

Le travail social au Canada : une profession essentielle



Volume 1 – Rapport final
www.travaillsocialaucanada.org

Le travail social au Canada : une profession essentielle



Volume 1 – Rapport final

Préparé pour le :
Comité directeur de l'étude sectorielle sur le travail social

Auteurs :
Marylee Stephensen, Gilles Rondeau, Jean-Claude Michaud, Sid Fiddler

Cabinet de consultants :
Grant Thornton

Couverture et conception :
Hyperactive

Baillleur de fonds principal



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Smt 2000

**Le travail social au Canada :
une profession essentielle**

ISBN — 0-920306-19-5

Première impression : janvier 2001

**Vous pouvez consulter le rapport au complet sur le site Web à l'adresse :
www.travaillsocialauCanada.org**

**Pour obtenir des exemplaires additionnels du présent rapport,
veuillez communiquer avec :**

**Étude sectorielle sur le travail social
a/s de CASSW-ACCESS
383, avenue Parkdale
Bureau 206
Ottawa (Ontario)
K1Y 4R4**

Téléphone : (613) 792-1953

Télécopieur : (613) 792-1956

Courriel : social@travaillsocialauCanada.org

**On peut photocopier, en totalité ou en partie, le présent rapport en prenant soin
d'indiquer la source.**

Message des coprésidents

L'étude sectorielle sur le travail social est le fruit d'un partenariat unique regroupant des établissements universitaires ainsi que des associations professionnelles et des organisations de services sociaux. Cette étude a vu le jour par suite d'un intérêt commun, soit les enjeux importants auxquels sont confrontés tous les domaines relevant du secteur des services sociaux. Il s'agit d'une initiative de collaboration sans précédent qui prépare le terrain pour d'autres projets du genre à l'avenir. Le rapport contient une foule de renseignements qui s'avéreront utiles aux nombreux groupes et organismes du secteur des services sociaux; toutefois, il soulève autant de questions que de réponses. Le rapport final fait état des orientations stratégiques établies à la lumière des résultats de l'étude; ces orientations exigent la participation des groupes et des organismes du secteur des services sociaux et encouragent la tenue de discussions futures essentielles.

L'étude n'est pas perçue comme un but en soi, mais plutôt comme un moyen de promouvoir le dialogue entre les professeurs, les employeurs, les professionnels et les usagers des services sociaux. Le comité directeur de l'étude sectorielle souhaite sincèrement que le présent rapport puisse favoriser un dialogue à l'échelle nationale et régionale, afin d'établir et de mettre en œuvre des stratégies communes qui donneront suite aux enjeux importants auxquels le secteur des services sociaux doit faire face.



Coprésident du comité directeur
Don Fuchs, doyen, University of Manitoba
CCDDESS / CASSW-ACESS

Le présent rapport offre aux travailleurs sociaux du Canada une occasion sans pareille d'influencer l'avenir de leur profession dans l'ensemble du pays. Ce rapport, qui est le fruit de nombreuses années de travail, met en lumière les nombreux enjeux qui nous confrontent; cependant, il constitue également une source d'encouragement et d'orientation qui nous incite à trouver des solutions pertinentes.

Les réflexions de centaines de personnes qui ont pris part à l'étude sont présentées dans le rapport, de même qu'une multitude de faits et chiffres. Le lecteur constatera peut-être, tout comme certains membres du comité directeur l'ont fait, qu'il est possible d'être en désaccord avec certains points de vue exprimés dans le rapport, mais d'y dégager néanmoins des renseignements utiles et des conclusions qui reflètent la réalité actuelle de notre profession.

Je souhaite qu'en parcourant ce rapport, vos réactions soient variées : vous serez d'accord avec certaines des observations émises, vous serez étonné par d'autres révélations, vous aurez envie d'en savoir plus et vous tiendrez compte du rôle que vous êtes appelé à jouer pour accomplir le travail que propose le présent rapport dans le but d'assurer la viabilité de la profession.



Coprésidente du comité directeur
Ellen Oliver, Memorial University
CASW-ACTS

Remerciements

Ce projet n'aurait pu être possible sans l'engagement et le dévouement des personnes qui ont bien voulu accepter de se prononcer et des autres qui ont pris le temps de les écouter. Nous remercions donc tous ceux et toutes celles qui ont pris part à cette étude.

Nous désirons également remercier les membres du comité directeur (voir l'annexe B) qui se sont réunis six fois au cours des deux dernières années pour partager leurs perspectives et leur expertise sur le sujet. Environ 35 personnes des quatre coins du pays, des professeurs aux employeurs, ont reconnu l'importance de travailler en collaboration et de réaliser ce projet qui jette un regard sur les ressources humaines dans le secteur des services sociaux au Canada. Nous sommes heureux d'avoir eu l'occasion de travailler de concert avec un groupe de personnes aussi dévouées et passionnées.

Nous aimerions aussi souligner le travail de Anne Westhues et les efforts énormes qu'elle a déployés afin d'assurer la préparation, la rédaction et la révision de ce rapport final, tout en veillant à ce qu'il soit conforme aux conclusions de l'étude et aux souhaits du comité directeur.

Nous tenons également à remercier les représentants d'Initiative de partenariats sectoriels de DRHC pour leur engagement financier, ainsi que Kathleen Walford et Deborah Shaman, pour leur immense soutien tout au long du projet.

Enfin, nous désirons remercier Crystal Haché dont les aptitudes de facilitation remarquables, l'engagement et la persévérance ont contribué à produire un rapport qui représente un outil inestimable pour le secteur des services sociaux au Canada.

Table des matières

Résumé	1
I. CONTEXTE DE L'ÉTUDE SECTORIELLE	5
II. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE : historique et mise en œuvre	7
A. Les étapes de l'étude des ressources humaines dans le secteur des services sociaux	7
B. Méthodologie de l'étude sectorielle complète	11
III. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE SECTORIELLE	17
PARTIE 1 : SURVOL NATIONAL	
A. L'environnement et la demande des services sociaux	19
Principaux résultats	19
1. Principaux changements démographiques	20
2. Aspects sociaux et économiques de la demande	24
3. Peuples autochtones – Facteurs particuliers relatifs à la demande	26
4. Projections démographiques jusqu'en 2011	28
5. Tendances en matière de financement des programmes sociaux	30
6. Programmes sociaux vus comme indicateurs de la demande	31
B. Profil statistique des ressources humaines dans le secteur des services sociaux	32
Principaux résultats	32
1. Portée du profil	33
a. Professions	33
b. Industries	35
c. Sources de données	36
2. Emploi	36
a. Répartition professionnelle de la main-d'œuvre	37
b. Répartition géographique de la main-d'œuvre du secteur ..	38
c. Secteurs d'emploi	40
d. Régimes de travail	43
e. Revenus	45
f. Taux de chômage	47

3. Caractéristiques générales de la main-d'œuvre du secteur	49
a. Sexe	49
b. Âge des travailleurs	50
c. Représentation des prestataires de services francophones	51
d. Équité dans la représentation	52
e. Éducation	57
f. Compétences et connaissances des services sociaux	62
g. Nouveaux travailleurs disponibles	63
C. Modification de la prestation des services sociaux et répercussions sur les ressources humaines	66
Principaux résultats	66
1. Portée de l'analyse du changement	69
a. Définition des professions à l'étude	69
b. Définition des industries	70
c. Cadre de l'analyse	70
d. Questions centrales examinées dans l'analyse des changements	71
2. Enjeux, analyse et résultats	72
a. Déplacements entre catégories professionnelles	72
b. Régimes de travail	75
c. Revenus	77
d. Éducation	80
e. Changements dans les services de soins de santé et répercussions sur l'emploi des travailleurs sociaux	82
D. Projections sur l'emploi	83
E. Faits marquants provinciaux : profils et perspectives	85
Terre-Neuve et Labrador	86
Île-du-Prince-Édouard	86
Nouvelle-Écosse	87
Nouveau-Brunswick	87
Québec	88
Ontario	89
Manitoba	90
Saskatchewan	90
Alberta	91
Colombie-Britannique	91
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	92
F. Le travail dans les services sociaux : perspectives du secteur sur les questions relatives aux ressources humaines	93
Principaux résultats	93
1. Le contexte plus large : les défis de l'identité sectorielle	96

2. Les conditions d'emploi et la gestion des ressources humaines	99
a. Contraintes financières : accomplir davantage avec des ressources réduites	99
b. Tendances en matière de charge de travail : nombre de cas et besoins	100
c. Les conditions de travail : le travail dans le secteur des services sociaux	104
d. Diminution du stress associé aux conditions de travail	108
e. Avantages sociaux et services offerts aux employés	109
f. Utilisation de la technologie au travail	112
g. Problèmes de gestion des ressources humaines et réponses : embauche et rétention des travailleurs	113
G. Relever les défis des ressources humaines : l'éducation et la formation dans les services sociaux	119
Principaux résultats	119
1. Facteurs de changement aux niveaux sociétal et sectoriel : un bref examen	121
2. Pour faire face aux exigences du changement : que recherchent les employeurs ?	122
a. Lacunes dans les compétences : résultats de l'enquête par télécopieur	122
b. Lacunes dans les compétences, amélioration des compétences et compétences relatives à l'employabilité : résultats de l'enquête approfondie auprès des employeurs	125
c. Embauche de nouveaux diplômés : l'éducation et la formation, passerelles entre l'offre et la demande (points de vue des employeurs et des étudiants)	128
3. Du côté de l'offre : que font les établissements d'éducation et de formation?	136
a. Réactions des doyens et des directeurs	138
b. Réactions du système d'enseignement à la demande : adaptation des programmes aux tendances prévues	139
c. Réactions des fournisseurs de formation à la demande : les associations de travailleurs sociaux et les employeurs	143
PARTIE 2 : SURVOL DE LA SITUATION AU QUÉBEC	149
1. Les particularités du contexte québécois	153
2. Résultat de l'étude sectorielle	159
3. Le point de vue des acteurs du milieu des services sociaux	166
4. La formation de la main-d'œuvre en travail social face aux besoins et défis actuels de la pratique	177
Conclusion	189
PARTIE 3 : SURVOL DE LA SITUATION DES AUTOCHTONES	191
I. Résultats de la recherche et conclusions	191
II. Plan stratégique découlant de l'étude du secteur du travail social chez les Autochtones	199

IV. CONCLUSIONS

LES RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR DU TRAVAIL SOCIAL ET DES SERVICES SOCIAUX : DÉFIS ET PERSPECTIVES D'AVENIR ... 219

- A. Évaluation de la demande future : perspectives d'emploi
dans le secteur du travail social et des services sociaux 220
 - 1. La démographie et les aspects sociaux et économiques
de la demande 220
 - 2. Politiques et demande 221
 - 3. Délimitation de la profession, restructuration du secteur
et perspectives d'emploi 222
 - B. Répondre à la demande : les défis que doit relever le secteur
du travail social et des services sociaux 224
 - 1. Rôle actuel de l'éducation et de la formation relativement
à la demande 225
 - 2. Défis sur le plan des ressources humaines 226
 - C. En résumé 230
- V. PASSER DES ENJEUX À L'ACTION 231**
- 1. Mission, vision et valeurs 231
 - 2. Orientations stratégiques 232

ANNEXES :

- Annexe A – Profils des provinces et des territoires 239
- Annexe B – Comité directeur de l'étude sectorielle 303
- Annexe C – Bibliographie 309
- Annexe D – Grille des cours universitaires de services sociaux
selon les domaines de demande déterminés 311
- Annexe E - Notes sur les données et glossaire. 315
- Annexe F – Membres de l'équipe de recherche 331

Liste des tableaux – Survol national

- Tableau 1 : Répartition des intervenants clés interrogés
(en personne ou en groupe de discussion) 14
- Tableau 2 : Population du Canada en 1991 et 1996 20
- Tableau 3 : Population par province en 1991 et 1996 20
- Tableau 4 : Population des enfants par provinces en 1991 et 1996 ... 21
- Tableau 5 : Nombre d'immigrants arrivés au Canada
entre 1991 et 1996 21
- Tableau 6 : Population autochtone en 1996 23
- Tableau 7 : Population des minorités visibles en 1996 24
- Tableau 8 : Personnes se disant atteintes d'un handicap limitant
leurs activités – 1996 24
- Tableau 9 : Nombre de familles au Canada 25

Tableau 10 : Familles monoparentales dirigées par une femme	25
Tableau 11 : Revenu moyen des familles	25
Tableau 12 : Dépenses générales des gouvernements au Canada . . .	30
Tableau 13 : Répartition de la main-d'œuvre entre les professions en 1996	37
Tableau 14 : Emploi dans le secteur des services sociaux	38
Tableau 15 : Tendances générales de l'emploi dans le secteur selon la province	39
Tableau 16 : Emploi chez les travailleurs sociaux selon la province .	39
Tableau 17 : Emploi chez les conseillers familiaux, les conseillers matrimoniaux et le personnel assimilé	40
Tableau 18 : Emploi dans un échantillon de sous-secteurs au Canada .	41
Tableau 19 : Emplois détenus par les travailleurs sociaux dans un échantillon de sous-secteurs	42
Tableau 20 : Répartition de l'emploi chez les conseillers familiaux, les conseillers matrimoniaux et le personnel assimilé entre les sous-secteurs	42
Tableau 21 : Emplois détenus par les directeurs des services sociaux dans un échantillon de sous-secteurs	43
Tableau 22 : Emplois détenus par les travailleurs des services sociaux et communautaires dans un échantillon de sous-secteurs	43
Tableau 23 : Emplois permanents à temps plein dans un échantillon de professions en pourcentage de l'emploi total	44
Tableau 24 : Revenu moyen de la main-d'œuvre en 1995	45
Tableau 25 : Revenu des travailleurs sociaux (CNP 4152) qui ont travaillé à temps plein toute l'année	47
Tableau 26 : Représentation des Autochtones et des membres des minorités visibles dans les services sociaux et autres professions choisies - Canada	54
Tableau 27 : Niveau d'études postsecondaires des travailleurs sociaux (CNP 4152) selon le groupe d'équité en matière d'emploi	55
Tableau 28 : Travailleurs sociaux - Niveau de scolarisation et domaines d'études choisis	62
Tableau 29 : Population canadienne âgée de 20 ou plus dont le principal domaine d'études est le travail social et les services sociaux	63
Tableau 30 : Baccalauréats et premiers grades professionnels décernés en travail social et services sociaux	64
Tableau 31 : Ratio entre les travailleurs des services communautaires et sociaux	74
Tableau 32 : Revenus moyens des travailleurs sociaux	78

Tableau 33 : Revenus moyens des travailleurs sociaux	79
a. Détenteurs d'un baccalauréat en service social	
b. Détenteurs d'un diplôme de niveau avancé en service social	
Tableau 34 : Revenus moyens des travailleurs des services communautaires et sociaux	80
Tableau 35 : Travailleurs sociaux âgés de 34 ans ou moins selon le niveau d'études	81
Tableau 36 : Évaluation des employeurs sur les tendances en matière de nombre de cas selon la catégorie professionnelle	101
Tableau 37 : Raisons données par les employeurs pour justifier l'évolution de la charge de travail	101
Tableau 38 : Proportion des employeurs fournissant les différents avantages	110
Tableau 39 : Ventilation des régimes d'avantages sociaux offerts par l'employeur à différentes professions	111
Tableau 40 : Employeurs ayant recours à la technologie informatique	112
Tableau 41 : Prévisions des employeurs sur les perspectives d'emploi d'ici 2004	114
Tableau 42 : Proportion d'employeurs déclarant compter des membres de certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi parmi les travailleurs sociaux à leur emploi	116
Tableau 43 : Opinion des employeurs sur la compétence de leur personnel dans différents domaines selon la catégorie professionnelle	123
Tableau 44 : Nombre d'établissements d'enseignement supérieur proposant des programmes en travail social, types de diplômes offerts et nombre de diplômés	137
Tableau 45 : Répartition des universités selon le niveau des programmes offerts	141
Tableau 46 : Description des cours – Ventilation par niveau d'après les volets clés de la demande	142
Tableau 47 : Où étudier? Nombre d'universités offrant au moins un cours obligatoire ou facultatif sur les volets clés de la demande	143
Tableau 48 : Ventilation (en pourcentage) des dépenses en formation et perfectionnement entre les professions	147
Liste des tableaux – Situation au Québec	
Tableau 1 : Répartition des répondants selon les module B : facteurs de changement, C : profil des ressources humaines et D : éducation et formation	151
Tableau 2 : Croissance de la population au Québec par groupe d'âge et dans l'ensemble du Canada : 1991 et 1996	160

Tableau 3 :	Taux de croissance et changements dans les âges moyens projetés de la population canadienne	160
Tableau 4 :	Population ayant des handicaps	160
Tableau 5 :	Autres données démographiques sur le Québec	161
Tableau 6 :	Nombre d'enfants au Québec et au Canada en 1991 et 1996	161
Tableau 7 :	Immigration au Québec et au Canada entre 1991 et 1996	162
Tableau 8 :	Population appartenant à une minorité visible en 1996 ..	162
Tableau 9 :	Familles monoparentales dirigées par une femme en 1996	162
Tableau 10 :	Tendance générale de l'emploi en travail social dans le secteur des services sociaux entre 1991 et 1996 pour le Québec et le Canada	163
Tableau 11 :	Emplois en travail social dans le secteur des services sociaux au Québec et au Canada	163
Tableau 12 :	Emplois détenus par des travailleurs sociaux au Québec et au Canada	163
Tableau 13 :	Diplômés en travail social au Québec de 1992 à 1997 ..	163
Tableau 14 :	Population âgée de plus de 20 ans et possédant des qualifications dans le champ d'étude du travail social au Québec en 1996	163
Tableau 15 :	Taux de non-emploi pour les diverses catégories de personnel des services sociaux au Québec en 1996 ...	164
Tableau 16 :	Emplois de conseillers familiaux, matrimoniaux et de personnel assimilé au Québec et au Canada en 1991 et 1996	164
Tableau 17 :	Revenus des travailleurs sociaux (CNP 4152) ayant travaillé à plein temps pendant l'année 1995 au Québec et au Canada	164

Liste des tableaux – Situation des Autochtones

Tableau 1 :	Ventilation de la recherche	192
-------------	-----------------------------------	-----

Liste des figures

Figure 1 :	Représentation démographique des Autochtones	22
Figure 2 :	Représentation démographique des minorités visibles ...	23
Figure 3 :	Projections démographiques pour le Canada	28
Figure 4 :	Projections démographiques pour les 65 ans et plus	29
Figure 5 :	Enfants sous les soins — Canada à l'exception du Québec .	31
Figure 6 :	Emploi dans les principaux sous-secteurs	41
Figure 7 :	Pourcentage d'emplois permanents à plein temps selon les provinces	44
Figure 8 :	Revenu moyen des employés permanent à temps plein ...	46
Figure 9 :	Revenu moyen des travailleurs sociaux dans les principaux sous-secteurs	46

Figure 10 : Taux de chômage en 1996	48
Figure 11 : Taux de chômage des travailleurs sociaux au Canada	49
Figure 12 : Représentation des femmes parmi les travailleurs sociaux dans un échantillon de sous-secteurs	50
Figure 13 : Répartition de la population active selon l'âge	51
Figure 14 : Représentation autochtone dans l'ensemble du Canada ..	53
Figure 15 : Représentation des personnes handicapées dans le secteur d'activités des services sociaux	57
Figure 16 : Niveaux d'éducation de la population active	59
Figure 17 : Domaines d'études choisis de la population active	60
Figure 18 : Détenteurs d'un baccalauréat en service social décerné au Canada	64
Figure 19 : Ratio entre les conseillers familiaux, matrimoniaux et personnel assimilé et les travailleurs sociaux	73
Figure 20 : Travailleurs sociaux – Part de l'emploi pour les travailleurs permanents à plein temps	76
Figure 21 : Organismes du domaine des services sociaux – Jeunes travailleurs détenteurs de diplômes	82



RAPPORT FINAL

Par : Marylee Stephenson

RÉSUMÉ

Compte tenu de l'intérêt manifesté par le secteur des services sociaux à l'égard d'une stratégie à long terme en matière de ressources humaines, des organismes universitaires et professionnels ont formé un consortium, en collaboration avec l'Initiative de partenariats sectoriels de Développement des ressources humaines Canada, afin d'entreprendre une étude sectorielle en plusieurs étapes. Ces organismes sont les suivants :

l'Association canadienne des écoles de service social (ACCESS),

le Comité canadien des doyens et directeurs des écoles de service social (CCDESS),

l'Association canadienne des travailleurs sociaux (ACTS),

le Regroupement des unités de formation universitaire en travail social du Québec (RUFUTSQ).

Dans le cadre de cette étude sectorielle, on a mis sur pied un comité directeur chargé de guider et de surveiller tous les aspects du projet. Ce comité était formé de représentants des organismes membres du consortium ainsi que d'un certain nombre d'autres professionnels œuvrant dans le secteur des services sociaux. Le comité directeur s'est réuni périodiquement afin d'examiner les résultats et d'élaborer les orientations stratégiques qui concluent le rapport de recherche.

Les activités du consortium se sont déroulées sur une période de cinq ans et comprenaient d'abord la formation du consortium, ensuite, l'attribution de contrats en vue de la réalisation de deux études pilotes visant à évaluer la faisabilité de la recherche et, enfin, la réalisation d'une étude des ressources humaines exhaustive.

Méthodologie de l'étude sectorielle

La méthodologie employée au cours de la réalisation de l'étude finale reposait sur un ensemble de données qualitatives et quantitatives provenant de diverses sources. On a procédé à une analyse approfondie des statistiques du marché du travail recueillies sur une période de dix ans, à des projections sur les tendances futures et à l'analyse de contenu des entrevues.

Les données provenaient des sources suivantes :

- mise à jour de l'étude documentaire (à partir d'études préliminaires de faisabilité);
- analyse du marché du travail du secteur des services sociaux, y compris les cinq catégories professionnelles, les deux secteurs principaux et les six sous-secteurs. Les données ont été tirées du recensement, de l'Enquête sur la population active, de l'Enquête nationale auprès des diplômés et d'autres sources, notamment les associations dans le domaine du travail social, les dossiers administratifs relatifs aux programmes gouvernementaux et les établissements d'enseignement;
- enquête par télécopieur auprès de 109 employeurs dans tout le Canada;
- enquête téléphonique supplémentaire auprès de 51 employeurs choisis parmi les répondants à l'enquête par télécopieur;
- 338 entrevues en profondeur (la plupart en personne) avec des intervenants clés, notamment des employeurs et des cadres des ministères des services sociaux et de la santé, des enseignants aux niveaux collégial et universitaire, des étudiants, des employeurs



dans les secteurs privé et sans but lucratif, des employés, ainsi qu'un nombre restreint d'utilisateurs. Comme certaines entrevues étaient en fait des groupes de discussion, le nombre réel de répondants est sensiblement plus élevé.

Points saillants des résultats de la recherche

Le secteur des services sociaux se trouve tiraillé entre deux forces opposées : une augmentation de l'éventail et de l'intensité des besoins de services et une diminution constante des ressources mises à la disposition de la clientèle. La structure de la prestation des services subit présentement une transformation radicale, car le secteur public, depuis longtemps le principal prestataire de services, transfère ses responsabilités en accordant des contrats de services à des organismes privés ou sans but lucratif. Tandis que les normes d'agrément des travailleurs deviennent plus rigoureuses, on remarque une tendance parallèle et contradictoire à embaucher d'autres professionnels ou même des travailleurs de secteurs connexes qui ne sont pas des travailleurs sociaux pour occuper des emplois autrefois dévolus à ces derniers. Sécurité d'emploi précaire, perte d'autonomie au nom de la multidisciplinarité, manque de soutien face au stress et aux exigences du travail, ce sont tous des facteurs contribuant à instaurer une synergie négative sur le lieu de travail.

Font partie intégrante de cette tension l'érosion graduelle de l'identité de la profession même du travail social ainsi qu'une impression de dévalorisation des services sociaux en général. Le besoin largement exprimé de bâtir une identité professionnelle cohérente et clairement définie est considéré comme la pierre angulaire qui permettra de solidifier la position du secteur des services sociaux dans son ensemble.

Face à ces changements en cascade et à leurs troublantes répercussions, les statistiques du marché du travail démontrent qu'en simples termes d'emploi, le secteur des services sociaux présente un certain attrait, si l'on ne tient compte que du taux d'emploi. De fait, le taux d'emploi a connu une forte croissance pendant presque toutes les années 90. La main-d'œuvre des services sociaux affiche un taux de chômage parmi les plus bas au pays. Cependant,

elle est moins bien rémunérée que celle de beaucoup d'autres professions. Le travail ne se limite pas à ces statistiques de base, et le stress en milieu de travail, problème mentionné par tous les répondants, compte parmi les thèmes qui reviennent le plus souvent dans la recherche. Les charges de travail plus importantes, l'obligation de faire plus avec moins, ainsi que l'aggravation et le caractère multidimensionnel des problèmes qui menacent la survie sociale, psychologique et économique des utilisateurs, sont autant de facteurs qui contribuent à rendre le travail social extrêmement exigeant et parfois très décourageant.

La croissance future de l'emploi dans le secteur des services sociaux demeurera une question d'équilibre entre les besoins sociétaux et les politiques gouvernementales visant à répondre à ces besoins le mieux possible. La forte augmentation du nombre de personnes âgées rendra nécessaire la prestation à grande échelle de programmes innovateurs de santé et de services sociaux. Nécessitant des modèles de prestation de services appropriés et déterminée à les mettre au point, la population autochtone, qui connaît une croissance rapide, intensifiera davantage la demande en matière de services sociaux. Dans certaines provinces, de nouveaux besoins de services font surface au sein de l'importante population composée d'immigrants ou de membres des minorités visibles. On prévoit que les politiques de soutien des services sociaux seront non seulement sensiblement élargies, mais davantage axées sur les services communautaires, dont les coûts sont limités. Dans le secteur, l'emploi devrait augmenter d'un taux au moins équivalent à celui de la croissance démographique pour l'ensemble du Canada. Les professions susceptibles de connaître une croissance plus élevée que celle de l'ensemble de la population sont celles de travailleur social (détenant habituellement un baccalauréat en service social) et – bien davantage – de conseiller spécialisé dans toute une gamme de services de counselling.

Contexte de l'étude sectorielle

D'après les statistiques fournies par les collèges et les universités, il semble qu'il y aura un nombre suffisant d'employés dans le secteur des services sociaux. Cependant, de simples statistiques ne signifient pas nécessairement que la disponibilité des travailleurs répondra à la demande des

employeurs en ce qui a trait aux compétences et à l'expérience nécessaires pour bien servir une clientèle au profil en constante évolution. Les opinions des employeurs et des établissements d'enseignement indiquent qu'il y a encore beaucoup à faire afin de préparer les récents diplômés ou de perfectionner les travailleurs actuels en fonction des changements d'ordre démographique et culturel cernés dans le cadre de la recherche.

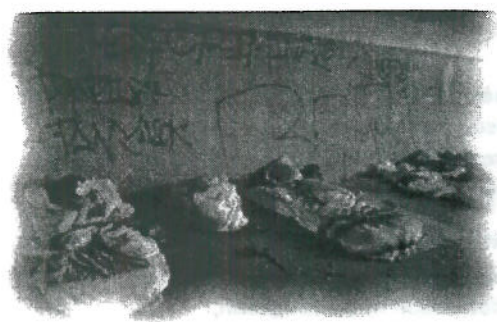
Relativement peu d'universités offrent des cours, soit facultatifs ou obligatoires, dans la plupart des matières cernées dans le cadre de la recherche comme relevant d'un domaine de compétences hautement spécialisées ou de besoins de services futurs, plus précisément des cours axés sur les peuples autochtones, la pauvreté, les jeunes à risque, les immigrants, les aînés, la toxicomanie et la protection de l'enfance. La demande de travailleurs hautement qualifiés dans le domaine de la protection de l'enfance ne cesse de croître. Les employeurs, pour leur part, ont mentionné l'importance de rehausser la formation des travailleurs dans le secteur des services sociaux afin de leur permettre d'acquérir une plus grande maîtrise de l'informatique et des « compétences relatives à l'employabilité », notamment l'aptitude à travailler de façon autonome, à communiquer et à travailler en équipe. Il semble que les programmes universitaires de travail social ne répondent pas explicitement à ces besoins. Toutefois, on constate que les cours de niveau collégial sont davantage axés sur les exigences du marché du travail. Cette question de formation n'a toutefois pas fait l'objet d'une étude en profondeur dans le cadre de la recherche.

Quelles que soient les limites des cours offerts dans les universités, on s'entend partout sur l'utilité du stage pratique compris dans le baccalauréat en service social et dans les programmes collégiaux, qui aide les étudiants à prendre des décisions relatives à leur carrière et accroît leur employabilité. Les employeurs ont beaucoup recours au stage afin d'embaucher de récents diplômés.

En conclusion

Le secteur des services sociaux est, somme toute, un domaine vivant et dynamique où l'on retrouve des personnes et des organismes dévoués. Il offre de bonnes possibilités d'emploi, mais les conditions de travail y sont de plus en plus exigeantes et la reconnaissance professionnelle moins grande qu'auparavant. Le secteur ne bénéficie plus autant qu'avant du soutien de la société qui se libère peu à peu de son engagement à venir en aide aux personnes les plus vulnérables. Le rapport entre la demande du marché du travail et l'offre sur le plan de la formation des futurs travailleurs n'est pas, semble-t-il, aussi étroit qu'il le faudrait pour soutenir et même accroître la viabilité du secteur. La nécessité pour la profession de définir clairement son identité, ses buts et ses objectifs est évidente. Si elle le fait, le secteur sera alors en position de force pour réagir face aux changements. La présente étude sectorielle établit les assises sur lesquelles le secteur élaborera des stratégies pour faire face aux changements à venir.





I Contexte de l'étude sectorielle

Le travail social en tant que fonction, que vocation même, existe depuis au moins un siècle, partout où des individus et des groupes se sont organisés pour venir en aide aux personnes démunies sur le plan social en soulageant leur souffrance et en les aidant à effectuer des changements positifs permanents à leur situation. Il ne s'agissait pas de charité mais bien d'action sociale, fondée sur une critique des injustices sociales qui avaient contribué à créer les problèmes en question. Comme le fait remarquer un récent rapport sur les études universitaires dans le domaine du travail social :

« [Il faut] comprendre que l'intervention qu'elle effectue comporte à la fois une dimension action (aide, service, promotion, défense, changement) et critique. La dimension service n'étant qu'une partie du travail social, celui-ci ne peut donc être réduit à cette seule fonction. »¹

Le caractère professionnel du travail social a pris graduellement la forme d'un ensemble de compétences professionnelles fondées sur des connaissances précises acquises tout d'abord au cours d'études spécialisées, puis perfectionnées au fil des années de pratique en compagnie d'autres professionnels du même domaine. Les travailleurs sociaux œuvraient surtout en milieu organisationnel, assurant les services garantis par les programmes gouvernementaux d'assistance aux personnes les plus nécessiteuses, ou à l'emploi d'organismes communautaires sans but lucratif poursuivant des objectifs semblables.

Avec le temps, cependant, le champ d'action des professionnels du travail social s'est élargi,

englobant un ensemble grandissant de besoins sociaux et de services. Cette profession, auparavant limitée à la satisfaction d'un ensemble de besoins bien définis, fait maintenant partie d'un vaste système d'emplois, de domaines et de secteurs généralement connu sous l'appellation « services sociaux ». L'étendue et la profondeur des besoins couverts par les services sociaux sont maintenant stupéfiantes. En effet, les limites fonctionnelles et organisationnelles des services sociaux sont de plus en plus floues. Le caractère distinct de la profession du travail social ainsi que sa fonction sont donc devenus diffus. Afin de relever les défis en matière de ressources humaines auxquels la profession fait maintenant face, il importe donc de situer la profession par rapport au contexte général des services sociaux en tant que domaine à l'étude.

L'étude offre par conséquent une définition large du secteur, qui englobe à la fois la profession de travail social et les autres grands volets professionnels des services sociaux. Cette définition a été retenue parce que la planification des ressources humaines dans le domaine du travail social comme profession et comme métier ne peut s'effectuer de manière efficace sans tenir compte du contexte et des tendances de l'ensemble du secteur des services sociaux. En effet, il existe quelques professions étroitement liées à la prestation des services sociaux et les changements dans ces domaines ont des répercussions sur les emplois des travailleurs sociaux. En fait, les travailleurs sociaux professionnels occupent bon nombre de ces emplois, ce qui illustre la nécessité de reconnaître la diversité des rôles qu'ils sont appelés à jouer sur le marché du travail d'aujourd'hui.

¹ Regroupement des unités de formation universitaire en travail social (RUFUTS), Les orientations de la formation du travail social au Québec. 2^e édition, septembre 1997.



Le secteur des services sociaux dans son ensemble subit présentement des changements importants qui semblent à certains moments menacer même sa raison d'être. Alors que les exigences en matière de connaissances, de compétences et de dévouement deviennent plus nombreuses et que la formation dans les diverses branches du travail social devient de plus en plus professionnelle, on constate, à contre-courant, une dépréciation des services sociaux et de ceux qui exercent la profession. Ces tendances opposées ont des répercussions directes et importantes sur les ressources humaines. Ces répercussions touchent non seulement ceux qui travaillent ou qui pourraient travailler dans ce secteur, mais également ceux qui élaborent les politiques gouvernementales et organisationnelles, ceux qui emploient des travailleurs sociaux, ceux qui reçoivent ces services ainsi que le grand public.

Compte tenu du contexte élargi dans lequel se retrouve le secteur des services sociaux, des efforts considérables sont déployés par les principaux intervenants du domaine afin d'affronter ces changements de façon constructive et stratégique.

La réalisation de l'étude sectorielle des services sociaux : Partenariat et cadre de référence

Grâce au programme Initiative de partenariats sectoriels de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), le gouvernement fédéral aide activement les secteurs intéressés à planifier leurs ressources humaines. Ce processus de planification repose sur le partenariat entre les industries du secteur et entre le secteur et le gouvernement. Il repose également sur une recherche minutieuse sur la situation actuelle et future des ressources humaines dans le secteur. La pierre angulaire de cette recherche est l'étude sectorielle. « De portée nationale, l'étude sectorielle examine les incidences de différents facteurs... sur la main-d'œuvre d'un secteur d'activité donné. Les enjeux étudiés concernent :

- l'emploi futur,
- la structure professionnelle,
- l'offre et la demande de main-d'œuvre,
- les besoins de formation »²

Les résultats constitueront un outil centralisé permettant au secteur d'élaborer ses propres

stratégies en vue d'une gestion future plus efficace des ressources humaines. La « gestion » des ressources humaines, entendue dans son sens le plus large, comprend ce qui suit :

- la définition des tendances en matière d'emploi,
- la caractérisation des points forts et des lacunes en formation et en éducation,
- l'amélioration de l'efficacité du recrutement et du maintien du personnel (meilleur équilibre entre l'offre et la demande),
- l'élaboration de politiques d'utilisation efficace des ressources humaines,
- l'amélioration de la capacité de l'ensemble du secteur d'accomplir la mission et le mandat qu'il a adoptés.

Compte tenu de l'intérêt manifesté par le secteur des services sociaux, des organismes universitaires et professionnels ont formé un consortium en collaboration avec le programme Initiative de partenariats sectoriels de DRHC afin d'entreprendre une étude sectorielle en plusieurs étapes. Ces organismes sont les suivants :

- l'Association canadienne des écoles de service social (ACCESS),
- le Comité canadien des doyens et directeurs des écoles de service social (CCDESS),
- l'Association canadienne des travailleurs sociaux (ACTS),
- le Regroupement des unités de formation universitaire en travail social du Québec (RUFUTSQ).

Dans le cadre de cette étude sectorielle, on a mis sur pied un comité directeur chargé de guider et de surveiller tous les aspects du projet. Ce comité était formé de représentants des organismes membres du consortium, des gouvernements provinciaux ainsi que d'un certain nombre d'autres professionnels du secteur des services sociaux. (Se reporter à l'annexe B pour la liste des membres.)

La réalisation de l'étude sectorielle comprend plusieurs étapes, la première étant une recherche préliminaire effectuée par le personnel de l'IPS de DRHC, y compris la tenue d'entrevues avec des représentants clés du secteur, afin de définir le cadre de référence des travaux qui suivront. Une fois cette première étape achevée et le comité directeur formé, la recherche confiée à des entrepreneurs indépendants débute sous la direction du comité.

² Extrait du site Web de DRHC : www.hrhc-drhc.gc.ca/hrdc-hrib/hrp-prh/ssd-des/faq/faq.shtml.



Méthodologie de recherche : historique et mise en œuvre

Le processus mis en œuvre pour mener à bien l'étude sectorielle est complexe et comprend de nombreuses étapes. La raison d'être de cette approche et de la méthodologie elle-même est décrite ci-dessous.

A. Les étapes de l'étude des ressources humaines dans le secteur des services sociaux

L'étude des ressources humaines dans le secteur des services sociaux a été réalisée par étapes parce que c'est là la meilleure façon d'atteindre plusieurs objectifs étroitement reliés. Ces objectifs visent à la fois le processus et le contenu.

L'utilité à long terme d'une étude sectorielle exige tout d'abord un engagement constant de la part des principaux intervenants. Un tel engagement se manifeste tout naturellement lorsque ces mêmes intervenants décèlent le besoin d'une telle étude, lui en donnent sa forme et la guident tout au long du processus. Ensuite, il importe que la recherche réponde aux besoins d'information des intervenants et du secteur. Un comité de direction équilibré, représentatif et bien informé est absolument indispensable afin d'élaborer un cadre de recherche approprié. Ce comité doit également contrôler la qualité et établir l'opportunité de toute recherche.

Enfin, les résultats de la recherche ne doivent pas demeurer « sur la tablette » ni dans un tiroir. L'information et son analyse doivent être utilisées par les intervenants dans la planification de leurs

ressources humaines au sein du secteur ainsi que dans les champs professionnels des services sociaux dans lesquels ils œuvrent. Une démarche descendante ou post-hoc n'aurait pu produire de tels résultats. Seul un processus dans lequel s'engagent les principaux intervenants dès le départ et qui tient compte de leurs besoins et de leur pratique permet au secteur de mettre à profit les résultats de la recherche. Toutefois, cet engagement de la part des intervenants ne garantit pas l'utilisation ultérieure des résultats de la recherche. En effet, l'élaboration d'une stratégie en matière de ressources humaines dans un secteur donné dépend d'une participation fructueuse de tous les intervenants, comme c'est le cas pour le développement social. Dans ce cas-ci, les bases de l'utilisation des résultats de la recherche ont été solidement jetées au cours du processus qui a donné forme à l'étude sectorielle sur le secteur des services sociaux. Les résultats eux-mêmes deviennent donc de puissants outils de planification stratégique des ressources humaines.

La recherche a commencé formellement par la réalisation d'études pilotes ou études de faisabilité. Les deux études avaient pour objectif de cerner les sujets de recherche et de parcourir la documentation pertinente afin de déceler les sources d'information existantes ainsi que les lacunes à combler lors de l'étude sectorielle à venir. Les études pilotes ont été les suivantes :



Étude pilote 1 : « L'avenir de l'exercice du travail social et de la formation au Canada : préparatifs en vue du prochain millénaire »

L'objectif de cette étude était « d'évaluer les répercussions des pressions exercées par la société et les changements actuels sur l'exercice du travail social et sur la formation qui s'y rapporte, d'élaborer une vision de la profession du travail social qui tienne compte de ces changements et de cerner les mesures que les membres de la profession et les formateurs en travail social peuvent prendre afin que cette vision devienne une réalité »³. L'étude consistait essentiellement en une recherche documentaire sur les différentes méthodologies en vue d'établir les bases des recherches à venir, c'est-à-dire « diverses démarches et raisons de se tourner vers l'avenir ». L'étude a également examiné la documentation portant sur les problèmes de ressources humaines en travail social, en mettant l'accent sur la formation en travail social. Elle s'est terminée par la formulation de recommandations concernant le type d'étude « qui contribuera de façon utile et proactive à modeler l'avenir du travail social et de la formation en travail social et qui saura répondre aux préoccupations de la collectivité »⁴. On a suivi de près ces recommandations au cours des deux phases suivantes de l'étude sectorielle.

Étude pilote 2 : Étude documentaire et analyse des lacunes dans la profession de travailleur social

La portée de l'étude a été élargie afin d'englober les services sociaux dans leur ensemble, en mettant l'accent sur les principaux emplois professionnels et paraprofessionnels.

L'étude a été conçue afin :

- d'évaluer les recherches et les activités connexes en cours portant sur les problèmes des ressources humaines dans le secteur des services sociaux;
- de préparer un survol de l'environnement actuel et futur du travail dans le secteur;
- de déterminer et de mettre en évidence les politiques fédérales et provinciales qui ont des répercussions sur les compétences professionnelles, l'environnement de travail et

les compétences exigées dans le secteur, ainsi que de cerner les enjeux liés à la mobilité de la main-d'œuvre et aux obstacles au travail au Canada;

- de donner un aperçu descriptif de la situation actuelle et future des ressources humaines dans le secteur.

La méthodologie de recherche comprenait des consultations avec le comité directeur au sujet de cette étape de l'étude sectorielle, des entrevues en profondeur avec des intervenants clés du secteur des services sociaux, des enquêtes par télécopieur auprès des répondants au sujet de diverses questions touchant les ressources humaines, une étude documentaire fouillée des sources d'information nationales et internationales, une recherche dans les bases de données sur le marché du travail et une évaluation de leur disponibilité et de leur utilité en vue d'une étude ultérieure, une analyse et une présentation des résultats. L'étude documentaire a porté sur un vaste éventail de sources d'information en français et en anglais et les intervenants interrogés provenaient des deux groupes linguistiques et de toutes les régions du Canada.

On a observé une grande concordance parmi toutes les sources consultées en ce qui a trait au caractère extrêmement exigeant de l'environnement dans lequel le secteur des services sociaux se retrouve et aux défis auxquels il fait face en matière de ressources humaines et qu'il devra relever dans l'avenir. Les principaux thèmes qui se sont dégagés de l'étude documentaire étaient les mêmes que ceux relevés au cours de l'étude sectorielle finale. Les voici :

- Répercussions négatives des changements en matière de politique sociale et de financement sur l'environnement du travail social en général et sur l'utilisation des ressources humaines en particulier; ces répercussions comprennent :
 - une évolution des fondements « philosophiques » sur lesquels s'appuie l'élaboration des programmes de bien-être social, accompagnée d'un sentiment grandissant que la société n'a plus le devoir d'assumer un rôle aussi important

³ Tiré du rapport, section 2, « Environnement », p. 2.

⁴ Op. cit., p. 13.

qu'autrefois dans l'assistance aux personnes dans le besoin ;

- une diminution du financement global des programmes provinciaux et municipaux ;
- l'obligation de faire davantage avec les mêmes ressources ou avec des ressources réduites, même si les besoins de services, particulièrement ceux des enfants et des familles, augmentent ;
- des exigences plus rigoureuses afin d'obtenir le droit exclusif d'exercice dans certains domaines (par exemple, la protection de l'enfance) alors même qu'on assouplit ces exigences dans d'autres domaines (par exemple, le soutien du revenu) ;
- une visibilité accrue des problèmes en matière de protection de l'enfance, découlant de la plus grande responsabilisation exigée des travailleurs sociaux. Ce genre de travail devenant par conséquent moins attrayant, il est plus difficile d'embaucher et de retenir la main-d'œuvre ;
- une restructuration importante des services à tous les niveaux : ministère, secteur (c'est-à-dire santé, services communautaires), organismes et services destinés à une clientèle ou à des besoins particuliers ;
- une tendance vers le transfert des services aux organismes et aux individus des Premières Nations.

■ Répercussions des changements technologiques sur le travail social :

- On s'attend de plus en plus à ce que l'informatique soit utilisée pour tenir les dossiers, mais l'incertitude règne quant aux avantages directs que cela pourrait procurer à la prestation des services.
- Les technologies ne sont pas utilisées de manière uniforme d'un service et d'une région à l'autre, en raison notamment des contraintes financières.
- Les employeurs pourraient utiliser la technologie afin de surveiller le rendement des travailleurs sociaux.
- La technologie pourrait permettre aux travailleurs sociaux, de plus en plus isolés, de

garder contact avec leurs collègues afin de partager leur savoir-faire, de s'entraider, etc.

- La confidentialité pose problème. Il est maintenant possible de partager beaucoup plus d'information qu'auparavant, mais la protection des renseignements personnels peut devenir plus difficile à assurer et les clients pourraient hésiter à utiliser les services.
- Il est difficile, dans certains cas, de faire accepter l'utilisation de la technologie au travail.

■ Répercussions de tous les facteurs énumérés ci-dessus, qui ont trait à l'éducation et à la formation et qui mettent en évidence les problèmes des ressources humaines. Les enjeux fondamentaux sont les suivants :

- On constate un manque d'information concernant la portée et la force des répercussions observées sur les tendances des ressources humaines présentes et futures (c'est-à-dire les emplois créés et perdus, les compétences et les connaissances exigées, les normes d'agrément, le déploiement des diplômés).
- Il est difficile de planifier des programmes d'enseignement et de formation puisque aucune des questions qui précèdent n'est clairement comprise ou documentée.
- Les établissements d'enseignement ont du mal à s'adapter à un environnement de travail en constante évolution.
- Il importe d'établir les compétences nécessaires pour occuper certains emplois, d'évaluer le rendement et de relier la formation et l'évaluation de la formation à ces éléments.
- Les établissements d'enseignement et de formation accusent un retard par rapport aux étudiants en ce qui a trait à la technologie.
- Il importe de fournir une formation qui tienne compte du profil changeant de la clientèle (multiculturelle, ethnique, autochtone, vieillissante).
- On observe une tendance qui consiste à demander aux universités d'offrir des cours hors du cadre universitaire normal. Cela peut parfois engendrer des problèmes en



favorisant l'inégalité des salaires et des conditions de travail (p. ex., travailleurs non syndiqués dans les organismes, etc.).

- Il est important de reconnaître que l'éducation permanente et la formation continue font partie intégrante du métier de travailleur social. Les établissements d'enseignement doivent répondre à ce besoin.

Certes, le survol de l'environnement effectué dans le cadre de l'étude pilote s'est révélé d'une importance capitale en validant les questions clés qui préoccupent présentement le secteur. L'étude pilote a également examiné la pertinence de poursuivre les recherches. Elle a clairement démontré qu'il existait très peu de recherches et de rapports sur les questions des ressources humaines, achevés ou en cours au Canada. Il n'existait aucune étude ou description détaillée du marché du travail dans le secteur, des tendances à l'égard des besoins de services, des programmes d'enseignement et de formation actuels et de ceux qui seront nécessaires à la satisfaction des besoins établis. Beaucoup de recherches avaient été effectuées sur la nature du travail social, sur les meilleures pratiques, sur les démarches novatrices, etc. La seconde étude pilote (tout comme l'étude pilote précédente) a clairement établi l'existence d'une lacune en ce qui a trait à la recherche sur les ressources humaines dans le secteur.

La seconde étude a donc proposé des lignes directrices qui devaient orienter l'étude exhaustive du secteur. Ces recommandations, fondées sur les résultats de cette recherche pilote sur les faits déjà connus, précisaient ce qu'il fallait approfondir davantage et les sources de données à utiliser. Cette étude dressait également les grandes lignes d'une stratégie de mise en œuvre des résultats de l'étude finale.

Après examen des résultats des deux études pilotes, le comité consultatif a conclu qu'il serait approprié d'effectuer une étude exhaustive des ressources humaines. Cette étude était pleinement justifiée compte tenu de la rareté des recherches empiriques sur les ressources humaines dans le secteur des services sociaux au Canada. On avait noté une absence de documentation sur le marché du travail actuel ainsi que sur l'analyse des tendances sur ce marché. Il existait également très peu de recherches systématiques sur l'environnement politique dans

son sens le plus large ainsi que sur les répercussions qu'il peut avoir sur les ressources humaines du secteur. On s'entendait sur les problèmes à examiner ainsi que sur les défis que le secteur devait relever, mais il appartenait à l'étude sectorielle de vérifier ces éléments à l'aide de recherches et d'analyses empiriques.

L'étude sectorielle

Au début de la dernière étape des recherches menant à l'étude sectorielle, une demande de propositions a été présentée en novembre 1998. Voici un bref aperçu du cadre de référence :

- élaborer et mettre à jour un profil complet du milieu du travail social au Canada ;
- effectuer une analyse exhaustive des éléments qui composent le cadre actuel de l'exploitation et de la politique gouvernementale dans le secteur ;
- cerner les tendances provinciales, nationales et internationales susceptibles d'influer sur le secteur en général et sur ses ressources humaines en particulier et examiner les répercussions probables sur le secteur au Canada ;
- examiner les principaux enjeux en matière de ressources humaines dans l'ensemble du secteur, y compris les méthodes de gestion, la nature des critères de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre ainsi que les facteurs faisant obstacle à l'efficacité de la mobilité et de l'avancement ;
- dresser un profil des ressources humaines du secteur, qui comprend une évaluation des futurs niveaux d'emploi et des changements dans l'éventail professionnel et des compétences ;
- effectuer une analyse exhaustive du passage des travailleurs sociaux actuels et futurs dans le système d'enseignement et de formation ;
- examiner les liens qui existent entre le secteur et les établissements d'enseignement en travail social ; évaluer la pertinence des programmes de formation et des activités de perfectionnement actuels en vue de satisfaire aux besoins présents et futurs en matière de compétences ;
- déterminer la direction probable que prendra le secteur dans l'avenir en se fondant sur une analyse des résultats ; décrire les obstacles et recommander des mesures à prendre pour

relever les défis connus en matière de ressources humaines.

Les recherches ont été effectuées par des firmes travaillant en collaboration et réunissant des chercheurs provenant de partout au pays. Parmi les membres de l'équipe qui provenaient de Toronto, de Montréal, de Saskatoon et de Vancouver, il y avait des spécialistes en sciences sociales œuvrant dans le secteur privé et le milieu universitaire, ainsi que des travailleurs sociaux professionnels et des universitaires en travail social. L'équipe comptait également des chercheurs des Premières Nations ainsi que des chercheurs francophones du Québec.

B. Méthodologie de l'étude sectorielle complète

Suivant la maxime selon laquelle le problème dicte la méthode, la méthodologie de recherche se devait d'examiner plusieurs aspects de la question tout en se concentrant sur des problèmes bien précis. Ce n'est qu'ainsi que la recherche peut aborder avec succès un ensemble de questions sur un sujet aussi complexe et dynamique que celui de la planification des ressources humaines pour la profession de travailleur social dans le secteur global des services sociaux.

Afin de tenir compte de tous ces aspects complexes, la portée de l'étude englobait la profession de travailleur social comme telle ainsi que d'autres professions qui y sont étroitement liées. Cinq professions (définies par la Classification nationale des professions et Statistique Canada) ont donc été retenues aux fins de l'analyse. Il s'agit des professions suivantes :

CNP 0314 Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels

CNP 4152 Travailleurs sociaux

CNP 4153 Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et personnel assimilé

CNP 4155 Agents de probation

CNP 4212 Travailleurs des services communautaires et sociaux

Les travailleurs sociaux exercent toutes ces professions, mais l'analyse a mis l'accent sur la profession de travailleur social, qui est la plus étroitement liée au domaine du service social.

Dans toutes les professions qui composent le secteur des services sociaux, on recrute des diplômés en travail social, principalement ceux détenant un baccalauréat ou une maîtrise, ainsi que ceux possédant un diplôme universitaire ou un diplôme ou un certificat d'études collégiales (décerné après des études de deux ans et d'un an respectivement). Il est donc essentiel de bien comprendre le secteur dans son ensemble afin d'évaluer les nouveaux besoins en matière d'enseignement.

Il importe de prendre note que les professions énumérées ci-dessus sont catégorisées selon leurs fonctions, c'est-à-dire selon le rôle et les tâches de ceux qui les exercent. Ces fonctions sont décrites dans les groupements normalisés sur lesquels se fonde la collecte et l'analyse de données sur la population active nationale. La profession de travailleur social, dont on trouve des éléments à divers degrés dans les cinq professions et fonctions précédemment mentionnées, se distingue du fait qu'elle est définie par plusieurs critères étroitement liés, notamment celui de satisfaire à des normes d'agrément établies par des organismes de réglementation. D'ordinaire, ces normes sont fondées sur certaines exigences, comme détenir un baccalauréat en travail social décerné par un établissement agréé, avoir un minimum d'expérience dans le domaine et être membre d'un organisme de réglementation comme un ordre professionnel.

La méthodologie de l'étude sectorielle repose sur diverses sources de données et l'équipe de recherche a eu recours à un ensemble de stratégies de collecte de données. Les techniques d'analyse de données, quant à elles, ont été choisies en fonction des divers types de données – données qualitatives et quantitatives provenant de sources bibliographiques et statistiques ainsi que d'entrevues.

La méthode employée est connue sous le nom de « triangulation ». Sa valeur en recherche appliquée est décrite dans les sources bibliographiques comme suit :

« [...] aucune méthode ne peut à elle seule résoudre adéquatement le problème de l'existence de facteurs déterminants opposés [...] Comme chaque méthode révèle une facette différente de la réalité pragmatique, il est préférable d'employer plusieurs



méthodes d'observation. C'est ce que l'on appelle la triangulation. J'affirme donc que, en tant que règle méthodologique finale, plusieurs méthodes doivent être utilisées lors de chaque recherche⁵. »

La recherche en sciences sociales comporte quatre types fondamentaux de triangulation. Il s'agit de :

- 1) la triangulation des données – c'est-à-dire l'utilisation d'une variété de sources de données [...];
- 2) la triangulation des chercheurs – c'est-à-dire l'utilisation de plusieurs évaluateurs ou spécialistes en sciences sociales [...] [dans notre cas, il s'agit d'une équipe composée de plusieurs évaluateurs, y compris un analyste principal en statistique];
- 3) la triangulation des théories – c'est-à-dire l'utilisation de plusieurs points de vue afin d'interpréter un seul ensemble de données;
- 4) la triangulation méthodologique – c'est-à-dire l'utilisation de plusieurs méthodes afin d'étudier un seul problème ou programme, telles que les entrevues, l'observation, les questionnaires et les sources bibliographiques⁶.

Comme on peut le constater, l'étude sectorielle a fait appel à chacune de ces stratégies, c'est-à-dire l'utilisation de plusieurs sources de données, de stratégies de collecte de données et de méthodes d'analyse appropriées⁷. Les compétences différentes mais complémentaires des membres de l'équipe de recherche – ainsi que l'apport direct et continu du comité directeur dont plusieurs des membres sont eux-mêmes des chercheurs – ont permis d'utiliser la triangulation d'interprétation. Toutefois, en raison de la nature de l'étude sectorielle, l'élaboration de théories n'était pas justifiée.

La méthodologie de recherche comportait cinq modules. Quatre d'entre eux portaient sur des objectifs de recherche particuliers et le cinquième était axé sur un processus découlant des résultats de la recherche.

Les quatre modules de recherche sont les suivants :

- A. Profil de la main-d'œuvre (essentiellement, une description statistique),
- B. Détermination des facteurs de changement (politiques et socio-économiques),
- C. Profil des ressources humaines (conditions d'emploi, tendances du marché du travail),
- D. Évaluation de la formation actuelle : ressources et lacunes (enseignement, formation et capacité de la main-d'œuvre).

Le cinquième module, qui donne corps à un processus, est le suivant :

- E. Processus d'élaboration de stratégies entreprises par le comité directeur. Ces activités se sont intensifiées vers la fin des travaux de recherche et lorsque le comité directeur a obtenu les résultats préliminaires. Au cours d'une série d'entrevues en personne et de vastes consultations électroniques (qui ont été facilitées par un planificateur stratégique membre du comité directeur), on a préparé et présenté un plan écrit d'orientations stratégiques qui figure au dernier chapitre du présent document.

En conformité avec le principe de la triangulation et aussi à cause de la complexité du sujet étudié dans chacun des modules, l'étendue des sources de données et les méthodes de collecte et d'analyse des données sont diversifiées et vastes.

L'étude repose sur quatre principales stratégies de recherche. Ce sont les suivantes :

⁵ Denzin, N.K., *The Research Act : A Theoretical Introduction to Sociological Methods*, 1978, cité dans M.Q. Patton, *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Sage Publications, 1980, p. 187

⁶ *Ibid.*

⁷ Voir également le rapport de la phase I portant sur l'avenir du travail social et de son enseignement, plus particulièrement la recommandation voulant que l'étude requise « nécessitera l'emploi de plusieurs méthodes d'enquête en vue d'élaborer des plans d'action ». *Op. cit.*, p. 13.

Stratégie de recherche	Courte description
Suivi de l'étude documentaire	Étude documentaire plus poussée que celle effectuée lors de la deuxième étude pilote afin de tenir compte des nouvelles publications et d'établir si des modifications à ces résultats sont nécessaires. (Aucun changement nécessaire; résultats de l'étude précédente confirmés. Se reporter à la bibliographie à l'annexe C.)
Analyse du marché du travail	Analyse des tendances du marché du travail dans le secteur des services sociaux et description détaillée de la situation actuelle à l'échelle nationale et provinciale. Les tendances sont reliées à l'offre et à la demande de main-d'œuvre prévues dans le secteur.
Enquête par télécopieur auprès de 109 employeurs partout au pays	Structure stratifiée des probabilités sur dix provinces et trois territoires; répartition régionale à l'intérieur de chaque province et territoire, répartition selon les principaux types de services sociaux (hôpitaux, services aux familles, santé mentale, protection de l'enfance, langues officielles, etc.). On a réalisé 21 entrevues en français et 88 entrevues en anglais, en respectant la répartition proportionnelle des répondants selon la population provinciale et la langue.
Sondage supplémentaire par téléphone auprès de 51 employeurs, choisis parmi les 109 répondants par télécopieur.	Structure stratifiée des probabilités comme celle décrite ci-dessus, sauf que les employeurs ont été classés par type d'organisme (gouvernement fédéral ou provincial, administration municipale, privé/à but lucratif, sans but lucratif, hôpital).
Entrevues en profondeur (menées surtout en personne) auprès d'intervenants clés. La plupart des entrevues ont été réalisées auprès de personnes, mais on a également organisé des groupes de discussions composés d'étudiants et d'employés.	La stratégie de sélection visait à identifier et à interroger les personnes pouvant contribuer à au moins un des trois modules de recherche (facteurs de changement, profil des ressources humaines et éducation/formation). Les répondants provenaient d'ordres professionnels, du milieu gouvernemental (élaboration des politiques et des programmes), du milieu universitaire (professeurs et étudiants), du milieu de la formation et d'organismes offrant un vaste éventail de services, notamment ceux destinés aux Autochtones et à une clientèle multiculturelle (employeurs et employés). On a réalisé 338 entrevues (les groupes de discussion composés d'étudiants, d'employés et d'utilisateurs comptent chacun pour une entrevue, mais le nombre de participants pouvait varier de 1 à 10, ce qui fait augmenter le nombre total de personnes interrogées).

Étant donné la diversité des groupes de répondants qui ont participé aux entrevues et la complexité de la stratégie de collecte des données utilisée dans ce segment de la recherche, le tableau suivant donne un aperçu plus détaillé des participants.



Tableau 1 : Répartition des intervenants clés interrogés (en personne ou en groupe de discussion)

Province/ Territoire	Module B Facteurs de changement										Module C Profil des ressources humaines										Module D Évaluation de la formation actuelle																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
	Entrevues										Groupes de discussion										Entrevues										Groupes de discussion																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
	Employeurs										Praticiens en cabinet privé										Employés										Usagers										Éducateurs/ formateurs										Doyens, directeurs adjoints, professeurs										Étudiants																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	G	F	M	A	G	F	M	A	G	F	M	A	G	F	M	A	G	F	M	A	G	F	M	A	G	F	M	A	G	F	M	A	G	F	M	A																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
	6		2	10	4		1		1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										

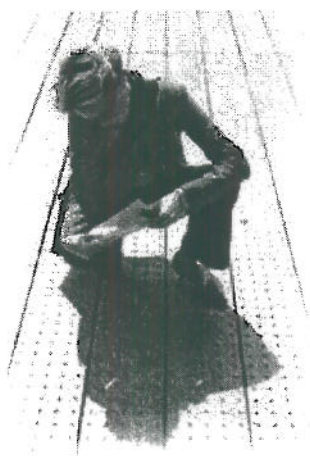
Légende : G = Général F = Francophone M = Multiculturel A = Autochtone

Étant donné l'étendue des principaux thèmes de la recherche, aucune source de données à elle seule ne peut suffire à répondre à toutes les questions soulevées dans chaque module. Il faut donc consulter l'ensemble des données utilisées dans le cadre de l'étude. Il est arrivé fréquemment qu'on utilise une source de données principale pour un module donné, puis des sources secondaires complémentaires. Par exemple, tous les groupes de répondants devaient répondre à des questions portant sur la formation, mais certains groupes ont été interrogés plus en profondeur à ce sujet. En ce qui a trait à certains thèmes communs tels que l'efficacité de l'enseignement et de la formation, on a adapté les questions en fonction de l'expérience et

de la situation de chaque groupe de répondants. On a demandé, par exemple, aux établissements d'enseignement de quelle façon ils établissaient le cursus, aux employeurs, si les nouveaux employés étaient bien préparés aux tâches qui les attendaient et, aux étudiants, quelle était l'importance des stages dans leur éducation.

Les résultats ne sont réellement valides que lorsque tous ces points de vue sont rassemblés et analysés, puis interprétés comme un tout interdépendant. Ils deviennent ainsi un outil de planification stratégique fiable à la disposition du consortium et des autres intervenants dans le domaine des services sociaux.





III

Résultats de l'étude sectorielle

En raison de la complexité de l'étude et de la présentation des résultats, il peut être utile de fournir au lecteur une description de l'organisation du rapport. Celui-ci comprend un survol national des ressources humaines dans le secteur des services sociaux, un aperçu de la situation du Québec et un portrait du travail social chez les Autochtones. La recherche relative à ces deux derniers chapitres, de même que leur rédaction, a été confiée à des experts respectivement québécois et autochtones. L'aperçu national contient une description et une analyse du secteur au Québec et chez les populations autochtones. Les études portant sur les Autochtones et le Québec ont été préparées selon la même méthodologie que l'étude nationale et tirent souvent leurs données des mêmes sources. Cependant, les chapitres consacrés au Québec et aux Autochtones sont davantage centrés sur la situation actuelle et l'orientation future respectives de ces sous-secteurs. On y présente des orientations stratégiques pertinentes au contexte québécois et autochtone, qui ont été élaborées d'après les résultats des recherches respectives.

Le survol national comporte cinq sections principales. Afin de clarifier les données au bénéfice du lecteur et d'en faciliter l'interprétation, chaque section commence par un résumé des « principaux

résultats » de la recherche sur le sujet traité. Ce sont les principaux résultats qui sont le plus étroitement liés aux orientations stratégiques décrites à la toute fin du rapport général. Les autres résultats sont ensuite décrits en détail dans le reste de la section. Les chapitres portant sur le Québec et les Autochtones figurent à la suite du survol national et sont suivis des conclusions de l'étude et des orientations stratégiques préparées par le comité directeur. Les annexes contiennent des profils provinciaux, le nom des membres du comité directeur, une bibliographie, un tableau présentant les cours universitaires de travail social axés sur les domaines où l'on a choisi d'examiner la demande, ainsi que le nom et le rôle des membres de l'équipe de recherche.

Un rapport technique distinct est disponible auprès de l'ACCESS ou sur son site Web (www.socialworkincanada.org). On y trouve une multitude de tableaux contenant des données sur le secteur. C'est à partir de cette source exhaustive de données que les tableaux plus précis présentés dans le document principal ont été préparés. Le rapport technique présente également les instruments de collecte de données.



PARTIE 1

SURVOL NATIONAL

A. L'environnement et la demande des services sociaux

PRINCIPAUX RÉSULTATS

Données démographiques :

La population en général vieillit et, par conséquent, la proportion d'enfants diminue. Cependant, les populations autochtones et immigrantes sont très jeunes et leur nombre d'enfants continue d'augmenter. Cela signifie que la demande en matière de services à l'enfance et aux jeunes se maintiendra, mais qu'elle sera davantage concentrée au sein de ces groupes en particulier.

La structure familiale continue de se transformer. Le nombre d'unions de fait a augmenté de façon considérable et celles-ci ont tendance à être moins stables. Le pourcentage de familles monoparentales est élevé et augmente toujours. À la tête de la plupart de ces familles, on trouve des femmes qui d'ordinaire ne gagnent que la moitié du revenu d'une famille moyenne. Le pourcentage d'enfants vivant sous le seuil de la pauvreté a augmenté au cours des dix dernières années et cette situation ne semble pas en voie de changer. Par conséquent, on aura de plus en plus besoin de services à l'enfance.

Le pourcentage de personnes âgées de plus de 65 ans augmente. L'augmentation la plus rapide se manifeste chez les personnes de 75 ans et plus. Cette accélération du vieillissement, conjuguée aux politiques du secteur de la santé visant à réduire la durée des séjours à l'hôpital pour les personnes âgées, crée des débouchés importants pour la mise sur pied de programmes sociaux.

Les grands courants d'immigration accroissent également le besoin de services sociaux. Cela touche à la fois le nombre de personnes et les besoins de nature culturelle.

Tendances du financement des programmes sociaux

Malgré les tendances relevées en ce qui a trait à la croissance démographique, le pourcentage du financement octroyé par les gouvernements fédéral et provinciaux aux programmes sociaux a légèrement diminué au cours de la période comprise entre les recensements de 1991 et de 1996 (les dépenses en santé ont connu une diminution semblable).

- Indicateurs de l'utilisation des programmes et des besoins en la matière :
 - nombre d'enfants traités : augmentation de 20 %;
 - nombre de lits réservés aux adultes recevant des soins spéciaux en établissement : il est demeuré stable depuis le milieu des années 80 après une augmentation importante comparativement au début des années 70 (à souligner, une augmentation du pourcentage de personnes âgées de plus de 65 ans et tout particulièrement, de plus de 75 ans);
 - pourcentage de personnes recevant le Supplément de revenu garanti : stable depuis le milieu des années 80.



La profession de travailleur social ainsi que les autres emplois liés aux services sociaux offrent divers services pour lesquels la demande est requise par les besoins de la collectivité et des personnes aussi bien que par la politique gouvernementale qui traduit ces besoins en programmes et y affecte des fonds publics. Il est donc difficile de mesurer avec exactitude la demande du marché qui permettrait d'évaluer la demande totale pour ces services. Cela ne signifie pas, cependant, qu'il n'existe aucune mesure ou aucun facteur de changement permettant de cerner les principaux besoins. Les résultats des derniers recensements ainsi que les fluctuations démographiques constituent les indicateurs de base de ces besoins. De plus, les tendances des dépenses publiques traduisent les changements dans les programmes sociaux.

Les services sociaux ont pour but de répondre aux besoins des individus. Le nombre d'habitants, la croissance et la composition de la population forment donc la base permettant d'évaluer la demande de services.

1. Principaux changements démographiques

Le Canada est un pays développé où l'accroissement démographique est exceptionnellement élevé en raison d'une immigration importante. Le nombre de jeunes Canadiens a augmenté mais, comme c'est le cas dans d'autres pays développés, c'est l'évolution de la structure par âge qui constitue le changement le plus remarquable. Le pourcentage des enfants diminue, alors qu'on observe une augmentation sensible de la proportion des personnes âgées de plus de 65 ans.

Le tableau suivant, dont les données sont tirées des recensements de 1991 et de 1996, illustre les récents changements observés dans la population canadienne^a. Globalement, la population a augmenté de plus d'un million et demi de personnes au cours de la période écoulée entre les deux recensements cités, soit une progression de 5,7 %. Le nombre d'enfants a augmenté de 3,7 % alors que le nombre d'adolescents et de jeunes adultes âgés de 15 à 24 ans n'a progressé que de 0,7 %. Le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans s'est accru de plus de 350 000, soit d'environ 11 %. Le tableau donne également des détails concernant les personnes âgées de plus de 75 ans.

Bien que ce segment ne représente qu'une proportion relativement modeste de la population, il a connu une augmentation de 15 % entre 1991 et 1996.

Tableau 2 : Population du Canada en 1991 et 1996

	1991 1996		Variation 1991-1996	
			En nombre	En pourcentage
Total — Tous âges	27 296 860	28 846 760	1 549 900	5,7 %
0 à 14 ans	5 692 550	5 901 280	208 730	3,7 %
15 à 24 ans	3 830 505	3 857 170	26 665	0,7 %
25 à 64 ans	14 603 825	15 560 475	956 650	6,6 %
65 ans et plus	3 169 970	3 527 845	357 875	11,3 %
75 ans et plus	1 274 900	1 465 910	191 010	15,0 %

Source : Recensement du Canada

La croissance de la population au pays présente des différences marquées d'une province et d'un territoire à l'autre, comme l'illustre le tableau ci-dessous. L'Ontario, la Colombie-Britannique, le Yukon ainsi que les Territoires du Nord-Ouest ont affiché des taux de croissance démographique plus élevés que la moyenne, tandis que l'Alberta ne se situait que légèrement au-dessus de la moyenne.

Tableau 3 : Population par province 1991 et 1996

	Tous âges		Variation 1991-1996	
	1991	1996	En nombre	En pourcentage
Canada	27 296 860	28 846 760	1 549 900	5,7 %
Terre-Neuve et Labrador	568 470	551 790	-16 680	-2,9 %
Île-du-Pr.-Édouard	129 765	134 555	4 790	3,7 %
Nouvelle-Écosse	899 945	909 285	9 340	1,0 %
Nouveau-Brunswick	723 900	738 135	14 235	2,0 %
Québec	6 895 965	7 138 795	242 830	3,5 %
Ontario	10 084 885	10 753 575	668 690	6,6 %
Manitoba	1 091 945	1 113 895	21 950	2,0 %
Saskatchewan	988 930	990 235	1 305	0,1 %
Alberta	2 545 555	2 696 825	51 270	5,9 %
Colombie-Britan.	3 282 060	3 724 500	442 440	13,5 %
Terr. du Yukon	27 800	30 765	2 965	10,7 %
Terr. Nord-Ouest	57 650	64 405	6 755	11,7 %

Source : Recensement du Canada

^a Nota : Dans le présent document, les tableaux sont présentés à la suite du texte explicatif sur un sujet donné. Ils contiennent des données statistiques à l'appui des arguments présentés.

On observe des variations encore plus marquées en termes d'évolution dans les groupes d'âge. Ainsi, entre 1991 et 1996, plusieurs provinces ont vu la proportion des enfants âgés entre 0 et 14 ans diminuer, alors que ce même groupe a connu une croissance importante dans les provinces « en croissance » de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. De plus, le nombre d'enfants a nettement augmenté au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, ce qui correspond aux tendances observées dans ces régions.

Tableau 4 : Population des enfants par province en 1991 et 1996

	0 à 14 ans		Variation 1991 et 1996	
	1991	1996	En nombre	En pourcentage
Canada	5 692 550	5 901 280	208 730	3,7 %
Terre-Neuve et Labrador	127 920	109 795	-18 125	-14,2 %
Île-du-Pr.-Édouard	29 360	29 100	-260	-0,9 %
Nouvelle-Écosse	184 360	180 110	-4 250	-2,3 %
Nouveau-Brunswick	151 215	144 605	-6 610	-4,4 %
Québec	1 378 170	1 372 185	-5 985	-0,4 %
Ontario	2 055 240	2 214 220	158 980	7,7 %
Manitoba	239 735	244 615	4 880	2,0 %
Saskatchewan	237 465	228 585	-8 880	-3,7 %
Alberta	601 105	614 480	13 375	2,2 %
Colombie-Britan.	662 245	735 175	72 930	11,0 %
Terr. du Yukon	6 840	7 380	540	7,9 %
Terr. Nord-Ouest	8 895	21 005	2 110	11,2 %

Source : Recensement du Canada

L'accroissement démographique est en grande partie attribuable aux taux élevés d'immigration. L'immigration explique la plupart des différences observées dans les taux de croissance provinciaux, bien que les changements démographiques au Canada témoignent également des mouvements importants entre les provinces.

Tableau 5 : Nombre d'immigrants arrivés au Canada entre 1991 et 1996

	Nombre	Pourcentage de la population en 1996
Canada	1 038 995	3,6 %
Terre-Neuve et Labrador	1 500	0,3 %
Île-du-Prince Édouard	430	0,3 %
Nouvelle-Écosse	6 490	0,7 %
Nouveau-Brunswick	2 585	0,4 %
Québec	150 910	2,1 %
Ontario	562 980	5,3 %
Manitoba	19 175	1,7 %
Saskatchewan	7 755	0,8 %
Alberta	69 600	2,6 %
Colombie-Britannique	216 610	5,9 %
Territoire du Yukon	360	1,2 %
Territoires du Nord-Ouest	585	0,9 %

Source : Recensement du Canada

Les immigrants récents sont généralement plus jeunes que la moyenne générale de la population et comptent un plus petit nombre de personnes retraitées. Puisque l'immigration contribue également à accroître le nombre de nouveaux venus sur le marché du travail, le groupe des immigrants comprend un nombre d'enfants proportionnellement plus petit mais les différences sont négligeables. En 1996, pour l'ensemble du Canada, les nouveaux immigrants représentaient 3,3 % du groupe des enfants de 0 à 14 ans. Ce pourcentage était de 4,7 % en Ontario et de 5,0 % en Colombie-Britannique. Toutefois, les immigrants ne font pas que s'ajouter eux-mêmes à la population globale; ils contribuent également à sa croissance future puisque les jeunes travailleurs fondent des familles une fois établis au Canada.

La politique en matière d'immigration continue de favoriser un apport annuel de quelque 220 000 à 250 000 personnes. Cette contribution à la croissance de la population se poursuivra au cours de la prochaine décennie.

Il existe d'autres facteurs d'ordre démographique qui influent sur la demande globale aussi bien que sur la définition des enjeux futurs liés à la demande.

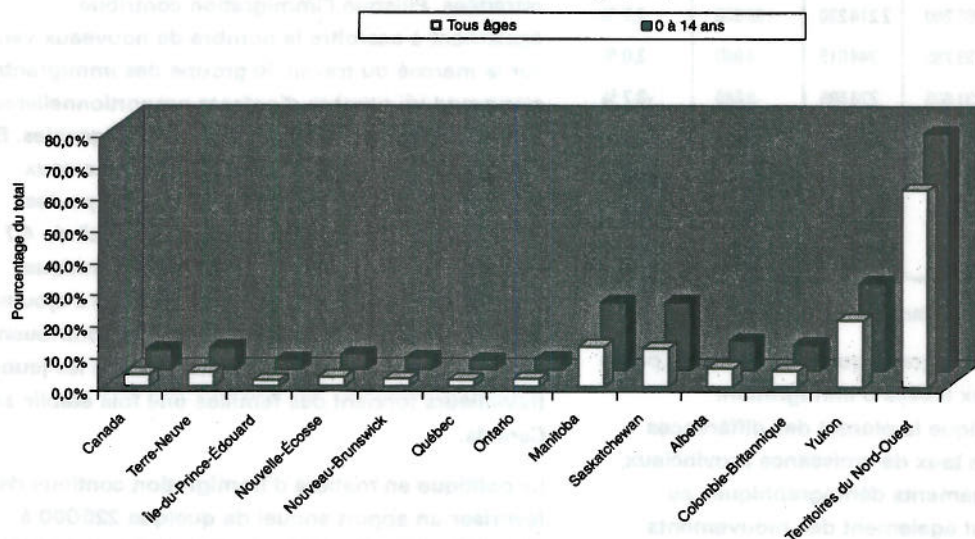


Les populations autochtones, appelées aussi Premières Nations, éprouvent certains besoins en raison de leur situation géographique, de la pyramide des âges qui les caractérise et de facteurs socio-économiques. Les données du recensement de 1996 sous-estimeraient, la population autochtone réelle, car certains Autochtones n'ont pas répondu au recensement. D'après Statistique Canada, l'écart serait d'environ 44 000 personnes. Ainsi, les résultats du recensement ne devraient servir que d'indicateurs minimaux de la demande. En outre, la désignation d'« Autochtone » est une appellation générique choisie par les répondants au recensement eux-mêmes. La catégorie des Autochtones regroupe les Inuits, les Amérindiens et les Métis. Pour certaines de ces sous-catégories, il existe d'autres mesures démographiques, notamment l'inscription des membres de certaines Premières Nations. Les populations ainsi dénombrées sont susceptibles de varier, car de nombreux membres des Premières Nations se sont assez récemment réapproprié la

désignation officielle d'Autochtone, tandis que d'autres sont en voie de le faire. Par conséquent, les données du recensement ne doivent servir que d'indications générales quant à la population autochtone du Canada et de chaque province ou territoire.

La population autochtone est plus jeune que la moyenne de la population canadienne et elle se concentre dans certaines provinces et territoires. Alors que cette population représente près de 4 % de la population canadienne de tous âges, le groupe des enfants autochtones de 0 à 14 ans constitue plus de 6 % de tous les Canadiens appartenant à ce groupe d'âge. Il existe cependant des différences importantes entre les provinces; le Manitoba et la Saskatchewan comptent la proportion la plus élevée d'Autochtones au Canada. Dans les Territoires du Nord-Ouest, les Autochtones constituent la majorité de la population.

Figure 1 : Représentation démographique des Autochtones



Source : Recensement du Canada 1996

Les enfants représentent environ 34 % de la population autochtone canadienne. Cette proportion n'est que de 20 % dans la population en général.

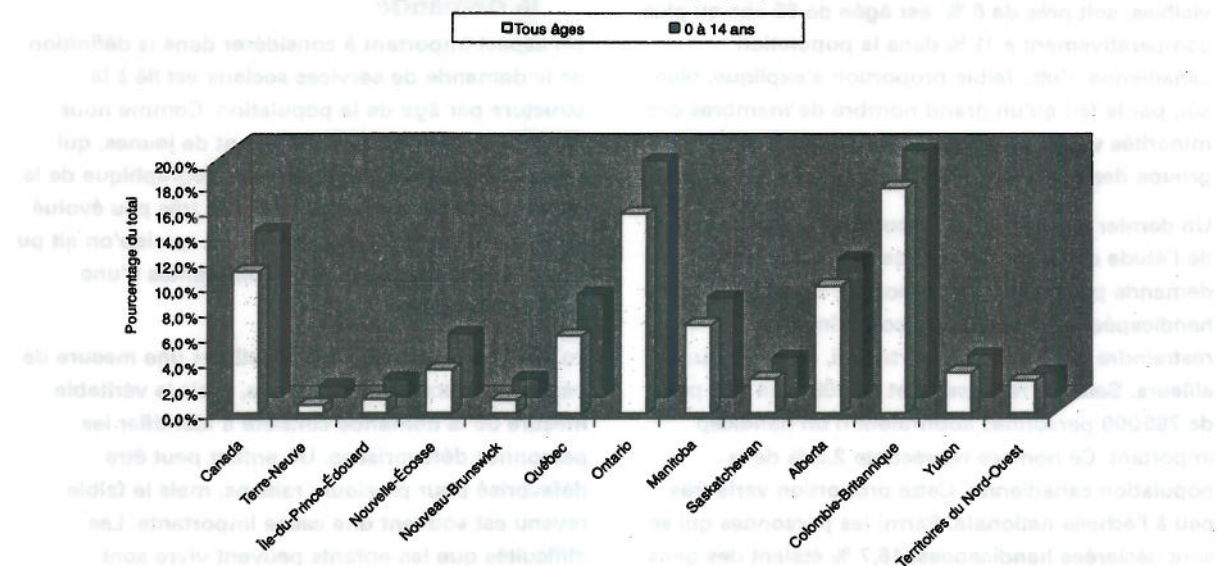
Table 6 : Population autochtone en 1996			
	Nombre pour tous âges	0 à 14 ans	
		En nombre	En pour- centage
Canada	110 1955	378 755	34,4 %
Terre-Neuve et Labrador	24 595	7 790	31,7 %
Île-du-Prince-Édouard	2 400	910	37,9 %
Nouvelle-Écosse	26 795	8 725	32,6 %
Nouveau-Brunswick	17 095	5 415	31,7 %
Québec	142 385	41 180	28,9 %
Ontario	246 065	78 590	31,9 %
Manitoba	138 885	52 240	37,6 %
Saskatchewan	117 350	48 955	41,7 %
Alberta	155 650	57 150	36,7 %
Colombie-Britannique	184 445	59 970	32,5 %
Territoire du Yukon	6 440	2 045	31,8 %
Territoire du Nord-Ouest	39 855	15 765	39,6 %

Source : Recensement du Canada 1996

À leur arrivée au pays, les immigrants ont besoin de certains programmes de services sociaux. À plus long terme, ils auront d'autres besoins liés notamment aux obstacles à l'emploi, aux problèmes de logement et, tout particulièrement, aux aspects culturels susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé et la famille. Le meilleur indicateur dans ce domaine, bien qu'il ne fournisse pas une mesure exacte de ces besoins, est le nombre des membres de minorités visibles.

Ces dernières années, un nombre important d'immigrants provenait d'Asie, des pays riverains du Pacifique, d'Amérique du Sud et des Antilles. En 1996, les minorités visibles au Canada comptaient près de 3 200 000 membres, ce qui représentait légèrement plus de 11 % des Canadiens. Cette population, grossie par l'arrivée de nouveaux immigrants, tend également à être plus jeune que la moyenne canadienne. En 1996, un peu plus de 13 % des enfants âgés entre 0 et 14 ans étaient membres de minorités visibles. Il existe également des variations géographiques importantes au sein de ce segment de la population.

Figure 2 : Représentation démographique des minorités visibles



Comme la population des minorités visibles est plus jeune que celle du Canada, les enfants de 0 à 14 ans représentent une proportion plus grande dans ce segment que dans l'ensemble de la population. Environ le quart des membres des minorités visibles appartiennent à ce groupe d'âge alors que la proportion n'est que de 20 % dans la population en général.



Tableau 7 : Population des minorités visibles en 1996

	Nombre pour tous âges	0 à 14 ans	
		En nombre	pour- centage
Canada	3 197 480	778 340	24,3 %
Terre-Neuve et Labrador	3 815	960	25,2 %
Île-du-Prince-Édouard	1 520	415	27,3 %
Nouvelle-Écosse	31 320	9 030	28,8 %
Nouveau-Brunswick	7 990	2 100	26,3 %
Québec	433 985	111 990	25,8 %
Ontario	1 682 045	415 470	24,7 %
Manitoba	77 355	19 240	24,9 %
Saskatchewan	26 950	7 185	26,7 %
Alberta	269 280	66 950	24,9 %
Colombie-Britannique	660 545	144 350	21,9 %
Territoire du Yukon	1 000	245	24,5
Territoires du Nord-Ouest	1 670	400	24,0 %

Source : Recensement du Canada

Les résultats du recensement de 1996 démontrent qu'une proportion relativement faible des minorités visibles, soit près de 6 %, est âgée de 65 ans ou plus, comparativement à 11 % dans la population canadienne. Cette faible proportion s'explique, bien sûr, par le fait qu'un grand nombre de membres des minorités visibles appartiennent également au groupe des nouveaux immigrants.

Un dernier groupe doit être considéré dans le cadre de l'étude démographique des indicateurs de demande possibles : les personnes s'étant déclarées handicapées au point d'être contraintes de restreindre leurs activités au travail, à l'école ou ailleurs. Selon le recensement de 1996, un peu plus de 785 000 personnes souffraient d'un handicap important. Ce nombre représente 2,8 % de la population canadienne. Cette proportion varie très peu à l'échelle nationale. Parmi les personnes qui se sont déclarées handicapées, 16,7 % étaient des gens âgés de 65 ans et plus. Le pourcentage des personnes handicapées âgées de 65 ans et plus varie d'une province et d'un territoire à l'autre en raison de la structure par âge propre à chaque province.

Tableau 8 : Personnes se disant atteintes d'un handicap limitant leurs activités – 1996

	Total en nombre	Proportion	
		Population totale	Pers. de de plus de 65 ans
CANADA	785 345	2,8 %	16,7 %
Terre-Neuve et Labr.	13 710	2,5 %	14,8 %
Île-du-Prince-Édouard	3 795	2,9 %	17,9 %
Nouvelle-Écosse	31 160	3,5 %	15,9 %
Nouveau-Brunswick	25 835	3,5 %	18,8 %
Québec	156 490	2,2 %	20,4 %
Ontario	311 530	2,9 %	15,1 %
Manitoba	31 000	2,8 %	19,1 %
Saskatchewan	28 345	3,0 %	21,4 %
Alberta	78 035	2,8 %	14,7 %
Colombie-Britannique	105 445	2,8 %	15,5 %
Yukon	795	2,6 %	13,8 %
Terr. du Nord-Ouest	1 665	2,6 %	20,1 %

Source : Recensement du Canada

2. Aspects sociaux et économiques de la demande

Un aspect important à considérer dans la définition de la demande de services sociaux est lié à la structure par âge de la population. Comme nous l'avons vu, le nombre d'enfants et de jeunes, qui représente le principal facteur démographique de la demande de services à l'enfance, a très peu évolué au Canada au cours des années 90, quoiqu'on ait pu observer certaines tendances différentes d'une province à l'autre.

Le nombre d'enfants peut constituer une mesure de base de la demande potentielle, mais la véritable mesure de la demande consiste à identifier les personnes défavorisées. Un enfant peut être défavorisé pour plusieurs raisons, mais le faible revenu est souvent une cause importante. Les difficultés que les enfants peuvent vivre sont attribuables à divers facteurs; les recherches ont toutefois démontré qu'un faible revenu familial accroît la vulnérabilité aux maux qui affligent notre société.

On a observé une évolution de l'emploi et des régimes de travail aussi bien que de la composition des familles. La proportion qu'occupent dans