l'expression de ses sentiments • Sécurité émotionnelle dans l'expression de ses besoins • Confiance en soi • Réciprocité • Liens durables • Proximité 	<ul style="list-style-type: none"> • Être reconnu comme un sujet de droit • Égalité de droits avec les autres • Liberté • Autonomie • Respect des autres • Respect de soi • Se considérer comme citoyen à part entière 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance de ses capacités • Reconnaissance de ses qualités • Reconnaissance de ses compétences • Reconnaissance des réalisations le distinguant des autres / de ses spécificités • Valorisation de sa contribution par la société ou par la communauté de valeurs (estime sociale) • Valorisation de sa contribution par soi-même (estime de soi) • Sentiment d'utilité • Solidarité
Indicateurs de dénis de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> • L'absence ou le manque de tous les indicateurs de présence de reconnaissance affective relevés dans ce tableau • Abus physique ou émotionnel • Méfiance envers les autres 	<ul style="list-style-type: none"> • L'absence ou le manque de tous les indicateurs de présence de reconnaissance juridique relevés dans ce tableau • Privation et exclusion de droits • Honte sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • L'absence ou le manque de tous les indicateurs de présence de reconnaissance sociale relevés dans ce tableau • Humiliation et offense • Perte d'honneur et de dignité
Indicateurs d'expérience de mépris (sans distinction de sphère de reconnaissance)	<ul style="list-style-type: none"> • Effets psychologiques négatifs • Effets sur l'image qu'on a de soi • Remise en question de l'identité • Honte • Colère • Insatisfaction • Souffrance • Lutte sociale (revendication collective pour la reconnaissance) 		

CHAPITRE 4 : MÉTHODOLOGIE

La recherche liée à notre mémoire s'insère dans un projet de recherche plus vaste, dirigé par Pullen Sansfaçon, Brown et Graham (CRSH 2011-2012; CRSH 2012-2015). Notre recherche reprend une partie des données récoltées dans le cadre de ce projet. Ainsi, des similitudes entre les deux recherches existent, notamment au niveau du cadre méthodologique et éthique. Étant donné les liens existants entre les deux recherches, il est essentiel de présenter les choix méthodologiques, éthiques et analytiques de la recherche principale et ceux de notre recherche, en faisant mention de leurs cohérences et de leurs distinctions.

Nous débuterons ce chapitre en abordant le contexte de la recherche principale, incluant notre implication comme auxiliaire de recherche dans ce projet, afin bien situer notre projet de recherche vis-à-vis de la recherche principale. Puis nous aborderons les aspects méthodologiques, éthiques et analytiques liés à notre mémoire et à la recherche principale, en mettant davantage l'accent sur les éléments liés à notre recherche. Enfin, un tableau comparant les aspects méthodologiques, éthiques, analytiques et théoriques de notre mémoire et ceux de la recherche principale vient conclure ce chapitre.

4.1 CONTEXTE DE LA RECHERCHE PRINCIPALE

Le projet de recherche principal s'intitule *une exploration qualitative de l'expérience des travailleurs sociaux immigrants quant à leur adaptation professionnelle en contexte de pratique canadienne*. Il a été financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH 2011-2012; CRSH 2012-2015). Ce projet a été dirigé par trois professeurs et chercheurs en travail social provenant de trois universités, provinces et villes canadiennes distinctes. La chercheuse principale, qui est aussi directrice de ce mémoire est Annie Pullen Sansfaçon de l'Université de Montréal (Montréal, Québec) et les cochercheurs du projet sont Marion Brown, de la *Dalhousie University* (Halifax, Nouvelle-Écosse) et John Graham, de l'*University of Calgary* (Calgary, Alberta).

Voici les objectifs du projet principal tels qu'énoncés dans le formulaire de consentement qui a été remis aux participants :

Ce projet de recherche vise à comprendre l'expérience des travailleurs sociaux qui ont immigré au Canada à l'égard de leur pratique professionnelle. En particulier, nous visons à 1) examiner comment ils ont été préparés (études et expérience professionnelle) dans leur pays d'origine et comment ces préparations influencent leurs interventions en travail social au Canada et 2) explorer et de comprendre leur expérience d'adaptation en contextes professionnels au Canada. En particulier, nous cherchons à comprendre comment l'expérience d'immigration influence la perception même du travail social ainsi que les rôles qu'ils occupent en contexte d'intervention sociale. Nous désirons aussi explorer les différents changements au sein de l'identité personnelle et professionnelle suite à l'adaptation à un nouveau contexte organisationnel, culturel et social. De plus, nous souhaitons explorer si et comment l'expérience d'immigration influence leurs interactions avec les clients, les collègues et les organisations pour lesquelles ils travaillent. Enfin, nous voulons comprendre les défis et les bénéfices inhérents à l'adaptation professionnelle. (Formulaire de consentement, pp.1-2)

Comme le nom de la recherche principale l'indique, l'équipe de recherche a souhaité mener une étude *exploratoire* des expériences d'adaptation professionnelle de travailleurs sociaux immigrants en contexte de pratique canadienne. Cette orientation, de même que l'utilisation de la théorisation ancrée en guise d'analyse ont été motivées par le fait que l'expérience d'adaptation professionnelle de travailleurs sociaux qui ont immigré dans un autre pays restait alors peu étudiée, et ce, encore moins au Canada (Pullen Sansfaçon, Brown et Graham, 2011-2012). Or, une recherche de type exploratoire semble appropriée pour étudier un phénomène nouveau (Mongeau, 2011) ou qui n'a été que peu ou pas étudié (Trudel, Simard et Vonarx, 2007). *Idem* en ce qui concerne l'utilisation de la théorisation ancrée (Paillé, 1994 ; Laperrière, 1997). Dans le cadre de notre mémoire, nous utilisons des types de recherche et d'analyse différents que ceux liés à la recherche principale. Toutefois, nous menons aussi une recherche *qualitative*.

La collaboration de trois chercheurs provenant de trois universités et villes canadiennes différentes a permis de développer trois sites de recherche urbains basés à Montréal, Calgary et Halifax. Ainsi, cette recherche pancanadienne aura permis d'analyser le phénomène à l'étude à un niveau national, mais aussi de repérer des tendances et des contextes à un niveau provincial. En accord avec le processus de théorisation ancrée, plusieurs vagues de collectes de données ont été réalisées dans le cadre du projet principal avant d'en arriver à l'étape de théorisation (Méliani, 2013). De de 2011 à 2014, trois vagues d'entrevues semi-dirigées ont

été menées dans les différents sites de recherche, et ce auprès d'un total de 66 travailleurs sociaux étrangers, provenant de 21 pays différents. Les entrevues semi-dirigées étaient d'une durée de 90 à 160 minutes et se sont déroulées en anglais et en français, au choix des participants. Celles-ci ont été retranscrites mot à mot, dans la langue originale. Les critères de sélection des participants étaient d'avoir immigré au Canada après 2002, d'avoir étudié et pratiqué le travail social dans un autre pays et d'avoir aussi expérimenté la pratique du travail social au Canada. Une dernière phase de collecte de données a été réalisée en automne 2014 au moyen de Conférences de partage des connaissances organisées à Montréal et à Halifax. Ces conférences ont permis de collecter de nouvelles données et aussi de diffuser et valider les résultats préliminaires du projet de recherche auprès des acteurs sociaux concernés par l'adaptation professionnelle de travailleurs sociaux qui ont immigré au Canada (employeurs potentiels, personnel des ordres professionnels, etc.).

4.2 IMPLICATION COMME AUXILIAIRE DE RECHERCHE DANS LE PROJET PRINCIPAL

Dans le cadre du projet de recherche principal, nous avons transcrit des entrevues, participé à l'analyse de données, présenté des résultats de recherche et collaboré à la rédaction du rapport final et d'un article scientifique (Pullen Sansfaçon et Gérard Tétreault, 2015). Notre implication comme auxiliaire dans la *recherche principale* a débuté au printemps 2014, soit à partir de la troisième vague d'entrevues, qui est successive aux données que nous réutilisons (première et deuxième vagues). Nous avons donc déjà une vague connaissance des données que nous réanalysons dans le cadre de notre propre recherche. Notre implication dans la recherche principale nous a certainement permise de nous familiariser avec l'objet d'étude, les grilles d'entrevues, le contenu des données et les principaux thèmes qui ont émergé de l'analyse. Somme toute, nous considérons que notre expérience d'auxiliaire de recherche consiste à la fois en un atout précieux pour mener à bien notre propre recherche, mais que celle-ci amène également un biais possible au regard que nous portons aux données que nous réanalysons. Finalement, la recherche liée à notre mémoire a été débutée un peu avant la fin du projet de recherche principal, qui est terminé depuis mars 2016. Plusieurs articles scientifiques auxquels nous avons fait référence ont été publiés et les rapports finaux ont été rédigés. Cette rédaction en fin de projet consiste en un avantage car elle permet « d'orienter » notre mémoire mais elle est aussi une limite importante car il est nécessaire de trouver un

angle original à celui-ci. De plus, il est probable que nos résultats ne diffèrent pas beaucoup de ceux de la recherche principale.

4.3 DE DONNEES SECONDAIRES A NOTRE PROJET DE RECHERCHE

Dans le cadre de notre recherche, nous utilisons une partie des données collectées lors de la recherche principale, nous verrons plus précisément lesquelles un peu plus loin. Mais auparavant, nous pensons important de mentionner que le contenu des données que nous avons réutilisées a influencé plusieurs des choix liés à notre propre recherche, que ce soit par rapport à la question de recherche, aux objectifs de recherche, au cadre théorique ou au cadre méthodologique retenu. Premièrement, il fallait que ces choix soient en cohérence avec le contenu des données déjà recueillies dans le cadre de la recherche principale. En second lieu, il était important de trouver un angle qui soit distinct de ceux déjà explorés par les autres mémoires, thèse et articles scientifiques publiés dans le cadre de la recherche principale. En somme, cette arrivée en fin de projet restreignait les options possibles pour orienter notre propre projet. Par ailleurs, notre rôle d'auxiliaire de recherche ne nous a pas permis d'influencer les grilles d'entrevues des données pour qu'elles soient en accord avec nos objectifs de recherche. Nous avons donc réalisé un processus différent de celui lié à la production de données primaires : nous sommes partie de l'orientation des données disponibles pour développer nos objectifs de recherche plutôt que de formuler des objectifs et de produire des données à partir de ceux-ci.

Par exemple, nous ne nous serions probablement pas penchées sur le cas particulier des travailleurs sociaux français s'il n'y avait pas eu autant de répondants d'origine française dans l'échantillon de la recherche principale. À ce propos, Dale (1993, p.11) affirme que « [l']analyse secondaire peut [...] être un moyen d'obtenir des données relatives à des sous-populations pour lesquelles il n'existe pas de cadre d'échantillonnage évident. » C'est ce que nous avons fait en isolant les travailleurs sociaux français s'étant établis à Montréal du reste des répondants du projet de recherche principal.

Par ailleurs, comme illustré dans le chapitre 3, la théorie de la reconnaissance s'avérait pertinente pour traiter de notre sujet. Toutefois, nous l'avons aussi choisie, car connaissant le

contenu des entrevues, nous savions que la théorie de la reconnaissance pourrait apporter une lumière originale sur des données qui discutaient déjà d'enjeux de reconnaissance. Et, nous avons exclu les entrevues des travailleurs sociaux français de la troisième vague, car le contenu de cette dernière vague se prêtait plus à l'examen pratique du transfert des connaissances, que de l'expérience d'adaptation professionnelle.

En somme, la définition de nos objectifs et plusieurs autres décisions liées à notre recherche ont été menées dans un processus de dialogue avec le contenu que nous offraient les données, favorisant une réflexion sur l'applicabilité des données à notre recherche.

4.4 LES « TYPES » LIÉS À NOTRE RECHERCHE : DESCRIPTIVE, DÉDUCTIVE ET QUALITATIVE

Notre démarche est déductive et descriptive, plutôt qu'inductive et exploratoire dans le cas du projet principal. La *recherche principale* a utilisé la théorisation ancrée, une méthode d'analyse particulièrement inductive, ayant comme but ultime de créer une théorisation émergeant des données (Méliani, 2013). Dans notre cas, nous souhaitons comprendre notre sujet grâce à la grille d'analyse de la théorie d'Axel Honneth, ce qui rend notre démarche plutôt déductive (Chevrier, 2003).

La recherche principale se voulait exploratoire, car il y avait à ce moment-là peu d'écrits sur l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux qui ont immigré. La recherche exploratoire est bien indiquée pour aborder de nouveaux phénomènes qui ont été peu ou pas documentés (Dufour et Larivière, 2016). Cependant, depuis le début du projet principal en 2012, plusieurs écrits en lien avec celui-ci et d'autres projets de recherche ont documenté la réalité des travailleurs sociaux immigrants. Il n'y a donc plus lieu d'explorer la situation de la même manière étant donné que cela a déjà été fait par nos prédécesseurs. La recherche descriptive semble donc appropriée, car elle est utilisée « pour des phénomènes que l'on connaît un peu et que l'on veut décrire en profondeur » (Dufour et Larivière, 2016, sd). C'est ce que nous comptons faire grâce à ce mémoire.

Finalement, nous menons une recherche dite *qualitative*. La recherche qualitative s'attarde à rechercher le sens que les acteurs sociaux donnent à la réalité qu'ils peuvent vivre :

« [c]e qui caractérise, dès lors, ce type de recherche, c'est l'approche des phénomènes humains ou sociaux par l'expérience sensible, en particulier celle des acteurs sociaux en cause » (Dorais, 1993, p.8).

4.5 L'INSTRUMENT DE COLLECTE DE DONNÉES : L'ENTRETIEN SEMI-DIRECTIF

Parmi les différentes données produites lors de la recherche principale, nous avons sélectionné celles qui ont été obtenues au moyen d'entretiens individuels et semi-directifs. En premier lieu, notons que l'entretien « est un moyen par lequel le chercheur tente d'obtenir des informations, qui ne se trouvent nulle part ailleurs, auprès de personnes ayant été le plus souvent témoins ou acteurs d'évènements sur lesquels portent la recherche. » (Mace et Pétry, 2000, p.91) L'entretien est donc un instrument de collecte de données s'employant directement auprès des personnes concernées par une situation donnée. Les deux auteurs semblent également reconnaître l'expertise de ces personnes, lorsqu'ils mentionnent que les informations recherchées « ne se trouvent nulle part ailleurs » que par elles. Bien que nous n'ayons pas produit les données que nous allons réanalyser, nous acquiesçons à ce qui est avancé par ces deux auteurs. En accord avec les principes du travail social, nous croyons qu'il est indispensable de donner la parole aux individus et qu'ils sont les mieux placés pour raconter ce qu'ils ont vécu. Quant à l'entretien semi-directif, celui-ci comporte des questions généralement ouvertes sur des thèmes déterminés par le chercheur. Les questions ouvertes favorisent une liberté dans le contenu des réponses livrées par la personne interviewée et prévient trop de direction ou d'introduction d'un biais de la part du chercheur (Rogers, 1945). Finalement, l'entretien semi-directif a été retenu dans le cadre de la *recherche principale* dans le but de comprendre la perspective des travailleurs sociaux immigrants quant à leur expérience d'adaptation professionnelle. L'usage de cet instrument de collecte de données a permis de produire suffisamment de matériel sur la question pour nous permettre d'apporter une seconde analyse sur les aspects liés à la reconnaissance.

4.6 ÉCHANTILLONNAGE

4.6.1 Critères de participation

Les critères de participation du projet de recherche dirigé par Pullen Sansfaçon, Brown et Graham (2011-2015) sont les suivants : avoir immigré au Canada après 2002, avoir obtenu

un diplôme en travail social, pratiqué à l'extérieur du Canada et eu une expérience de travail en intervention ou en travail social depuis leur arrivée. Les participants devaient aussi s'être installés dans l'un des trois sites de recherche (Montréal, Calgary ou Halifax) et être inscrits ou non auprès du régulateur provincial compétent. Malgré la souplesse de ce dernier critère, tous les participants au site de recherche montréalais étaient inscrits auprès de l'ordre en question. Entre 2011 et 2014, le projet principal a permis d'interroger un total de 66 travailleurs sociaux provenant de 21 pays différents, réparties sur trois vagues de collecte de données. Dans le cadre de notre mémoire, nous ajoutons d'autres critères à ceux de la recherche principale. Ceux-ci sont le fait de s'être installé au Québec suite à l'immigration au Canada, d'être d'origine française et d'avoir complété un DEASS. Par ailleurs, nous utilisons uniquement les entrevues des deux premières vagues de collecte de données.

4.6.2 Échantillon retenu

Nous avons sélectionné un total de n=7 entrevues semi-directives réalisées auprès de travailleurs sociaux français qui se sont installés à Montréal. Les participants interrogés étaient tous membres de l'Ordre et avaient immigré au Canada entre 2002 et début 2012. Ils avaient obtenu leur DEASS en France et avaient acquis une expérience de pratique canadienne en travail social ou en intervention sociale depuis leur arrivée. Les 7 entrevues retenues ont été réalisées entre 2011 et 2012 par l'équipe de recherche principale. Deux sont issues de la première vague de collecte de données et cinq de la seconde vague. Leur durée varie de 51 minutes à 2 heures 38 minutes. Six participantes sur sept sont des femmes. Nous tentons d'employer des formulations neutres lorsque nous faisons spécifiquement allusion aux sept personnes participantes. Toutefois, lorsqu'une formulation neutre ne sera pas possible, nous privilégierons la forme féminine, vu que notre échantillon est majoritairement féminin. Cependant, nous utilisons la forme masculine lorsque nous faisons allusion aux travailleurs sociaux dans la société en général.

4.6.3 Recrutement

Nous n'avons donc pas eu à faire de recrutement dans le cadre de notre mémoire puisque nous utilisons des données secondaires. Cependant, dans le cadre du projet principal, une annonce de recrutement a été rédigée et envoyée à un des partenaires de la recherche afin

qu'il puisse la diffuser, l'OTSTCFQ. L'Ordre a diffusé cette annonce auprès de ses membres, ce qui explique que la totalité de nos répondants soient des travailleuses et travailleurs sociaux.

4.6.4 Limites de notre échantillon

Une des limites de notre échantillon est qu'il est presque essentiellement féminin, alors que 6 des 7 personnes répondantes sont des femmes. Toutefois, la profession du travail social au Québec comprend en très grande majorité des femmes. Le rapport annuel de l'OTSTCFQ (2014) indique qu'en 2013-2014, 87% de ses membres étaient des femmes et notre échantillon en comprend 85,8 %. Celui-ci est donc représentatif des personnes qui sont membres de l'Ordre. Toutefois, il est important de considérer que la réalité d'adaptation professionnelle des travailleuses sociales peut être différente de celles de leurs homologues masculins. Une autre limite à notre échantillon est le temps écoulé entre la collecte des données (2011-2012) et la rédaction de ce mémoire (2016). Il est probable que certains enjeux soulevés lors des entrevues ne soient plus les mêmes aujourd'hui qu'il y a 4 ou 5 ans.

4.7 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Étant donné que nos objectifs de recherche s'intègrent directement dans ceux de la recherche principale et que nous réutilisons également les données de la recherche principale, notre recherche utilise le même certificat d'éthique (annexe 1). La délivrance du certificat d'éthique pour le projet principal a été émise le 4 mai 2012 par le Comité d'éthique et de la recherche de la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal (CERFAS). La date d'échéance originale du certificat d'éthique correspondait à la date de fin du projet principal, soit le 1er juin 2016. Or, ayant débuté la rédaction de notre mémoire en janvier 2016, une demande de prolongation de ce certificat a été faite par notre directrice de recherche auprès du CERFAS, ce qui a repoussé l'échéance au 31 mars 2018. Nous n'avons pas été impliquée dans le processus d'approbation éthique de la recherche principale, car nous n'étions pas encore auxiliaire de recherche au moment de ces démarches. Néanmoins, nous sommes bien informée des considérations éthiques s'inscrivant dans la collecte des données primaires et avons souci de les respecter en portant attention à la confidentialité des données et des sept personnes participantes. Ainsi, un formulaire de consentement a été expliqué et

signé par les personnes participantes avant le début des entrevues. Ce formulaire détaillait les objectifs du projet de recherche principal, les conditions de participation à la recherche, les critères de participation, la confidentialité et le traitement des données recueillies, les avantages et inconvénients liés à la participation, le droit de retrait et invite finalement le participant à donner son consentement éclairé. En ce qui a trait à la confidentialité, il est convenu que les données recueillies demeureront confidentielles et les *verbatim* seront anonymes grâce au retrait des noms et des lieux de travail des personnes participantes.

4.8. ANALYSE DES DONNÉES

4.8.1 Analyse de données secondaires

Dans le cadre de notre recherche, nous procédons à une analyse de données secondaires comme entendu par Heaton (2004), c'est-à-dire que nous ne procédons pas à une réanalyse d'études primaires qui ont déjà été formulées, mais nous réutilisons des données primaires pour mener une nouvelle recherche (Beaucher, 2009). Nous comptons donc réanalyser les données que nous avons sélectionnées à la lumière de nos objectifs de recherche et de notre cadre théorique, qui sont distincts de la recherche principale. Au début de ce chapitre nous avons expliqué les avantages et inconvénients de l'utilisation de données secondaires et comment celles-ci ont influencé notre processus de recherche.

4.8.2 Analyse thématique et utilisation de NVivo

Pour réaliser l'analyse de nos données, nous utilisons une analyse de type thématique, telle que détaillée par Paillé et Mucchielli (2012). En premier lieu, mentionnons que les deux auteurs soutiennent que ce type d'analyse est bien indiqué lorsqu'une recherche a une « intention descriptive » (p. 231), ce qui est le cas de la nôtre. De façon globale, l'analyse thématique vise à réaliser une réduction des données en attribuant différents thèmes à des extraits de texte issus des *verbatim*. Puis, au fur et à mesure que des thèmes apparaissent à la lecture des données, il s'agira pour nous de les fusionner, regrouper, redécouper ou de les hiérarchiser les uns par rapport aux autres dans le but de créer un arbre thématique (Paillé et Mucchielli, 2012). Les deux auteurs insistent sur l'importance du choix de noms des thèmes,

qui doivent révéler ce que dit le contenu du texte et ne pas être confondus avec des rubriques ou des catégories.

L'utilisation du logiciel spécialisé NVivo pour réaliser notre analyse comporte plusieurs avantages. Il y a un gain de temps certain par rapport à une analyse faite par la manipulation de supports papier et ce gain de temps est accentué par le fait que nous connaissions déjà ce logiciel avant de réaliser notre mémoire. De plus, l'utilisation d'un logiciel permet de systématiser notre démarche d'analyse (Paillé et Mucchielli, 2012) et d'avoir un système de classement efficace. NVivo permet un mode d'inscription des thèmes sur fiche, c'est-à-dire que les thèmes sont notés dans un document à part du texte de l'entrevue et que différents thèmes peuvent être attribués à un seul extrait (Paillé et Mucchielli, 2012). Ainsi, ce logiciel permet de voir tous les extraits de textes des entrevues liés au même thème dans un seul document ainsi qu'une manipulation facile des thèmes (ex. : changement de noms, déplacement de thèmes, créations de nouvelles catégories, etc.). En bref, l'utilisation de ce logiciel a simplifié la démarche d'analyse.

4.8.3 Grille d'analyse guidant notre recherche

La grille d'analyse (annexe 2) que nous avons créée pour réaliser notre recherche s'inspire de plusieurs éléments déjà abordés dans le cadre de ce mémoire. Ayant adopté la théorie de la reconnaissance de Honneth comme cadre théorique, nous souhaitons utiliser celle-ci pour traiter, présenter et discuter de nos données. Par ailleurs, nous avons énoncé des objectifs de recherche qui guideront aussi notre démarche. Pour réaliser notre analyse, nous croisons les trois sphères de reconnaissance de Honneth (affective, juridique, sociale) aux éléments composants nos objectifs de recherche (expériences de reconnaissance, dénis de reconnaissance, éléments facilitants et obstruant la reconnaissance, effets de la reconnaissance et du déni de reconnaissance, stratégies et solutions en lien avec la reconnaissance).

Dans le prochain chapitre, nous tâcherons de présenter les extraits de *verbatim* s'inscrivant dans chacun de ces différents croisements. Pour déterminer dans quelle sphère de reconnaissance ces extraits s'inscrivent, nous nous appuyons sur les différents indicateurs de reconnaissance et de déni/mépris que notre cadre théorique a relevés (voir tableau 1). Dès

lors, nous nous appuyons sur ces éléments pour rapporter et analyser l'expérience de reconnaissance des 7 travailleuses et travailleur sociaux français lors de leur adaptation professionnelle. Par ailleurs, leurs expériences s'inscrivent dans les trois périodes d'adaptation professionnelle par lesquelles notre recension des écrits est divisée, soit le processus d'accréditation, la recherche d'emploi et l'insertion dans la pratique.

4.9 SYNTHÈSE

Comme énoncé au début de ce chapitre, voici un tableau comparatif résumant et comparant les principaux aspects du cadre théorique, méthodologique, éthique et analytique de notre mémoire et de la recherche principale.

Tableau 2 : Résumé des choix théoriques, méthodologiques, éthiques et analytiques de cette recherche et du projet de recherche principal

	Recherche principale	Recherche liée à notre mémoire
Cadre conceptuel/ théorique	Cadre conceptuel construit à partir des concepts d'acculturation professionnelle, d'interaction symbolique et d'identité professionnelle.	Cadre théorique s'appuyant sur la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth
« Types » de recherche	Exploratoire Inductive Qualitative	Descriptive Déductive Qualitative
Analyse	Théorisation ancrée Utilisation du logiciel NVivo	Analyse thématique Utilisation du logiciel NVivo
Type de données	Données primaires	Données secondaires
Sites de collecte de données	3 (Montréal, Calgary, Halifax)	1 seul retenu : Montréal
Origine des personnes participantes	21 pays différents	France seulement
Nombre d'entrevues semi-directives	66	7 ont été retenues selon nos critères
Cadre éthique	La recherche principale et notre recherche se réfèrent aux mêmes certificat et considérations éthiques.	

CHAPITRE 5 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre est consacré à la présentation des résultats qui sont en lien avec notre question et nos objectifs de recherche⁶ ainsi que notre cadre théorique. Tel que l'indique Mongeau (2008), la rédaction de la présentation des résultats se situe entre l'étape d'analyse des données, que nous avons réalisée au préalable, et l'interprétation des résultats, que nous exposons dans le chapitre suivant. À travers sept *verbatim* qui avaient pour objectif de mieux comprendre l'expérience des travailleurs sociaux formés à l'étranger et pratiquants au Québec, nous avons tenté de déceler l'expérience de reconnaissance vécue par ces travailleuses et travailleur sociaux français lors de leur adaptation professionnelle au Québec.

Pour introduire les résultats de notre analyse, nous présentons un tableau comprenant quelques renseignements sur les sept personnes sélectionnées pour notre recherche. Puis, nous présentons les résultats s'inscrivant dans les différents « croisements » réalisés entre nos objectifs de recherche et de notre cadre d'analyse (voir annexe 2). Ainsi dans ce qui suit, nous classons nos résultats selon les trois sphères de reconnaissance d'Axel Honneth : affective, juridique et sociale. En nous inspirant des indicateurs propres à chaque sphère de reconnaissance (voir tableau 1), nous regardons les expériences de reconnaissance et de dénis de reconnaissance qu'ont vécues les personnes participantes lors de leur adaptation professionnelle au Québec. Nous nous attardons aussi aux éléments ayant facilité ou obstrué leur reconnaissance, de même qu'aux stratégies qu'elles ont employées et les solutions proposées pour être reconnues. Enfin, nous relevons les différents effets que les expériences de reconnaissance ou de dénis ont eus sur les sept personnes interrogées. Pour faciliter la compréhension des expériences rapportées et rester fidèle au parcours des personnes participantes, nous avons décidé de présenter en premier les éléments relatifs à la sphère

⁶ En guise de rappel, notre question de recherche est : quelle est l'expérience de reconnaissance de travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec lors de leur adaptation professionnelle ? Nos objectifs de recherche sont : 1) d'explorer les expériences de reconnaissance et de déni de reconnaissance de travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec lors de leur adaptation professionnelle; 2) d'identifier les éléments facilitant ou obstruant la reconnaissance de ces professionnels lors de leur adaptation professionnelle; 3) d'analyser les effets de la reconnaissance et du déni de reconnaissance sur les travailleurs sociaux français qui ont immigré au Québec et; 4) d'identifier les stratégies déployées et les solutions envisagées pour faciliter la reconnaissance lors de l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux d'origine française.

juridique, suivis d'une partie des éléments liés à la sphère sociale (pré-emploi). Nous abordons ensuite les éléments propres à la sphère affective et les autres éléments s'inscrivant dans la sphère sociale de la reconnaissance (post-emploi). Cet ordre est en accord avec la chronologie des parcours des personnes participantes et est conséquemment plus logique.

5.1 PRÉSENTATION DES PERSONNES PARTICIPANTES

Ce tableau présente quelques données générales sur les sept personnes participantes retenues dans le cadre de notre mémoire. Celui-ci présente des éléments nous permettant d'avoir une idée de leur profil et de leur parcours tels que l'année d'arrivée au pays, le genre, la situation d'immigration à l'arrivée, le nombre d'années d'expérience acquises en France, la première expérience professionnelle obtenue au Québec et l'emploi occupé au moment de l'entrevue.

Tableau 3 : Présentation des personnes participantes

Année d'arrivée au Canada	Genre	Situation d'immigration à l'arrivée	Nombre d'années d'expérience professionnelle acquise en France	Première expérience de travail au Québec	Emploi occupé au moment de l'entrevue
2002 (1)*	Femme (6)	Visa de travail temporaire (5)	- de 1 an (2)	En intervention sociale, milieu communautaire (3)	Poste de TS en milieu institutionnel (7)
2008 (1)	Homme (1)	Résidence permanente grâce à un parrainage (2)	1 à 2 ans (1)		
2009 (2)			2 à 3 ans (3)		
2011 (1)			4 à 5 ans (1)	En intervention sociale, milieu institutionnel (1)	
2012 (1)			Autres secteurs (3)		

** Les chiffres entre parenthèses représentent le nombre de personnes et non pas le numéro attribué aux personnes participantes.*

En complément à ces informations, rappelons que les entrevues ont eu lieu en 2011 et en 2012 et que toutes les personnes avaient obtenu un DEASS avant leur arrivée. Dans ce qui suit, nous avons attribué un numéro de 1 à 7 précédé de la lettre « P » pour chacun des participant et participantes. Ce numéro n'a pas d'autre fonction distinctive.

5.2 LA SPHÈRE JURIDIQUE

Dans un premier temps, regardons comment l'expérience d'adaptation professionnelle des sept personnes interrogées a été à la fois l'objet de reconnaissance, mais aussi de dénis de reconnaissance sur le plan juridique. Pour ce faire, rappelons premièrement qu'Axel Honneth identifie le droit comme la forme de reconnaissance de la sphère juridique et l'égalité (de droit) comme principe s'y rattachant. L'égalité juridique permettrait de se considérer comme citoyen à part entière (Honneth, 2008) et de développer un sentiment de respect de soi (Honneth et Halpern, 2006). Par ailleurs, la reconnaissance juridique engendrerait la liberté et l'autonomie des personnes (Lamarche, 2008). À l'opposé, le mépris ou le déni de reconnaissance juridique produiraient la privation de droits et l'exclusion (Honneth, 2008).

Grâce aux éléments théoriques liés à la sphère juridique, nous pouvons remarquer que les témoignages des personnes participantes font état de différentes expériences de reconnaissance juridique et de déni juridique. Les expériences de cette sphère sont liées au fait d'avoir le *droit* de pratiquer le travail social et donc, d'obtenir la reconnaissance juridique des différentes instances concernées pour y arriver. Conséquemment, une grande partie de cette section traite de la reconnaissance de diplôme, de l'adhésion à l'OTSTCFQ et des conditions de visa. Nous intégrons les effets que les différents éléments soulevés ont sur l'obtention d'un emploi. Regardons à présent ces différentes expériences en détail.

5.2.1 Facilitants et expériences de reconnaissance juridique

Pour être autorisées à porter le titre, obtenir un emploi et pratiquer la profession de TS, toutes les personnes participantes ont dû passer par un processus d'accréditation leur permettant d'accéder à la profession, que nous avons pris le temps de détailler dans notre recension des écrits (voir section 2.1.2). Au regard de la théorie de Honneth, nous considérons que la reconnaissance liée à ce processus s'inscrit essentiellement dans la sphère juridique de la reconnaissance, étant donné que cette accréditation donne le *droit* aux personnes de pratiquer comme TS au Québec et que cette accréditation est déterminée par des lois et règlements. D'entrée de jeu, nous souhaitons mentionner que les sept personnes interrogées ont toutes passé avec succès le processus menant à l'obtention du permis de travailleur social. Elles ont donc toutes été reconnues d'un point de vue juridique pour pratiquer la profession.

Par contre, cette reconnaissance juridique a été précédée par plusieurs défis qui sont exposés dans la prochaine section.

Alors qu'elles devaient premièrement obtenir une *évaluation comparative* permettant de situer leur diplôme vis-à-vis d'un diplôme québécois, plusieurs personnes participantes ont fait part d'un aspect intéressant au sujet de la reconnaissance (juridique) attribuée à leur diplôme au Québec. En effet, quelques-unes ont mentionné que le DEASS est reconnu à un niveau d'études plus élevé au Québec que ce qu'il est en France : alors que le DEASS est reconnu comme un baccalauréat français + 2 (années d'études) en France, il est reconnu au Québec comme un baccalauréat québécois, qui lui équivaut à un bac français + 3 (années d'études).

C'est des écoles qui durent trois ans. À la suite de ça, on a [...] un diplôme d'études d'assistante de service social (DEASS) qui est reconnu... En fait, il est... ce serait un... c'est le même niveau qu'un baccalauréat sauf que il n'est pas reconnu baccalauréat en France. [...] Mais, ici, moi on m'a reconnu un baccalauréat en travail social. (P6)

La reconnaissance juridique accordée au diplôme français semble donc être plus importante au Québec qu'en France. Cette différence de reconnaissance du diplôme est d'autant plus surprenante lorsqu'on sait que le programme menant au DEASS comprend en réalité trois et non pas deux années d'études après le baccalauréat français. Pourtant, cette personne fait part que l'État français ne reconnaît que deux années d'études sur trois.

Parce qu'on fait trois ans d'études et on est juste reconnu niveau d'études supérieures de bac +2 comme on dit. Donc euh, ils considèrent pas le temps de stage comme un temps de formation. Donc ça montre un petit peu l'importance qu'on a dans la société de la part du gouvernement [...] (P5)

Par ailleurs, cette même personne lie le fait que le DEASS n'est pas reconnu à sa juste valeur par l'État français et la reconnaissance plus globale des assistants de service social dans la société française. Ainsi, ses propos lient un aspect de déni juridique, soit la non-reconnaissance de la durée des études, à un aspect relevant de la sphère sociale de la reconnaissance, soit la considération des assistants sociaux dans la société française. Mais étonnamment, ce n'est pas au Québec que ce déni de reconnaissance juridique est vécu, mais bien en France. Les instances québécoises semblent plutôt reconnaître ce diplôme à sa valeur

réelle (3 années d'études plutôt que 2), ce qui témoigne de *respect* à l'endroit de ces professionnels (Houston et Dolan, 2008).

Cette différence de reconnaissance vis-à-vis du DEASS étant nommée, les personnes interrogées ont rapporté leurs expériences liées au processus d'accréditation en tant que TS. Plusieurs d'entre elles rapportent que celui-ci a été aisé. Une personne participante mentionne notamment que la première démarche liée au processus, la demande d'*évaluation comparative*, a été assez simple et rapide.

[...] ça a été quand même assez rapide, peut-être 2, 3 mois, mais dans le sens où ça a été fait et ils ont rien demandé de plus. (P7)

Une autre personne fait le même constat au niveau de la seconde démarche du processus, soit la demande de permis à l'Ordre.

[...] ça s'est passé très rapidement. J'ai envoyé mon dossier au 15 décembre pis au 16 janvier j'étais inscrite sur le tableau. (P6)

De surcroît, une personne participante considère que le processus d'accréditation dans son ensemble a été très rapide.

C'est automatique pratiquement. (P5)

La simplicité et la rapidité du processus d'accréditation ont eu pour effet d'accélérer la reconnaissance professionnelle de ces personnes auprès de l'Ordre.

Plus précisément, une des facilités qui est largement évoquée en lien avec le processus d'accréditation est qu'aucune des personnes participantes n'a dû suivre de cours ou de formation supplémentaire pour pouvoir pratiquer comme travailleuse sociale au Québec. À cet égard, une personne interrogée se montre enthousiaste à l'idée de ne pas avoir eu à refaire de cours pour exercer sa profession.

Mais après c'est génial qu'on n'ait pas à repasser par un an d'études. J'ai plein d'amis qui font d'autres boulots comme orthophoniste et qui doivent refaire une année. (P3)

Celle-ci apporte un autre point intéressant dans son propos. En effet, elle compare son expérience de reconnaissance à celles d'autres professionnels d'origine française qui, eux, ont dû suivre des cours pour pouvoir exercer leur profession. Une autre personne fait le même constat avec des travailleurs sociaux provenant d'autres pays que la France.

Parce qu'il y a des accords, donc ce n'est pas comme les autres pays où ils sont obligés de repasser des cours. (P2)

Ces propos témoignent que ces deux personnes ont conscience qu'elles sont davantage reconnues en matière juridique que d'autres groupes de professionnels immigrants. En faisant une telle comparaison, elles soulèvent les éléments de réciprocité et d'égalité de droits de la reconnaissance juridique. Les deux cas exposés semblent démontrer une inégalité de droits entre les personnes participantes et d'autres professionnels (en faveur de celles-ci), mais démontre aussi que ces premières ont les mêmes droits que les travailleurs sociaux diplômés au Québec, soit de ne pas avoir à suivre de cours supplémentaire pour obtenir leur permis de l'Ordre. La rapidité du processus engendrée par cette reconnaissance juridique « privilégiée » vis-à-vis d'autres groupes de professionnels immigrants, a permis d'obtenir plus rapidement l'autorisation et conséquemment le *droit* de travailler comme TS.

Dans ce qui suit, la personne 2 lie le fait qu'elle n'a pas eu de cours universitaire à suivre avec l'existence d'« accords » (qui sont en réalité les ARM liés à l'*Entente France-Québec*). En effet, plusieurs personnes jugent que l'*Entente France-Québec* est un facteur facilitant et accélérant leur reconnaissance en tant que TS. Les propos suivants démontrent que la conclusion de cette entente par les deux gouvernements a permis de créer des conditions favorables à la reconnaissance juridique des travailleurs sociaux français (Renaud, 2004b).

Il y a des accords entre la France et le Québec, donc j'ai pas de cours à repasser. C'est très simple, c'est juste administratif. (P2)

Y'a vraiment ce partenariat France-Québec qui facilite énormément les choses. (P7)

Cette reconnaissance engendrée par l'*Entente France-Québec* nous apparaît être de nature juridique, car elle émane d'un accord conclu entre les deux nations, qui a force de loi. Comme nous l'avons expliqué, elle a comme conséquence de mettre sur un pied d'*égalité* les détenteurs d'un DEASS avec les détenteurs d'un diplôme de baccalauréat québécois en travail social. Par ailleurs, cette entente témoigne de reconnaissance *réciproque* entre les deux nations.

5.2.2 Obstacles et dénis de reconnaissance juridique

Plusieurs personnes interrogées ont quant à elles rapporté des obstacles liés à la reconnaissance de leur candidature pour obtenir leur permis de travailleur et travailleuse sociale. En effet, contrairement à certaines personnes ayant jugé que le processus d'accréditation était rapide, d'autres ont considéré qu'il était plutôt long. En outre, des personnes participantes rapportent un sentiment de déception face aux délais liés à la demande d'*évaluation comparative* auprès du Ministère.

[...] le Ministère de l'immigration je trouve ça dommage, que ça prenne 6 mois juste pour regarder un diplôme et dire « ok c'est bon ». Et mh, pour des raisons administratives. (P3)

La participante 5 ajoute que l'attente était le plus grand défi au niveau du processus de reconnaissance et qu'elle n'avait pas anticipé les délais liés au processus.

[...] le défi c'est le temps. C'est le temps parce qu'on se rend pas compte des délais. On pense que ça va se passer vite, qu'une fois qu'on est ici ça va s'engager. Puis les administrations elles sont partout pareilles. [...] ça prend du temps d'étudier les dossiers. (P5)

Alors le processus est déjà considéré comme long par certaines, une participante a expérimenté des délais d'attente supplémentaires pour obtenir son *évaluation comparative*, ce qui a retardé le processus lié à son accréditation puisqu'elle était en attente de ce document pour faire sa demande de permis.

Et après l'équivalence des diplômes qui a pris deux fois plus de temps que ça devait prendre. Il a fallu ensuite que je sois membre de l'Ordre. (P2)

Celle-ci témoigne aussi que l'attente d'accréditation a créé un sentiment de frustration, car elle n'était pas en mesure de travailler comme travailleuse sociale sans avoir préalablement obtenu celle-ci.

Moi j'attendais et j'avais envie de travailler comme T.S. et je ne pouvais pas. C'était un peu frustrant. (P2)

Nous pouvons lier ces sentiments de déception et de frustration à ceux d'insatisfaction ou d'indignation qui caractérisent l'expérience de mépris (Honneth, 2006; Ferrarese, 2009; Weiss, 2014). D'autre part, l'attente liée au processus les a empêchées de travailler en tant que TS dans l'immédiat et les a donc *exclues*, au moins temporairement, du marché du travail. Or l'exclusion de droits est une des formes de mépris associé au déni de reconnaissance juridique (Honneth, 2008).

Une autre personne a jugé que le processus d'accréditation était complexe, en raison de la documentation demandée par l'Ordre. Elle considérait aussi que ce processus était coûteux.

[...] ce qui est difficile c'est d'avoir les prérequis [pour] être membre de l'Ordre. [...] c'est beaucoup de papier, d'argent. C'est à peu près 1 000 \$ pour faire une demande pour être membre de l'Ordre quand on vient de la France.
(P1)

La complexité du dossier, de même que les frais exigés pour compléter le processus ont été un frein à la démarche d'accréditation de cette personne, qui a d'ailleurs décidé de ne pas compléter le processus dans l'immédiat.

Une autre des difficultés soulevées concerne la confusion autour des démarches à suivre ainsi que des délais requis pour compléter le processus d'accréditation. Une participante témoigne à ce propos qu'elle n'était pas au courant qu'elle devait faire une demande d'*évaluation comparative* auprès du MICC avant d'envoyer sa demande de permis à l'Ordre.

Donc c'est ça moi j'avais déposé mon dossier quand je suis arrivée à l'Ordre et puis, mmh, j'avais aucune nouvelle, et il a fallu que je rappelle plusieurs fois avant d'avoir, qu'on me donne l'info : « Ben non il faut d'abord le déposer au Ministère de l'immigration ». Donc ça j'aurais bien aimé... le savoir [...] avant.
(P3)

De surcroît, elle mentionne un autre obstacle en lien avec sa reconnaissance, soit d'avoir dû contacter l'Ordre à plusieurs reprises avant d'obtenir cette information, alors qu'elle n'avait pas de nouvelle concernant sa demande d'obtention de permis. Une fois mise au courant, celle-ci témoigne de sa surprise face à la démarche avec le Ministère, ainsi qu'aux délais d'attente, car elle n'avait pas vu que ces informations étaient mentionnées lorsqu'elle avait navigué sur le site internet de l'Ordre.

En tout cas, je m'attendais pas à ça parce que j'avais d'abord regardé sur le site de l'Ordre des travailleurs sociaux, le site internet, et ils n'expliquaient pas du tout cette démarche. Qu'elle pouvait être aussi longue en fait. Je pensais que ce serait beaucoup plus simple. Euh donc j'étais un peu déçue quand je suis arrivée ici. (P3)

Le manque de soutien informationnel de la part de l'Ordre, au moment où la participante a voulu s'y inscrire, que ce soit lors de ses communications téléphoniques ou *via* le site web a donc retardé le processus de reconnaissance juridique de cette personne. Le soutien informationnel est d'ailleurs considéré comme central à la reconnaissance juridique et au

respect de soi (Houstan et Dolan, 2008). De plus, cette situation a entraîné un sentiment de déception chez cette personne, similaire au sentiment d'insatisfaction caractérisant une expérience de mépris (Honneth, 2006; Ferrarese, 2009).

La personne 4 explique une autre difficulté rencontrée lors de son accréditation comme TS. Elle raconte qu'elle avait demandé et obtenu une *évaluation comparative* (qu'elle désigne « équivalence ») auprès du Ministère l'année de son arrivée, en 2002. Mais ce n'est que plusieurs années plus tard qu'elle a fait sa demande d'obtention de permis à l'Ordre, soit en 2010. Or, celle-ci témoigne que l'*évaluation comparative* obtenue en 2002 n'a pas été reconnue par l'Ordre et qu'elle a dû en demander une nouvelle auprès du Ministère pour pouvoir compléter sa demande de permis de TS.

[...] l'équivalence que j'avais fait par le Ministère n'était pas reconnue par l'Ordre donc il a fallu que je repaie encore des frais d'équivalence pour que l'Ordre euh... regarde mon diplôme et me donne aussi les équivalences [...] (P4)

Cette seconde *évaluation comparative* de son diplôme a d'ailleurs entraîné des frais supplémentaires pour cette personne, pouvant être un obstacle d'ordre financier à sa reconnaissance juridique.

La longueur associée au processus d'accréditation comme TS a poussé certaines personnes à abandonner celui-ci ou à ne pas le débiter, du moins pendant un certain. Deux personnes ont fait ce choix, car elles considéraient que le processus était trop long vis-à-vis de leur visa de travail temporaire, qui lui était d'une durée d'un an.

[...] ça m'aurait pris pas mal de temps sur mon année [...] (P7)

Donc je me suis dit : à quoi ça me sert d'être membre de l'Ordre pour que ça me prenne 6-8 mois [...] (P1)

La conséquence principale de l'absence ou l'attente de reconnaissance juridique lors du processus d'accréditation est que les personnes n'ont pas pu travailler comme TS. Elles ont donc vécu une privation de droits, une forme de sévices liée au déni de reconnaissance juridique (Honneth, 2008). Sans reconnaissance, les personnes ont aussi été privées d'une certaine *liberté* dans le choix des emplois auxquels elles pouvaient postuler, comme le démontrent les propos de cette personne, qui rapporte que de ne pas avoir été membre de l'Ordre l'a particulièrement limité dans sa recherche d'emploi.

[..] On me proposait des entrevues, parce que des T.S. ils en cherchent ici [...], mais ils me disaient tout de suite « Est-ce que vous êtes membre de l'Ordre ? », donc je disais non, donc ils ne me recevaient pas. (P1)

Cette *liberté* de choix d'emploi a aussi été remise en question par les restrictions imposées par le visa de certaines personnes participantes. Par exemple, une d'entre elles avait un visa qui ne lui permettait pas de travailler dans le secteur de la santé et des services sociaux, qui est pourtant son secteur de prédilection.

Il s'est trouvé que comme je suis dans un statut temporaire, de travail temporaire, euh, il a fallu que je passe une visite médicale pour travailler dans le domaine de la santé [et des services sociaux]. Ça a repoussé de quelques mois l'obtention d'un nouveau permis de travail qui me permettait de travailler dans le milieu de la santé [et des services sociaux]. Fait qu'en attendant ce permis-là, j'ai commencé à chercher du travail, mais c'était un peu compliqué là. (P5)

En attendant d'obtenir un visa lui permettant d'œuvrer dans ce secteur, cette personne a donc dû trouver un emploi dans un autre domaine. Elle a obtenu un poste dans le secteur de la restauration. Une autre personne a révélé que son visa « fermé » lui imposait aussi des restrictions, mais au niveau de son lieu de travail.

[...] encore une particularité encore super sympathique de l'immigrant c'est que j'ai un visa fermé ce qui veut dire que mon visa dépend de l'organisation pour laquelle je travaille, de ma profession et du lieu. Donc sur mon visa c'est écrit que je dois travailler pour l'employeur [nom de l'organisation] en tant que T.S. dans la ville de Montréal. C'est très balisé. (P1)

Cette personne qui souhaitait changer d'emploi a donc été contrainte de travailler à l'endroit où elle avait été engagée, sous peine de perdre son visa. Ce visa remettrait donc en question sa *liberté* et son *autonomie* quant à sa mobilité et son choix d'emploi (Lamarche, 2008; Seymour, 2009). Enfin, une autre personne a mentionné que la courte durée de son visa l'a freiné dans sa recherche d'emploi en raison de l'image que cela renvoyait aux employeurs éventuels.

Les défis c'était que moi j'avais un visa temporaire, donc ça, ça faisait peur aux employeurs. [...] Du coup ça renforçait leur idée que j'étais peut-être là juste pour faire une expérience et que j'allais vite rentrer après. (P6)

Dans cette situation, le visa peut être considéré comme une source de déni juridique, en raison des restrictions qu'il impose. La durée limitée de celui-ci a affecté la perception des employeurs lorsque cette personne a posé sa candidature. En effet, cette personne croit que son statut temporaire a fait planer un sentiment d'incertitude chez les employeurs quant à ses

intentions de s'investir dans un emploi, ce qui en a résulté en des occasions d'embauche refusées. En quelque sorte, ce visa a engendré une sorte de discrimination à l'embauche de la part de certains employeurs.

Une autre personne a vécu une situation de discrimination lors de sa recherche d'emploi. Alors qu'elle postulait dans un milieu de pratique où il n'était pas requis en principe d'être membre de l'Ordre, elle explique qu'on lui exigeait d'être membre pour l'engager, en raison de son diplôme étranger.

[...]ils m'ont dit qu'on n'allait même pas me prendre en tant qu'ARH, parce quand on vient avec diplôme étranger, [...] il y a des gens qui ne savent pas exactement et n'ont pas exactement la connaissance de notre formation et tout. Ils se disent que s'ils sont membres de l'Ordre, c'est qu'ils respectent les prérequis, les exigences de l'Ordre, donc, ça veut dire que là c'est bon, qu'ils sont corrects. Être membre de l'Ordre, c'est vraiment une preuve pour les organisations qu'ils peuvent nous embaucher, que nous avons les compétences, qu'on est censé d'avoir comme T.S. Donc tant qu'on n'est pas membre de l'Ordre, ils ne veulent pas nous embaucher [...] (P1)

Cette personne fait ressortir l'importance que l'accréditation de l'Ordre a pour les employeurs, qui ici peut consister en une sorte de preuve que la formation en service social suivie en France était adéquate pour la pratique québécoise. Toutefois, ce besoin de détenir une « preuve » d'équivalence de la formation de la part de ce milieu, se résulte en une inégalité dans les exigences qui sont attendues envers les candidats étrangers et les candidats ayant une formation québécoise. En effet, les derniers n'ont pas à être membre de l'Ordre pour obtenir un poste d'ARH alors que les premiers oui, si on se fie à ce qu'a vécu cette personne. Ainsi, cette pratique remet en question le principe de *traitement égal* envers les différents candidats qui y postulent, reflétant un déni de reconnaissance juridique envers les diplômés étrangers.

En raison de ces difficultés et de ces situations d'exclusion, engendrées par les délais du processus d'accréditation, les restrictions imposées par certains visas ou la discrimination vécue, la majorité des personnes participantes se sont tournées vers des emplois non qualifiés. Quatre ont obtenu un emploi dans le domaine de l'intervention sociale et trois dans d'autres secteurs, notamment la restauration, le prêt-à-porter et l'éducation à la petite enfance.

J'ai été un an sans travailler [comme travailleuse sociale] en fait, le temps de régulariser tout et après j'ai commencé, j'ai trouvé un travail et ça depuis

février 2010. [...] Pendant la première année [...] j'ai fait des jobs genre vendeuse, serveuse [...] (P2)

[...] pendant les 6 premiers mois, mon diplôme a pas été reconnu [...] Je pensais que ce serait beaucoup plus simple. Euh donc j'étais un peu déçue quand je suis arrivée ici. J'ai dû travailler en tant qu'intervenante sociale. (P3)

Comme la participante 3 le mentionne, d'autres personnes ont rapporté des sentiments de déception et de regret face au fait qu'elles n'aient pas pu s'investir comme TS dans l'immédiat. De surcroît, elles ont dû accepter des emplois qui ne leur plaisaient pas forcément, à défaut d'avoir reçu l'accréditation nécessaire.

Et euh ... j'ai choisi sans trop choisir un travail dans un centre d'hébergement pour jeunes femmes en difficulté. (P3)

[...] je suis allé vers du communautaire parce que je n'étais pas membre de l'Ordre et que j'étais pris nul part ailleurs donc c'est pour ça que j'ai fait ça. (P1)

Après avoir travaillé deux semaines dans un organisme communautaire, le participant 1 a trouvé du travail dans un milieu institutionnel, où son poste correspondait davantage à la conception qu'il se faisait d'un travailleur social. Toutefois, il précise que le domaine de la déficience intellectuelle n'était pas son premier choix.

J'ai postulé pour [nom de l'institution] et parce que je n'étais pas membre de l'Ordre, ils ne m'ont pas pris. En fait je me suis retrouvé en D.I. presque par défaut parce que c'était le seul endroit où ils m'acceptaient sans être membre de l'Ordre. À un moment donné on a besoin d'avoir du travail, de manger, donc on accepte. (P1)

Finalement, le fait de se tourner vers un emploi en dessous de ses compétences semble être à la fois une conséquence d'un déni de reconnaissance juridique, mais aussi une forme de déni de reconnaissance sociale, étant donné que les compétences des TS ne sont pas (encore) reconnues à leur juste valeur et qu'elles ne sont pas mises à profit dans la société québécoise (Renaud, 2007).

5.2.3 Stratégies et solutions favorisant la reconnaissance juridique

Quelques stratégies ont été utilisées ou identifiées par les personnes participantes en vue de faciliter leur reconnaissance juridique. Alors que certaines personnes se sont plaintes de la longueur du processus d'accréditation de TS, une d'entre elles suggère qu'il faut réaliser les démarches d'accréditation en avance pour pouvoir être membre de l'Ordre dès l'arrivée au Québec.

Parce que quand on arrive on n'est pas membre de l'Ordre ou alors il faut faire le dossier à l'avance [...] (P1)

Cette suggestion a d'ailleurs été employée par deux personnes, qui ont réalisé le processus d'accréditation lorsqu'elles étaient encore en France.

[...] j'avais déjà tout rempli mon dossier donc j'étais déjà membre de l'Ordre (P7)

Ça, j'ai tout fait en France. Donc j'ai demandé dans une première étape, j'ai demandé au ministère, le MICC [...] de reconnaître mon diplôme français comme un baccalauréat en travail social. Et à la suite de cela, c'est l'Ordre, j'ai demandé, j'ai fait la démarche auprès de l'Ordre pour être inscrite au tableau des membres. (P6)

Cette stratégie a permis à ces deux personnes d'avoir le *droit* d'accéder à des emplois de TS dès leur (ré)arrivée⁷, tout comme les autres membres de l'Ordre. Conséquemment, elles ont pu postuler et obtenir des postes de TS peu de temps après leur arrivée (6 semaines pour l'une et une journée pour l'autre). La reconnaissance juridique produite par l'accréditation a alors engendré de la reconnaissance sociale, *via* l'obtention d'un emploi de TS, car leurs compétences ont été reconnues.

Enfin, comme cela a été survolé dans la section précédente, la participante 3 a quant à elle usé de deux stratégies pour faciliter sa reconnaissance auprès du régulateur. Celle-ci a consulté le site web de l'Ordre pour obtenir des informations sur le processus et a aussi téléphoné à l'Ordre à plusieurs reprises pour faire le suivi de son dossier.

[...] j'avais d'abord regardé sur le site de l'ordre des travailleurs sociaux [...] il a fallu que je rappelle plusieurs fois avant d'avoir, qu'on me donne l'info. (P5)

Malgré la difficulté à obtenir des informations, cette stratégie, couplée à la persévérance de cette personne lui ont permis de découvrir qu'il fallait qu'elle fasse une demande d'*évaluation comparative* pour compléter son dossier.

Les données exposées démontrent que les personnes interrogées ont vécu plusieurs expériences en lien avec la sphère juridique lors de leur adaptation professionnelle, qu'elles soient positives ou négatives. Celles-ci sont principalement en lien avec le processus d'accréditation de TS, les visas et l'obtention d'un emploi. Nous avons aussi fait part des

⁷ Il s'agissait d'un second séjour au Québec pour la personne 6.

effets que ces expériences ont suscités chez ces personnes et notamment sur leur adaptation professionnelle. Enfin, nous avons mentionné quelques stratégies utilisées par les personnes pour qu'elles puissent être reconnues à un niveau juridique. La prochaine section présente les résultats en lien avec la sphère sociale d'Axel Honneth et plus précisément des expériences se situant lors de la recherche d'un emploi.

5.3 LA SPHÈRE SOCIALE ET L'OBTENTION D'UN EMPLOI

Regardons à présent la troisième sphère de reconnaissance d'Axel Honneth, la sphère sociale. Rappelons que c'est cette sphère qui concernerait spécifiquement le travail (Renaud, 2007). En effet, le travail est perçu comme un des moyens qui permettent d'accéder à l'estime de soi, qui est le sentiment produit par la reconnaissance sociale (Honneth et Halpern, 2006). Plus largement, la reconnaissance sociale suppose que les qualités, les capacités, les compétences et la contribution d'une personne ou d'un groupe sont reconnues et valorisées dans la société ou au sein d'une communauté de valeurs (Honneth, 2008; Renaud, 2007). La reconnaissance de ces différents éléments permet alors d'estimer sa propre contribution.

En raison de ses liens avec le travail, la sphère sociale est de loin la sphère de reconnaissance dans laquelle s'inscrivent la plupart des propos des personnes interrogées. À la vue des données, cette sphère nous semble être divisée en deux, soit les expériences liées à l'obtention d'un emploi (pré-emploi) et celles survenues lors de l'insertion dans un emploi (post-emploi). Nous avons donc choisi de diviser cette sphère de reconnaissance en deux parties. La première partie semble être une suite logique des éléments soulevés dans la sphère juridique tandis que la seconde partie s'enchaîne plutôt avec les éléments soulevés dans la sphère affective. L'ordre des sections a donc été guidé selon ces logiques.

Dans les résultats exposés dans la section portant sur la sphère juridique, nous avons eu l'occasion de commencer à aborder certains éléments liés à l'obtention d'un emploi, soit que l'attente ou l'absence de reconnaissance juridique avait eu pour effet de limiter les personnes dans leur recherche d'emploi et les avait déqualifiées. En effet, nos résultats démontrent que toutes les personnes interrogées se sont d'abord investies dans un travail non qualifié, soit

dans le domaine de l'intervention sociale (4) ou dans d'autres secteurs (3), notamment la restauration, le prêt-à-porter et l'éducation à l'enfance. Toutefois, une personne a tout de suite intégré un poste qui avait les mêmes tâches et responsabilités qu'un poste de TS (ARH). N'en reste qu'au moment des entrevues, toutes les personnes participantes avaient trouvé un emploi accrédité, ce qui signifie que leurs *capacités* et leurs *compétences* ont finalement été reconnues par les employeurs pour exercer un emploi de TS. L'accès à un tel emploi leur permet de *contribuer* à la société québécoise en accord avec leurs compétences. Mais tout comme avec la reconnaissance juridique lors du processus d'accréditation, obtenir la reconnaissance sociale de la part d'employeurs prêts à les engager n'a pas toujours été synonyme d'un long fleuve tranquille. Dans ce qui suit, nous exposons les expériences de reconnaissance et de déni, les facilités et les difficultés rencontrées et les stratégies déployées qui sont liées à la reconnaissance sociale et plus précisément *via* l'obtention d'un emploi.

5.3.1 Obstacles et dénis de reconnaissance sociale lors de la recherche d'emploi

Lors de leur recherche d'emploi, les personnes interviewées ont rencontré des difficultés et des dénis de différents ordres avant que leurs compétences ne soient reconnues par des employeurs prêts à les engager et qu'elles puissent se rendre utiles dans la société.

Par exemple, une participante a mentionné qu'elle méconnaissait les exigences du marché de l'emploi québécois dans le secteur du travail social. Elle ne savait pas au départ qu'il fallait qu'elle soit membre de l'Ordre pour accéder à la profession de travailleuse sociale au Québec.

[...] je savais pas déjà au tout début qu'il fallait être membre de l'Ordre, que c'était préférable dans beaucoup, pour beaucoup d'employeurs. (P7)

Cette méconnaissance a été un obstacle lors de sa recherche d'emploi, car elle s'est heurtée aux exigences de milieux lui demandant d'être accréditée, sauf qu'elle n'avait pas encore les qualifications requises.

Par ailleurs, les personnes ont été confrontées à toutes sortes d'exigences que le marché du travail et les employeurs éventuels avaient envers elles. Or dans plusieurs cas, il a été difficile pour les participantes de rencontrer ces exigences, et cela a remis en question la

reconnaissance sociale, le bien-fondé de leur candidature auprès des employeurs. Par exemple, une participante rapporte que le fait de ne pas maîtriser la langue anglaise l'a beaucoup limité dans sa recherche d'emploi.

Ce qui a été difficile, mais c'est vraiment personnel, c'est que je parle pas anglais (rires). Ou très, très peu. Donc j'étais pas en mesure de postuler sur des postes où il fallait être bilingue. Malheureusement à Montréal il y a beaucoup, beaucoup d'organisations, surtout dans le domaine de service à la clientèle qui demandent à ce qu'on soit bilingue. Donc ça éliminait d'entrée une partie des offres d'emploi. Notamment, tout ce qui est offre d'emploi dans les CSSS. (P5)

Par manque de *compétence* linguistique, elle ne pouvait pas appliquer à une bonne partie des offres d'emploi qui l'intéressaient.

Plusieurs personnes participantes ont aussi fait mention qu'elles avaient des carences de connaissances à propos du contexte local de la pratique du travail social.

J'étais Française donc pour beaucoup d'employeurs au niveau de la formation, malgré qu'y ait la reconnaissance, j'imagine qu'ils aient pu se dire « elle a pas la culture de travail social ici ». (P5)

[...] quand vous venez d'un autre pays que le Québec, que vous connaissez ni les réseaux, que vous avez pas la même pratique, que vous avez pas la même philosophie, pas les mêmes valeurs, là c'est un peu complexe. Pour un employeur c'est complexe pour justifier qu'on est capable de prendre un poste maintenant. Moi je connaissais pas le réseau. Je ne connaissais pas les normes de l'Ordre. (P6)

Ces deux participantes évoquent que le manque de connaissances locales liées à la pratique du travail social québécois a eu des effets négatifs sur la perception qu'ont eu des employeurs éventuels sur leur candidature lors de leur recherche d'emploi. Elles-mêmes reconnaissent qu'il était difficile de prouver qu'elles avaient les compétences pour prendre en charge un poste.

Dans un autre ordre d'idée, des personnes ont éprouvé des difficultés de communication lors des entrevues. La participante 5 rapporte qu'elle a éprouvé des difficultés à se situer lors d'entrevues d'embauche, car elle ne connaissait pas et donc ne comprenait pas le jargon professionnel employé par les intervieweurs.

Ouais des mots cliniques, de quand on parle de telle chose ça veut dire telle chose, mais moi pour moi ça voulait dire autre chose. Fa qu'il y a ça. Même

après avoir bien lu l'offre d'emploi puis avoir navigué sur le site Internet de l'établissement, ça donne une idée de c'est quoi les services qu'ils offrent à la population, mais quand même, quand on est en entretien devant deux personnes qui sont sur le terrain et qui emploient un vocabulaire qui est pas forcément familier, ben on arrive à ce comprendre, mais ça amène un stress en plus qui fait que, on est peut-être moins à l'aise que quelqu'un qui a déjà travaillé ici. (P5)

Le manque de maîtrise du jargon professionnel a été limitant pour cette personne lors de ses entrevues. Étant donné qu'elle ne comprenait pas tout le contenu, il est probable que ses *compétences et capacités* à œuvrer dans la pratique québécoise aient été remises en question par certains employeurs, remettant en cause sa reconnaissance sociale.

Finalement, la participante 5 constate qu'elle combinait plusieurs facteurs qui défavorisaient sa candidature aux yeux des employeurs, soit le manque d'expérience professionnelle, le manque de « culture locale » du travail social et le fait qu'elle ne parlait pas anglais. Elle constate que cette accumulation a été un obstacle dans sa recherche d'emploi qui s'est traduit par peu de convocations en entrevues. À ses yeux, ces « lacunes » ont défavorisé sa candidature, comme s'il lui manquait certaines compétences pour être dans un premier temps interviewée, puis engagée.

Et puis ... lors des entretiens, j'ai déjà pas eu beaucoup d'entretiens avant d'avoir le poste actuel. [...] je cumulais un petit peu les handicaps c'est-à-dire que je, j'ai, j'étais jeune professionnelle avec pas beaucoup d'expérience d'emploi, j'avais juste quelques mois de, de d'expérience d'emploi. J'étais Française donc pour beaucoup d'employeurs au niveau de la formation, malgré qu'y ait la reconnaissance, j'imagine qu'ils aient pu se dire elle a pas la culture de travail social ici. Euh je parlais pas anglais donc voilà. Il y avait, je cumulais, c'était ça qui a été difficile dans ma recherche d'emploi. (P5)

5.3.2 Facilitants et expériences de reconnaissance sociale lors de la recherche d'emploi

Bien que plusieurs difficultés en lien avec la reconnaissance de leur candidature aient été évoquées par les personnes interrogées, celles-ci ont aussi vécu des succès et de la reconnaissance lors de leur recherche d'emploi de la part des employeurs qui les ont reçues ou engagées. Premièrement, dans un contexte où elles étaient en attente de leur accréditation, la majorité des personnes interrogées (4/7) ont pu accéder à un emploi dans le domaine de

l'intervention sociale dès leur arrivée, que ce soit en milieu communautaire ou institutionnel. Les employeurs qui les ont engagées ont donc en quelque sorte reconnu la valeur de leur diplôme et de leurs compétences à œuvrer dans ce secteur, sans pour autant avoir obtenu une preuve officielle de celle-ci. Cette confiance et ces offres de postes témoignent donc d'une certaine reconnaissance de la formation, des expériences et des compétences des travailleurs sociaux français par les employeurs québécois, tel qu'en témoigne cette personne.

[...]j'ai tout de suite trouvé un emploi, j'avais de l'expérience euh... ça été, tout a été reconnu, tous mes diplômes ont été reconnus, mes employeurs ont reconnu mon expérience aussi professionnelle [...] (P4)

Comme le mentionne la personne 4, la plupart des autres TS ont estimé qu'il leur avait été aisé de trouver un emploi au Québec, que ce soit en tant qu'ARH ou intervenante sociale. Et même pour celles qui ont attendu leur accréditation avant de s'impliquer dans le secteur social, elles ont rapidement trouvé un emploi de travailleuse sociale une fois qu'elles ont reçu l'accréditation de l'Ordre. La durée de recherche d'emploi en intervention sociale ou en travail social a été assez rapide, variant d'une journée à 3 mois.

À ce sujet, le participant 1 juge que le plus difficile était d'avoir l'accréditation de l'Ordre, mais qu'une fois obtenue, il était aisé de trouver un poste de travailleur social.

[...] ce qui est difficile c'est d'avoir les prérequis d'être membre de l'Ordre. Une fois que nous sommes membres de l'Ordre, du travail on en trouve très facilement. (P1)

Le même constat est fait par la participante 2, qui a obtenu un poste de travailleuse sociale dès qu'elle a été membre de l'Ordre.

[...] j'avais envoyé des CV avant d'être membre de l'Ordre et le CSSS [nom de l'institution] m'avait appelé et m'avait dit nous ce que l'on veut c'est que tu sois membre de l'Ordre, etc. Donc quand j'ai eu le papier, je l'ai appelé, j'ai eu une entrevue et j'ai été prise. C'était super rapide [...] (P2)

Comme la participante 2, plusieurs personnes n'ont eu qu'une seule entrevue à passer et ont tout de suite été engagées, reflétant un intérêt des employeurs envers leur candidature.

[...] j'ai fait juste une entrevue, à chaque fois j'ai été prise. (P3)

La participante qui a cherché un emploi pendant deux mois a toutefois senti que sa candidature intéressait et qu'elle était reconnue par les employeurs, car elle a été convoquée à six entrevues durant sa recherche d'emploi.

[...] ma recherche a duré 2 mois. J'ai eu 6 entrevues et au bout des 6 entrevues, [nom de l'institution] m'a pris. R Donc euh... j'ai eu à peu près une entrevue par semaine, ça allait assez vite, je dirais. (P6)

Malgré qu'elles n'étaient pas encore membres de l'Ordre, deux personnes interrogées ont pu trouver un emploi qualifié où il n'était pas requis d'avoir le titre de TS, mais où ils avaient le même poste et les mêmes tâches qu'une TS accréditée. Par exemple, la participante 4 a pu trouver un emploi comme ARH dans le secteur de la protection de l'enfance. À la demande de son employeur, celle-ci avait fourni une *évaluation comparative* de ses études pour pouvoir être engagée. Après plusieurs années de pratique dans cet emploi, elle a cependant dû réaliser le processus d'accréditation de l'Ordre en raison de la loi 21.

Moi j'ai juste eu à fournir l'équivalence qui m'avait été donnée par le ministère. [...] Parce que ce n'était pas nécessaire pour [nom du milieu] [...] C'est depuis euh... il y a quelques mois avec la loi 21 qu'on est obligé d'être affilié à l'Ordre [...] (P4)

Le participant 1 a quant à lui pu trouver un poste dans le secteur institutionnel. Son employeur a accepté de l'engager sans qu'il soit membre de l'Ordre, mais à condition que celui-ci entame le processus une fois employé.

La condition c'était on vous prend, mais par contre vous vous engagez à faire le processus pour être membre de l'Ordre. Il n'y avait même pas de période de déterminée. Ça prendra le temps que ça prendra. On vous emploie comme [...] intervenant en service social. (P1)

Une autre personne a rapporté une expérience de reconnaissance qu'elle a vécue lors de son processus d'embauche de la part de son employeur. Elle affirme que la personne qui l'a engagée voyait et reconnaissait la pertinence de ses expériences professionnelles acquises en France pour l'emploi auquel elle postulait. Cette reconnaissance sociale de la part de l'employeur, qui a valorisé ses réalisations, lui a permis d'obtenir cet emploi.

[...] j'ai senti quand j'ai été embauché que l'expérience que j'avais, du fait de l'expérience, que cette polyvalence dans toutes sortes de domaines, de respect de la clientèle aussi, je pense que ça été pour moi un gros plus.[...] Moi j'ai senti que pour [nom de l'institution], parce qu'on travaille avec différentes ethnies aussi, j'ai senti que ça pouvait être un plus que d'avoir quelqu'un qui avait travaillé avec [...] des personnes immigrées et moi-même je le suis (P4)

Les personnes interrogées ont fait part que certains aspects de leur candidature avaient facilité leur reconnaissance auprès des employeurs. Par exemple, le fait d'avoir une expérience professionnelle et/ou des connaissances liées à l'emploi projeté a été un facilitant à la reconnaissance de plusieurs personnes participantes et conséquemment à l'obtention d'un emploi.

Ce qui m'a aidé pour la job ici, c'est ma pratique française. C'est le fait qu'en France, j'avais travaillé dans des services similaires. (P6)

Dans un autre ordre d'idée, la participante 6 pense que le fait d'avoir une expérience d'emploi au Québec, même en dehors du secteur de l'intervention a facilité sa reconnaissance auprès des employeurs éventuels qu'elle rencontrait lors de ses entrevues.

[...] quand je me présentais devant des employeurs pour des, pour des entrevues, ben ils voyaient que j'étais déjà en emploi, que j'avais trouvé une job. Que je gardais ma job, que, bon c'est pas du tout le même domaine, mais c'est quand même ... j'étais pas caissière chez Tim Horton's quoi. J'étais quand même dans l'éducatif, le social entre guillemets. [...] je dirais que ça m'a aidé pour les employeurs. (P6)

D'ailleurs, celle-ci pense que cette première expérience professionnelle l'a aidée dans sa recherche d'emploi en travail social, car cela lui a permis de prouver aux employeurs qu'elle était intégrée à la société québécoise. D'une certaine façon, elle démontrait par là qu'elle amenait déjà une *contribution* à la société.

Enfin, des personnes participantes croient que les conditions du marché de l'emploi et d'embauche au Québec ont aussi été un facteur facilitant la reconnaissance sociale des travailleurs sociaux lors de leur recherche d'emploi.

À cet égard, la participante 3 croit que le marché du travail est favorable aux travailleurs sociaux en raison d'une pénurie de main-d'œuvre.

Vraiment, on sent qu'il y a un gros manque de travailleurs sociaux. [...] En janvier dernier, j'ai voulu reprendre le travail. J'ai trouvé un poste en une semaine, au [nom d'un milieu], euh finalement j'ai dû refuser, car ma petite fille a eu des problèmes de santé importants et donc là j'ai cherché un 2 jours par semaine, et j'ai mis deux semaines avant de le trouver quoi, ce qui est super. (P3)

En effet, cette participante estime qu'il y a une pénurie de travailleurs sociaux et que c'est cela qui lui a permis de trouver rapidement un emploi de travailleuse sociale, et ce, à deux reprises.

Elle se montre enthousiaste du fait que sa candidature a eu une réponse positive sur le marché de l'emploi et que ses capacités aient été reconnues.

Le participant 1 rapporte quant à lui une différence de reconnaissance et de confiance octroyées aux travailleurs sociaux en France et au Québec durant la recherche d'emploi.

[...] en France vous avez les qualifications pour, vous connaissez les lois, vous sortez de l'école, c'est encore tout frais dans la tête et on vous prend pas, ou jusqu'à tant que quelqu'un à la larme à l'œil et qui dit pauvre petit on va vous prendre. Parce qu'il faut une première expérience. À la différence avec ici, où je ne connais pas les lois, les règlements, la culture, la population. Je ne connais pas énormément de paramètres, on me prend quand même et on me dit « vas-y t'as ta chance, t'as six mois pour faire tes preuves. » Et ça je trouve que c'est un beau défi, c'est beaucoup de donner la chance aux gens finalement c'est de leur faire confiance, c'est ça aussi une grande différence entre les 2 pays. (P1)

Par ses propos, le participant 1 illustre aussi une différence notable entre les conditions d'embauche au Québec et en France et montre que les *capacités* des personnes inexpérimentées sont mieux reconnues sur le marché du travail québécois que sur le marché du travail français. Pour ces raisons, il a perçu cette opportunité d'emploi comme une « chance », ce qui l'a stimulé à prouver qu'il pouvait devenir compétent pour occuper le poste en question.

5.3.3 Stratégies et solutions favorisant la reconnaissance sociale lors de la recherche d'un emploi

Les personnes participantes ont employé différents stratégies pour que leurs compétences soient reconnues lors de leur recherche d'emploi et qu'elles puissent obtenir un emploi de travailleur ou travailleuse sociale.

Comme nous l'avons mentionné, alors que la plupart des personnes interrogées n'étaient pas accréditées à leur arrivée au Québec, celles-ci ont décidé de chercher un emploi dans le domaine de l'intervention sociale ou dans d'autres domaines. Par exemple, une participante qui a d'abord travaillé dans un centre d'hébergement mentionne qu'elle s'est investie dans cet emploi, qu'elle n'appréciait pas, dans le but d'acquérir une première expérience dans le domaine social.

C'était pas du tout un public auquel, avec lequel je voulais travailler, mais c'était un peu par... pour avoir une première expérience dans le social en fait. (P3)

Détenir une première expérience dans le secteur social lui a permis de découvrir le milieu de l'intervention québécois et d'acquérir certaines connaissances locales. Il est donc probable que cette expérience l'ait aidée à prouver qu'elle avait des capacités et des compétences pour être engagée comme travailleuse sociale par la suite.

Une participante a quant à elle fait jouer son réseau pour se trouver un emploi d'intervenante sociale. Grâce au contact d'une ancienne collègue, celle-ci a été mise au courant de la libération d'un poste.

C'était plus par réseautage. C'était une fille que j'avais rencontrée ici qui travaillait pour le même foyer, le même employeur que moi, qui avait deux ressources intermédiaires pis qui m'a dit, dans l'autre il y a une place fait que ça a été excessivement rapide. (P7)

La *solidarité* de l'ancienne collègue de la participante 7 lui a permis d'intégrer rapidement un emploi. Étant donné qu'elle connaissait déjà une travailleuse dans ce milieu de travail, il est possible que sa candidature ait eu un avantage aux yeux de l'employeur, car elle avait déjà un lien avec un des membres de la communauté de valeur du milieu de pratique (Renaud, 2007).

Cette même participante a usé d'autres stratégies pour obtenir un autre emploi, soit un poste de travailleuse sociale. Alors qu'elle avait déjà postulé dans ce milieu plusieurs mois auparavant, elle a décidé de relancer sa candidature au moment où elle s'apprêtait à revenir au Québec.

[...] ils avaient déjà étudié ma candidature, ils m'avaient déjà proposé une entrevue, mais entre-temps j'étais déjà retournée en France. Fait que j'ai relancé ma candidature à l'été avant de revenir. (P7)

Cette double stratégie, c'est-à-dire de relancer sa candidature et de chercher un emploi depuis la France, lui a permis d'avoir une entrevue dès le lendemain de son arrivée au Québec et d'obtenir l'emploi en question. L'obtention de cet emploi lui a permis de contribuer très rapidement à la société suite à son arrivée.

Finalement, alors que des personnes ont évoqué la réticence de plusieurs employeurs à engager des travailleurs sociaux qui ne connaissent pas le système lié à la pratique du travail social québécois, une participante a profité de sa période de recherche d'emploi pour se renseigner et en apprendre sur le système québécois.

Ben du coup ça m'a permis de ... moi ça a été utile, pour comprendre le système dans lequel j'étais. (P6)

Globalement nos résultats indiquent que toutes les personnes interrogées ont été reconnues socialement par des employeurs, qui les ont engagées en tant que travailleuses et travailleurs sociaux. Il reste que le chemin à parcourir pour arriver à cette reconnaissance n'a pas toujours été simple et que certaines personnes ont dû patienter quelques mois avant de pouvoir intégrer un poste de travailleur social.

5.4 LA SPHÈRE AFFECTIVE

Regardons à présent comment l'expérience d'adaptation professionnelle des sept personnes interrogées a été à la fois l'objet de reconnaissance, mais aussi de dénis de reconnaissance sur le plan affectif. Dans la théorie de Honneth, la reconnaissance affective est produite grâce à l'amour et à l'affection réciproques s'opérant dans nos relations primaires, soit les relations érotiques, amicales et familiales (Honneth, 2008). D'après ce modèle, les relations primaires semblent davantage caractériser la sphère privée que professionnelle. Mais vu que les questionnaires d'entrevues portent sur l'adaptation professionnelle, les personnes parlent très peu de leurs relations privées et mettent plutôt en évidence leurs relations professionnelles. Toutefois, si nous transposons les relations primaires au monde du travail, nous croyons que celles-ci peuvent être attribuées aux personnes présentes quotidiennement ou régulièrement dans la pratique des personnes interrogées et avec qui des liens affectifs ont la possibilité d'être créés ou rejetés. Nous pensons notamment aux collègues et aux supérieurs et dans une moindre mesure, aux usagers (en raison d'une distance professionnelle peut-être plus importante avec ces derniers). Les résultats présentés en lien avec la sphère affective concernent donc ces personnes. Nous faisons aussi mention des maigres exemples de reconnaissance affective s'inscrivant dans les relations privées dans cette section des résultats.

5.4.1 Facilitants et expériences de reconnaissance affective

Pour Renaud (2007, p.26) la reconnaissance affective « peut être associée aux exigences normatives du *care*, « qui s'avère être un mélange de sollicitude, de soucis et de soin. » Plusieurs expériences ont été empreintes de *caring* dans le nouveau milieu de travail des personnes participantes. Par exemple, lors de sa première journée dans son milieu de travail, les collègues de la participante 5 ont démontré qu'ils se *souciaient* de son arrivée dans l'équipe.

Pis la présentation avec mes collègues de travail, vraiment positif, ils m'attendaient et ils étaient contents que je sois là. (P5)

L'accueil chaleureux qui lui a été réservé témoigne aussi de *soins* de la part de ses collègues. Par ailleurs, un tel accueil favorise l'établissement d'une relation affective avec leur nouvelle collègue.

Suite à leur arrivée dans leur nouveau milieu de travail, plusieurs personnes ont aussi rapporté qu'elles ont pu compter sur des personnes qui les ont soutenues et épaulées dans l'apprentissage de leur nouveau rôle. Dans certains cas, le soutien reçu était formel et organisé par le milieu de travail, mais il était aussi informel et spontané dans d'autres.

Ici, cette participante révèle que son milieu de travail a mis en place un programme de coaching, lui permettant d'avoir accès à une personne ressource et un soutien continu pendant plusieurs mois lorsqu'elle est arrivée dans un nouveau poste.

[...] j'ai été coaché pendant trois mois [...] Donc, on est dans un autre bureau avec un coach. /Q : Tout le temps ?/ R: Oui, ben on a été 3 personnes coachées avec un coach donc on, admettons, on a nos dossiers, mais on nous enlign, on nous aide à nous enligner. Du coup, ben t'es pas tout seule et ça c'est, c'est facilitant [...] (P4)

Le fait de partager le même espace de travail a permis à cette personne de pouvoir faire appel à son *coach* facilement et de se sentir soutenue au quotidien. En raison de ces paramètres, il est probable qu'elle ait établi une relation privilégiée avec sa mentore. Par ailleurs, cette participante croit que cette forme de soutien l'a beaucoup aidée dans l'apprentissage de ses fonctions. Toutefois, cette personne a aussi fait part qu'elle n'a pas toujours eu cette forme de soutien dans son milieu de travail. Lorsqu'elle est arrivée dans son premier poste, celle-ci a cependant pu compter sur le soutien de ses collègues.

C'est mes collègues qui ont été aidantes parce qu'il n'y avait pas de coaching à l'époque. (P4)

Une autre personne explique aussi que ce sont ses collègues, en dehors d'un programme de formation organisé, qui l'ont beaucoup entourée lorsqu'elle est arrivée dans son milieu de pratique.

[...] à me soutenir les premiers temps, à me *coocooner* un petit peu, à me mater un petit peu, du fait que je sois jeune professionnelle et du fait que je connaisse pas bien le système [...] (P5)

L'attitude maternelle que ses collègues ont eue envers elle semble bien refléter la notion de *caring*, témoignant de présence de reconnaissance affective (Renaud, 2007).

Une autre personne fait part qu'elle a reçu de l'aide d'une collègue française dans son milieu de travail, qui elle aussi était passée par un processus d'adaptation à la pratique québécoise.

[...] j'ai une collègue dans l'organisation qui était là depuis un an, qui m'a aidé aussi. Elle était passée par là. (P1)

L'aide apportée par cette collègue, qui était bien placée pour savoir ce par quoi le participant passait, s'inscrit dans une relation de *reciprocité* et *d'aide mutuelle* entre ces deux personnes de même origine.

La compréhension est une des caractéristiques d'une relation affective permettant de répondre aux besoins émotionnels des individus (Houston et Dolan, 2008). Au-delà du soutien reçu par ses collègues de travail, cette personne rapporte que ses collègues étaient compréhensifs à son égard, ce qui témoigne de la présence d'une relation affective.

[...] mes collègues euh... étaient très compréhensifs et ils m'ont aidé à m'intégrer, j'avais des questions, je posais des questions [...] (P4)

Par ailleurs, celle-ci révèle que lorsqu'elles avaient des questions, elle les posait à ses collègues. Ceci porte à croire que la relation développée avec celles-ci l'a rendu assez confiante pour qu'elle puisse se sentir en sécurité dans l'expression de ses besoins (Honneth, 2004).

Tant qu'à la participante 7, elle exprime qu'elle n'a jamais ressenti d'impatience de la part de ses collègues, qui étaient toujours disposés à l'aider (*caring*), mais aussi intéressés à répondre à ses nombreuses questions.

En même temps, l'accueil que les gens m'ont réservé, parce que même si je comprenais pas, je veux dire, j'ai jamais l'impression que ce soit un poids,

m'expliquer ou au contraire. Les gens se faisaient vraiment, ben un plaisir je le sais pas, c'est moi qui veut dire ça (rires), mais je ressentais pas ... " ouf faut encore lui expliquer ce que c'est ". Au contraire, tout le monde avait l'air intéressé de m'expliquer les choses. (P7)

L'attitude positive de ses collègues a certainement dû produire un sentiment de confiance chez cette personne pour exprimer ses autres besoins ou questionnements à son équipe de travail.

La participante 6 illustre que ses supérieurs ont aussi été *compréhensifs* et sensibles à sa situation de travailleuse sociale immigrante, en lui proposant notamment d'allonger d'une semaine sa formation d'orientation.

Alors ici, ici quand une travailleuse sociale arrive, y'a trois semaines d'orientation. Moi vu que je venais d'un pays extérieur et que je connaissais rien au réseau, ils m'ont dit on va t'ouvrir sur quatre semaines.[...] Mais moi ça m'a vraiment, vraiment, vraiment aidé. (P6)

Par cette suggestion, ses supérieurs ont démontré qu'ils se souciaient et étaient attentifs à ses besoins de formation particuliers (Seymour 2009), vis-à-vis de travailleurs ayant fait leur formation au Québec. D'ailleurs, la participante reconnaît que cela l'a beaucoup aidé. La compréhension et l'ouverture de ses supérieurs se sont aussi manifestées par l'adaptation du contenu de la formation, pour que cela réponde aux besoins de la participante.

ils sont vraiment très ouverts à tout ce que je peux avoir besoin, à toutes les informations dont j'ai besoin. Mais ils ont, mes chefs, mes gestionnaires de services sont très, très souples avec moi. C'est-à-dire que même si c'est hors mandat, ils vont me permettre des choses. Par exemple le CLSC moi je savais pas ce que c'était. Donc ben elle m'a dit [prénom] si tu veux aller voir une travailleuse sociale et même si c'est pas en lien avec une famille directe, mais vas-y... vas prendre du temps... (P6)

Les personnes interviewées ont aussi fait part de certains éléments favorisant l'établissement de rapports affectifs des personnes interrogées avec leurs collègues. Par exemple, une personne considère que le fait d'avoir été formée en groupe de nouvelles recrues a favorisé la cohésion dans l'équipe de travail, indiquant des relations affectives réciproques et en lien avec la sphère sociale, l'intégration à une communauté de valeur.

Dès le début, il y a eu une cohésion de groupe. C'est sûr je suis arrivée et on était un groupe de nouvelles employées. (P6)

Une personne croit que de partager le même bureau à plusieurs collègues a été un aspect facilitant à son adaptation professionnelle, et ce, autant pour le développement de relations affectives avec ses collègues que pour l'apprentissage de son poste.

[...] tout l'avantage des bureaux à 2 ou 3 personnes, quand j'ai commencé on était 2 ou 3 personnes pis il y a eu une superbe belle chimie, proximité avec mes collègues ce qui fait que j'ai été beaucoup euh... beaucoup aidé, la moindre petite question, c'était facile pour moi d'avoir des réponses ... puis j'ai vraiment sincèrement pas eu de difficulté à m'intégrer. (P4)

Ce témoignage démontre que la participante 4 pouvait compter sur le soutien de ses collègues au quotidien et qu'elle avait l'air à l'aise *d'exprimer ses besoins* à ces dernières (Honnet, 2004).

Par ailleurs, la participante 3 mentionne l'organisation régulière de 5 à 7 dans son milieu de travail et le fait d'avoir des collègues du même âge comme facilitants aux rapprochements dans son milieu de travail.

En France, j'avais des collègues beaucoup plus âgés, qui avaient entre 40 et 50 ans donc et on avait de très bonnes relations de travail, mais après on se voyait pas à l'extérieur. Alors c'était pas, y'a pas les 5 à 7 en France. [...] Là y'en avait tout le temps et tout le monde avait à peu près le même âge, tout le monde était jeune [...] (P3)

Plusieurs personnes ont aussi noté que les relations professionnelles étaient moins « strictes » au Québec que ce qu'elles sont en France, et ce, autant vis-à-vis des collègues que des supérieurs. Par exemple, cette participante note que les relations de travail sont plus chaleureuses au Québec.

C'est ça en France on est plus froid dans notre travail, on est plus, on est plus relations de travail enfin, on fait attention de ne pas être trop souple. Q : Les limites. R : Ouais c'est ça. On est vraiment professionnalisme, en fait professionnel en tout. Alors qu'ici, je sais pas, tout de suite ... tout de suite c'est plus, plus facile, c'est plus chaleureux, c'est plus souple, c'est quand même professionnel, mais c'est plus ... [...] Je me suis un peu relâchée (rires). (P3)

Le fait qu'elle se soit « relâchée » indique que cette participante trouve qu'il y a moins de pression dans ses rapports professionnels, suggérant une relation plus intime avec ses collègues et ses supérieurs. Vis-à-vis de la France, plusieurs ont aussi noté qu'il y avait une diminution notable de rapport hiérarchique avec leurs supérieurs dans les milieux de travail québécois. Cette différence hiérarchique avec les supérieurs s'est notamment illustrée par

l'usage du tutoiement avec les supérieurs.

Euh ce qui m'a frappé c'est, d'abord les relations entre les gens pis euh notamment entre les personnes qui à priori ont un lien hiérarchique. Euh ça c'est vraiment différent qu'en France. C'est-à-dire quand j'ai passé mon entrevue, bon ça s'est passé très bien, comme une entrevue classique, mais après ça quand j'ai su que j'étais acceptée et que j'ai fait ma première journée d'accueil au sein de l'établissement, la rencontre avec ma chef de service, là c'était vraiment ... c'était très en proximité j'ai trouvé. C'était très, ben le tutoiement, déjà en France on ne tutoie pas quelqu'un qui a une fonction supérieure à nous. Ou en tout cas sauf si elle nous le demande, mais en tout cas c'est pas vraiment commun. Euh donc le tutoiement, pis la proximité pis vraiment la mise en confiance, ça c'était ma première impression. (P5)

Alors que certaines d'entre elles expriment avoir apprécié cette différence, d'autres se sont senties inconfortables vis-à-vis de cette proximité avec les supérieurs.

Les chefs de service, les gens, tout le monde tutoie les chefs de service, les appellent par leur prénom, ça la ça m'avait vraiment surpris au départ parce qu'il y a comme la notion d'autorité et la hiérarchie c'est comme si en France il y a plus de, de distance avec la hiérarchie, avec l'autorité pis ça je le garde, j'ai du mal à ... j'ai du mal avec... pour moi ma chef de service c'est mon chef de service, c'est pas une collègue de travail, il y a une petite distance. (P4)

Toutefois, cette même personne qui était inconfortable avec cette proximité au départ jugeait qu'avec le recul, elle préférerait ce type de relations professionnelles que celles qu'elle avait en France.

Non, moi je pense que [...] c'est plus simple, que c'est plus ... Quand je suis arrivée dans le fond c'est sûr que ça ... ça me faisait différent avec ma culture à moi, mais je trouve cela plus sympathique ici. Et plus facile, [...] c'est comme si c'est moins morcelé [...] je pense qu'on a... on a davantage de relations, c'est plus sincère peut-être ... (P4)

Ainsi, elle mentionne que la proximité a facilité les rapports professionnels et permis de développer des relations plus sincères. Au-delà du tutoiement, plusieurs personnes ont jugé qu'elles avaient une relation plus privilégiée, plus égalitaire avec leurs supérieurs que celles qu'elles avaient connues en France.

Alors, de ce que vis depuis que je suis au Québec, c'est qu'il y a beaucoup plus d'écoute de la part des chefs de service et voir de l'organisation. [...] la différence c'est que quand on va parler à un directeur, il a plus de compréhension. (P1)

5.4.2 Obstacles et dénis de reconnaissance affective

Alors que plusieurs personnes ont rapporté avoir développé des liens affectifs, voire même amicaux avec des gens de leur travail, d'autres ont jugé qu'il avait été difficile de créer de tels liens dans leur milieu de pratique. La participante 2 a trouvé qu'elle avait eu un accueil un peu froid de la part de ses collègues, qui n'étaient pas disposés à établir de liens personnels avec elle.

[...] on ne se mélange pas trop, on ne discute pas trop entre nous. Moi je suis infirmière je fais ça, moi je suis T.S. et je fais ça. C'est un peu.../Q : Il y a moins de socio, de l'affectif?/ R : Ouais, c'est ça, je suis là pour travailler et le monde n'ont pas du tout envie de socialiser avec les gens. Et ça pour moi c'était nouveau parce que j'ai toujours [...] eu des collègues qui sont devenues des amies [...] et puis là, j'arrivais dans ce milieu où je trouvais que c'était super froid [...] Bien disons que j'ai bien compris que le travail, c'est le travail et qu'on va pas mélanger. (P2)

La participante note que cette règle implicite de ne pas mélanger rapports professionnels et personnels était différente de ce qu'elle avait connu en France. Il est probable que cela ait d'ailleurs accentué le sentiment que les gens étaient froids avec elle. Ces propos sont à l'opposé de ce que raconte la participante 4 qui, elle, souhaitait plutôt mettre une plus grande distance entre sa vie privée et sa vie professionnelle dans son milieu de travail. Pour cela, elle n'a pas souhaité développer de liens trop amicaux avec ses collègues, et ce encore moins en dehors des heures de travail.

[...] c'est comme je disais un peu la notion plus d'intimité entre collègues, ça c'était un peu une adaptation parce que moi je fais mes choses pis euh... euh... le travail est terminé pis j'aime bien séparer le travail. Mon travail, ce n'est pas toute ma vie, pour moi c'est important d'avoir ma vie à côté de mon travail pis, euh [...] C'est pour ça que je vois cette nuance entre le mmm, le personnel et le professionnel, comme par exemple, des activités... euh... d'équipe qui se font les fins de semaine. En France, me semble que j'ai, j'aurais jamais vu ça. C'est que c'est comme précieux la vie personnelle pis la vie..., comme quelqu'un qui me demande trop de questions sur ma vie personnelle, ça se fait moins. Ça encore, c'est différent. (P4)

Cette situation est un fait quelque peu original dans nos données, car ici c'est la participante qui a été l'auteure d'un déni de reconnaissance affective envers ses collègues.

Plusieurs personnes ont vécu des situations de discrimination dans le cadre de leur travail. Il n'est pas toujours aisé de déterminer si une situation de discrimination est le résultat

d'un déni de reconnaissance affective ou d'un déni de reconnaissance sociale. Il y a parfois un peu des deux. Pour les départager au mieux, nous attribuons les situations de discrimination fondée sur la nationalité ou la personnalité à un déni affectif et celles fondées sur un jugement de manque de compétences à un déni social.

Dans ce qui suit, la personne 4 raconte une situation de discrimination qu'elle a vécue dans son milieu de travail de la part d'usagers qui faisaient mention de sa nationalité dans ses injures.

[...] je me souviens, j'étais dans une salle d'attente, y avait plein de monde, c'était à [quartier], pis là me faire crier sale Française, tu viens nous piquer nos enfants, c'est sûr que j'ai pas trouvé ça le fun de me faire dire ça devant plein de monde, parce que ça a rien à voir [...] (P4)

Alors que la personne mentionne que cette situation est arrivée en public, il est probable que ces injures aient provoqué un sentiment de *honte* vis-à-vis des autres personnes présentes à ce moment-là. Or la honte est une des émotions négatives caractérisant l'expérience de mépris (Honneth, 2006, Ferrarese, 2009).

Des personnes ont fait part qu'elles se sont fait étiqueter par leurs collègues, sur la base de leur origine. Parfois, cet étiquetage prenait la forme de taquineries de la part de collègues, ce qui a aussi permis de créer des rapprochements. Mais dans certains moments, les données nous indiquent que l'étiquette « de Française » a été difficile à porter.

Après euh, je dirais que je sens toujours que je suis la fille qui a immigré puis euh, qui a un accent différent, pis qui a des expressions différentes, pis ça c'est vraiment un, un lourd questionnement, c'est-à-dire est-ce que ça va être ça tout le temps? C'est sûr que c'est pas de la discrimination négative. C'est pas ... Je dirais il y a une situation qui est arrivée pis j'en parlerais pas nécessairement. C'est pas quelque chose de gros, c'est pas quelque chose je dirais je vais porter plainte. Ben une commission sur, avec du racisme, non vraiment pas. Mais j'ai ce questionnement-là de se dire est-ce que je vais rester avec cette étiquette-là de Française? (P7)

Dans cette citation, la participante 7 indique aussi qu'elle a vécu une situation délicate avec une collègue. Toutefois, elle semble minimiser la situation, lorsqu'elle dit que ce n'est pas quelque chose de gros ou de la discrimination. Elle ne perçoit pas qu'elle a été victime d'une injustice (Renaud, 2004a).

Dans un autre ordre d'idée, les préjugés que les collègues ont sur les personnes françaises ont fait en sorte que la participante 7 s'est empêchée de proposer de nouvelles pratiques dans son milieu de travail, afin de ne pas donner raison aux stéréotypes.

Q : Est-ce que vous sentez que si vous vouliez proposer une nouvelle pratique dans le futur, vous auriez l'espace pour le faire?/ R : [...] C'est que considérant que... quand on, l'apriori de dire ah! Ben les Français, y savent mieux, y savent nanana, ce côté pédant, moi, sachant ça, je parle pas parce que j'ai pas envie d'être identifiée comme ah! Ben c'est elle, c'est mieux, c'est, donc non, je le fais pas... (P4)

Si l'on se fie à la question qui lui a été posée au départ, il ne semble pas qu'elle ait vraiment l'espace pour exprimer ses idées ou du moins qu'elle se sente en *confiance* de le faire. Sa réaction s'accorde à un *sentiment de méfiance envers les autres*, sentiment développé en cas de déni affectif (Houston et Dolan, 2008).

5.4.3 Stratégies et solutions favorisant la reconnaissance affective

Pour créer et maintenir des relations affectives avec les personnes qui les entouraient dans leur milieu de travail, des personnes ont usé de différentes stratégies.

La participante avec qui l'établissement de liens affectifs avec ses collègues a été plus difficile a persévéré en continuant d'entamer des discussions avec elles.

[...] j'ai toujours eu l'habitude de discuter avec des collègues et j'ai continué de discuter avec des collègues, c'est sûr que ça pris un petit plus de temps avec certaines. (P2)

Au final, cette stratégie semble avoir été efficace pour aller rejoindre les collègues les plus difficiles d'approche.

Une participante a fait part d'une stratégie un peu surprenante afin d'être « aimée » par ses collègues. Celle-ci a décidé de ne pas se mettre en avant durant les réunions d'équipe afin de ne pas être étiquetée comme « la Française qui sait mieux que tout le monde » par l'équipe.

Oui, faudrait que ce soit plus en-dessous par des p'tits comités ou des trucs comme ça, mais je le ferais pas dans des réunions d'équipe, je le ferais pas pour dire toujours pour comparer, je je le ferais pas. Pour pour par aussi par besoin d'être aimée aussi par mes collègues, je veux pas être vue comme l'autre qui sait tout, même si je... je dis pas qu'y me diraient ça, mais... (P4)

Cette participante révèle à quel point l'amour de ses collègues est important pour elle. Elle emploie même le mot « besoin », comme si le rapport à elle-même était en quête de confirmation et dépendant de la reconnaissance de ses collègues, faisant écho aux propos de Renaud (sdb, p.1) : « le rapport positif à soi est intersubjectivement vulnérable (il peut toujours être remis en cause par le déni de la reconnaissance) et par conséquent, il est toujours en quête de confirmation ».

Lorsqu'une personne a vécu des situations de discrimination de la part de la clientèle, entre autres en raison de ses difficultés liées à la langue, sa stratégie a été de se confier à son conjoint sur ce qu'elle vivait.

Donc que ... c'est sûr que j'en parlais, j'en parlais à mon conjoint pis je pense que mon conjoint m'a aussi beaucoup aidé à m'intégrer quand y a des choses que je comprends pas, quand c'est pas facile d'en parler... (P4)

Étant donné que son conjoint québécois a pu l'aider avec la compréhension de la langue québécoise, cette stratégie permettait de prévenir de futures situations de dénis affectifs. Par ailleurs, le fait qu'elle ait pu se confier à son conjoint sur les situations difficiles qu'elle vivait au travail témoigne qu'il y a une relation de reconnaissance et de support affectif privilégiés entre les deux et plus particulièrement une relation primaire érotique. Or, pour Honneth (2008, p. 131) « l'expérience intersubjective de l'amour ouvre l'individu à cette strate fondamentale de sécurité émotionnelle qui lui permet non seulement d'éprouver, mais aussi de manifester tranquillement ses besoins et ses sentiments [...] »

Quant aux relations avec les usagers, nous jugeons que d'établir un lien de confiance avec la clientèle crée une sorte de rapprochement entre la clientèle et les professionnels, ce qui peut témoigner d'une relation affective entre les deux parties.

Ainsi, pour pouvoir créer un lien de confiance avec la clientèle, la participante 6 a volontairement adapté son vocabulaire selon la ville de provenance de ses usagers.

Des intonations, des expressions qui sont pas les miennes, mais que j'adopte. Ça en France, je le faisais aussi, mais ici je le fais constamment. Parce que en fait ... je travaille 3 jours à [ville 1] et 2 jours à [ville 2]. À [ville 2], ils ont d'autres expressions, pis y'en a qui sont beaucoup plus fortes, puis je m'entends je parle complètement différemment. [...] Je dirais que ça c'est quelque chose que je fais

naturellement, je me suis jamais obligée à faire ça. C'est plus dans ma pratique pour entrer en lien avec le parent, je le fais naturellement. (P6)

Pour créer un lien transparent avec ses clients, cette personne les a aussi ouvertement questionnés sur les représentations qu'ils se faisaient de la France, et conséquemment, de ce que la personne participante représentait pour eux.

Par exemple, moi maintenant les parents c'est un syst..., c'est un réflexe que j'ai, quand ils viennent d'autre part, je leur parle de la France et je leur dis qu'est-ce que moi je leur renvoie en tant que Française, qu'est-ce que ça vous fait la France, qu'est-ce que c'est la France pour vous [...] Donc quand je parle de la France, c'est vraiment pour moi parce que je me suis rendue compte que je renvoyais beaucoup de choses que, dont j'étais pas du tout consciente [...] (P6)

Les propos rapportés dans cette section témoignent que les personnes participantes ont vécu des expériences de reconnaissance et de déni affectifs dans le cadre de leur pratique, que ce soit en lien avec les collègues, les supérieurs ou les usagers. Elles ont aussi mis en place certaines stratégies dans le but d'acquérir de la reconnaissance de leur part.

5.5 LA SPHÈRE SOCIALE ET L'INSERTION DANS UN EMPLOI

Rappelons que la reconnaissance sociale suppose que les qualités, les capacités, les compétences et la contribution d'une personne ou d'un groupe sont reconnues et valorisées dans la société ou au sein d'une communauté de valeurs (Honneth, 2008; Renaud, 2007). La reconnaissance de ces différents éléments permet à l'individu d'estimer sa propre contribution. En accord avec les deux niveaux de reconnaissance des capacités de la sphère sociale, cette section aborde des éléments qui concernent à la fois la reconnaissance des capacités d'un individu par son insertion dans une communauté de valeurs et ceux qui sont liés à la reconnaissance d'un groupe par la société (Renaud, 2007). Plus précisément, nous appliquons ces deux niveaux en présentant des éléments concernant la reconnaissance des capacités du travailleur social migrant (individu) dans son nouveau milieu de pratique (communauté de valeurs) ainsi que des travailleurs sociaux en tant que groupe de professionnels par la société. À partir de ces deux niveaux, cette section présente les expériences de reconnaissance et de

dénis sociaux qui ont été rapportés par les personnes participantes, de même que les stratégies et solutions employées.

5.5.1 Premier niveau : reconnaissance sociale au sein du milieu de travail

Une fois arrivées dans leur milieu de pratique, les personnes participantes ont vécu des expériences variées en lien avec la reconnaissance de leurs capacités pour remplir leur nouveau rôle. Si tel que nous l'avons vu dans la section 5.3, l'obtention d'un emploi est une manifestation de reconnaissance sociale de la part de l'employeur, la reconnaissance sociale dans le milieu de travail a été composée de hauts et de bas pour les personnes participantes, que ce soit de la part des collègues, des supérieurs ou des usagers.

5.5.1.1 Obstacles et dénis de reconnaissance sociale dans le milieu de travail

Les personnes interrogées ont identifié plusieurs situations où leurs compétences n'ont pas été reconnues dans leur milieu professionnel. Or, le manque de reconnaissance sociale peut remettre en cause l'identité des personnes ainsi que leur estime personnelle (Honneth, 2008).

Ce manque de reconnaissance sociale a notamment émané de la part de la clientèle. Par exemple, la participante 6 rapporte deux exemples où ses compétences ont été remises en question par celle-ci, soit à cause du manque de maîtrise du jargon professionnel québécois et du manque de connaissance du fonctionnement du système d'imposition de la part de la travailleuse sociale.

[...] il y a des moments où je peux perdre ma crédibilité. Par exemple, quelque chose de tout bête ... un parent il me dit je suis au BS. Moi : « c'est quoi le BS ? » [...] C'est dans des sigles en fait. [...] C'est là où ... pour un parent c'est tellement logique pour une travailleuse sociale de savoir ça, qu'ils se disent ... pourquoi elle sait pas ça. Ou par exemple les crédits d'impôt, ça c'est très simple pour tout le monde. Moi je sais pas ce que c'est un crédit d'impôt, parce que j'ai pas encore connu ce que c'était. [...] Je vois que pour eux, ça les déstabilise parce que c'est très, très simple à connaître pour eux. (P6)

Dans cet extrait, la participante 6 croit que ce genre de situations l'ont amenée à perdre sa crédibilité face à la clientèle et que celle-ci été déstabilisée par ces « manques » de connaissances. La perte de crédibilité est un élément pouvant provoquer de la *honte* face à une clientèle qu'elle est supposée supporter et outiller (Honneth, 2006, Ferrerese, 2009). Par

ailleurs, cela peut avoir un *effet négatif sur l'image* qu'elle projette auprès d'elle et par extension sur l'image qu'elle a de soi (Renault, 2006).

Un manque de reconnaissance sociale a aussi été manifesté par certains collègues envers les personnes participantes. Par exemple, la participante 3 considère que plusieurs collègues ne reconnaissent pas la pertinence de son expérience professionnelle acquise en France, que ce soit en raison d'une dévaluation de l'expérience acquise à l'étranger ou par ignorance.

[...] quand on arrive ici ... les gens ont un peu l'impression qu'on est novice dans le métier. Parce qu'on arrive d'un autre pays, et donc comme si on n'avait aucune expérience derrière nous en fait. Donc j'essaie d'appliquer des choses, mais ça passe pas forcément... [...] par exemple, en France j'ai travaillé [...] le département le plus dangereux en France, j'allais au domicile des gens, etc, donc j'avais quand même un gros bagage au niveau de la gestion de la violence et ... euh ben ça en fait quand je suis arrivée dans mon nouveau travail ben les gens avaient pas forcément, enfin,... Q : Cette connaissance-là. (P3)

Cette dévaluation de l'expérience professionnelle de la travailleuse sociale reflète un manque d'estime sociale de la part de ses collègues (Tabboni, 2011). Ce manque d'estime est d'ailleurs illustré par le fait que la participante a essayé de prendre des initiatives dans son travail, mais n'a pas trouvé de réponse favorable. Or le manque d'estime peut amener l'individu à perdre sa dignité (Honneth, 2008). Sur la même thématique, des participantes ont rapporté que pour être reconnues, elles ont eu le sentiment qu'elles devaient prouver à leurs collègues qu'elles étaient compétentes.

c'est comme si un peu, on devait repartir de zéro , prouver aux gens qu'on savait, etc., même si on n'a pas les mêmes bases de... c'est un peu compliqué. (P3)

J'ai eu un peu l'impression d'être observée. « Ok, une Française qui vient là, on observe, on voit ce qu'elle donne. » Moi je trouve que j'ai eu l'impression qu'on m'a fait vraiment confiance quand j'ai été capable de gérer pas mal de trucs en fait à un moment. (P2)

Les deux participantes évoquent leur inconfort face à cette « période de test » de la part de leurs collègues. Par ailleurs, cette attitude laisse présager que d'un premier abord, les collègues ne semblaient pas être confiantes dans les compétences des personnes, étant donné qu'il a fallu qu'elles prouvent leurs capacités avec le temps. Cette situation semble démontrer un manque de solidarité des collègues envers les participantes.

5.5.1.2 Facilitants et expériences de reconnaissance sociale dans le milieu de travail

À l'opposé des expériences de dénis, les personnes participantes ont fait part de diverses expériences de reconnaissance sociale et d'éléments facilitant celle-ci lorsqu'elles ont intégré leur milieu de pratique. Nous notons que dans plusieurs situations, ces témoignages de reconnaissance sociale ont un lien avec la reconnaissance affective qui leur a été accordée par différents acteurs dans le cadre de leur milieu de travail.

Par exemple, une participante évoque que sa supérieure lui faisait grandement confiance et croyait en son potentiel pour qu'elle puisse s'investir dans sa nouvelle pratique.

Elle a une confiance en moi totale. Et d'emblée, ç'a été montré. J'ai trouvé que ça partait du principe qu'on me faisait confiance, du moins avec mes chefs, parce que mes collègues ça été autre chose. Mais, mes chefs, ça a été « on te fait confiance on sait que tu vas te débrouiller et que tu vas réussir. » (P2)

Cette confiance accordée à la participante 2 démontre que sa supérieure croit en ses capacités pour réaliser son travail. Cette situation est en accord avec une manifestation de reconnaissance sociale de la part de sa supérieure, qui a démontré de la confiance envers ses prestations et les capacités que la participante possède. Elle a ainsi valorisé ses compétences pour la pratique de travail social en contexte québécois (Honneth, 2008).

Dans un autre ordre d'idée, le participant 1 a constaté qu'il recevait plus d'écoute de ses supérieurs dans son milieu de travail au Québec et que sa hiérarchie était disposée à recevoir des suggestions d'améliorations de la part des employés, contrairement à son expérience en France.

[...] je trouve qu'il y a plus d'écoute au niveau de la hiérarchie ça amène à des résultats à mon avis plus rapides. [...] j'ai fait comme un aide-mémoire avec la personne qui fait ma supervision. On l'a fait, on l'a travaillé avec les infirmières du centre. [...] On l'a mis sur le bureau de mon boss, mon boss l'a validé, il a été mis en page par la communication pour faire que ça fasse un beau livret. Il a été distribué à tout le monde. [...] si j'avais fait la même chose en France, déjà j'aurais eu des bâtons dans les roues. Parce que si c'est pas fait par un chef, ça fonctionne pas. Ils laissent beaucoup moins la place aux employés pour créer, innover des choses, c'est ça pour améliorer le quotidien du T.S. dans son travail de tous les jours. (P1)

Cette écoute et cette confiance ont permis au participant de proposer des améliorations dans sa pratique en s'investissant dans la création d'un outil d'intervention dans son milieu de travail.

Le participant 1 se montre satisfait de l'ouverture de sa hiérarchie par rapport aux suggestions de travailleurs sociaux. Il juge qu'il a l'espace pour innover dans sa pratique et conséquemment il a pu *apporter sa contribution* à son milieu de pratique (Honneth et Halpern, 2006). Par ailleurs, il est probable que ce participant ait jugé qu'il avait été *utile* grâce à son implication dans cette initiative (Renaud, 2007).

Une autre participante révèle une expérience de reconnaissance sociale auprès d'un autre acteur dans le cadre de sa pratique, soit l'OTSTCFQ. La participante 2 a passé une inspection de l'Ordre qui avait pour objectif d'évaluer ses compétences de travailleuse sociale. Dans ce qui suit, la participante indique qu'elle a été agréablement surprise par les résultats de son évaluation.

J'étais inspectée par l'Ordre en janvier [...] et j'étais un peu surprise en fait, parce que j'ai acquis des connaissances que je ne pensais pas forcément avoir atteintes. / Q : Par exemple ? / R : Dans l'Ordre, il y a 3 types de niveaux professionnels : base, intermédiaire et je ne sais pas trop quoi. Dans le référentiel, il y a ça et quand on est inspecté, il nous met dans une de ces catégories, et en fait je croyais être dans celui de base et j'ai été dans celui du milieu. Donc je me suis dit que j'avais acquis pas mal de choses [...] (P2)

La participante rapporte que cette évaluation lui a permis de prendre conscience qu'elle avait acquis plus de compétences que ce qu'elle croyait au départ. En accord avec la théorie de Honneth, il est probable que la reconnaissance de ses capacités de la part de l'Ordre ait augmenté son estime d'elle-même (Honneth, 2008).

Alors que les personnes participantes ont été unanimes sur le fait qu'elles avaient des lacunes de connaissances locales pour s'investir dans leur pratique, l'accès à des formations ou de la supervision clinique a été un aspect facilitant à l'acquisition de compétences dans leur milieu de travail.

[...] on a cette chance, on a toujours de l'information continue donc, j'ai fait toutes les formations euh... ce qui fait que c'est ça aussi qui m'a aidé. Je pense que la première année j'ai fait vraiment plein plein plein de formations puis ç'a été ça m'a aidé aussi à mettre à jour au niveau de la pratique [...] (P4)

[...] c'est tellement bien organisé en termes de formation. Il y a un coaching quand on arrive, c'est... En même temps c'est difficile d'avoir autant de formations à avaler d'un coup, en même temps c'était hyper bien organisé. (P7)

Les formations et la supervision obtenues leur ont permis de développer des connaissances de base nécessaires pour mieux comprendre leur rôle en tant que TS et le contexte local entourant leur pratique. L'acquisition de ces savoirs semble être essentielle pour que les travailleuses sociales puissent se situer dans le système québécois et leur permettent par conséquent d'être plus confiantes au quotidien. Il est probable que les capacités développées grâce à ces moyens de support leur permettent ainsi de se reconnaître comme utiles à leur nouvel environnement de pratique (Honneth, 2008).

Malgré les lacunes de connaissances liées au contexte local observées, les personnes interrogées ont jugé que plusieurs des connaissances et habiletés qu'elles avaient acquises en France étaient transférables à la pratique québécoise. La participante 5 croit qu'en général, les fondements de la pratique du travail social et le rôle du TS étaient semblables entre le Québec et la France, mais que ce sont les outils qui différaient.

C'est le fait que les valeurs, pis notre mission finalement, elle soit la même. Quand je suis arrivée ici, j'avais pas l'impression d'être tombée dans, complètement dans un autre monde, où je retrouvais pas mon identité professionnelle. On cherche toujours, oui on a des outils et des façons de fonctionner qui sont différentes, des processus d'évaluation qui sont différents mais euh, mais ce qu'on vise au final, c'est toujours le bien-être de la personne et sa sécurité. Puis de faire en sorte que au point B elle soit dans une meilleure condition que quand on l'a rencontré au point A. Travailler sur les relations, sur les systèmes de la personne, les différents systèmes, pis l'environnement, ses relations avec l'environnement donc c'est ça qui a fait que je, je me suis adapté quand même assez facilement. Je me suis pas sentie perdue au niveau de mon travail. (P5)

Le fait qu'elle ait retrouvé des éléments semblables entre sa pratique française et québécoise lui a permis de se repérer dans son nouveau milieu de travail. Ainsi, il est probable que ces aspects communs aient engendré de la confiance en ses habiletés pour intervenir dans ce nouveau contexte de travail, ce qui indique une présence de reconnaissance sociale (Honneth, 2008). Par ailleurs, la possibilité de retrouver des points semblables entre la pratique française et québécoise permet de constater qu'elles ont des compétences valides et utiles pour pratiquer le travail social québécois. Elles peuvent ainsi sentir qu'elles peuvent amener une contribution jugée utile à leur milieu de pratique (Honneth et Halpern, 2006).

5.5.1.3 Stratégies pour que leurs capacités soient reconnues dans le milieu de travail

Pour que leurs capacités soient reconnues dans leur milieu de travail, les personnes participantes ont usé de plusieurs stratégies. Plusieurs de celles-ci visaient à acquérir des connaissances en lien avec leur pratique et plus particulièrement des connaissances liées aux spécificités locales de la pratique du travail social québécois.

Par exemple, des personnes ont rapporté avoir fait des lectures pour pouvoir se familiariser avec certaines spécificités de la pratique québécoise, que ce soit au niveau des approches employées ou des éléments liés au système québécois, tel que les lois et les ressources entourant leur pratique. Les deux personnes suivantes révèlent qu'elles ont réalisé ces lectures pendant leurs heures de travail ou en dehors. Elles soulignent également la charge de travail importante qu'elles ont dû réaliser pour se mettre à jour.

J'ai dû beaucoup lire, pas forcément de théorie, mais plus, mais j'ai lu de la théorie quand même sur des choses sur les soins palliatifs pour voir comment cela fonctionnait ici. Puis j'ai été obligée de lire des choses pour voir comment ça fonctionnait ici au Québec. / Q : Par rapport à ? / R : Aux lois, aux ressources. (P2)

[...] beaucoup de travail personnel. Énormément de travail personnel, je pense que je faisais pas 35 heures semaines, beaucoup de travail à la maison. (P1)

Réaliser ces lectures ont permis à ces personnes d'acquérir des savoirs utiles pour s'investir dans leur nouvelle pratique. Dans un premier temps, il est probable que cette stratégie leur ont permis de se sentir plus compétentes et plus en confiance pour naviguer dans leur milieu de travail. D'autre part, il est probable qu'en voyant que ces personnes maîtrisaient des savoirs locaux liés à la pratique, que leurs collègues, leurs supérieurs voir les usagers aient aussi reconnu qu'elles étaient compétentes pour œuvrer dans la pratique québécoise. Ce sentiment de compétence synonyme de *sentiment de sa propre valeur* témoigne de reconnaissance sociale (Honneth, 2008).

Une autre stratégie employée par les personnes participantes pour acquérir des connaissances et ainsi être reconnues dans leur milieu de pratique a été de demander du support à des personnes dans leur milieu de travail ou en dehors de celui-ci. Par exemple, des

personnes se sont tournées vers leurs collègues ou leurs superviseuses afin de comprendre des éléments de leur pratique ou pour obtenir leurs avis professionnels lors de certaines situations.

[...] je communique beaucoup, je je quand je comprends pas quelque chose je le demande [...] (P5)

[...] du coup je disais « ah j'ai fait comme ça, qu'est-ce que t'en penses, est-ce que t'aurais fait la même chose ? » Je faisais beaucoup ça au début. (P6)

Le participant 1 s'est quant à lui référé à un réseau de TS qu'il s'était créé en dehors de son milieu de travail pour l'aider à s'adapter à sa nouvelle pratique.

Bon j'avais un réseau aussi, un petit réseau de T.S. ici que j'avais contacté par courriel, ça m'a aidé aussi. (P1)

Ces stratégies ont permis aux personnes d'aller chercher l'expertise de collègues et de supérieures, ce qui leur a permis d'être guidés et d'améliorer leurs compétences pour effectuer leur travail. Or, l'acquisition de compétences permet d'améliorer la contribution que l'on peut amener à son milieu de pratique et conséquemment d'augmenter son estime de soi (Honneth, 2008).

Enfin, une personne rapporte avoir demandé du support à une personne dans son entourage personnel pour l'aider à s'adapter aux différences liées à sa pratique. Son conjoint d'origine québécoise et psychologue l'a beaucoup aidée à comprendre le système et le jargon québécois, alors qu'il a une profession apparentée à celle du travail social.

[...] j'en parlais à mon conjoint pis je pense que mon conjoint m'a aussi beaucoup aidé à m'intégrer quand y a des choses que je comprends pas [...] C'est un québécois, c'est un psychologue ... alors y a beaucoup de lien, c'est sûr que moi, vraiment comme immigrante, j'ai j'ai j'ai je pense que j'ai été là, là, très privilégiée parce que quelqu'un qui peut m'aider à la maison, pis au niveau aussi au niveau de mon travail [...] (P4)

Cette participante dit qu'elle s'est sentie très privilégiée qu'elle puisse compter quotidiennement sur une personne dans son entourage pour l'aider dans l'adaptation à la pratique québécoise, mais aussi dans les choses de la vie quotidienne. Le support obtenu témoigne de la présence d'une relation affective avec son conjoint et de soins à son égard (Seymour, 2009). Ce support a probablement favorisé la reconnaissance sociale de la personne dans son milieu de travail, *via* le développement d'habiletés utiles à sa pratique (Honneth, 2008).

5.5.2 Deuxième niveau : reconnaissance sociale par la société

Le second niveau de la reconnaissance sociale tel qu'entendu par Honneth suppose que la contribution d'un groupe est reconnue par la société (Renaud, 2007). Dans le cadre de notre sujet et des données disponibles, ce niveau s'appliquait bien à la reconnaissance sociale des travailleurs sociaux (en tant que groupe de professionnels) dans la société. Les personnes interviewées ont fait part de plusieurs points intéressants à cet égard. Elles ont mentionnés que des expériences positives, car elles jugent que globalement, les travailleurs sociaux sont mieux reconnus au Québec qu'en France. Cette différence de reconnaissance sociale entre les deux sociétés est reflétée de différentes façons dans les données.

Premièrement, plusieurs personnes ont fait part que le public avait une meilleure image des travailleurs sociaux au Québec que ce qu'elles avaient connu en France.

[...] je trouve que le travail social ici fonctionne bien là. Les, les travailleurs sociaux sont reconnus pour ce qu'ils font, il y a pas cette idée un peu misérable entre de « les travailleurs sociaux y s'occupent des pauvres ». Là non, c'est autre chose. (P5)

[...] globalement, c'est toujours positif, les gens sont toujours contents de nous voir. Donc peut-être que c'est parce que les personnes âgées sont plus enclines à avoir de l'aide ou de l'écoute, mais en tout cas je trouve que l'image je la trouve plus positive qu'en France. (P2)

Selon ces deux participantes, il semblerait que cette image plus positive aurait plusieurs effets bénéfiques. Premièrement sur la reconnaissance par le public du travail « réel » que les travailleurs sociaux réalisent plutôt que les clichés habituels. En second lieu, cette image influencerait positivement la relation qu'entretiennent les travailleurs sociaux avec les usagers, qui seraient davantage disposés à recevoir de l'aide de la part de ces professionnels. Ainsi ces rapports semblent témoigner d'une plus grande estime sociale de la part du public envers les travailleurs sociaux au Québec (Honneth et al., 2009). Selon la participante 6, une différence d'estime sociale en faveur du Québec serait aussi présente de la part des partenaires avec lesquels les travailleurs sociaux sont en lien.

Et pis par les partenaires, on est moins reconnu aussi [en France]. (P6)

Dans un autre ordre d'idée, plusieurs personnes ont fait part que les travailleurs sociaux ont des responsabilités différentes au Québec. Les participantes 5 et 6 jugent que celles-ci

seraient plus importantes et plus reconnues dans la belle Province que dans leur pays d'origine.

[...] la reconnaissance, j'ai l'impression, le poids des travailleurs sociaux est davantage ici qu'en France, dans les missions qu'on leur confie, c'est-à-dire par exemple dans les régimes de protection, ça prend leur apport psychosocial pour décider d'ouvrir ou pas un régime, pour décider de le réévaluer ou pas. En France là, ça se passe pas comme ça, on a pas ce poids-là dans ce type de, dans ce type de démarches. (P5)

[...] on met en valeur tout le monde et c'est pour ça qu'il y a des travailleurs sociaux [...] qui vont faire des conférences, faire part de leur savoir. Donc ça je trouve c'est tellement nourrissant pis intéressant. (P6)

Par les responsabilités qui leur sont confiées et leurs activités, les deux participantes croient que les travailleurs sociaux ont davantage de « poids » dans la société québécoise, comme si leur expertise était mieux reconnue et ainsi plus prise en compte dans la société québécoise. Ces exemples illustrent le principe de reconnaissance des compétences (des travailleurs sociaux dans la société) qui est lié à la sphère sociale de la reconnaissance (Honneth, 2008).

D'autres personnes ont estimé que les rôles des travailleurs sociaux étaient différents et plus valorisants dans la société québécoise par rapport à ce qu'elles avaient connu jusqu'alors en France. Ici, cette participante se montre enthousiaste face à sa nouvelle pratique, car elle estime qu'elle a un rôle plus ancré dans le social au Québec vis-à-vis du rôle plus « administratif » qu'elle avait en France.

Moi pour l'instant je préfère mon expérience ici, je trouve que ça me correspond plus au niveau vraiment travailler sur le volet social. Je trouvais qu'en France, j'étais plus dans le côté administratif de faire sortir les gens puis on n'a pas le temps de discuter des problèmes qu'ils ont. À part pour des gens qui restaient plus longtemps parce qu'ils avaient de réelles problématiques [...] Je trouve qu'ici j'ai plus le temps, puisque je fais du suivi à long terme. [...] je trouve ça génial en fait de faire du long terme parce que tu suis l'évolution, tu as le temps de travailler. (P2)

En plus de préférer son nouveau rôle au Québec, la participante 2 croit que celui-ci lui permet de creuser davantage avec la clientèle et de développer ainsi de nouvelles compétences. En bref, ce nouveau rôle lui permet d'aller plus loin dans sa pratique, ce qui est probablement valorisant au niveau professionnel.

Plusieurs personnes ont quant à elles observé que la formation et les compétences en travail social sont généralement plus poussées au Québec qu'en France.

Pis là j'ai l'impression, au niveau de tout ce qui est analyse clinique, que c'est davantage poussé ici. [...] on a des bases identiques, mais j'ai l'impression que c'est plus creusé ici. (P7)

[...] ici il y a une multitude d'approches. Tout le monde se saisi de pleins de choses, pis on apprend avec laquelle on est confortable pis ce qui résonne avec notre réalité professionnelle [...] En France c'est pof, pof, pof, c'est des gros socles qui changent pas pis on remet pas en question. Si vous vous voulez vous former à une autre approche c'est votre problème, mais... Les patrons vont pas nécessairement voir le sens, du coup ils vont pas forcément les payer, du coup on va pas forcément les faire. (P6)

Plusieurs aspects sont explorés par les deux dernières citations. Notamment que les bases de formation seraient les mêmes au Québec qu'en France, mais que la pratique québécoise irait plus loin au niveau de l'analyse clinique. Dans un second temps, davantage d'approches seraient enseignées et pratiquées au Québec et il serait difficile d'être formé à des approches diversifiées en France. Ces exemples illustrent que les compétences des travailleurs sociaux semblent être plus creusées et davantage diversifiées, ce qui témoigne d'une plus grande reconnaissance sociale de ces professionnels dans la société québécoise.

Les personnes interviewées ont lié diverses raisons au constat presque unanime que le travail social est plus développé au Québec qu'en France et que les travailleurs sociaux y sont davantage reconnus. Par exemple, la participante 5 croit que le fait que la profession est enseignée dans les universités et que des recherches soient produites en travail social y sont pour quelque chose.

[...] y'a un rayonnement qui est plus grand, j'ai l'impression, qu'en France. Du fait que ce soit une formation universitaire, qu'il y ait de la recherche par rapport à ça [...] (P5)

La participante 6 appuie les propos de la participante 5 en estimant que la pratique québécoise est influencée par davantage de recherches, notamment anglo-saxonnes, alors que cela serait moins le cas en France.

En même temps, on évolue moins vite parce que, on est moins à l'aise avec les langues par rapport à ici. Donc toutes les études anglaises, tout ça, personne y fait écho parce que on sait pas parler anglais et on sait pas lire. [...] on évolue beaucoup plus lentement que vous. Ici, vous vous saisissez de toute l'influence

acadienne, américaine et puis... /Q : Du coté anglais beaucoup./ R : Du coté anglais et vous avez accès à toutes les recherches. (P6)

D'un autre point de vue, le participant 1 lie cette reconnaissance sociale plus forte au Québec avec le fait que la profession est régulée par un ordre professionnel, tandis que cela n'est pas le cas en France.

[...] le fait qu'ici il y a un ordre professionnel ça, ça joue énormément. Ça, j'avoue que ça joue beaucoup parce que ça met beaucoup plus en valeur la profession, et je me sens, sincèrement, je me sens plus fier d'être T.S. ici au niveau de ce que ça représente, de ce que représente la profession par rapport aux autres qu'assistant de service social en France qui est une profession qui n'est pas régie par un ordre [...] (P1)

Selon lui, la présence d'un régulateur aurait une influence positive sur la réputation du travail social dans la société. Conséquemment, cela augmenterait son sentiment de fierté à exercer cette profession. Ce sentiment peut être associé à une plus grande estime de soi, sentiment caractéristique de la sphère sociale de la reconnaissance (Honneth, 2008).

Finalement, lorsque les personnes interrogées avaient entendu parler du travail social québécois avant leur immigration, beaucoup en avaient entendu que des éloges.

Mais en fait quand on étudie le travail social en France on entend tout le temps parler du travail social canadien, québécois comme enfin, vraiment, une référence, une valeur vraiment essentielle. (P3)

Quand on est en France, on a l'image que euh le travail social, particulièrement au Québec, au Canada, mais particulièrement au Québec, est plus avancé. Là les Québécois ils sont en avance en travail social, la façon de voir les choses puis euh, euh, euh les outils qu'ils utilisent, vraiment ils sont vraiment, vraiment en avance. (P5)

À en croire leur propos, il semble que le travail social québécois soit même une référence dans les milieux de formation en France, comme si une certaine expertise été reconnue à la belle Province dans ce domaine. Plusieurs personnes ont d'ailleurs fait part qu'elles avaient choisi d'immigrer au Québec pour cette raison.

Mon centre de formation nous parlait déjà des pratiques des travailleuses sociales du Québec. Donc là, mûrit l'idée où... je suis... J'étais très intéressée par les pratiques qui étaient ici... pis, je voulais voir qu'est-ce qu'il en était...(P6)

De voir autre chose, d'autres manières de faire. C'est pour cette raison que je voulais venir. (P1)

Globalement, cette plus grande reconnaissance sociale a permis à ces personnes d'avoir une meilleure image auprès du public, de développer de nouvelles compétences et de se sentir valorisées dans leur pratique.

Ce chapitre nous a permis d'explorer et de présenter les expériences de reconnaissances et de déni de reconnaissance vécues par sept travailleuses et travailleur sociaux lors de leur adaptation professionnelle au Québec, les effets que celles-ci ont eus sur les personnes, ainsi que les stratégies qu'il et elles ont employées pour être reconnues. Guidés par le cadre théorique de la reconnaissance d'Axel Honneth, nous avons relevé les expériences s'inscrivant dans les sphères juridique, affective et sociale de la reconnaissance avant et après l'obtention d'un emploi comme TS. Le chapitre suivant discute des principaux résultats de notre analyse.

CHAPITRE 6 – DISCUSSION

Ce chapitre a pour buts de *discuter* et d'*interpréter* les résultats de notre projet de recherche. La discussion nous permet de faire des liens entre les données analysées et notre question de recherche, notre problématique, notre revue de la littérature et notre cadre théorique. Discuter des résultats, c'est finalement « [...] les mettre en lien entre eux et avec ce qui était déjà connu » (Mongeau, 2011, p.115). Quant à l'interprétation des résultats, elle cherche à donner un sens et à « proposer une explication aux phénomènes observés » (Mongeau, 2011, p.116). Bien que nous ayons déjà réalisé des liens entre les résultats et notre cadre théorique dans le chapitre précédent, celui-ci nous permet d'apporter une analyse théorique plus globale, en plus des parallèles que nous effectuons avec la littérature scientifique. Dans les prochaines pages, nous allons donc discuter de différents aspects de nos résultats au regard de la littérature scientifique⁸ et théorique. Nous abordons notamment les conditions favorisant l'émergence de la reconnaissance des travailleurs sociaux français lors de leur adaptation professionnelle au Québec, telles que l'importance que les travailleurs sociaux aient le droit de pratiquer la profession, que leurs compétences soient reconnues par les employeurs sur le marché du travail et au sein de leur milieu de travail, qu'ils aient accès à des formations avant et après l'obtention d'un emploi et finalement, des différences de reconnaissance des travailleurs sociaux dans les sociétés française et québécoise. Puis à partir de ce que les données ont révélé, nous abordons le rôle des institutions dans l'expérience de reconnaissance des personnes participantes et relevons quelques liens théoriques existants entre les différentes sphères de reconnaissance.

6.1 LES CONDITIONS D'ÉMERGENCE DE LA RECONNAISSANCE

6.1.1 Le droit de pratiquer (immédiatement) la profession

Les propos exposés dans le chapitre précédent démontrent que pour être reconnus, les travailleurs sociaux immigrants doivent dans un premier temps avoir le *droit* d'accéder à la

⁸ Dans ce chapitre, nous privilégierons les liens avec d'autres études que celles produites dans le cadre de la *recherche principale*, étant donné que leurs résultats incluent parfois les mêmes données que les nôtres. Toutefois, nous faisons référence à ces articles pour comparer nos données avec les cas de travailleurs sociaux d'autres origines qui sont exposés dans ces articles ou avec des exemples s'inscrivant dans d'autres provinces canadiennes que le Québec.

pratique du travail social et ainsi recevoir de la reconnaissance juridique (Honneth, 2008). Dans leur témoignage, les personnes interrogées évoquent la nécessité de recevoir l'accréditation de l'OTSTCFQ pour accéder à un poste de travailleur ou travailleuse sociale, faisant écho à plusieurs écrits jugeant que la reconnaissance des acquis par le régulateur est primordiale pour accéder à la pratique du travail social (Papadopoulos, 2016; Pullen Sansfaçon et al., 2014). La difficulté principale du processus d'accréditation a été sa longueur et les délais qu'il a occasionnés pour les personnes participantes, une difficulté aussi relevée par Brown et al.,(2015) dans d'autres provinces canadiennes et Papadopoulos (2016) en Australie. Nos données indiquent que les délais du processus ont eu des effets importants sur l'adaptation professionnelle des personnes, car, tant qu'elles ne recevaient pas leur accréditation de la part de l'Ordre, elles ne pouvaient pas accéder à la pratique du travail social. Plusieurs ont fait part de l'importance de détenir cette accréditation pour intégrer le marché de l'emploi, car beaucoup de possibilités d'emploi se sont fermées à elles, faute d'être membre de l'Ordre. En attendant d'être accréditées, plusieurs se sont donc tournées vers des postes non réglementés dans le domaine de l'intervention, notamment dans le milieu communautaire, une stratégie aussi utilisée par d'autres travailleurs sociaux immigrants en Angleterre (Hussein et al., 2011a) et ailleurs au Canada (Fulton et al., 2016). Toutefois, nos résultats révèlent que plusieurs personnes trouvaient ce type de postes peu valorisant et déqualifiant par rapport à leurs compétences, leur objectif étant clairement d'accéder à un poste de TS ou d'intégrer un poste similaire dans un milieu institutionnel. Il reste que plusieurs ont considéré que cette première expérience a eu des effets bénéfiques, notamment sur l'acquisition de compétences sur le système liée à la pratique québécoise. Mais toutes n'ont pas pu faire ce choix stratégique. Nous pensons particulièrement à la personne qui avait un visa avec des restrictions quant aux secteurs d'emploi qu'elle pouvait occuper. Elle ne pouvait pas occuper un emploi dans le domaine de la santé et des services sociaux et a donc occupé plusieurs mois un emploi dans le domaine du service à la clientèle en attendant d'avoir un visa lui permettant d'œuvrer dans ce secteur. De toutes les personnes participantes, c'est celle qui a eu le plus de restrictions quant à son choix d'emploi. Ainsi, elle a vécu une privation de droits importante, reflétant une expérience de déni juridique (Honneth, 2008).

De l'autre côté de la médaille, si des personnes participantes ont été freinés par les délais administratifs du processus d'accréditation, nos résultats révèlent que la plupart ont trouvé le processus simple. En effet, l'existence d'un ARM avec la France a fortement simplifié le processus pour les personnes accréditées après 2010, car celles-ci ont une étape de moins à faire dans le processus (la demande de reconnaissance d'équivalence). Mais surtout, celles-ci ont mentionné qu'elles se sentaient privilégiées de ne pas avoir à refaire de cours ou de stage, ce qui dans le cas contraire aurait pour effet d'allonger le processus. L'*Entente France-Québec* a été un aspect facilitant les démarches d'accréditation et accélérant leur accès la profession, comme l'ont aussi constaté Bartley et al. (2012) et Papadopoulos (2016) avec l'entente de reconnaissance mutuelle des qualifications entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Ce genre d'accord a des effets positifs sur la reconnaissance juridique des travailleurs sociaux immigrants, car ils leur accordent le droit d'exercer leur fonction, au même titre que les travailleurs sociaux ayant réalisé leur formation au pays, ce qui reflète le principe d'égalité (Honneth, 2002). Nous appuyons donc la proposition de Fulton et al. (2016), qui suggèrent que davantage d'ententes bilatérales telles que celles-ci soient créées, afin que les travailleurs sociaux d'autres origines puissent aussi accéder plus aisément à la profession au Québec.

6.1.2 La reconnaissance des compétences

Les résultats exposés démontrent que la reconnaissance des compétences des travailleurs sociaux (hors processus d'accréditation) est essentielle pour que ceux-ci puissent accéder à un emploi et se sentir valorisés dans leur milieu de pratique (Honneth, 2008; Renaud, 2006). Dans le premier cas, nos résultats démontrent que les employeurs reconnaissant généralement assez bien les compétences ou du moins les capacités des travailleurs sociaux français, car avant et après leur accréditation en tant que TS, les personnes participantes ont pu accéder assez rapidement à un emploi sur le marché du travail (d'une journée à trois mois) dans le secteur de l'intervention sociale ou à un poste de TS. Toutefois, certaines personnes se sont butées à des difficultés, comme le fait de ne pas avoir d'expérience locale, une attente que beaucoup d'employeurs ont au Canada (Bourdabat, 2011; Girard et al., 2008; Saint-Laurent et El-Geledi, 2011) et ailleurs dans le monde (Beddoe et al., 2012; Hussein et al., 2011a). D'autres ont eu des difficultés linguistiques lors de leur recherche d'emploi, soit des difficultés de compréhension du jargon professionnel lors des entrevues

ainsi qu'une limitation des possibilités d'emploi pour les personnes ne maîtrisant pas l'anglais. Des difficultés linguistiques ont aussi été rencontrées par des travailleurs sociaux ayant immigré en Grande-Bretagne (Hussein, 2010) et ailleurs au Canada (Fulton et al., 2016). Mais même si ces difficultés ont été des obstacles à la reconnaissance de leurs compétences, des employeurs ont fini par leur faire confiance et les engager. Cette reconnaissance serait-elle en partie justifiée par le fait que les personnes ont un diplôme occidental, tel que le suggère la littérature (Bourdarbat et Connolly, 2013; Girard, Smith et Renaud, 2008)?

D'autre part, nos résultats indiquent que la reconnaissance des compétences des travailleurs sociaux français est toute aussi essentielle dans les milieux de travail. Malgré que les personnes participantes considéraient avoir un déficit de connaissances locales, une partie de leur bagage français semble être applicable à la pratique québécoise, que ce soit au niveau des principes et des valeurs du travail social (Hussein et al., 2011a; Lyons, 2006; Welbourne et al., 2007), des problématiques avec lesquelles les travailleurs sociaux ont été amenés à travailler dans leur pays d'origine (Hanna et Lyons, 2016; Lyons, 2006; Simpson, 2009) ou leur formation en travail social en général (Beddoe et al., 2012; Ethier et Pullen Sansfaçon, sous presse). Ainsi, il est important que les collègues et les autres personnes dans le milieu de travail reconnaissent et valorisent les acquis étrangers des travailleurs sociaux immigrants. D'autre part, ils ont tout aussi intérêt à reconnaître et valoriser les compétences particulières que ces personnes venues d'ailleurs peuvent apporter à la pratique du travail social québécois, et ce en accord avec le principe de reconnaissance sociale permettant de distinguer les contributions et les capacités particulières des individus (Seymour, 2009). À cet égard, certaines personnes ne se sentaient pas toujours à l'aise de proposer des changements constructifs à la pratique dans leur milieu de travail, étant donné l'existence de préjugés culturels sur les personnes d'origine française « qui savent tout mieux que tout le monde ». Ce ressenti est en accord avec l'impression que des Québécois ressentent un malaise envers les personnes d'origine française, impression qui a été rapportée par des immigrants français dans les études de Dupuis (2012) et de Grosmaire (1983). Pourtant, nos résultats montrent que les travailleurs sociaux français peuvent amener de belles contributions à la pratique, tout comme le mentionnent d'autres études au sujet de travailleurs sociaux ayant immigré en Nouvelle-Zélande (Fouché et al., 2014). Comme le suggèrent aussi ces auteurs, il serait donc souhaitable

de valoriser leurs idées et de mettre de côté ces préjugés culturels, car cela vient entraver les *apports spécifiques* que les travailleurs sociaux français peuvent amener à la pratique, et affecte conséquemment leur reconnaissance sociale (Honneth et al., 2009).

6.1.3 Un milieu de travail accueillant et soutenant

Toutes les personnes interrogées ont fait part de l'importance de l'accueil qui leur a été réservé et du support qu'elles ont reçu lorsqu'elles ont franchi les portes de leur nouveau milieu de travail, afin qu'elles puissent avoir de bonnes conditions d'insertion dans leur nouvelle pratique. Si certaines personnes ont eu un accueil des plus aidants et chaleureux dans leur équipe de travail, d'autres personnes ont eu un accueil plus froid et méfiant, suivi de périodes de test de la part de leurs collègues. Des expériences de discrimination ont aussi été observées par des travailleurs sociaux ayant immigré ailleurs au Canada (Pullen Sansfaçon et al., 2014) ainsi qu'en Nouvelle-Zélande, où des travailleurs sociaux avaient l'impression que leurs collègues éprouvaient un ressentiment à leur égard (Fouché et al., 2014). Or, nos résultats démontrent que le soutien reçu dans les milieux de travail, notamment par la disponibilité des collègues et des supérieurs, est des plus précieux pour favoriser leur insertion quotidienne à la pratique, en dehors des formations formelles. Cette aide précieuse a aussi été repérée par la recherche néo-zélandaise de Beddoe et al. (2012), qui considèrent que les employeurs, les supérieurs et les collègues peuvent contribuer à l'accueil et au support de leurs collègues étrangers.

Par ailleurs, le soutien, la compréhension et la tenue d'activités sociales dans l'équipe de travail ont permis aux personnes de créer des liens affectifs privilégiés avec des membres de l'équipe, engendrant une reconnaissance affective. Cela leur a permis d'avoir confiance et de pouvoir compter sur leur entourage professionnel. Plusieurs personnes ont jugé que les rapports professionnels étaient plus chaleureux que ce qu'elles avaient jusqu'alors connu en France. Mais cette proximité a aussi déstabilisé certaines personnes participantes habituées à avoir plus grande distance avec leurs collègues et leurs supérieurs. Mais globalement, les personnes participantes ont apprécié l'ambiance plus chaleureuse et moins stricte de leur milieu de travail et surtout la relation moins hiérarchique et plus en confiance entretenue avec les supérieurs. Cette proximité a engendré l'établissement de relations affectives dans l'équipe

de travail ainsi qu'une confiance des travailleurs sociaux envers leur équipe de travail, se traduisant par l'expression de leurs besoins et de leurs sentiments (Honneth, 2004a).

6.1.4 L'accès à des formations adaptées

Arrivées dans leur nouveau milieu de pratique, les sept personnes participantes se sont retrouvées dans une position similaire à celle de beaucoup d'autres travailleurs sociaux québécois : un besoin de s'insérer dans leur milieu de travail et conséquemment d'apprendre et d'être formées sur ce milieu, sur leurs rôles et sur leurs responsabilités. Or, les personnes participantes ont aussi dû acquérir en plus des éléments de la pratique liés au contexte local qui leur étaient inconnus étant donné qu'elles avaient immigré récemment et avaient été formées à l'étranger. Ce manque de savoirs a d'ailleurs été un frein à leur recherche d'emploi, un phénomène aussi observé par des études britanniques et canadiennes, jugeant que les employeurs potentiels peuvent être peu enthousiastes à l'idée d'engager des travailleurs sociaux migrants, qui n'ont pas de connaissance des spécificités de pratique locale (Hussein, 2010; Pullen Sansfaçon et al., 2014; Simpson, 2009). Suivant ces constats, nous sommes d'avis qu'il est essentiel que les travailleurs sociaux français aient une introduction à la pratique du travail social québécoise *avant* d'entrer dans la pratique. À ce propos, plusieurs études internationales soulèvent le besoin que les travailleurs sociaux aient accès à des formations théoriques ou pratiques pour leur permettre d'acquérir les aspects locaux de la pratique (Beddoe et al., 2012; Hussein et al., 2010; Simpson, 2009). Plus précisément, la suggestion d'un stage d'introduction à la pratique est rapportée par des études québécoises (Chartré et al., 2016; Ethier, 2015). Par ailleurs, avoir accès à de la formation abordant les aspects du système liés à la pratique locale, tels qu'un éventail des différentes ressources et de leurs rôles, les lois et législations, la régulation du travail social, la tenue de dossier ou autre est une autre solution permettant d'acquérir des connaissances locales avant l'entrée en emploi. Cette suggestion corrobore avec les résultats de Beddoe et al. (2012), qui recommandaient que les écoles de travail social néo-zélandaises offrent des cours d'orientation aux travailleurs sociaux immigrants. Au Québec, des formations d'initiation à la pratique québécoise existent d'ores et déjà. Il s'agit des formations offertes par l'Ordre portant sur les lois, les règlements et les normes de pratique du travail social en contexte québécois. Mais fait surprenant, bien que ces deux formations soient obligatoires pour les travailleurs

sociaux détenant un diplôme étranger ou un diplôme canadien hors Québec, elle ne l'est pas pour les détenteurs d'un DEASS (OTSTCFQ, 2016a). L'autre fait surprenant est que dans l'ARM signée entre les deux nations en 2009, il est exigé aux travailleurs sociaux québécois voulant pratiquer en France de suivre une formation préalable portant sur les spécificités de pratique française. Aux vues du caractère réciproque de cet accord, il est étonnant que la même chose ne soit pas exigée pour les détenteurs d'un DEASS souhaitant pratiquer comme travailleurs sociaux au Québec. Pourtant, les travailleurs sociaux français ont aussi intérêt à connaître ces paramètres avant leur entrée dans la pratique. Ces deux formations peuvent toutefois être suivies optionnellement par les détenteurs d'un DEASS qui le désirent. Mais nous notons que le caractère non obligatoire de ces formations peut être un frein à l'acquisition de connaissances de base sur la pratique québécoise avant l'obtention d'un emploi. Par ailleurs, le coût de ces formations, moyennant 385\$ (OTSTCFQ, sd), peut être jugé élevé, et ce davantage si la personne n'a pas encore trouvé un emploi suite à son arrivée au pays. Avoir accès à ce type de formation permettrait d'offrir une base de connaissances locales à ces travailleurs sociaux qui, nous l'avons vu dans le chapitre précédent, peinent à chercher l'information liée à la pratique québécoise, et ce parfois en dehors de leurs heures de travail. Elle permettrait par ailleurs de décharger un peu les milieux de pratique en termes de formations à fournir au nouvel employé et il est probable que les milieux seraient plus disposés à engager des travailleurs sociaux français, s'ils savaient qu'ils ont une formation introductive préalable, leur permettant minimalement de se situer dans le système lié à la pratique.

En second lieu, les personnes participantes ont exprimé que les formations d'orientation reçues dans leur milieu de travail les avaient beaucoup aidées pour s'insérer dans leur nouvelle pratique, leur permettant d'acquérir des compétences nécessaires à l'accomplissement de leur poste. Le milieu d'une participante a retenu plus particulièrement notre attention, étant donné que l'organisation était prête à lui offrir une formation plus longue et sur mesure. La participante en question a donc pu personnaliser une partie de sa formation selon les besoins qu'elles avaient. Cette flexibilité nous apparaît comme une solution prometteuse pour que les travailleurs sociaux immigrants comblient leurs besoins spécifiques de formation. La création de formations sur mesure dans les milieux de travail selon les

besoins des travailleurs sociaux immigrants et les exigences du régulateur est d'ailleurs une pratique utilisée en Grande-Bretagne (Simpson, 2009). Le contenu de ces formations sur mesure porte sur l'acquisition de savoirs historiques, légaux, politiques, législatifs, sociaux et linguistiques (Simpson, 2009). La possibilité d'acquérir des compétences par le biais de formations adaptées permet aux travailleurs sociaux immigrants d'être mieux outillés pour affronter leur nouvelle pratique que ce soit pour les personnes participantes ou d'autres travailleurs sociaux immigrants à travers le monde (Beddoe et al., 2012; Fouché et al., 2016; Simpson, 2009). Ultimement, nous croyons que celles-ci permettent de créer chez les travailleurs sociaux immigrants « un sentiment de confiance tant qu'aux prestations qu'[ils] assure[nt] ou aux capacités qu'[ils] possède[nt] [...] » (Honneth, 2008, p.157). En d'autres termes, ces formations leur permettraient d'être davantage confiants pour pratiquer en contexte québécois et que leurs compétences soient mieux reconnues dans les milieux de travail.

6.1.5 Une reconnaissance plus importante au Québec qu'en France

Toutes les sections relatives à l'expérience de reconnaissance des travailleurs sociaux ont livré des extraits faisant état que les personnes participantes se sont senties davantage reconnues au Québec qu'en France, que ce soit par la valeur plus importante accordée au DEASS, le fait que la profession est régulée au Québec, la facilité d'obtenir un emploi, des rapports professionnels jugés plus cordiaux, la possibilité de contribuer à l'avancement des pratiques, l'impression que l'éducation en travail social serait plus poussée au Québec, que la pratique québécoise « va plus loin » et est renouvelée par la recherche scientifique, etc. Il n'existe cependant pas de recherche scientifique qui compare en détail la profession au Québec et en France. Toutefois, des liens avec la littérature peuvent être réalisés avec certains aspects soulevés.

Les tensions observées par certaines personnes dans les milieux de travail en France sont en accord avec l'article de Melchior (2011). Tout comme nos données, cet auteur rapporte les difficultés des travailleurs sociaux à contribuer à des changements institutionnels dans leur milieu de travail en France. Le cadre institutionnel dans lequel les travailleurs sociaux opèrent en France ne laisserait que peu de marge de manœuvre à ces derniers et les restreindrait dans leurs initiatives (Melchior, 2011). Ainsi, on peut en déduire que ce cadre restrictif remet en

question la reconnaissance sociale des travailleurs sociaux, car leurs capacités à contribuer à des changements institutionnels semblent être remises en question ou du moins ne semblent pas être prises en considération au sein de leur milieu de travail. Ainsi, plusieurs personnes participantes ont pu mettre à profit des compétences qu'ils détenaient dans le cadre de leur pratique québécoise, ce qu'ils ne pouvaient pas faire en France. Ce constat se distingue des résultats de Fouché et al. (2013) et d'Ethier et Pullen Sansfaçon (sous presse), qui racontent plutôt l'expérience de travailleurs sociaux migrants n'ayant pas pu mettre à profit toutes leurs compétences dans le cadre de leur nouvelle pratique.

Dans un autre ordre d'idée, il est pertinent de se demander si ce n'est pas le fait que la profession soit régulée et que le titre de TS soit réservé au Québec qui entraîne une reconnaissance plus importante dans la belle Province *versus* en France. En effet, Weiss-Gall et Welbourne (2008) considèrent que dans les pays où le travail social est peu ou pas régulé, la reconnaissance sociale du travail social est faible. La profession d'assistant de service social en France, qui est le titre équivalent à celui de travailleur social québécois, est réglementée différemment qu'au Québec. Les emplois «d'assistant de service social» en France sont réservés aux détenteurs du DEASS, il y a donc une certaine forme de contrôle de qui peut pratiquer le service social en France. Par ailleurs, l'ANAS (Association nationale des assistants de service social) a aussi mis en place un code de déontologie que les assistants de service social doivent respecter. Mais cette association n'a pas du tout le même rôle de «contrôle» de la profession, au même titre que l'OTSTCFQ au Québec (ANAS, 2016). Or, plusieurs auteurs considèrent que la pratique du travail social est influencée par le niveau de régulation et de reconnaissance sociale de la profession (Crisp, 2015; Fouché et al., 2013; Weiss-Gall et Welbourne, 2008). Plus particulièrement, Fouché et al. (2013) postulent que les rôles et les responsabilités des travailleurs sociaux diffèrent selon le niveau de régulation de la profession. Il est donc possible que la régulation ait eu une influence sur les différences qui ont été observées par les personnes participantes au niveau de leur rôle et de la pratique en général.

Les données ont aussi révélé que plusieurs personnes participantes croyaient que la pratique et la formation en travail social étaient plus «avancées» au Québec, ou du moins

différait entre le Québec et la France. Pour justifier ce point, des personnes ont parlé des nombreuses influences que les recherches scientifiques ont sur la pratique québécoise, ce qui serait moins le cas en France. Les travaux de Rullac (2014) viennent appuyer ces explications. En effet, en premier lieu, cet auteur révèle que le travail social n'est pas reconnu comme une discipline universitaire et que la « scientificité » du travail social est remise en question en France (ce qui n'est pas le cas au Québec). Conséquemment, il l'affirme que la recherche en travail social est peu reconnue et peu valorisée en France que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de la profession. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que des personnes participantes aient rapporté que leurs écoles de travail social faisaient souvent appel aux recherches québécoises dans le cadre de leur formation. Rullac (2014) nous apprend que traditionnellement, la formation en travail social en France est ancrée dans les savoirs pratiques, plutôt que dans les savoirs académiques, ces derniers étant associés aux formations universitaires. Parce que le travail social n'est pas considéré comme une discipline, celui-ci n'a pas sa place et n'est pas enseigné à l'université, mais dans des écoles de travail social (Rullac, 2014). Ces éléments témoignent d'une différence fondamentale entre la reconnaissance du travail social dans les sociétés québécoises et françaises. En effet, au Québec, le travail social est considéré comme une discipline, est enseigné à l'université et produit des recherches scientifiques, qu'elles soient imprégnées dans les savoirs pratiques ou académiques. Ainsi, la reconnaissance *sociale*, mais aussi *juridique* de la profession et de la discipline ne semble pas être la même dans les deux sociétés. En effet, le travail social en France semble avoir moins de possibilités de *contribuer* à la société d'un point de vue scientifique qu'au Québec, et ce entre autre parce qu'il n'est pas reconnu et n'a pas accès au « statut » de discipline universitaire, contrairement au Québec. La profession et la discipline semblent ainsi être *exclues* de la sphère universitaire, représentant une sorte de déni juridique du travail social et par le fait même des travailleurs sociaux. Cette exclusion de droits peut influencer l'image que la société a du travail social et la valeur sociale qui est accordée aux travailleurs sociaux dans la société française (Honneth, 2008, Tabboni, 2011).

Finalement, ces différents paramètres nous poussent à croire que le travail social ne jouit pas de la même reconnaissance au Québec et en France. La majorité des personnes participantes considéraient que le travail social était mieux reconnu au Québec que dans leur

pays d'origine. Ainsi, il est pertinent de se questionner si en immigrant au Québec, les assistants de service social français ne sont pas venus pour trouver une reconnaissance juridique, affective et sociale qui leur faisait défaut dans leur milieu de travail en France.

6.2 LE RÔLE PRIMORDIAL DES INSTITUTIONS DANS L'EXPÉRIENCE DE RECONNAISSANCE

À partir de nos résultats, mais aussi de la littérature, nous constatons que les institutions ont une grande influence sur l'expérience de reconnaissance des travailleurs sociaux immigrants. Cette influence se révèle dans toutes les sphères de reconnaissance d'Axel Honneth. Par institutions, nous pensons notamment aux instances gouvernementales françaises, québécoises et canadiennes, à l'OTSTCFQ, ou encore aux milieux de travail.

Premièrement, pour pouvoir s'installer au Canada, les personnes participantes ont dû y être autorisées par l'immigration canadienne. L'immigration étant sélectionnée au Canada (et au Québec), les personnes participantes ont dû démontrer qu'elles répondaient à certains critères pour obtenir le *droit* de s'installer au Canada. À ce propos, Cox (2012) réalise des liens entre les trois catégories d'immigration principales que nous retrouvons à travers le monde (regroupement familial, réfugiés et professionnels) et les sphères de reconnaissance de Honneth. Cox (2012) considère que la catégorie d'immigration en lien avec le regroupement familial (ou le parrainage) témoigne d'une reconnaissance affective, car l'immigrant est sélectionné en raison des liens affectifs qui le lient à une ou des personnes déjà établies au pays. La catégorie de personnes réfugiées témoigne de reconnaissance juridique, car elles sont sélectionnées sur le principe du droit à la sécurité. Enfin, la catégorie des professionnels témoigne de reconnaissance sociale envers ces immigrants, car ils sont sélectionnés sur la base de la reconnaissance de leurs compétences et donc, pour leur utilité sociale. Ainsi, les gouvernements sélectionneraient et reconnaîtraient les candidats à l'immigration sur la base de ces rapports de reconnaissance. Les personnes participantes font partie de la première et la dernière catégorie. Deux personnes ont été parrainées par leur conjoint, ce qui témoigne de présence de reconnaissance affective fondée sur l'existence d'une relation primaire de type érotique. Ce type de relation a permis à ces personnes de s'établir au Canada et est donc reconnue comme un critère valide à l'immigration par les institutions gouvernementales. Par

ailleurs, la majorité des personnes répondantes (5) fait partie de la dernière catégorie d'immigration: les professionnels. Leur sélection témoigne de reconnaissance de leurs compétences par les gouvernements québécois et canadien, qui les ont sélectionnés sur la base des besoins de main-d'œuvre du pays et de la Province (Becklumb, 2008; Robert, 2005). Ainsi, les institutions d'immigration établissent des conditions permettant aux travailleurs sociaux immigrants d'être reconnus (Renaud, 2004b). Ces conditions sont ici représentées par les critères d'immigration établis par les gouvernements canadiens et québécois et la présence de reconnaissance, ici juridique, s'illustre par l'autorisation de pouvoir s'établir au pays.

Nos résultats ont démontré que les restrictions imposées par les visas de travail ont amené certaines difficultés dans l'expérience de reconnaissance des personnes interrogées. Or, les conditions attachées aux visas sont décidées et mises en place par les instances gouvernementales canadiennes et québécoises. Ainsi, ces institutions ou plutôt les conditions qu'elles mettent en place créent de la reconnaissance ou à l'inverse, des expériences de dénis de reconnaissance (Renaud, 2004b, Sellenet, 2007). Par exemple, le fait de détenir un visa de travail permet d'accéder à certains droits, tels que ceux de pouvoir rester légalement sur le territoire canadien et celui de pouvoir travailler, engendrant une certaine reconnaissance juridique. Mais nous avons aussi vu que les restrictions de certains visas de travail pouvaient amener des difficultés dans l'expérience de personnes interviewées. Notamment, la restriction de temps de certains visas a eu pour effet de remettre en cause la reconnaissance juridique de personnes ayant décidé de ne pas poursuivre le processus de l'OTSTCFQ et, cela a aussi remis en cause la reconnaissance sociale d'autres personnes qui ont dû faire face à des refus d'embauche de la part de certains employeurs qui croyaient que les TS ne souhaitaient pas s'engager sur le long terme. Enfin, certains visas avaient pour effet de restreindre les possibilités de lieux de travail, comme le fait de ne pas pouvoir travailler dans le secteur des services sociaux ou d'être dans l'obligation de ne pas changer d'employeur. Ces restrictions, décidées par les instances gouvernementales compétentes, ont restreint la liberté des personnes en question ainsi que leur reconnaissance juridique.

En second lieu, par le traitement qu'il accorde aux demandes d'évaluations comparatives, le MIDI, anciennement le MICC, a une influence sur l'expérience de

reconnaissance des travailleurs sociaux immigrants. Plus ces délais sont courts, plus vite ceux-ci pourront accéder aux autres parties du processus d'adhésion à l'Ordre. Or, cette formalité est souvent considérée par les personnes participantes comme la partie la plus longue du processus d'adhésion, ce qui est en contradiction avec l'objectif gouvernemental de recevoir des immigrants qualifiés pour combler certains secteurs de main d'œuvre en demande, tel celui du travail social (Gouvernement du Québec, 2010). Étant donné les objectifs gouvernementaux, nous nous questionnons sur les raisons faisant en sorte que l'obtention de l'*évaluation comparative* prenne tant de temps, soit environ 7 semaines (MIDI, 2016c) alors qu'elle est pourtant produite par le gouvernement? Nous notons ici une contradiction qui a des effets néfastes à la fois pour la société qui subit une perte au mieux temporaire de capital humain ainsi que pour la personne en attente, qui ne peut exercer son métier (Boudarbat et Connolly, 2013). Ainsi, les conditions mises en place par les institutions gouvernementales (Renaud 2004b) ont pour conséquence de retarder la reconnaissance juridique des travailleurs sociaux immigrants *via* leur adhésion à l'Ordre et aussi leur reconnaissance sociale, car en attendant ils ne peuvent pas contribuer à la société en tant que TS.

L'OTSTCFQ est une autre institution d'importance sur l'expérience de reconnaissance des travailleurs sociaux français. Les délais de traitement des demandes d'obtention de permis ont aussi une influence sur le moment où ils pourront intégrer la pratique du travail social. Par ailleurs, on peut penser que d'autres paramètres conditionnent l'expérience de reconnaissance des travailleurs sociaux, tel que l'accès à des formations, à de l'information générale ou sur le suivi de leur dossier de candidature. Dans nos résultats, nous avons vu que les conditions mises en place par l'Ordre concernant ces trois éléments étaient défavorables aux travailleurs sociaux français (pas d'obligation de formation, manque d'information sur le site web, difficultés d'avoir des informations sur son dossier). Cependant, par son exigence de supervision de ses membres, l'acquisition d'habiletés par les travailleurs sociaux français et conséquemment leur reconnaissance sociale dans les milieux de travail sont favorisées.

Enfin, l'autre institution mettant en place des conditions de reconnaissance ou de déni est représentée par le milieu de travail et l'organisation qui est derrière. Par les conditions qu'elles proposent à leurs employés, les organisations peuvent avoir une influence sur

l'expérience de reconnaissance des travailleurs sociaux français. Nous pensons notamment à l'organisation de formations d'accueil, de formation continue, de supervision, de réunions d'équipes ou d'organisation d'activités sociales entre employées. Par exemple, nous avons vu dans les résultats qu'une participante avait pu créer des liens avec plusieurs employées avec qui elle avait été formée en groupe. Elle rapportait que cela avait créé une cohésion dans l'équipe de travail. Peut-être sans que ce soit intentionnel, l'organisation a ainsi mis en place des conditions de formation favorisant l'émergence de relations affectives. Un autre milieu avait mis en place un programme de coaching pour les nouveaux employés. Ceux-là étaient coachés pendant trois mois et avaient accès à leur coach en tout temps, étant donné que les deux personnes partageaient leur bureau. Cet exemple nous semble aussi une bonne démonstration sur la mise en place de conditions favorisant la reconnaissance affective, mais aussi sociale connaissances (Renaud, 2004b) et ce grâce à la création de liens professionnels privilégiés et l'acquisition de connaissances.

6.3 LIENS ENTRE LES DIFFÉRENTES SPHÈRES DE RECONNAISSANCE

Dans sa théorie, Honneth considère que la reconnaissance affective est la plus importante, car elle engendrerait de la reconnaissance dans les sphères juridique et sociale (Garrett 2010; Tabonni, 2011). Dans nos données, nous observons que différentes dynamiques s'opèrent entre les sphères de la reconnaissance de Honneth. Nous faisons part de ces liens dans cette dernière section de notre discussion.

Le premier effet que nous observons entre les sphères de reconnaissance suppose que la reconnaissance affective crée de la reconnaissance juridique. Mais avant de l'aborder en tant que tel, nous souhaitons mentionner que dans ce premier point, nous amenons la reconnaissance affective à un niveau plus collectif que l'interprétation, plutôt individualiste, que fait Honneth de cette première sphère de reconnaissance. Nous répondons ainsi au souci de dé-psychologiser ou de désindividualiser la théorie du philosophe allemand (Fraser, 2004; Garrett, 2010). La première dynamique que nous observons est que la reconnaissance affective que se porte les nations québécoise et française, qui est justifiée par une histoire commune qui les anime et démontrée par les liens privilégiés qu'elles entretiennent, telle que la conclusion de l'*Entente France-Québec*, engendre de la reconnaissance juridique (Fortin, 2002; Raud-

Dugal, 2010). Dans cette dynamique, la reconnaissance juridique est illustrée par le fait que l'*Entente France-Québec* reconnaît le DEASS comme équivalent à un baccalauréat en travail social québécois. Dans cette analyse, la relation affective que nous observons n'est pas entre deux individus comme le suppose ce type de reconnaissance dans la théorie de Honneth. Toutefois, la relation entre les deux nations reflète certains principes ou indicateurs de la reconnaissance affective. Premièrement, cette relation privilégiée est en accord avec le principe de se sentir proche de personnes significatives (ici nations), qui est rattachée à la sphère affective (Weiss, 2006). Par ailleurs, cette relation reflète le principe de réciprocité, alors que l'*Entente France-Québec* met en œuvre des accords de reconnaissance mutuelle (ARM) entre les deux nations (Ferrarese, 2009; Honneth, 2004a). La relation « affective » et particulière que nous décelons entre les deux nations est d'ailleurs corroborée par le Consulat général de France à Québec (2016, paragr. 2) lorsqu'il juge que: « [c]et accord bilatéral [...] unique par sa teneur et son ampleur [...] a été rendu possible par la relation privilégiée qu'entretiennent le Québec et la France. » En amenant la reconnaissance affective à un niveau plus macro (entre deux nations), nous avons en tête les liens que fait Honneth entre reconnaissance et institutions (voir section 3.3.3). Les institutions ne produiraient pas d'elles-mêmes de la reconnaissance, mais reflèteraient les relations de reconnaissance déjà existantes dans la société (Lamarche, 2008). Ainsi les institutions ne feraient que créer des conditions favorisant (ou obstruant) la reconnaissance (Renaud, 2004b; Sellenet, 2007). Suivant cette logique, on peut aussi interpréter que les deux nations ou plutôt les deux gouvernements sont en fait des institutions qui, par la reconnaissance affective existante entre les deux peuples, ont été amenés à se rapprocher l'un de l'autre et à créer des conditions de reconnaissance juridique notamment grâce à l'*Entente France-Québec*.

La seconde dynamique de reconnaissance que nous voyons est en continuité avec la première. Cependant, elle présente un effet que la reconnaissance juridique a sur la reconnaissance sociale. Plus précisément, nous observons que la reconnaissance juridique créée par l'*Entente France-Québec*, soit l'équivalence accordée entre le DEASS et le baccalauréat québécois en travail social, engendre de la reconnaissance sociale chez les travailleurs sociaux français ayant immigré. Dans ce cas-ci, la reconnaissance sociale créée par cette entente est illustrée grâce à la présence du principe de reconnaissance des capacités et des

compétences des travailleurs sociaux d'origine française (Honneth, 2008). En effet, les capacités et les compétences des TS ont été reconnues par au moins un employeur éventuel lorsque ce dernier a décidé de les embaucher. Vraisemblablement, les employeurs devaient estimer qu'il et elles avaient certaines capacités et compétences pour le poste pour lequel ils les ont engagé. Or, il est possible que l'existence d'un tel accord ait influencé positivement la perception de la candidature des personnes participantes auprès d'employeurs éventuels. Ainsi, cet accord politique semble avoir un poids conséquent sur la reconnaissance sociale des détenteurs d'un DEASS lors de leur processus d'embauche par les employeurs éventuels.

La troisième dynamique de reconnaissance que nous détectons démontre le même schéma que les deux précédentes réunies. Elle illustre un effet de reconnaissance affective sur la sphère juridique et un effet de reconnaissance juridique sur la sphère sociale. En premier lieu, nos données indiquent que pour la majorité des personnes interrogées, il n'a pas été nécessaire de compléter les démarches liées au processus d'accréditation pour pouvoir obtenir un emploi dans le « domaine social ». Or pour travailler en intervention, il est normalement requis d'avoir effectué minimalement des études dans un programme en lien avec l'intervention. Mais plusieurs personnes ont été engagées dans ce domaine avant même d'avoir obtenu leur *évaluation comparative*, qui permet de donner un aperçu du niveau d'études atteint. Ainsi, les employeurs qui les ont engagées sans cette preuve ont en quelque sorte reconnu la formation et peut-être aussi l'expérience professionnelle acquise en France par ces professionnelles. Cette situation fait écho au fait que les diplômes occidentaux ont tendance à être bien reconnus par les employeurs québécois (Boudarbat et Connolly, 2013; Girard et al., 2008). En ce sens, nous percevons que des employeurs attribuent, de leur propre chef, une reconnaissance juridique envers un diplôme occidental, ce qu'ils ne feraient peut-être pas, si on en croit la littérature, avec des diplômes non-occidentaux (Boudarbat et Connolly, 2013; Girard et al., 2008). La reconnaissance octroyée par ces employeurs a pour conséquence de mettre sur un pied d'égalité des diplômes français avec des diplômes québécois et attribue à ces TS le droit d'exercer un emploi dans leur domaine. Or le droit et l'égalité sont des indicateurs attachés à la seconde sphère de la reconnaissance (Honneth, 2002). De plus, cette reconnaissance juridique « sans preuve » de la part de l'employeur crée aussi de la reconnaissance sociale, car tout comme avec le second exemple, en engageant la

personne, l'employeur reconnaît qu'elle a des compétences pour effectuer le poste. Dans ce cas-ci, « [l']objet de la reconnaissance [de la troisième sphère] est alors le travail » (Renaud, 2004a, p.56) et plus précisément le fait de trouver un travail.

Dans ces trois premières dynamiques, nous observons la même tendance: c'est la relation privilégiée et conséquemment la reconnaissance affective entre les deux nations, les deux gouvernements et ce peu importe si cela est à un niveau individuel ou institutionnel, qui engendre une reconnaissance d'abord juridique (par l'*Entente France-Québec*, mais aussi par la reconnaissance des employeurs du DEASS) et cette reconnaissance juridique engendre ensuite de la reconnaissance sociale (reconnaissance des compétences du TS grâce à son embauche). Dans l'analyse de ces dynamiques, la hiérarchisation que propose Honneth entre les sphères de reconnaissance est en partie applicable : la reconnaissance affective produit de la reconnaissance dans les autres sphères (Garrett 2010; Tabonni 2011). En effet, c'est la relation affective entre les deux nations qui semble être à la base des deux autres types de reconnaissance (juridique et sociale). Mais dans les cas exposés, nous ne voyons pas une influence directe entre la reconnaissance affective et la reconnaissance sociale. En effet, il semble que la reconnaissance sociale est plutôt engendrée par la reconnaissance juridique, mais cette dernière est elle-même engendrée par la reconnaissance affective. Il y a donc un effet domino entre les différentes sphères. Mais cela ne remet pas pour autant en question la hiérarchisation de Honneth, car même si cela n'est pas de façon directe, la reconnaissance affective a quand même eu pour effet d'engendrer de la reconnaissance sociale (et juridique).

Enfin, une dynamique illustre plus directement la hiérarchisation entre les sphères de la reconnaissance telle que proposée par Honneth, soit une influence de reconnaissance affective sur la sphère sociale. En effet, nous avons vu dans le chapitre précédent que la reconnaissance affective dans le milieu de travail, illustrée par l'aide, le support et la compréhension des collègues ou des supérieurs leur a permis de se sentir en confiance ainsi que d'acquérir certaines habiletés nécessaires à l'exercice de leur fonction. Plus les personnes recevaient du support, plus elles étaient en mesure de développer des compétences adaptées à leur nouvelle pratique. Or, le développement de ces compétences peut avoir une incidence directe sur la considération professionnelle qu'ont les collègues, les supérieurs, voir les usagers, envers le

travailleur social immigrant. Ainsi, les travailleurs sociaux immigrants semblent être plus ou moins reconnus dépendamment de leurs compétences, notamment locales. Or, le développement de celles-ci est en partie lié au support et à la reconnaissance affective reçus dans le milieu de travail, ou en dehors de celui-ci dans certains cas. Dans cette tendance, nous observons que la reconnaissance affective a eu un effet sur la reconnaissance sociale des personnes interrogées et est donc en accord avec la hiérarchisation des sphères de reconnaissance de Honneth (Garrett 2010; Tabonni 2011).

CONCLUSION

L'articulation de ce mémoire nous a permis de revisiter 7 entrevues semi-directives menées auprès d'assistantes et assistant sociaux français devenus travailleuses et travailleurs sociaux au Québec. Cette recherche s'intègre dans un projet de recherche plus vaste s'intitulant *une exploration qualitative de l'expérience des travailleurs sociaux immigrants quant à leur adaptation professionnelle en contexte de pratique canadienne*. Celui-ci a été dirigé par Pullen Sansfaçon, Brown et Graham (CRSH 2011-2012; CRSH 2012-2015) et les entrevues utilisées ont été produites dans le cadre des deux premières phases de collecte de données du projet. Le contenu de ces entrevues répond aux objectifs de recherche de la recherche principale. Grâce à nos propres objectifs de recherche et à la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth, nous avons pu donner un second souffle à ces données, en abordant les aspects de l'adaptation professionnelle qui sont liés à des enjeux de reconnaissance. De plus, les critères de sélection d'entrevues que nous avons ajoutés pour notre propre recherche ont permis de documenter ce que des travailleurs sociaux d'origine française vivent lors de leur adaptation professionnelle et ce spécifiquement en contexte québécois. En effet, s'il est souvent sous-entendu que les Français s'intègrent facilement à la société québécoise et sont mieux reconnus sur le plan professionnel, nous avons observé que peu d'écrits se concentrent sur leur réalité particulière. Pourtant, les Français font partie des contingents nationaux d'immigrants des plus élevés au Québec (Normandin, 2016). Il y a donc intérêt à étudier leur expérience d'adaptation professionnelle dans la belle Province, ne serait-ce que pour documenter ce qui fonctionne mieux pour eux et relever les défis particuliers que ce groupe culturel peut vivre.

La question de recherche guidant la réflexion de ce mémoire était *quelle est l'expérience de reconnaissance de travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec lors de leur adaptation professionnelle ?* Et nos objectifs de recherche étaient :

- d'explorer les expériences de reconnaissance et de déni de reconnaissance de travailleurs sociaux français ayant immigré au Québec lors de leur adaptation professionnelle;

- d'identifier les éléments facilitant ou obstruant la reconnaissance de ces professionnels lors de leur adaptation professionnelle;
- d'analyser les effets de la reconnaissance et du déni de reconnaissance sur les travailleurs sociaux français qui ont immigré au Québec et;
- d'identifier les stratégies déployées et les solutions envisagées pour faciliter la reconnaissance lors de l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux d'origine française.

Pour répondre à la question et aux objectifs de recherche fixés, nous avons premièrement fait appel à la littérature existante dans le chapitre portant sur la recension des écrits. Nous avons divisé cette recension en trois grands blocs, représentant trois périodes liées à l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux immigrants : l'accréditation de travailleur social, la recherche d'un emploi et l'insertion dans la pratique. Dans chacune de ces périodes, nous avons exposé le contexte et les enjeux que la littérature soulève en lien avec la reconnaissance et l'adaptation professionnelles, qui sont transposables aux réalités des travailleurs sociaux français immigrant au Québec. Pour répondre à la question et à nos objectifs de recherche, nous avons dans un second temps employé le cadre théorique de la reconnaissance proposé par Axel Honneth. Une grille d'analyse a été conçue à partir des fondements de cette théorie et de nos objectifs de recherche afin de réanalyser les sept entrevues semi-directives qui ont été sélectionnées aux fins de ce mémoire.

Ces différents paramètres guident notre analyse et nos résultats rapportent les expériences de reconnaissance et de dénis de reconnaissance vécues par les TS français dans chacune des sphères de la reconnaissance d'Axel Honneth, soit les sphères affective, juridique et sociale. Les aspects facilitants et obstruant la reconnaissance de ces personnes, de même que les stratégies et solutions rapportées par les personnes participantes sont aussi évoquées. Il ressort des résultats que les personnes participantes ont vécu des expériences de reconnaissance et de déni de reconnaissance variées sur les plans affectif, juridique et social.

Plus précisément, notre discussion souligne l'importance de détenir le droit de pratiquer le travail social le plus tôt possible afin que les compétences des travailleurs sociaux soient

reconnues par les employeurs éventuels et dans les milieux de travail, qu'ils aient accès à des formations adaptées à leurs besoins spécifiques avant et pendant l'insertion dans leur nouvelle pratique et que le milieu de travail soit accueillant et soutenant pour ces nouveaux employés. Par ailleurs, il ressort que la reconnaissance des travailleurs sociaux est plus importante au Québec qu'en France et que le rôle des institutions gravitant autour des travailleurs sociaux immigrants, tels que les instances gouvernementales, l'OTSTCFQ et les milieux de pratique, est primordial pour mettre en place des conditions favorisant leur reconnaissance.

Bien qu'une partie des résultats en lien avec le processus d'accréditation ne sont plus valides pour les détenteurs d'un DEASS complétant ce processus depuis 2010 et 2012⁹, les difficultés énumérées en lien avec le processus sont applicables aux réalités des travailleurs sociaux immigrants qui sont issus de pays n'ayant pas d'accord privilégié avec le Québec, c'est-à-dire les diplômés de tous les pays, excepté la France (si le diplôme est un DEASS) et les États-Unis (qui n'ont pas à fournir d'*évaluation comparative* à leur demande d'adhésion). Toutefois, les réalités que vivent les TS français ne nous semblent pas toujours transposables à celles que peuvent vivre d'autres TS immigrants, qui proviennent de pays n'ayant pas conclu d'accord de reconnaissance mutuelle avec le Québec ou qui n'ont pas le français comme langue maternelle. Ainsi, si notre échantillon permet de documenter les réalités particulières d'un groupe culturel, il limite aussi la généralisation des constats à d'autres groupes.

Un constat émerge de ce travail d'analyse, soit que la reconnaissance ou plutôt le manque de reconnaissance des TS français avait déjà été révélateur avant que ceux-là n'arrivent au Québec. Les sept personnes interrogées ont en effet mentionné vivre des dénis de reconnaissance sur plusieurs plans lorsqu'elles pratiquaient en France. Pour la majorité, l'immigration au Québec et l'accès à la pratique québécoise les a menées à un avancement professionnel. Malgré les difficultés qu'elles ont dû affronter pour être reconnues et s'adapter à leur nouvelle pratique, les personnes participantes semblent être aujourd'hui plus reconnues au niveau professionnel.

⁹ 2010 correspond à l'année de mise en vigueur de l'ARM permettant aux détenteurs d'un DEASS d'accéder à un permis de travailleur social avoir à passer par une *reconnaissance d'équivalence* auprès de l'Ordre. Et, depuis 2012, les détenteurs d'un DEASS n'ont plus à fournir d'*évaluation comparative* à leur demande de permis. « L'annulation » de ces deux éléments facilitent et accélèrent la demande de permis à l'OTSTCFQ.

BIBLIOGRAPHIE

ACFTS (2016). *ACFTS- Vision, mission, principes et activités*. Repéré à <http://caswe-acfts.ca/fr/acfts/enonce-de-mission/>

Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail: objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. *Santé mentale au Québec*, 29(1), 243-260.

Alvarenga, R. et Carré, L. (2008) « Théorie critique », dans V. Bourdeau et R. Merrill (dir.), *DicoPo, Dictionnaire de théorie politique*.

ANAS (2016). *Présentation de l'ANAS*. Repéré à http://www.anas.fr/Presentation-de-l-ANAS_a737.html

Arcand, S., Lenoir-Aachdijian, A. et Helly, D. (2009). Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke. *Canadian Journal of Sociology*, 34(2), 373-402.

Archibald, J. et Galligani, S. (2009). *Langue(s) et immigration(s): société, école, travail*. Paris : L'Harmattan.

Association internationale des Écoles de travail social (2015). *Global Standards for Social Work Education and Training*. Repéré à <http://www.iassw-aiets.org/global-standards-for-social-work-education-and-training/>

Baribeau, C. et Royer, C. (2012). L'entretien individuel en recherche qualitative: usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45.

Bartley, A., Beddoe, L., Fouché, C. et Harington, P. (2012). Transnational social workers: Making the profession a transnational professional space. *International Journal of Population Research*, 2012, 11 pages.

Basran, G. et Zong, L. (1998). Devaluation of foreign credentials as perceived by visible minority professional immigrants. *Canadian Ethnic Studies*, 30(3), 6-23.

Bastien, N. et A., Bélanger (2010). *Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration*. (Rapport no. 5) Montréal, Québec : Institut national de la recherche scientifique.

Beaucher, V. (2009). Revue de trois publications portant sur l'analyse secondaire en recherche qualitative. *Recherches qualitatives*, 149-157.

Becklumb, P. (2008). *Le programme canadien d'immigration*. Service d'information et

de recherche parlementaires. Repéré à
<http://www.parl.gc.ca/Content/LOP/researchpublications/bp190-f.htm#1skilled>

Beddoe, L. et Fouché, C. B. (2014). 'Kiwis on the Move': New Zealand Social Workers' Experience of Practising Abroad. *British Journal of Social Work*, (44) 193-208.

Beddoe, L., Fouché, C., Bartley, A. et Harington, P. (2012). Migrant social workers' experience in New Zealand: Education and supervision issues. *Social Work Education*, 31(8), 1012-1031.

Belhassen-Maalaoui, A. (2009). *La reconnaissance des diplômes et des compétences: difficultés et impacts chez les femmes immigrantes*. Montréal : Action travail des femmes.

Benzakour, F. (2004). Les stéréotypes associés aux constructions sur la langue dans le contexte de l'immigration récente au Québec. Dans Deshaies, D. et Vincent, D. (sous la direction de), *Discours et construction identitaire* (pp. 155-162). Saint-Nicolas, Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Berry, A. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5-68.

Biacabe, J.-L. et Robert, S. (2014). *Les Français de l'étranger « l'expatriation des Français, quelle réalité? »*. Paris : CCI Paris Île-de-France.

Bigot, D. (2011). De la norme grammaticale du français parlé au Québec. *Arborescences: revue d'études françaises*, (1), 1-18. doi : 10.7202/1001939ar

Blewett, J., Lewis, J. et Tunstill, J. (2007). *The changing roles and tasks of social work: A literature informed discussion paper*. London: General Social Care Council.

Bouarbat, B. (2011). *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*. Montréal, Québec : CIRANO.

Bouarbat, B. et Connolly, M. (2013). *Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012* (Rapport no. 2013s-28). Montréal, Québec : CIRANO.

Boulet, M. (2012). Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 53-81.

Bourhis, R.Y., Montreuil, A., Helly, D., et Jantzen, L. (2007). Discrimination et linguicisme au Québec: Enquête sur la diversité ethnique au Canada. *Canadian ethnic studies*, 39(1-2), 31-49.

Braün, D. (2016, 30 juin). Le Québec peine à retenir ses immigrants francophones, *Radio-Canada*, Repéré à <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/790272/quebec-immigration-francophone-depart-ontario>

Brennetot, A. et Colange, C. (2009). L'expatriation française, un enjeu géopolitique émergent. *Mappermonde*, 3(95), 1-19.

Brown, M., Pullen Sansfaçon, A. P., Ethier, S., et Fulton, A. (2015). A Complicated Welcome: Social Workers Navigate Policy, Organizational Contexts and Socio-Cultural Dynamics Following Migration to Canada. *International Journal of Social Science Studies*, 3(1), 58-68.

Brun, J. P. et Dugas, N. (2005). La reconnaissance au travail: analyse d'un concept riche de sens. *Gestion*, 30(2), 79-88. doi : 10.3917/riges.302.0079

Calderwood, K., Harper, K., Ball, K. et Liang, D. (2009) When values and behaviours conflict: Immigrant BSW students' experiences revealed, *Ethnic and Cultural Diversity in Social Work*, 18(1), 110–128.

Chartré, M-E., Morissette, P. Galarneau, M. et S. Poirier (2016, mai). *Au-delà de la demande à l'OTSTCFQ du permis d'exercice des candidats formés à l'étranger : constats liés à leur situation*. Communication présentée au 84^e congrès de l'ACFAS, Montréal, Québec. Résumé repéré à http://www.sherpa-recherche.com/wp-content/uploads/2016/03/METISS_ACFAS_colloque_2016.pdf

Chevrier, J. (2003). La spécification de la problématique. Dans B. Gauthier (Dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (4e éd.) (p. 51-84). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Chicha, M.-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Montréal, Québec : La fondation canadienne des relations raciales.

Chicha, M. T. et Charest, E. A. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal: politiques et enjeux. *Choix-IRPP*, 12(2).

Chui, T. (2011). *Les femmes immigrantes. Femmes au Canada: rapport statistique fondé sur le sexe*. Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11528-fra.pdf>

Conseil interprofessionnel du Québec. (sd). *Les ordres professionnels : les professions réglementées : définition et liste*. Repéré à <https://professions-quebec.org/les-ordres-professionnels/les-professions-reglementees/definition-et-liste/>

Consulat général de France à Québec (2013). *La communauté française au Québec*. Repéré à <http://www.consulfrance-quebec.org/La-communaute-francaise-au-Quebec>

Consulat général de France à Québec (2016). *L'Entente franco-Québécoise sur la reconnaissance des qualifications professionnelles*. Repéré à <http://www.consulfrance-quebec.org/L-Entente-franco-Quebecoise-sur-la-reconnaissance-des-qualifications>

Crisp, B.R. (2015). The challenges in developing cross-national social work curricula. *International Social Work*, 60(1), 6-18. doi: 10.1177/0020872815574135

Dale, A. (1993). Le rôle de l'analyse secondaire dans les sciences sociales. *Société contemporaine*, 14, 7-21.

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(3), 539-555.

Deslauriers, J.-P. et Hurtubise, Y. (2005). *Le travail social international : Éléments de comparaison*. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval.

Dorais, M. (1993). Diversité et créativité en recherche qualitative. *Service social*, 42(2), 7-27.

Dufour, C. et Larivière, V. (2016). SCI6060 - Méthodes de recherche en sciences de l'information : Recherche et méthode scientifique > Caractéristiques de la recherche scientifique> Recherche exploratoire, descriptive, explicative [page Web]. École de bibliothéconomie et des sciences de l'information (Université de Montréal). Repéré à http://reseauconceptuel.umontreal.ca/rid=1HZKGLHZ9-TYY7C4-82V/blt6060_c1_rexploratoire_rdescriptive_rexplicative.cmap (consulté 19 mai 2016).

Dumais Michaud, A.A. (2014). *Exploration des changements identitaires: le cas des travailleuses sociales ayant immigré au Québec*. (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal.

Dupuis, J. P. (2012). Enquête sur les relations problématiques entre Français et Québécois francophones. *Recherches sociographiques*, 53(2), 357-387.

EASSW (sd). *GDSW. Définition Internationale du Travail Social*. Repéré à <http://www.eassw.org/global-social-work/8/gdsw-definition-internationale-du-travail-social.html>

El Akrami, A., Sassi, N. et Bouzidi, S. (2009). Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail, *Relations industrielles/Industrial Relations*, 64(4), 662-684.

Ethier, S. (2015). *Travailleuses sociales diplômées à l'étranger : Les enjeux du transfert de leurs connaissances au contexte de pratique montréalais*. (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal.

Ethier, Stéphanie et Pullen Sansfaçon, Annie (sous presse). Le travail social, une profession transférable? Les enjeux du transfert des connaissances chez les travailleurs sociaux diplômés

à l'étranger et exerçant en contexte de pratique québécois, *Revue Nouvelles Pratiques Sociales*.

Fédération internationale des travailleurs sociaux (2016). *Global standards for the education and training of the social work profession*. Repéré sur le site de la fédération : <http://ifsw.org/policies/global-standards/>

Ferrarese, E. (2009). Qu'est-ce qu'une lutte pour la reconnaissance? Réflexions sur l'antagonisme dans les théories contemporaines de la reconnaissance. *Politique et sociétés*, 28(3), 101-116.

Firth, R. (2004, octobre) *Enabling social workers to work abroad*, Communication présentée à la IASSW/IFSW Conference. Adelaide, Australia.

Floc'h, B. (2014, 10 mars) De plus en plus de jeunes quittent la France. *Le Monde*. Repéré à http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/03/10/de-plus-en-plus-de-jeunes-quittent-la-france_4380276_3234.html#SOXkuTTqPIhGTPbk.99

Fortin, S. (1997) « Les Libanais d'immigration récente : insertion ou exclusion ? », dans : Deirdre Meintel, Victor Piché, Danielle Juteau et Sylvie Fortin (dirs), *Le quartier Côtedes-Neiges à Montréal. Les interfaces de la pluriethnicité*, Paris, L'Harmattan, p. 263-288.

Fortin, Sylvie (2002). Social ties and settlement processes: French and North African migrants in Montréal, *Canadian Ethnic Studies*, 34(3), 76-98.

Fouché, C., Beddoe, L., Bartley, A. et Haan, I. D. (2013). Enduring Professional Dislocation: Migrant Social Workers' Perceptions of Their Professional Roles. *British Journal of Social Work*, (1), 1-19.

Fouché, C., Beddoe, L., Bartley, A. et Parkes, E. (2016). Are we ready for them? Overseas-qualified social workers' professional cultural transition. *European Journal of Social Work*, 19(1), 106-119.

Fulton, A. E., Pullen Sansfaçon, A., Brown, M., Ethier, S. et Graham, J. R. (2016). Migrant Social Workers, Foreign Credential Recognition and Securing Employment in Canada: A Qualitative Analysis of Pre-Employment Experiences. *Canadian Social Work Review/Revue canadienne de service social*, 33(1), 65-86.

Fraser, N. (2004). Justice sociale, redistribution et reconnaissance. *Revue du MAUS*, (23), 152-164.

Fraser, N. et Honneth, A. (2003). *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*. Londres, Grande-Bretagne : Verso.

Galarneau, D. et Morissette, R. (2008). *Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises*. (Rapport n° 75-001-XIF). Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008112/pdf/10766-fra.pdf>

Garrett, P.M. (2010). Recognizing the limitations of the political theory of recognition: Axel Honneth, Nancy Fraser and social work. *British Journal of Social Work*, 40(5), 1517-1533.

Girard, M., Smith, M., et Renaud, J. (2008). Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration. *Canadian journal of sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, 33(4), 791-814.

Goizet, C. (1993) *Une minorité invisible et audible : les Français à Montréal* (Mémoire de maîtrise en géographie). Université d'Anger.

Gouvernement du Québec (2010). *Plan stratégique 2010-2015 du Ministère de la santé et des services sociaux*. Repéré à <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2010/10-717-02.pdf>

Gouvernement du Québec (2016). *Demander une évaluation comparative de ses études effectuées hors du Québec- Coût et modes de paiement*. Repéré à <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/quebecois-hors-quebec/Pages/demander-evaluation-comparative-etudes.aspx>

Gray, M. et Fook, J. (2004). The quest for a universal social work: Some issues and implications. *Social Work Education*, 23(5), 625-644.

Grosmaire, J. L. (1983). Les Français à Montréal. *Cahiers de géographie du Québec*, 27(71), 341-348.

Hanna, S. et Lyons, K. (2016). 'London calling': The Experiences of International Social Work Recruits Working in London. *British Journal of Social Work*, (0), 1-18. doi: 10.1093/bjsw/bcw027

Hanks, S. et Sims, D. (2009, July). *Intercultural consolidation? Exploring the experiences of internationally qualified social workers and the post qualifying framework*. Communication présentée à la 11ème UK Joint Social Work Education Conference. Hatfield, Grande-Bretagne. Repéré à <http://www.jswec.co.uk/2009old/programme.asp?day=2>.

Healy, L. M. (2007). Universalism and cultural relativism in social work ethics. *International Social Work*, 50(1), 11-26.

Heaton, J. (2004). *Reworking qualitative data : The possibility of secondary analysis*. Thousand Oaks : Sage.

Heron, G. et Pilkington, K. (2009). Examining the Terminology of Race Issues in Assessments for International Exchange Students, *International Social Work* 52(3): 387–99.

Hirtzmann, L. (2013, 1er janvier). Les Français s'exilent de plus en plus au Québec. *Le Figaro*. Repéré à <http://www.lefigaro.fr/international/2013/01/01/01003-20130101ARTFIG00150-les-francais-s-exilent-de-plus-en-plus-au-quebec.php>

Honneth, A. (2002). Reconnaissance et justice. *Le passant ordinaire*, (38).

Honneth, A. (2004a). La théorie de la reconnaissance: une esquisse. *Revue du MAUSS*, (1), 133-136.

Honneth, A. (2006). *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*. Paris: La Découverte.

Honneth, A. (2008). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Éditions du Cerf.

Honneth, A. (2010). Marxisme, philosophie sociale et théorie critique, *Actuel Marx*, 1(47), 188-195. doi :10.3917/amx.047.0188

Honneth, A., Bessin, M., Ferrarese, E., Murard, N. et Voirol, O. (2009). 10. Le motif de tout conflit est une attente de reconnaissance. *Revue mouvements- Pensée critique, Poche/Sciences humaines et sociales*, 171-182.

Honneth, A. et Halpern, C. (2006). Les conflits sociaux sont des luttes pour la reconnaissance. *Sciences Humaines*, 172.

Horner, N. (2009). *What is social work?* (3rd ed.). Exeter, UK: Learning Matters.

Houston, S. et Dolan, P. (2008). Conceptualizing Child and Family Support: The Contribution of Honneth's Critical Theory of Recognition. *Children and Society*, 22, 458-469.

Hugman, R. (2008). Ethics in a world of difference, *Ethics and Social Welfare*, 2(2), 118–132.

Hussein, S. (2006) *International Recruitment in Social Care Expert Seminar: Discussion Points*, London : King's College London.

Hussein, S., Manthorpe, J. et Stevens, M. (2010). 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*, 40(3), 1000-1016.

Hussein, S., Manthorpe, J., et Stevens, M. (2011a). The experiences of migrant social work and social care practitioners in the UK: findings from an online survey. *European Journal of Social Work*, 14(4), 479-496.

Hussein, S., Stevens M., Manthorpe, J. et Moriarty, J. (2011b). Change and Continuity: A Quantitative Investigation of Trends and Characteristics of International Social Workers in England. *British Journal of Social Work*, 41(6), 1140-1157.

IASSW (2015). *Our members*. Repéré à <https://www.iassw-aiets.org/our-members/>

IASSW, ICSW et IFSW (2012, mars). *French global agenda for social work and social development commitment to action*. Repéré à <http://www.globalsocialagenda.org/>

IFSW (2016). *Our members*. Repéré à <http://ifsw.org/membership/our-members/>

Institut de la statistique du Québec (2015). *Naissances et taux de natalité, Québec, 1900-2014*. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/naissance-fecondite/401.htm>

Ion, J. et Ravon, B. (2005) *Les travailleurs sociaux*. Paris: la Découverte.

IRIS (2012, novembre). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Repéré à <http://www.ledevoir.com/documents/pdf/immigration27nov.pdf>

Jeanson, A.L. (2012, 17 novembre). Dingues du Québec. *Journal de Montréal*. Repéré à <http://www.journaldemontreal.com/2012/11/17/dingues-duquebec>

Jing Fang, C. (2012). *Foreign Credential Assessment and Social Work in Canada -Final Report*. Edmonton, Alberta: Alberta College of Social Workers.

Lamarche, C. (2008). *Les minorités ethnoculturelles : une analyse fondée sur la théorie sociale critique et le concept de reconnaissance* (Mémoire de maîtrise inédit). Université du Québec à Montréal.

Laperrière, A. (1997). La théorisation ancrée (*grounded theory*) : démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées. Dans J. Poupart, J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. P. Pires (Éd.), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 309-340). Boucherville: G. Morin

Lazzeri, C. et Caillé, A. (2004). La reconnaissance aujourd'hui. Enjeux théoriques, éthiques et politiques du concept. *Revue du MAUSS*, (1), 88-115.

Lechaume, A. et Benzakour, C. (2011, mai). *Recours à l'aide sociale par les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés : échec ou transition dans le processus d'intégration ?* Communication présentée au 66ème congrès des relations industrielles, Québec, Québec. Repéré à http://www.rlt.ulaval.ca/congres/congres66/documents/1-Benzakour-Lechaume_congresRI.pdf

Lyons, K. (2006). Globalization and social work: international and local implications. *British Journal of social work*, 36, 365-380.

Mace, G. et Pétry, F. (2000). *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*. (2^{ème} éd.). Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.

Mayer, R. (2002). *Évolution des pratiques en service social*. Boucherville: Gaëtan Morin.

Melchior, J. P. (2011). De l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux. *Informations sociales*, 5(167), 123-130.

Méliani, V. (2013). Choisir l'analyse par théorisation ancrée: illustration des apports et des limites de la méthode. *Recherches qualitatives-Hors Série*, 15, 435-452.

MIDI (2014). *Liste des professions pour lesquelles un arrangement de reconnaissance mutuelle a été signé*. Repéré à <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/arm/Liste-professions-ARM.pdf>

MIDI (2015a). *Grille synthèse des facteurs et critères applicables à la sélection des travailleurs qualifiés : Règlement du 5 août 2015*. Repéré à <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Grille-synthese.pdf>

MIDI (2015b). *Liste des domaines de formations*. Repéré à <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/liste-formation.pdf>

MIDI (2016a). *Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles*. Repéré à <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/biq/paris/entente-france-quebec/>

MIDI (2016b). *Services offerts par les partenaires du Ministère*. Repéré à <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/services-offerts.php>

MIDI (2016c). *Délais de traitement*. Repéré à <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/travailler-quebec/evaluation-comparative/delais-traitement.html>

MIDI (2016d). *L'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel*. Repéré à <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/professions-regies/brochure-ordre-professionnel.pdf>

Midgley, J. (2001). Issues in international social work resolving critical debates in the profession. *Journal of Social Work*, 1(1), 21-35.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec (1991). *Au Québec pour bâtir ensemble : énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Repéré à <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/Enonce-politique-immigration-integration-Quebec1991.pdf>

Mongeau, P. (2011). *Réaliser son mémoire ou sa thèse. Côté Jeans & Côté Tenue de soirée*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Morin, V. (2012). *Reconnaissance sociale et intégration des immigrants en milieu rural: le cas du Haut-Lac-Saint-Jean* (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal.

Namazi, V. (2010). *Les trajectoires de l'intégration professionnelle des immigrants iraniens travaillant comme chauffeurs de taxi à Montréal*. (Thèse de doctorat inédite), Université de Montréal.

Nash, M. et Trlin, A. (2004). *Social Work with Immigrants, Refugees and Asylum Seekers in New Zealand*, Palmerston North, New Settlers Programme: Massey University.

Nedelcu, M. (2005). Stratégies de migrations et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto. *Revue européenne des migrations internationales*, 21(1), 77-106.

Norman, J., et Hintze, H. (2005). A sampling of international practice variations. *International Social Work*, 48(5), 553-567.

Normandin, P.A. (2016, 7 décembre). Immigration au Québec: les Syriens détrônent les Français, *La Presse*, Repéré à <http://www.lapresse.ca/actualites/national/201612/07/01-5048887-immigration-au-quebec-les-syriens-detronent-les-francais.php>

Office des professions (2012). *Liste des activités réservées aux membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec*. Repéré à http://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Ordres_professionnels/travailleur_social.pdf

Office des professions (2016). *Ordres professionnels*. Repéré à <http://www.opq.gouv.qc.ca/ordres-professionnels/>

Office national d'information sur les enseignements et les professions (2016). *Fiche métier assistant/assistante de service social – Accès au métier*. Repéré à <http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/assistant-assistante-de-service-social>

Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec et Ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville (2009). *Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des travailleurs sociaux au Québec et des assistants de service social en France*.

OTSTFCQ (2012). *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*. Repéré à <https://www.otstcfq.org/docs/default-source/cadres-et-guides-de-pratique/nouveau-r%C3%A9f%C3%A9rentiel-ts-2012-19-07-2012-final.pdf?sfvrsn=2>

OTSTCFQ (2014, juin). *Rapport annuel 2013-2014*. Montréal : OTSTCFQ.

OTSTCFQ (2015a). *Application du Règlement sur les stages de perfectionnement des membres de l'OTSTCFQ*. Repéré à http://www.otstcfq.org/docs/default-source/nos-professions/admissions/application_reglement_stages_perfectionnement_2015-.pdf?sfvrsn=2

OTSTCFQ (2015b). Règlements-exercice professionnel. Repéré à <https://otstcfq.org/1-ordre/r%C3%A8glements>

OTSTCFQ (2015c). *Conditions et admission à l'OTSTCFQ*. Repéré à http://www.otstcfq.org/docs/default-source/nos-professions/admissions/conditions_et_procedures_admission_voie_reg_ts_18_mars-2015.pdf?sfvrsn=2

OTSTCFQ (2016). *Conditions et procédure d'admission à l'OTSTCFQ en vertu d'une reconnaissance d'équivalence de diplôme ou de formation*. Repéré à <http://www.otstcfq.org/docs/default-source/nos-professions/admissions/2016-2017/conditions-et-procedures-admission-voie-equivalence-2016F9C6FB8E7D9DBC5A3B737B73.pdf?sfvrsn=2>

OTSTCFQ (sd). *Formation continue- Catalogue d'activités* Repéré à <https://www.otstcfq.org/formationcontinue/catalogue>

Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. (3^{ème} éd.). Paris : Armand Colin.

Papadopoulos, A. (2016). Migrating Qualifications: The Ethics of Recognition. *The British Journal of Social Work*, 1-19.

Papinot, C., Le Her, M., et Vilbrod, A. (2012). Jeunes Français au Québec: Quels modes d'usage des dispositifs d'aide aux nouveaux arrivants ? *Recherches sociographiques*, 53(2), 337-356.

Papinot, C. et Vultur, M. (dir.) (2010). *Les jeunesses au travail. Regards croisés France-Québec*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Paquot, A. (2009). Pourquoi notre langue d'enseignement doit rester le français international. *Revue Argument*, 11(1).

Payne, M. (2005). *Moderne Social Work Theory*. UK: Palgrave Macmillan.

Petersen, A. et Willig, R. (2004). Work and Recognition: Reviewing New Forms of Pathological Developments. *Acta Sociologica*, 47(4), 338-350.

Pontel, M. et Demczuk, I. (2007). *Répondre aux besoins des femmes immigrantes et des communautés ethnoculturelles*. Montréal : Fédération de ressources d'hébergement pour femmes violentées et en difficulté du Québec, Table de concertation en violence conjugale de Montréal et Protocole UQAM Relais-femmes.

Pullen Sansfaçon, A. (2010). La migration internationale des travailleurs sociaux: Un survol du contexte et des enjeux pour la formation en service social au Québec. *Intervention*, 132(1), 64-74.

Pullen-Sansfaçon, A., Brown, M. et Graham, J. (2011-2012). Demande CRSH : A qualitative investigation of migrants' experience and their professional adaptation into social work practice in Canada, CRSH 2011-2012. Document inédit.

Pullen-Sansfaçon, A., Brown, M. et Graham, J. (2012-2015). Demande CRSH : A qualitative investigation of migrants' experience and their professional adaptation into social work practice in Canada, CRSH 2012-2015. Document inédit.

Pullen Sansfaçon, A., Brown, M. et Graham, J. (2012). International migration of professional social workers: toward a theoretical framework for understanding professional adaptation processes. *Social Development Issues*, 34(2), 37-50.

Pullen Sansfaçon, A., Brown, M., Graham, J. et Dumais Michaud, A. A. (2014). Adaptation and acculturation: Experiences of internationally educated social workers. *Journal of International Migration and Integration*, 15(2), 317-330.

Pullen Sansfaçon, A. et Gérard Tétreault, A. (2015). Langage et adaptation professionnelle de travailleuses sociales immigrantes au Québec. *Intervention*, (142), 5-15.

Pullen Sansfaçon, A., Spolander, G. et Engelbrecht, L. (2012). Migration of professional social workers: reflections on challenges and strategies for education. *Social Work Education*, 31(8), 1032-1045.

Québec (2016a). « Code des Professions, chapitre C26 », Québec, Éditeur officiel du Québec.

Québec (2016b). « Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de travailleur social de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, chapitre C-26, r.293 », Québec, Éditeur officiel du Québec.

Raud-Dugal, J. P. (2010). La géographie sur internet. *L'Information géographique*, 74(1), 100-103.

Rea, A. (2006). Les émeutes urbaines: causes institutionnelles et absence de reconnaissance. *Déviance et société*, 30(4), 463-475.

Renaud, E. (sda). *Philosophie de la reconnaissance et sociologie de l'injustice*. Repéré à <http://www.unifr.ch/dss-dgw/dea/TexteERenaud.pdf>

- Renaud, E. (sdb). *Reconnaissance et non-reconnaissance au travail*. Repéré à http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2007/reconnaissance_et_non_reconnaissance_au_travail_renault_cgt_chsct.pdf
- Renault, E. (2004a). *L'expérience de l'injustice. Reconnaissance et clinique de l'injustice*. Paris : La Découverte.
- Renault, E. (2004b). Reconnaissance, institutions, injustice. *Revue du MAUSS*, (23), 180-195.
- Renaud, E. (2006). La reconnaissance au cœur du social. *Sciences Humaines*, 172.
- Renault, E. (2007). Reconnaissance et travail. *Travailler*, (2), 119-135.
- Renault, E. et Sintomer, Y. (sd). *La théorie critique aujourd'hui*. Repéré à http://www.sintomer.net/file/sint-TheorieCritique_intro.pdf
- Ritz, M. (2012) *Reconnaissance et identité. Deux concepts critiques dans la philosophie d'Axel Honneth*. Repéré à <http://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00778482>
- Roberge, F.-O. (2012, 22 novembre). Le système de santé québécois en manque de travailleurs, *La Presse*. Repéré à <http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/zone/zone-carriere-en-sante/201211/21/01-4596264-le-systeme-de-sante-quebecois-en-manque-de-travailleurs.php>
- Robert, J. (2005). L'intégration vue du Québec. *Santé, société et solidarité*, 4(1), 69-77.
- Rogers C. (1945). The non directive method as a technique for social research, *American Journal of Sociology*, 50(4), 279-283.
- Rullac, S. (2014). Travail social et intervention sociale en France: l'état des savoirs. *Nouvelles pratiques sociales*, 26(2), 267-283.
- Ruwhiu, L. (2009). Indigenous issues in Aotearoa New Zealand. *Social work: Context and practice*, 107-120.
- Saint-Laurent, N. et El-Geledi, S. (2011). *L'intégration linguistique et professionnelle des immigrants non-francophones à Montréal*. Montréal, Québec : Conseil supérieur de la langue française.
- Saint-Onge, S., Haines III, V. Y., Aubin, I., Rousseau, C. et Lagassé, G. (2005). Pour une meilleure reconnaissance des contributions au travail. *Gestion*, 30(2), 89-101. doi : 10.3917/riges.302.0089
- Saire, P.O. (1994). *Essai sur la dynamique récente de l'expatriation des cadres français au Québec* (Mémoire de maîtrise inédit), HEC Montréal.

- Sellenet, C. (2007). La reconnaissance de la place des parents dans les institutions de protection de l'enfance en France. *La revue internationale de l'éducation familiale*, (1), 29-49.
- Seymour, M. (2009). La politique de la reconnaissance et la théorie critique. *Politique et Sociétés*, 28(3), 3-21.
- Simpson, G. (2009). Global and local issues in the training of 'overseas' social workers. *Social Work Education: The International Journal*, 28(6), 655-667.
- Spolander, G., Pullen Sansfacon, A., Brown, M., et Engelbrecht, L. (2011). Social work education in Canada, England and South Africa: A critical comparison of undergraduate programmes. *International Social Work*, 54(6), 816-831.
- Tabboni, S. et coll. (2001). Comptes rendus. *Cahiers internationaux de sociologie*, 1(110), 177-190.
- Teisceira-Lessard, P. (2011, 21 août). Santé: pénurie d'employés d'ici 5 ans, prédit Québec, *La Presse*, Repéré à <http://www.lapresse.ca/actualites/sante/201108/21/01-4427684-sante-penurie-demployes-dici-5-ans-predit-quebec.php>
- Thompson, S. (2006). *The Political Theory of Recognition*. Cambridge : Polity.
- Ulysse, P. J. (2009). Les travailleurs pauvres: de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France. *Lien social et Politiques*, (61), 81-95.
- Trudel, L., Simard, C. et Vonarx, N. (2007). La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire? *Recherches qualitatives*, 38-45.
- Van Kemenade, S. et Muligo, T. (2012). L'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes dans la ville de Gatineau. *Cahiers de l'ARUC-ISDC Série Recherche*, (48), 63 pages.
- Verbunt, G. (2009). *La question interculturelle dans le travail social*. Paris : La Découverte.
- Wallis, R. (2006). *Skilled migrants in New Zealand: A study of settlement outcomes*. Wellington: Department of Labour.
- Walsh, T., Wilson, G. et O'Connor, E. (2009). Local, European and global: An exploration of migration patterns of social workers into Ireland, *British Journal of Social Work*, 40(6), 1978-1991.
- Weber Z. et Bugarzski Z. (2007) Some Reflections on Social Workers' Perspectives on Mental Health Services in Two Cities: Sydney, Australia and Budapest, Hungary, *International Social Work*, 50(2): 145-155.

Weiss, B. (2014). *Grandir comme aidant: pour mieux comprendre la réalité des adolescents qui sont des aidants naturels auprès d'un parent dépendant* (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal.

Weiss-Gall, I. et Welbourne, P. (2008). The professionalization of social work: A cross-national exploration. *International Journal of Social Welfare*, 17, 281-290.

Welbourne, P., Harrison, G. et Ford, D. (2007). Social work in the UK and the global labour market: Recruitment, practice and ethical considerations. *International Social Work*, 50(1), 27-40.

White, R. (2006). Opportunities and challenges for social workers crossing borders. *International Social Work*, 49(5), 629-640.

Youf, D. (2007) La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique d'Axel Honneth, *Sociétés et jeunesses en difficulté*. 3(Printemps 2007).

Zeneidi, D. (2011). Migrations circulaires et déni de reconnaissance. L'expérience de l'injustice spatiale des saisonnières agricoles marocaines à Huelva (Espagne). *Justice Spatiale| Spatial Justice*, 3(mars 2011), 1-11.

Zoghalmi, K. (2015). *La lutte pour la reconnaissance des Québécoises de 2e génération portant le voile* (Mémoire de maîtrise inédit). Université de Montréal.

ANNEXE 1 : CERTIFICAT D'ÉTHIQUE PROLONGÉ

Gmail - FW: Suivi CERAS-2012-13-035-D - Google Chrome
https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=6ded23ceb2&view=pt&search=starred&th=1528df996f028d5d&siml=1528df996f028d5d&siml=1529d1146a40d

 Gmail Alice Gérard <alice.gerard.roy@gmail.com>

FW: Suivi CERAS-2012-13-035-D
2 messages

Pullen Sansfaçon Annie <a.pullen.sansfacon@umontreal.ca> 29 janvier 2016 à 18:21
À : "alice.gerard@umontreal.ca" <alice.gerard.roy@gmail.com>

Bonjour Alice
Pour ton info. À conserver précieusement pour ton mémoire

Annie

De : Kalala Kapinga Kabombo <kk.kalala@umontreal.ca<mailto:kk.kalala@umontreal.ca>>
Date : vendredi 29 janvier 2016 10:19
À : Annie Pullen Sansfaçon <a.pullen.sansfacon@umontreal.ca<mailto:a.pullen.sansfacon@umontreal.ca>>
Cc : Cadieux Isabelle <i.cadieux@umontreal.ca<mailto:i.cadieux@umontreal.ca>>
Objet : Suivi CERAS-2012-13-035-D

Bonjour Mme Pullen Sansfaçon,

Merci pour votre questionnaire de suivi. Celui-ci a été approuvé par le conseiller en éthique. Votre certificat a été prolongé de deux ans afin de permettre à votre étudiante, Alice Gérard Tétrault, de compléter son mémoire de maîtrise.

Bonne journée,

Kapinga Kalala | Technicienne en coordination du travail de bureau, par intérim
Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences (CERAS)
vice-décanat recherche et création
Pavillon Lionel-Groulx | bureau C - 9109
• 514 343-7935 • kk.kalala@umontreal.ca<mailto:kk.kalala@umontreal.ca>

 Scanned from a Xerox Multifunction Printer.pdf
57K

**COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE DE LA
FACULTÉ DES ARTS ET DES SCIENCES (CERFAS)**

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et des sciences, selon les procédures en vigueur et en vertu des documents qui lui ont été fournis, a examiné le projet de recherche suivant et conclu qu'il respecte les règles d'éthique énoncées dans la *Politique sur la recherche avec des êtres humains* de l'Université de Montréal :

TITRE : *A qualitative investigation of the migrants' experience and their professional adaptation into social work practice in Canada*

REQUÉRANT : *Annie Pullen Sansfaçon, professeure adjointe, École de service social*
(matricule)

FINANCEMENT

Chercheur principal : *idem*
Organisme : *CRSH*
Programme : *Subventions Savoir*
No d'octroi : *435-2012-0391*
Titre de l'octroi : *idem*

MODALITÉS D'APPLICATION

Tout changement anticipé au protocole de recherche devra être communiqué au CERFAS qui en évaluera l'impact au chapitre de l'éthique.

Toute interruption prématurée du projet ou tout incident grave devra être immédiatement signalé au CERFAS.

Selon les exigences éthiques en vigueur, **un suivi annuel est minimalement exigé afin de maintenir la validité de ce certificat**, et ce, jusqu'à la fin du projet. Le questionnaire de suivi peut être consulté sur la page Web du CERFAS.

Katia Maliantovitch, secrétaire
CERFAS

Date de délivrance : 2012/05/04
AAAA / MM / JJ

Date d'échéance* : 2016/06/01
AAAA / MM / JJ

Deirdre Meintel, présidente
CERFAS

*correspond à la date prévue de fin du projet
Certificat prolongé jusqu'au :

2018/03/31

Simon Hobeila, secrétaire, CERAS

ANNEXE 2 : GRILLE D'ANALYSE DE NOTRE RECHERCHE

	Sphère affective	Sphère juridique	Sphère sociale
Expériences de reconnaissance			
Éléments facilitant la reconnaissance			
Effets de la reconnaissance			
Expériences de dénis de reconnaissance			
Éléments obstruant la reconnaissance			
Effets du déni de reconnaissance			
Stratégies et solutions à la reconnaissance			