

# RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS FORMÉS À L'ÉTRANGER POUR LES ÉCOLES FRANCOPHONES EN MILIEU MINORITAIRE AU CANADA

Mars 2022



Ce rapport a été rédigé par Xavier Robichaud, Professeur au sein de l'Université de Moncton (Campus de Shippagan) ainsi que Shayna-Eve Hébert, Doctorante à l'Université de Moncton, (Campus de Moncton) pour le compte de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC) qui tient à reconnaître le financement du Gouvernement du Canada.

**Remerciements** : Nous tenons à remercier les districts scolaires francophones du Nouveau-Brunswick pour leur appui et les personnes qui ont accepté de participer aux entrevues pour la collecte des données.

**Éthique**: Les données présentées dans ce rapport ont été soumises à l'approbation du Comité d'éthique de la recherche avec les êtres humains de l'Université de Moncton: numéro d'approbation 2122-024.



#### **SOMMAIRE EXÉCUTIF**

Dans sa stratégie de croissance démographique, la province du Nouveau-Brunswick s'est dotée d'un plan d'action pour favoriser l'immigration francophone. Or, les élèves issus de l'immigration peuvent vivre des défis identitaires et scolaires et les personnes enseignantes issues de l'immigration pourraient jouer un rôle essentiel pour leur réussite scolaire. Toutefois, la présence et le vécu des personnes enseignantes formées à l'étranger (désormais EFE) dans le système scolaire francophone du Nouveau-Brunswick restent peu documentés. Pourtant, ces personnes ont un chemin souvent laborieux avant d'être bien installées dans leur profession. L'expérience de recrutement comprend des démarches pour s'informer, pour préparer un dossier, pour passer une entrevue d'emploi et pour s'intégrer à son nouvel environnement de travail. Mieux anticiper et coordonner le processus de recrutement ne serait-il pas un premier pas vers une insertion professionnelle réussie d'une EFE ?

Afin de documenter l'expérience de recrutement de EFE et d'apporter des pistes de solution pour un recrutement réussi, nous nous fixons les deux objectifs suivants : 1) d'analyser le vécu de six (6) EFE qui ont choisi d'enseigner au Nouveau-Brunswick pour y identifier les pratiques exemplaires en matière de recrutement et les incitations et défis rencontrés dans leur insertion professionnelle et 2) de définir une passerelle entre les EFE et les écoles du système scolaire francophone en situation minoritaire.

Éléments pour comprendre l'expérience de recrutement d'une EFE

L'expérience de recrutement d'une EFE présente plusieurs éléments qu'il est important de considérer afin de bien comprendre les enjeux de celle-ci :

- Le désir d'immigrer: les facteurs qui mènent au choix d'immigrer comprennent une demande élevée de pédagogues, une sécurité financière, un besoin d'aventure culturelle ou d'aventure intellectuelle, une valorisation de son travail dans le système scolaire ou dans les écoles et un partage des valeurs entre le système scolaire et les personnes enseignantes dans le pays de destination (Brown et Schulze, 2007; Iredale et coll., 2009).
- Les démarches pour s'informer: les EFE doivent consulter des sites web gouvernementaux pour se renseigner au sujet des procédures d'immigration ainsi que des sites de différents systèmes éducatifs provinciaux pour se renseigner sur les exigences pour enseigner. Afin de faciliter cette démarche, il est conseillé de simplifier les sites web pour faciliter la navigation de ceux-ci : de réduire le nombre d'informations qui s'y retrouvent pour augmenter la vitesse de consultation (Tarafdar et Zhang, 2005 ; Wang et coll., 2008).
- Les démarches à suivre pour être recrutée comme EFE : pour poser leurs candidatures, les EFE doivent envoyer leurs diplômes, souvent accompagnés de relevés de notes, pour

obtenir une certification pour enseigner dans la province cible. Toutefois, les EFE ont souvent besoin de suivre des formations supplémentaires pour être recertifiées au Canada. De plus, lors de l'étape des entretiens d'embauche, des études notent une discrimination envers les personnes racisées face aux candidatures envoyées et une méconnaissance de l'expérience en enseignement acquise dans le pays d'origine (Amadieu et Roy, 2019). Afin d'augmenter le recrutement d'EFE, on recommande d'abréger les documents et le temps nécessaires pour préparer la demande et rendre les pratiques de recrutement équitables et justes (Cooper et Alvaro, 2006).

▶ Le processus d'intégration comprend plusieurs problèmes propres aux personnes qui ne sont pas originaires du pays d'accueil. On constate la discrimination linguistique¹ dans les langues parlées dans les pays d'accueil, comme le français au Canada, et ce, parfois dans la langue première des EFE qui ont un accent différent de celui des personnes du pays d'accueil (Marom, 2017). De plus, cela comprend l'adaptation aux différences culturelles et la non-reconnaissance de l'expérience d'enseignement effectuée dans le pays d'origine (Walsh et Brigham, 2007). Un dernier problème est celui de l'adaptation aux différences pédagogiques, aux différents systèmes éducatifs et à l'utilisation des technologies, ce qui provoque de la difficulté de gestion de temps (Amadieu et Roy, 2019). Plusieurs conseils ont été suggérés afin de faciliter l'intégration des EFE, comme le mentorat pour augmenter le soutien pédagogique, émotionnel et social ainsi que la participation aux cours dédiés aux défis des EFE (Bowlby-Holt, 2015).

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> La discrimination linguistique correspond aux différentes formes de discrimination ou de pratiques discriminatoires effectuées envers un individu quelconque en raison de son parler ou de son accent dans une langue cible (Walsh et Brigham, 2007). Blanchet (2016) qualifie aussi ce type de discrimination de glottophobie, partant du suffixe « -phobie », comme il en est d'usage concernant d'autres pratiques discriminatoires, comme celle de l'homophobie, pour décrire ces discriminations spécifiques effectuées envers des individus, mais qui sont malgré tout considérées comme légales vu l'absence de politiques concernant ces pratiques spécifiques.

#### TABLE DES MATIÈRES

SOMMA	IRE EXÉCUTIF	3
MÉTHOI	DOLOGIE	7
I. COI	NTEXTE ET PROBLÉMATIQUE	10
II. OB.	JECTIFS DE LA RECHERCHE	12
III. ÉLÉ	MENTS POUR COMPRENDRE L'EXPÉRIENCE DE RECRUTEMENT D'UNE EFE	13
III. 1.	Désir d'immigrer	13
III. 2.	Démarches pour s'informer	15
III. 3.	Démarches pour être recruté ou recrutée	16
III. 4.	Processus d'intégration	19
IV. PAF	RTICIPANTES ET PARTICIPANTS	23
V. MÉ	THODOLOGIE	24
V. 1.	Recrutement des personnes participantes à l'étude	25
V. 2.	Analyse des données	25
VI. RÉS	SULTATS	26
VI. 1.	La différence des préoccupations selon l'origine de la EFE	26
Red	commandation	27
VI. 2.	La similitude du parcours professionnel dans le pays d'origine	28
Red	commandation	28
VI. 3.	Le recrutement, un processus de longue durée	28
Red	commandation	29
VI. 4.	L'expression de l'expérience positive des EFE	29
Red	commandation	30
VI. 5.	La valeur perçue du processus de certification	31
Red	commandations	32
VI. 6.	Le processus d'embauche	33
Red	commandations	34
VI. 7.	Les éléments post-embauche qui influencent l'adoption d'une carrière d'ense	eignant ou
d'ens	eignante dans le pays d'accueil	35
Rec	rommandations	35

VII. PASSERELLE ENTRE LES EFE ET LES ÉCOLES DU SYSTÈME SCOLAIRE FRANCOPHONE EN MIL	IEU
MINORITAIRE	36
VIII. CONCLUSION	39
RÉFÉRENCES	40
ANNEXES	46
A. 1. Tableau de renseignements disponibles par province canadienne ou par territoire canad	lien pour
être recruté ou recrutée en tant qu'EFE	46
Références de l'annexe	51
A. 2. Tableau des diverses exigences pour obtenir une certification provisoire au NB. en tan	t que EFE
53	

#### **MÉTHODOLOGIE**

Nos six personnes participantes étaient des personnes enseignantes de la tranche d'âge de 25 à 65 ans, qui détiennent une formation en enseignement et une expérience d'enseignement en dehors du Canada et qui ont enseigné pendant au moins six mois au Nouveau-Brunswick. Trois personnes participantes étaient originaires de l'Afrique et trois personnes participantes étaient originaires de l'Europe francophone. Nous avons opté pour une approche qualitative qui a pour objet la compréhension et l'interprétation des expériences et qui vise à en extraire le sens. L'instrument de collecte de données a été l'entrevue semi-dirigée individuelle. Pour faciliter la compréhension du parcours de chaque personne participante, l'entretien était divisé en cinq sections : le vécu pédagogique dans le pays d'origine, les démarches pour s'informer pour enseigner au Canada, les démarches pour être recrutée comme EFE, le processus d'intégration et finalement, les réflexions pour l'amélioration du processus de recrutement et d'intégration. L'entrevue semi-dirigée a été d'une durée d'environ une heure à une heure et demie. Après avoir été transcrites, les entrevues ont été analysées en suivant les procédures de l'analyse thématique. Il s'agissait de représenter le contenu des entrevues (corpus des données) par des thèmes représentatifs de celui-ci.

#### Résultats : éléments pour identifier les pratiques, les incitations et défis rencontrés lors de l'expérience de recrutement

Le récit de chacun des participants et de chacune des participantes a permis de dégager certaines préoccupations communes et des évènements significatifs sous la forme de sept thèmes principaux. Les thèmes sont les suivants :

1. La différence des préoccupations selon l'origine de la EFE : pour les trois participants ou participantes originaires de l'Europe francophone, l'étape qui semble avoir laissé le plus de traces d'une expérience négative est celle de l'équivalence des diplômes et du niveau de certification qui en découle. On parle d'un sentiment d'injustice, d'incompréhension ou de déception de ne pas avoir été suffisamment outillé ou outillée pour obtenir la certification adéquate. Pour les participants originaires du continent africain, il s'agit surtout d'un sentiment d'injustice et d'incompréhension par rapport au silence des services de recrutement lors des demandes d'emploi pour des entretiens d'embauche, et ce, malgré le fait d'avoir suivi une formation en éducation au Canada. Cela suggère que l'amélioration du processus de recrutement peut toucher non seulement un problème perçu vis-à-vis d'une étape précise, mais aussi un problème perçu vis-à-vis d'une expérience dans sa globalité comme la discrimination des personnes racisées.

Une **recommandation** serait d'effectuer une recherche sur la discrimination des personnes racisées dans la profession enseignante générale et non seulement dans le processus de recrutement.

2. La similitude du parcours professionnel dans le pays d'origine : on remarque un parcours similaire de formation en enseignement dans le pays d'origine des personnes interviewées. Après une licence (diplôme comparable à un baccalauréat canadien) dans un domaine autre que l'éducation, il faut passer un concours d'un nombre de places limitées et suivre une formation en éducation (diplôme comparable à un post-baccalauréat canadien en éducation, comme une maîtrise). Dans un système de ce type, on peut d'abord remarquer que la difficulté à réussir le concours peut inciter les gens à faire carrière en éducation dans un autre pays qui n'exige pas une telle épreuve.

Une **recommandation** serait de faire une étude comparative des systèmes de formation avec concours des pays dont sont issues les EFE pour suggérer un certificat d'enseignement ajusté.

3. Le recrutement, un processus de longue durée : on observe qu'un temps assez long s'écoule entre les premières démarches pour s'informer sur la carrière en enseignement et l'obtention de documents, comme la certification pour enseigner. Le temps d'obtenir tous les documents nécessaires pour pouvoir enseigner est d'autant plus long que les premières démarches pour s'informer sur la carrière en enseignement au Canada et cette obtention des documents et des renseignements ne se fait pas forcément lorsque la personne enseigne toujours dans son pays d'origine.

Une **recommandation** serait d'alléger le processus de mise en candidature en enseignement et d'abréger les documents nécessaires ainsi que le temps requis pour préparer la demande afin de faciliter la tâche de l'EFE pour être recrutée et pour réduire le temps du parcours de recrutement.

4. L'expression de l'expérience positive des EFE est un élément qui peut être retenu pour un recrutement réussi. Des EFE nous ont parlé du fait que l'enseignement en milieu minoritaire francophone se rapproche davantage de leurs valeurs que l'enseignement dans leur pays d'origine. Ces personnes nous ont aussi parlé des relations plus respectueuses et décontractées entre les élèves et les personnes enseignantes dans ce milieu que dans le pays d'origine et de l'importance de penser au bien-être des personnes apprenantes dans l'enseignement en milieu minoritaire francophone.

Il serait **recommandé** de mettre en valeur un discours qui raisonne avec les valeurs des EFE dans l'information véhiculée pour recruter. Lors de leurs démarches pour s'informer, ce discours aiderait les EFE à faire leur choix de carrière en milieu minoritaire francophone.

5. La valeur perçue du processus de certification : certaines EFE ont exprimé leur mécontentement vis-à-vis des résultats de leurs équivalences. D'autres ont senti le besoin de suivre une formation en éducation au Canada pour avoir la certification nécessaire et pour augmenter leur chance d'être recrutée. La difficulté à se procurer les documents légaux et officiels pour la demande a aussi été soulignée. Toutes les personnes participantes ont d'ailleurs

souligné l'importance pour tout individu voulant enseigner au Canada de s'informer sur le processus de certification (les exigences en matière de formation, le système de crédits, les documents nécessaires et l'échelle salariale).

Comme **recommandation**, les personnes participantes ont souligné l'importance de recevoir de l'aide pour se renseigner sur la reconnaissance des diplômes et de s'engager dans le processus de recrutement avec toute l'information requise. Une **piste de solution** pour recevoir de l'aide serait la création d'un espace de discussion en ligne pour les EFE, sous forme de forum/site de discussion. Les personnes participantes ont aussi demandé plus de transparence dans l'équivalence des diplômes et un système de reconnaissance des acquis pour l'expérience de travail.

- 6. Le processus d'embauche : l'importance du salon d'emploi qui offre la possibilité de passer des entrevues ressort du processus d'embauche. Cinq des six personnes participantes y ont décroché un contrat d'emploi. On remarque aussi que vis-à-vis du processus d'embauche, les années d'enseignement dans le pays d'origine ne semblent pas être de prime abord un élément qui jouerait en la faveur d'une EFE dans la possibilité d'obtenir un entretien d'embauche.
- 7. Les éléments post-embauche qui influencent l'adoption d'une carrière d'enseignant ou d'enseignante dans le pays d'accueil : Les personnes participantes ont fait les recommandations suivantes pour des éléments qui joueraient en faveur d'une insertion professionnelle réussie :
  - Une formation complémentaire pédagogique avec un volet « cours » qui pourrait se faire en ligne et un volet « stage » dans les écoles pendant quelques semaines et une formation sur le fonctionnement du système scolaire en milieu francophone minoritaire;
  - Une formation sur la différence culturelle pour jauger les normes sociétales en milieu minoritaire francophone, et;
  - L'observation de collègues en situation d'enseignement et de mentors qui viendraient en salle de classe pour les appuyer dans leur développement professionnel.

## I. CONTEXTE ET PROBLÉMATIQUE

Dans sa stratégie de croissance démographique, la province du Nouveau-Brunswick s'est dotée d'un plan d'action pour favoriser l'immigration francophone (Province du Nouveau-Brunswick, 2014) et plusieurs initiatives promotionnelles, dont des activités annuelles de recrutement, ont été mises en œuvre à l'étranger. Le gouvernement provincial s'est aussi donné comme objectif d'augmenter la venue d'immigrants et d'immigrantes francophones de 33 % jusqu'en 2024 pour encourager entre autres, « les collectivités à bâtir une province plus diversifiée et accueillante » (Province du Nouveau-Brunswick, 2019, p. 4).

En conformité avec cette orientation, le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick prévoit que le nombre d'élèves immigrants et immigrantes (systèmes scolaires francophone et anglophone confondus) passera de 6 000 en 2019 à 7 500 en 2021 et augmentera de 7 % par an par la suite (CMNB, 2021). Or, les élèves issus et issues de l'immigration peuvent vivre des défis identitaires et scolaires (Niyubahwe et coll., 2019).

L'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick a souligné la nécessité d'une meilleure préparation du système scolaire francophone pour les accueillir et « a réitéré l'importance du rôle du personnel enseignant dans l'intégration des familles nouvellement arrivées » (AEFNB, 2022). Selon une étude, les personnes enseignantes issues de l'immigration joueraient un rôle essentiel auprès de ces élèves en tant que personnes médiatrices culturelles pour leur réussite scolaire, leur intégration sociale et dans les relations école-famille immigrantes (Niyubahwe et coll., 2019).

La présence et le vécu des personnes enseignantes formées à l'étranger<sup>2</sup> (désormais EFE) dans le système scolaire francophone du Nouveau-Brunswick restent toutefois peu documentés par la recherche. Pourtant, celles-ci ont un chemin souvent laborieux avant d'être bien installées dans leur profession et de jouer pleinement leur rôle de personnes médiatrices culturelles<sup>3</sup>. En tant que personne immigrante, il faut s'adapter à une nouvelle culture et à un marché de l'emploi souvent

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> **Personnes enseignantes formées à l'étranger :** « Ce sont ceux et celles qui ont complété un programme académique en éducation avec succès pour devenir enseignants ou enseignantes dans n'importe quel pays et qui ont besoin de l'approbation pour pouvoir enseigner dans ce pays [d'accueil] » [Traduction libre] (Guo, 2009, p. 3).

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> **Personne médiatrice culturelle :** Une personne immigrante peut se trouver « tiraillée entre deux mondes dans lesquels elle doit évoluer. L'un est connu, celui de son pays d'origine, l'autre est nouveau, celui de son pays d'accueil. Elle devra alors trouver des moyens pour concilier les deux afin de s'y sentir à l'aise » (Claret, 2018, p. 18). Une personne qui prend le rôle de le guider et l'accompagner dans ce processus s'appelle médiatrice culturelle.

très différent de son propre pays (Bangali et coll., 2021). De plus, l'insertion professionnelle des personnes enseignantes demande des ajustements par rapport à soi-même, par rapport aux élèves et par rapport à l'enseignement (Rufin et Payet, 2017). En contexte minoritaire, les personnes immigrantes<sup>4</sup> francophones peuvent aussi devoir « se positionner face aux pratiques linguistiques locales », celles-ci pouvant participer à l'intégration sociale en milieu minoritaire francophone (Boudreau et Violette, 2009, p. 24).

Dans le parcours des EFE pour enseigner au Canada, l'expérience de recrutement est une situation de transition. Souvent appelée « expérience candidat », expression héritée du marketing par ses démarches pour s'informer, pour préparer un dossier, pour passer une entrevue d'emploi et pour s'intégrer à son nouvel environnement de travail, une personne y élabore ses impressions de l'emploi à laquelle elle s'intéresse, des premières prises d'information jusqu'à la fin du processus d'intégration (Solus et Engel, 2017). Un recrutement mieux anticipé et coordonné ne serait-il pas un premier pas vers une insertion professionnelle réussie d'une EFE ?

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> **Personnes immigrantes francophones :** « Une approche large de l'immigrant ou de l'immigrante francophone [...] maitrisant suffisamment le français, et originaire de l'extérieur du Canada » (Traisnel et coll., 2020, p. 5).

#### II. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Notre projet pilote se fixe les deux objectifs suivants :

- A. Analyser le vécu de six (6) personnes enseignantes formées à l'étranger qui ont choisi d'enseigner dans les écoles du système scolaire francophone du Nouveau-Brunswick pour y identifier les pratiques exemplaires en matière de recrutement et les incitations et défis rencontrés dans leur insertion professionnelle, et;
- B. Définir une passerelle entre les personnes enseignantes formées à l'étranger et les écoles du système scolaire francophone en situation minoritaire. Cette passerelle se présenterait comme un parcours visible, prévisible, fluide et aligné avec les besoins des écoles.

## III. ÉLÉMENTS POUR COMPRENDRE L'EXPÉRIENCE DE RECRUTEMENT D'UNE EFE

L'expérience de recrutement d'une EFE, des premières prises d'informations jusqu'à la fin du processus d'intégration (Solus et Engel, 2017), présente plusieurs éléments qu'il est important de considérer afin de bien comprendre les enjeux de celle-ci. Il s'agit de ces éléments manifestés dans l'ordre présenté ci-dessous :

- 1. Le désir d'immigrer;
- 2. Les démarches pour s'informer;
- 3. Les démarches à suivre pour être recruté ou recrutée, et ;
- Le processus d'intégration.

Il s'agit pour nous de recueillir les informations véhiculées par la recherche à leur sujet et de présenter les défis rencontrés par les EFE. Il s'agit aussi d'offrir des pistes de solutions pour réduire ces défis, pour faciliter le processus de ces personnes enseignantes dans le but de les recruter davantage et pour améliorer la rétention de celles-ci.

#### III. 1. Désir d'immigrer

Cette sous-section présente les raisons qui mènent au choix d'immigrer, les motifs du désir de l'immigration chez les personnes enseignantes ainsi que chez toute la population immigrante en général.

Plusieurs facteurs mènent au choix d'immigrer, soit de choisir un pays d'accueil différent de son pays d'origine afin d'y enseigner. Une étude de Brown et Schulze (2007), effectuée en Afrique, identifie quelques raisons pour lesquelles des EFE décident d'y immigrer afin d'y travailler en enseignement dans différentes écoles primaires et secondaires. Brown et Schulze (2007) ont découvert que plusieurs raisons économiques et personnelles mènent à la décision d'immigrer, ce qui comprend des facteurs d'incitation (*push factors*) de la part du pays d'origine, comme le manque d'avantages sociaux, les mauvaises conditions de travail, le salaire insatisfaisant et le manque de ressources au travail, ainsi que des facteurs d'attraction (*pull factors*) de la part du pays de destination, comme la demande élevée de pédagogues dans le pays, les bonnes conditions de travail, le salaire satisfaisant, le besoin d'aventure culturelle ou intellectuelle, les meilleurs avantages familiaux, la valorisation de son travail dans le système scolaire ou dans les écoles et le partage des valeurs entre le système scolaire et les personnes enseignantes : les personnes

enseignantes sont attirées par des systèmes scolaires qui ont les mêmes valeurs qu'ellesmêmes. Des résultats semblables ont été retrouvés dans l'étude de Sharma (2012) en Malaisie, aux États-Unis et aux Émirats arabes unis, et celle de Iredale et coll. (2009) réalisée en Australie et en Nouvelle-Zélande. D'autres facteurs qui attirent plus particulièrement les personnes enseignantes immigrantes sont la sécurité du pays d'accueil, les relations saines avec leurs collègues, l'obtention du matériel pour l'enseignement (Iredale et coll., 2009) et l'insatisfaction de la qualité de vie dans le pays d'origine (Iredale et coll., 2009; Sharma, 2012).

Par ailleurs, Yu et coll. (2021) ont démontré, qu'en général, peu importe leur domaine d'emploi, les gens sont attirés par l'immigration canadienne en raison des politiques d'immigration de ce pays qui permettent d'y immigrer plus facilement qu'ailleurs et parfois, de se retrouver un emploi. Cependant, ces politiques et la facilité de se retrouver un emploi ne seraient pas semblables partout : les provinces canadiennes ont de différents marchés de l'emploi (Yu et coll., 2021).

#### Leviers pour attirer plus de EFE dans le pays

Une recherche pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada conseille de concevoir des mesures incitatives et « des stratégies pour encourager l'accès à la profession enseignante » (Forest et coll., 2020, p. 45) pour attirer plus d'EFE francophones et pour les retenir dans les écoles en milieu minoritaire. Il est aussi possible d'offrir de l'aide en recherche d'un logement par le pays d'accueil ou par le système scolaire ainsi que des avantages économiques, comme un salaire satisfaisant qui mènerait à une qualité de vie confortable (Sharma, 2012).

#### Tableau de synthèse du désir d'immigrer

#### Facteurs d'incitation

- Manque d'avantages sociaux
- Mauvaises conditions de travail
- Salaire insatisfaisant
- Manque de ressources et d'appui au travail
- Qualité de vie insatisfaisante

#### **Facteurs d'attraction**

- Demande élevée de pédagogues
- Bonnes conditions de travail
- Salaire satisfaisant et sécurité financière
- Meilleurs avantages familiaux
- Valorisation de son travail en tant que EFE
- Besoin d'aventure (inter)culturelle
- Partage de mêmes valeurs que le système scolaire choisi

#### Leviers

- Stratégies pour encourager l'accès à la profession enseignante
- Aide en recherche de logement
- Offre de salaire satisfaisant

#### III. 2. Démarches pour s'informer

Afin de s'informer, les EFE doivent consulter plusieurs ressources en ligne ou en format imprimé. Ces individus doivent normalement naviguer plusieurs sites web gouvernementaux qui peuvent les renseigner au sujet des procédures d'immigration du pays, comme le site web du Gouvernement du Canada, mais aussi certains sites web qui varient selon les différentes provinces afin d'obtenir les politiques d'immigration de la province de destination et certains renseignements au sujet des exigences pour enseigner dans cette province. De plus, ces personnes enseignantes doivent consulter les sites web de différents systèmes éducatifs, comme celui du Ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance ou ceux d'associations, comme celui de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB). Ces individus devront peut-être écrire des courriels aux personnes concernées ou les contacter par téléphone ou grâce à un logiciel de communication collaborative en ligne afin d'obtenir d'autres renseignements qui ne sont pas disponibles sur les sites en ligne.

#### Les défis rencontrés par les EFE lors de leurs démarches pour s'informer

L'une des complexités du recrutement des EFE concerne les démarches nécessaires afin de s'informer au sujet de la vie dans le pays d'accueil, au sujet du processus d'embauche en enseignement et au sujet de la carrière d'enseignement dans le pays d'accueil : les valeurs pédagogiques et sociétales, la culture et le système éducatif (Datta-Roy et Lavery, 2017; Jabouin et Duchesne, 2018). Dans leur étude effectuée en Australie, Datta-Roy et Lavery (2017) ont démontré que les ressources en ligne, dont les sites gouvernementaux, les sites des différents systèmes éducatifs et les sites d'immigration, communiquent souvent de mauvaises informations aux pédagogues au sujet du système éducatif et de la vie dans le pays d'accueil. Cela peut comprendre des informations au sujet des impôts et au sujet des prérequis pour obtenir l'emploi (Datta-Roy et Lavery, 2017). Ces ressources en ligne offrent souvent des informations qui se contredisent selon les différentes sources (Datta-Roy et Lavery, 2017). De plus, la complexité de la navigation des sites afin d'obtenir les renseignements nécessaires serait un autre défi relevé par Datta-Roy et Lavery (2017). Ainsi, dans le cadre du recrutement, ces problèmes peuvent influencer les demandes des EFE.

#### Leviers pour simplifier les démarches de renseignements

Plusieurs spécialistes conseillent de simplifier les sites web afin de faciliter la navigation de ceux-ci : d'éviter les renseignements non nécessaires et de réduire le nombre de renseignements qui se retrouvent sur ces pages afin d'augmenter la vitesse de consultation de ces sites (Tarafdar et Zhang, 2005 ; Wang et coll., 2008). Wang et coll. (2008) proposent également l'ajout d'une barre de recherche afin de faciliter la recherche des informations nécessaires sur les sites web ainsi que l'ajout d'un menu de navigation afin de voir les différents éléments des sites et de bien les

situer sur la page d'accueil : les gens, dont les EFE, pourraient appuyer sur les différentes sections du site et être redirigés vers les sections choisies.

#### Tableau de synthèse des démarches pour s'informer

#### Défis des ressources en ligne (sites)

- Mauvaises informations (problèmes de mise à jour)
- Informations contradictoires
- Complexité de la navigation des sites

#### Leviers pour les ressources en ligne (sites)

- Faciliter la navigation (moins de clics et des pages plus uniformes)
- Éviter les renseignements non nécessaires
- Barre de recherche afin de faciliter la recherche des informations nécessaires

### III. 3. Démarches pour être recruté ou recrutée

Les démarches afin de poser sa candidature en enseignement au primaire ou au secondaire sont multiples pour les EFE au Canada. Ces personnes doivent consulter plusieurs documents ou sites qui les informent au sujet des différentes exigences selon les différentes provinces canadiennes. L'une des premières exigences consiste à l'équivalence des diplômes : les EFE doivent envoyer leurs diplômes d'études secondaires et postsecondaires, souvent accompagnés de leurs relevés de notes, afin de démontrer qu'elles ont les connaissances et les compétences nécessaires pour pouvoir enseigner dans la province cible. Cela les offrira un permis pour pouvoir enseigner ou les indiquera un besoin de suivre des formations supplémentaires (voir annexe 1 pour un tableau de renseignements disponibles par province canadienne ou par territoire canadien pour être recrutée en tant qu'EFE). Au Nouveau-Brunswick, le permis est provisoire selon trois niveaux : les certificats 4, 5 et 6 (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, s. d.). Le niveau est déterminé selon les crédits universitaires complétés, voire le diplôme d'études postsecondaires (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, s. d.). Les certificats 4 et 5 sont équivalents aux baccalauréats de 138 crédits ou 168 crédits respectivement; tandis que le certificat 6 équivaut au niveau de la maîtrise (Gouvernement du Nouveau-Brunswick, s. d.). Les EFE doivent aussi envoyer un chèque, d'un montant prédéterminé selon la province cible, qui couvre les frais d'évaluation du dossier et de l'envoi du permis provisoire d'enseigner. Finalement, les EFE doivent envoyer un formulaire de demande d'emploi, poser leur candidature et passer une entrevue d'emploi.

#### Freins à l'obtention d'un emploi

Une autre complexité du recrutement des EFE est celle des défis pendant le recrutement, dont la non-reconnaissance des diplômes internationaux (Cheng et coll., 2012; Gagnon, 2007; Marom,

2017; Walsh, et Brigham, 2007) et la complexité du processus de demande d'emploi en enseignement ou de la mise en candidature (Datta-Roy et Lavery, 2017; Jabouin et Duchesne, 2018).

Des chercheurs et des chercheuses ont constaté que les personnes formées à l'étranger, dont les EFE, doivent souvent être recertifiées dans le pays d'accueil puisque leur scolarité n'est pas reconnue (Cheng et coll., 2012; Marom, 2017; Walsh, et Brigham, 2007). Cette nécessité d'être recertifiées peut décourager plusieurs EFE dans leur processus de demande et les rendre nerveuses en raison de la complexité du processus de retour aux études ainsi que les coûts que cela oblige (Marom, 2017).

Par ailleurs, le processus de mise en candidature est problématique dans plusieurs pays, comme le démontrent plusieurs études effectuées en Angleterre, en Australie et au Canada (Datta-Roy et Lavery, 2017; Jabouin et Duchesne, 2018). Ce processus de demande d'emploi est souvent décrit en tant que procédure qui prend beaucoup de temps et d'énergie en raison du besoin d'envoyer de multiples documents comme les diplômes, les relevés de notes, les résultats aux évaluations linguistiques et la vérification des casiers judiciaires (Datta-Roy et Lavery, 2017 ; Jabouin et Duchesne, 2018). Ce problème semble aussi réel au Nouveau-Brunswick comme le démontre l'article de presse de St-Pierre (2019) : « Alors que des écoles du Nouveau-Brunswick veulent activement recruter des enseignants [et des enseignantes], de nouveaux arrivants qui possèdent plusieurs années d'expérience en éducation peinent à être embauchés. [...] La reconnaissance de diplôme ralentit le district dans ses démarches d'embauche » (en ligne). En général, les EFE trouvent aussi que cette procédure est assez complexe et pénible (Datta-Roy et Lavery, 2017; Jabouin et Duchesne, 2018). De plus, en raison du besoin d'envoyer ces documents légaux et officiels, le processus de mise en candidature est dispendieux pour ces EFE qui doivent aussi effectuer des demandes pour obtenir une vérification de leurs casiers judiciaires et passer certaines évaluations linguistiques en plus des coûts élevés de la recertification au Canada (Cheng et coll., 2012; Traisnel et coll., 2020). À titre d'illustration, un participant de l'étude de Cheng et coll. (2012) indique que ces frais remontaient à 1 000 \$ ou plus pour un examen. Ainsi, plusieurs EFE ne complètent pas le processus de candidature ou doivent retourner dans leur pays d'origine en raison du manque de ressources financières essentielles (Traisnel et coll., 2020).

Un autre défi pour être recruté ou recrutée est celui de la discrimination envers les personnes racisées face aux candidatures envoyées. Des participants et des participantes de l'étude de Jabouin et Duchesne (2018), effectuée en Ontario, croyaient que les employeurs et les employeures dans le domaine éducatif étaient racistes et avaient une préférence pour les citoyens et pour les citoyennes du pays, les Canadiens et les Canadiennes : que ces individus rejettent les candidatures internationales ou celles des immigrants et des immigrantes.

Un dernier défi afin d'être recrutée comme EFE est celui de la méconnaissance de l'expérience en enseignement acquise dans leur pays d'origine : cela mène parfois à la difficulté d'obtenir un emploi en enseignement en raison du besoin d'expérience de travail dans le pays d'accueil

(Cheng et coll., 2012; Gagnon, 2007; Guo, 2009; Jabouin et Duchesne, 2018). Larochelle-Audet (2017) explique que certains milieux voient ces expériences précédentes comme des expériences marquées par des lacunes pédagogiques et culturelles en comparaison aux expériences et aux formations offertes dans le pays d'accueil.

### Leviers pour augmenter ses chances d'être recruté ou recrutée et d'assurer un recrutement équitable pour les personnes racisées

Certaines recommandations ont été identifiées afin d'augmenter les chances d'être recruté ou recrutée en enseignement quand le candidat ou la candidate<sup>5</sup> vient de l'étranger. Cooper et Alvaro (2006) indiquent que faciliter le processus de candidature en enseignement et qu'abréger les documents et le temps nécessaires pour préparer la demande permettraient de recruter plus de personnes enseignantes en éducation. Ainsi, puisque le processus de candidature semble poser plusieurs problèmes au Canada, surtout pour les personnes enseignantes venant de l'étranger (Datta-Roy et Lavery, 2017; Jabouin et Duchesne, 2018), cette stratégie pourrait permettre d'accroître le nombre de candidats et de candidates en éducation.

Plusieurs spécialistes ont proposé des pistes afin de rendre les pratiques de recrutement équitables et justes pour les personnes racisées : des façons de réduire les discriminations faites envers ces individus dans le recrutement de nouveaux employés et de nouvelles employées (Amadieu et Roy, 2019). Les pratiques principales identifiées sont les suivantes :

- Les formations pour sensibiliser le personnel responsable de recruter ces nouveaux employés et ces nouvelles employées (Amadieu et Roy, 2019; Waxin et Panaccio, 2004);
- → L'obligation d'un certain nombre de personnes en situation minoritaire, dont les personnes racisées et les femmes, dans un milieu de travail (Amadieu et Roy, 2019; Garner-Moyer, 2011; Waxin et Panaccio, 2004);
- → L'utilisation du CV anonyme qui ne comprend pas les renseignements qui pourraient mener aux discriminations (Amadieu et Roy, 2019);
- L'obligation d'avoir au moins une personne d'une minorité concernée dans l'équipe qui donne les entrevues pour le recrutement du nouveau personnel (Waxin et Panaccio, 2004);
- L'utilisation d'algorithmes qui trient les demandes sans prendre compte des informations personnelles (Amadieu et Roy, 2019).

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> **Candidats ou candidates :** « Ceux et celles qui se recherchent actuellement un emploi » [Traduction libre] (Koch et coll., 2018, p. 3).

#### Tableau synthèse des démarches pour être recrutée ou recruté

#### Freins à l'obtention d'un emploi

- Non-reconnaissance possible de diplômes non canadiens
- Recertification obligatoire et coûteuse pour une scolarité non reconnue
- Complexité, coûts, temps et effort soutenu demandé du processus de demande d'emploi en enseignement
- Discrimination envers les personnes racisées
- Méconnaissance de l'expérience des EFE acquise dans leur pays d'origine

#### Leviers pour être recrutée ou recruté

- Faciliter le processus de demande d'emploi en enseignement
- Abréger les documents et le temps nécessaires pour préparer une demande
- Mettre en œuvre des pratiques équitables et justes de recrutement pour les personnes racisées

#### III. 4. Processus d'intégration

Le processus d'intégration des EFE comprend plusieurs problèmes propres aux personnes qui ne sont pas originaires du pays d'accueil ou de la province d'accueil, comme la discrimination linguistique (Block, 2012; Marom, 2017) et la discrimination culturelle (Guo, 2009; Walsh et Brigham, 2007), mais aussi des problèmes propres aux EFE, comme la non-reconnaissance du statut d'enseignant ou d'enseignante et la non-reconnaissance de l'expérience précédente ainsi que l'adaptation à la nouvelle culture scolaire, aux nouvelles pédagogies et aux technologies.

#### Freins pour l'intégration professionnelle des EFE

La discrimination linguistique fait partie de ce que Walsh et Brigham (2007) qualifient de barrière générale : « l'impression que l'expérience précédente en éducation n'est pas valorisée en plus de la discrimination des différents accents et des différentes langues, et ce, peu importe le niveau de compétence dans cette langue » [Traduction libre] (Walsh et Brigham, 2007, p. 2). Un texte de Marom (2017) démontre un exemple de discrimination linguistique dans lequel l'accent d'une EFE est critiqué par ses élèves et par le directeur de l'école, mais cette EFE croit que cela est plutôt lié à son apparence physique et à son nom. Elle croit qu'il s'agit d'un certain blocage à la compréhension, car les gens ne font pas vraiment l'effort de la comprendre. Ce type de discrimination peut causer des problèmes pour les EFE qui parlent avec un accent différent de celui du pays d'accueil ou de la province d'accueil ou qui parlent cette langue en tant que langue seconde. Ces personnes peuvent avoir de la difficulté à être acceptées dans le milieu pédagogique ou culturel et ne peuvent parfois pas obtenir un emploi en raison de leur accent.

Un deuxième problème qui prolonge l'intégration des EFE est celui de l'adaptation aux différences culturelles dans le pays d'accueil en comparaison à leur(s) propre(s) culture(s) (Guo, 2009; Morrissette et coll., 2020; Niyubahwe et coll., 2013). En raison de la difficulté d'adaptation aux nouveautés culturelles, quelques personnes enseignantes ne parviennent jamais à s'intégrer et ne terminent pas leur contrat en enseignement (Guo, 2009). Morrissette et coll. (2020) illustrent des exemples de ce problème en salle de classe quand ces individus identifient des différences hiérarchiques entre les membres du personnel et les élèves dans leur pays d'origine, mais ne voient pas ces mêmes différences dans leurs pays d'accueil : par exemple, au Canada où tous les gens se tutoient et tout le monde se parle, peu importe sa position hiérarchique habituelle. Certaines de ces personnes enseignantes se sentent ainsi dans une situation où elles n'obtiennent plus le respect qui leur est mérité (Morrissette et coll., 2020). Morrissette et coll. (2020) ajoutent aussi la différence de l'importance des parents dans le système scolaire canadien qui n'est pas semblable dans les autres pays où les personnes enseignantes trouvent qu'elles obtiennent plus de respect de la part de ces adultes.

Une troisième difficulté de l'intégration des nouvelles EFE est celle de la non-reconnaissance de leur expérience d'enseignement effectuée dans leur pays d'origine, ce qui bloque la reconnaissance de leur statut en tant que personne enseignante d'expérience (Block, 2012; Guo, 2009; Jabouin et Duchesne, 2018; Larochelle-Audet, 2017; Morrissette et coll., 2020). Ainsi, les personnes enseignantes se retrouvent dans des situations où elles ont des rôles doubles en tant que des spécialistes en éducation qui ont de l'expérience en enseignement et un diplôme dans ce domaine, mais aussi comme de nouveaux arrivants dans le pays d'accueil qui n'ont pas toutes les connaissances culturelles nécessaires ainsi que les connaissances des systèmes éducatifs (Block, 2012; Guo, 2009). Ces individus doivent alors naviguer et négocier leur identité en tant que personnes enseignantes, mais aussi en tant que nouveaux et que nouvelles membres des équipes pédagogiques marquées par un sentiment d'infériorité et d'insécurité (Block, 2012). Ainsi, ces personnes peuvent se sentir un peu perdues en raison de cette marginalisation identitaire (Guo, 2009). Morrissette et coll. (2020) ont d'ailleurs démontré que ces nouvelles EFE n'obtenaient pas beaucoup d'aide afin de pouvoir s'intégrer, au Québec, de la part du personnel éducatif originaire du Québec et formé au Québec. Morrissette et coll. (2020) suggèrent que cela est peutêtre lié à leur expérience dans leur pays d'origine puisque ces individus ont déjà enseigné plusieurs années ailleurs avant d'arriver au Québec et ne sont pas alors complètement débutants.

Un dernier problème courant est celui de l'adaptation aux différences pédagogiques et aux différents systèmes éducatifs et à l'utilisation des technologies (Jabouin et Duchesne, 2012; Jabouin et Duchesne, 2018; Niyubahwe et coll., 2013). Une fois dans le pays d'accueil, les EFE doivent, en plus de s'adapter aux différences culturelles, s'adapter à de différentes façons d'enseigner et d'évaluer les élèves, ce qui comprend l'utilisation de nouvelles technologies pour certaines de ces personnes (Jabouin et Duchesne, 2012, 2018; Niyubahwe et coll., 2013). Ces EFE révèlent qu'elles ont parfois de la difficulté à gérer leur temps puisqu'elles doivent s'occuper de nouvelles tâches et qu'elles ont peu de temps pour préparer leurs cours (Jabouin et Duchesne, 2012, 2018).

#### Leviers pour optimiser l'intégration professionnelle de EFE

Plusieurs conseils, comme le mentorat, ont été suggérés afin de faciliter l'intégration des nouvelles EFE. Il s'agit de la proposition la plus fréquente : le mentorat ou le mentorat interculturel<sup>6</sup> qui comprend des individus de différentes cultures (Block, 2012; Carver-Thomas, 2018; Collin et Camaraire, 2013; Cooper et Alvaro, 2006; Ewart, 2009; Gagnon et Duchesne, 2018; Guo, 2009; Huat See et coll., 2020; Jabouin et Duchesne, 2012, 2018; Niyubahwe et coll., 2013). Le mentorat « consiste en une relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage dans laquelle une personne d'expérience, le mentor ou la mentor, offre son expertise à une autre personne, le mentoré ou la mentorée, dans le but de soutenir son développement professionnel » (Gagnon et Duchesne, 2018, p. 109). Ce mentorat permet d'augmenter le soutien pédagogique, émotionnel et social de la nouvelle personne enseignante (Niyubahwe et coll., 2013) et il permet de faciliter l'intégration de cet individu dans la nouvelle culture ainsi que dans le nouvel environnement pédagogique (Collin et Camaraire, 2013). Le mentorat personnalisé peut comprendre des petits ateliers pédagogiques ou culturels (Niyubahwe et coll., 2013) ainsi que des informations au sujet des technologies et de la pratique en milieu éducatif (Guo, 2009). Cependant, les programmes de mentorat demandent beaucoup de temps de la part des nouvelles personnes enseignantes ainsi que de la part des mentors, ce qui n'est pas efficace au début de leur carrière en enseignement ou en jonglant un emploi à temps plein (Gagnon et Duchesne, 2018).

Une autre piste identifiée dans la thèse de Bowlby-Holt (2015) est la **participation à des cours ou à des séminaires estivaux dédiés aux EFE** au sujet des défis auxquels elles font face dans les organisations et les écoles et les stratégies afin de régler ces problèmes. Cette piste permettrait alors d'éviter les défis temporels pendant le début de leur carrière puisque ces personnes n'auraient pas à jongler un programme de mentorat en combinaison à l'enseignement à temps plein.

Par ailleurs, plusieurs personnes participantes dans différentes études ont mentionné que leur participation à des activités de bénévolat était très efficace afin d'obtenir plus d'expérience pédagogique et pour améliorer leur intégration au milieu culturel et au milieu pédagogique : de bien comprendre les valeurs culturelles et le nouveau système éducatif (Jabouin et Duchesne, 2012). Ce type d'activité permettrait aussi aux individus de participer aux activités de bénévolat qui les intéressent à leur propre rythme (Jabouin et Duchesne, 2012).

Une dernière suggestion, proposée dans la thèse de doctorat de Bowlby-Holt (2015), est la création de différents **espaces de discussion en ligne pour les EFE**, dont des blogues ou des sites de discussion, qui pourraient favoriser leur intégration culturelle et pédagogique grâce au partage mutuel. Cela pourrait comprendre des discussions entre les nouvelles personnes enseignantes et les plus anciennes qui ont plus d'expérience, notamment des discussions entre ces nouvelles

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> **Mentorat interculturel**: un mentorat qui rassemble deux personnes d'origines ethniques ou culturelles différentes (Gagnon et Duchesne, 2018).

EFE et des personnes qui ont immigré dans le pays cible il y a quelques années. Ces outils en ligne pourraient aussi être consultés avant leur départ, quand ces personnes enseignantes seraient encore dans leur pays d'origine, afin d'en apprendre plus sur la culture et sur le système éducatif (Bowlby-Holt, 2015).

#### Tableau de synthèse du processus d'intégration

#### Freins à l'intégration professionnelle

- Discrimination linguistique
- Adaptation aux différences culturelles
- Non-reconnaissance de l'expérience d'enseignement effectuée dans le pays d'origine
- Adaptation aux différences pédagogiques, et différents systèmes éducatifs
- Adaptation à l'utilisation des technologies

#### Leviers pour l'intégration professionnelle

- Mentorat et mentorat interculturel
- Formation complémentaire dédiée aux EFE
- Activités de bénévolat dans les écoles
- Espaces de discussion en ligne pour les EFE

## IV. PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

Les six personnes participantes de notre étude étaient des personnes enseignantes de la tranche d'âge de 25 à 65 ans qui répondaient aux critères suivants : 1) avoir obtenu une formation à l'enseignement en dehors du Canada, 2) détenir une expérience d'enseignement en dehors du Canada, et 3) avoir enseigné pendant au moins six mois au Nouveau-Brunswick (afin d'avoir une expérience signifiante et variée de l'enseignement dans celui-ci). Pour garantir une dissociation entre la parole et l'identité de la personne participante, nous avons évité de référer au lieu précis où celle-ci travaille (par exemple, district scolaire francophone Sud, Nord-Est ou Nord-Ouest) et nous n'avons pas nommé le lieu précis de leur formation et de leur expérience d'enseignement à l'étranger. Si l'anonymat restait problématique après l'analyse des données, nous choisissions une solution proposée par Hopkins (1996), soit celle de mélanger les propos des personnes participantes de l'étude qui ont une cohérence entre eux pour permettre de garder l'ambiguïté sur l'identité de ces personnes. Trois personnes participantes étaient originaires d'un pays du continent africain dont la langue officielle d'enseignement était le français et trois personnes participantes étaient originaires de l'Europe francophone. Deux personnes enseignantes ont immigré au Canada dans les années 1990, mais ont seulement enseigné dans des écoles canadiennes après les années 2000. Les autres y ont immigré dans les années 2010.

#### V. MÉTHODOLOGIE

Nous avons opté pour une approche qualitative qui a pour objet la compréhension et l'interprétation des pratiques et des expériences et qui vise à en extraire le sens (Fortin et Gagnon, 2015; Paillé et Mucchielli, 2016) en raison du premier objectif de la recherche d'analyser le vécu de EFE en recueillant leur perspective. Il s'agit d'admettre que la perspective d'autrui est significative, compréhensible et peut être rendue explicite (Patton, 1990).

Pour accéder au vécu des EFE en leur donnant la parole, l'instrument de collecte de données a été l'entrevue semi-dirigée individuelle. Étant une interaction verbale « sur un mode qui ressemble à celui de la conversation » (Savoie-Zajc, 2009, p. 340), l'entrevue semi-dirigée a permis de construire conjointement avec la personne interviewée une compréhension plus exhaustive du sujet étudié. Pour permettre une meilleure compréhension du parcours de chaque personne participante, l'entretien était divisé en cinq sections en lien avec les éléments recensés dans les écrits :

- 1. Le vécu pédagogique dans le pays d'origine (formation à l'enseignement et expérience d'enseignement à l'extérieur du Canada);
- 2. Les démarches pour s'informer pour enseigner au Canada;
- 3. Les démarches pour être recruté ou recrutée (incluant l'équivalence de diplômes et la demande d'emploi);
- 4. Le processus d'intégration (incluant l'expérience initiale et subséquente en enseignement, dont les attentes, l'adaptation et les ressources qui ont servi afin d'enseigner), et ;
- 5. Les réflexions pour l'amélioration du processus de recrutement et d'intégration.

Les questions ont permis aux EFE de s'exprimer sur leur expérience, sur les évènements qui ont influencé leur parcours, et sur leurs opinions, réflexions et recommandations sur le processus de recrutement.

L'entrevue semi-dirigée a été d'une durée entre une heure et une heure et demie. Pour s'assurer que les personnes interviewées se sentaient en sécurité par rapport à la confidentialité des informations qu'elles partageaient pendant la rencontre Teams, l'entretien a été enregistré avec un magnétophone *via* les haut-parleurs de l'ordinateur du chercheur principal. Les six entrevues ont eu lieu entre octobre et novembre 2021.

## V. 1. Recrutement des personnes participantes à l'étude

Les trois districts scolaires francophones (Sud, Nord-Est et Nord-Ouest) du Nouveau-Brunswick ont été contactés par courriel afin de les informer de la recherche et de recevoir une lettre d'autorisation pour nous permettre d'effectuer la recherche dans ces districts. À la suite de l'approbation éthique, un courriel de sollicitation a été acheminé par le biais des directions d'écoles aux EFE. Trois personnes enseignantes ont été recrutées par ce système. Par un échantillonnage par réseaux (Fortin et Gagnon, 2015), les personnes contactées ou les EFE interviewées avaient l'option de nous indiquer d'autres personnes pouvant répondre aux critères de sélection. Si nous obtenions le nom et le courriel d'une personne, le courriel de sollicitation lui serait envoyé. Trois autres personnes enseignantes ont été recrutées par ce système. Pour chaque réponse positive, un rendez-vous a été pris pour l'entrevue en ligne selon les disponibilités.

#### V. 2. Analyse des données

Après avoir été transcrites, les entrevues ont été analysées en suivant les procédures de l'analyse thématique (Paillé et Mucchielli, 2016). Il s'agissait de représenter le contenu des entrevues (corpus des données) par des thèmes<sup>7</sup> représentatifs de celui-ci (Paillé et Mucchielli, 2016, p.232). Les thèmes ont été identifiés en continu et combinés selon le besoin pour former les thèmes principaux. L'objectif de l'analyse était d'élaborer une représentation « au sein de laquelle les grandes tendances du phénomène à l'étude vont se matérialiser » (Paillé et Mucchielli, 2016, p. 232) et de voir comment l'expérience de recrutement se déploie. Les questions posées lors de l'entrevue ont servi de premier niveau de classement plus abstrait par rapport au contenu analysé puis nous avons dégagé des « unités de signification » (Paillé et Mucchielli, 2016). Nous avons ensuite déterminé les thèmes principaux et nous avons fait une synthèse sous forme de récit de l'expérience de recrutement de chaque personne participante. Avec l'aide du logiciel NVivo, deux outils ont été utilisés, soit « le relevé de thèmes », un espace où ont été catalogués les thèmes et leurs caractéristiques, et « le journal de thématisation », un espace où ont été inscrits les réflexions et le travail sur les thèmes (Paillé et Mucchielli, 2016).

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> **Thèmes :** « Ensemble de mots permettant de cerner ce qui est abordé dans l'extrait du corpus correspondant, tout en fournissant des indications sur la teneur des propos » (Paillé et Mucchielli, 2016, p. 242).

#### VI. RÉSULTATS

#### Éléments pour identifier les pratiques, les incitations et les défis rencontrés pendant l'expérience de recrutement

Pour exposer une représentation des grandes tendances du déploiement de l'expérience de recrutement de chacun des participants et de chacune des participantes, nous avons d'abord synthétisé leurs entretiens sous forme de récits. Le récit de chacun des participants et de chacune des participantes a permis de dégager certaines préoccupations communes et des évènements significatifs sous la forme de sept thèmes principaux. Les thèmes sont les suivants :

#### Thèmes principaux

- 1. La différence des préoccupations selon l'origine de la EFE;
- 2. La similitude des parcours professionnels dans le pays d'origine ;
- 3. Le recrutement, un processus de longue durée ;
- 4. L'expression de l'expérience positive des EFE;
- 5. La valeur du processus de certification;
- 6. Le processus d'embauche, et;
- 7. Les éléments post-embauche qui influencent l'adoption d'une carrière d'enseignant dans le pays d'accueil.

Ces thèmes ont servi à identifier les pratiques exemplaires en matière de recrutement et les incitations ainsi que les défis rencontrés dans leur insertion professionnelle. Ils ont aussi guidé notre proposition de passerelle entre les EFE et les écoles du système scolaire francophone en situation minoritaire.

## VI. 1. La différence des préoccupations selon l'origine de la EFE

Un premier phénomène qui se dégage des entretiens est la différence des préoccupations des EFE selon leur lieu d'origine en ce qui a trait au processus de recrutement.

Pour les trois participants ou participantes originaires de l'Europe francophone, l'étape qui semble avoir laissé le plus de traces d'une expérience négative est celle de l'équivalence des diplômes et du niveau de certification qui en découle. On parle d'un sentiment d'injustice, d'incompréhension ou de déception de ne pas avoir été suffisamment outillé ou outillée pour obtenir la certification adéquate.

Pour les participants originaires du continent africain, tous des hommes, il s'agit surtout d'un sentiment d'injustice et d'incompréhension par rapport au silence des services de recrutement lors des demandes d'emploi pour des entretiens d'embauche, et ce, malgré le fait d'avoir suivi une formation en éducation au Canada.

Pour les préoccupations au sujet de la certification, il est certain qu'ayant suivi une formation en éducation au Canada, Édouard et François, deux des EFE originaires de l'Afrique, n'ont pas eu à s'en préoccuper outre mesure. Damien, aussi originaire de l'Afrique, nous a fait part de sa conviction que son statut d'étudiant en éducation au Canada a aidé l'obtention d'un niveau de certification dont il est satisfait. Il est aussi légitime de penser que les enjeux sont plus importants pour une EFE dont les démarches d'équivalence de diplôme vont décider si elle doit suivre ou non une formation au Canada pour être certifiée, ce qui a été le cas des EFE originaire de l'Europe francophone.

Concernant le sentiment d'injustice et d'incompréhension par rapport au silence des services de recrutement, il est important de noter qu'il ne concerne que les EFE originaires de l'Afrique et qu'il est associé une discrimination de personnes racisées qui a été soulignée dans des études antérieures (Amadieu et Roy, 2019; Jabouin et Duchesne, 2018).

#### Recommandation

Cette thématique suggère que l'amélioration du processus de recrutement peut toucher, non seulement, un problème perçu vis-à-vis d'une étape précise comme celle de l'équivalence des diplômes et de la certification, mais aussi un problème perçu vis-à-vis d'une expérience dans sa globalité comme la discrimination de personne racisée. Une étude qui comparait les situations professionnelles des personnes enseignantes immigrantes francophones en milieu minoritaire (Forest et coll., 2020) a d'ailleurs souligné que celles qui estimaient leur situation professionnelle moins enviable que celle de leurs pairs étaient presque toutes des personnes racisées, ce qui laisse entendre qu'une recherche devrait être envisagée sur la discrimination des personnes racisées dans la profession enseignante générale et non seulement dans le processus de recrutement.

## VI. 2. La similitude du parcours professionnel dans le pays d'origine

Concernant la formation et l'expérience de carrière dans le pays d'origine des personnes interviewées, on remarque un parcours similaire pour se former à l'enseignement. Après une licence (diplôme comparable à un baccalauréat canadien) dans un domaine autre que l'éducation, il faut passer un concours d'un nombre de places limitées. Il faut aussi suivre, après la licence, une formation en éducation (diplôme comparable à un post-baccalauréat canadien en éducation, comme une maîtrise).

Dans un tel système, on peut d'abord remarquer par le discours d'une des participantes, Abigaïl, que les défis de réussite du concours peuvent inciter à chercher à faire carrière en éducation dans un autre pays qui n'exige pas une telle épreuve. Cette formation par concours pourrait donc être classée parmi les facteurs d'incitation (Brown et Schulze, 2007) à enseigner ailleurs.

L'exemple de Claudine dont la formation professionnalisante en éducation n'a pu être certifiée, faute d'équivalence pour le concours, démontre la difficulté d'être accrédité au Canada pour ce système. Les documents disponibles en ligne pour l'équivalence des diplômes pour le Nouveau-Brunswick ne font d'ailleurs pas mention du concours et de sa possible évaluation pour la certification.

#### Recommandation

Une recommandation serait de faire une étude comparative des systèmes de formation avec concours des pays dont sont issus les EFE pour suggérer un certificat d'enseignement ajusté.

#### VI. 3. Le recrutement, un processus de longue durée

On observe aussi qu'un temps assez long s'écoule entre les premières démarches pour s'informer sur la carrière en enseignement au Nouveau-Brunswick et l'obtention de documents, comme le statut de la résidence permanente ou le permis de travail canadien ainsi que l'évaluation du français et la certification provisoire. Même pour un processus d'embauche relativement rapide comme celui d'Abigaïl (qui a été recrutée et a amorcé les démarches pour immigrer et pour obtenir l'équivalence des diplômes lors d'un salon de l'emploi dans son pays d'origine), l'attente des documents officiels a provoqué une arrivée tardive au Canada de plusieurs mois plus tard (environ six mois). Abigaïl a d'ailleurs eu peu de temps pour s'adapter avant les premiers jours de travail.

Abigaïl<sup>8</sup> : « [pour immigrer] ça a pris beaucoup de temps. [...] Je n'ai pas eu le choix, j'ai dû apprendre sur le terrain dernière minute. »

Le temps requis pour obtenir tous les documents nécessaires pour être en droit d'enseigner est d'autant plus long que les premières démarches pour s'informer sur la carrière en enseignement au Nouveau-Brunswick et cette obtention des documents et des renseignements ne se fait pas forcément lorsque la personne enseigne toujours dans son pays d'origine. Par exemple, deux des EFE qui ont participé à l'étude, Claudine et Édouard, ont immigré au Canada pour des raisons personnelles et n'ont pas entamé leurs démarches pour enseigner dès leur arrivée. Deux autres participants, Damien et François, ont poursuivi des études aux cycles supérieurs avant d'entreprendre des démarches pour reprendre leur carrière en enseignement.

#### Recommandation

Cette élasticité temporelle du parcours de recrutement selon les démarches entreprises par l'EFE souligne l'importance d'alléger le processus de mise en candidature en enseignement et d'abréger les documents nécessaires ainsi que le temps nécessaire pour préparer la demande (Cooper et Alvaro, 2006) et pour faciliter la tâche de l'EFE pour être recrutée. D'ailleurs, lors d'une étude du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada en 2014, les EFE consultées recommandaient de simplifier le processus d'immigration, d'accréditation et d'embauche, « pour éviter d'imposer des délais ou des difficultés financières » (CMEC, 2014, p. 13).

#### VI. 4. L'expression de l'expérience positive des EFE

Un élément qui peut être retenu pour un recrutement réussi est l'expression de l'expérience positive que retiennent les EFE de ce qu'implique le fait d'être enseignant ou enseignante au Canada dans un milieu minoritaire. Pour Abigaïl et Bertin, l'enseignement en milieu minoritaire francophone est plus proche de leurs valeurs que l'enseignement dans leurs pays d'origine.

Abigaïl: « On sent vraiment un esprit de communauté et d'entraide entre tous les francophones. Et c'est vrai que c'est quelque chose qui me plaît énormément et que j'apprécie beaucoup. [...]lci, on se sent bien! »

Bertin: « Cette idée qu'on est là pour assister les enfants du mieux qu'on peut. Ce message est plus beau que le message de l'éducation [dans mon pays]. C'était la version que j'idéalisais de l'enseignement. Je me suis rendu compte que ce n'était pas utopique, que c'était quelque chose qu'on pouvait atteindre. Le système ici n'est pas parfait, mais beaucoup plus positif [que dans mon pays]. »

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Les noms des participantes et des participants sont fictifs pour garder l'anonymat.

Claudine parle des relations plus respectueuses et décontractées entre les élèves et les personnes enseignantes que dans son pays d'origine. Édouard parle de son engagement pour l'avenir de l'Acadie, un milieu minoritaire francophone, et de l'importance des réflexions qui portent sur le bien-être des personnes apprenantes et non seulement d'enseigner du contenu (ce qu'il devait surtout faire dans son pays d'origine).

Édouard : « J'ai découvert l'Acadie et je me suis dit que je serais leur allié. [...] Ça, c'est un combat, je peux m'engager dans ça. [...] [De plus] je trouve l'idée super qu'on pense au bien-être de l'apprenant. Je n'ai pas grandi dans un système comme ça. »

Dans une vision plus générale de ce qu'implique une expérience positive d'immigration, Bertin nous a parlé de son « besoin d'apprendre de nouvelles choses », de son goût de l'aventure et du changement ainsi que de son désir de voir s'il trouverait « une terre d'accueil » au Canada qui ont été comblés.

#### Recommandation

L'expression de l'expérience positive que retiennent les EFE nous permet d'apprécier l'importance de mettre en valeur un discours qui raisonne avec les valeurs des EFE dans l'information véhiculée pour recruter. Lors de leurs démarches pour s'informer, ce discours aiderait les EFE à faire leur choix de carrière en milieu minoritaire francophone. De plus, on retrouve, dans ce que les EFE nous ont communiqué, des éléments soulignés par la recherche, comme : 1) les relations saines avec les collègues, et 2) l'attraction de systèmes scolaires qui ont les mêmes valeurs qu'elles-mêmes (Brown et Schulze, 2007; Iredale et coll., 2009; Sharma, 2012). Le besoin d'aventure culturelle (Brown et Schulze, 2007) s'y retrouve aussi.

#### VI. 5. La valeur perçue du processus de certification

Le cursus de la formation (licence, concours et formation en éducation) dans le pays d'origine complexifie la compréhension des équivalences des diplômes donnés par les organismes concernés<sup>9</sup> (**voir annexe 2**) pour obtenir une certification pour enseigner au Nouveau-Brunswick. Abigaïl et Bertin ont exprimé leur mécontentement vis-à-vis des résultats de leurs équivalences.

Abigaïl : « [l'équivalence des diplômes] nous donnait un peu l'impression qu'ils tiraient au hasard d'un chapeau la certification 4, 5 ou 6. »

Bertin : « Le fait qu'on n'a aucune idée comment sont transcrits les crédits et quels sont les calculs qui sont employés génère une frustration qui reste parce qu'on ne sait pas vraiment ce qu'on est sensé faire pour avoir une formation qui est considérée légitime par le système. »

Abigaïl souligne aussi la difficulté à se procurer les documents légaux et officiels pour la demande :

« Ça a été compliqué puisque fallait qu'on leur fasse envoyer nos relevés de notes par les établissements [...] puisqu'ils voulaient les originaux. [Les établissements] gardent quand même des traces de tout ça, mais ce n'est pas quelque chose qui s'fait [dans mon pays]. Ils étaient un peu choqués et il a fallu un peu batailler pour faire envoyer les relevés de notes [...]. J'me souviens qu'il a fallu que je me déplace plusieurs fois. »

Dans le cas de Claudine, elle a regretté de ne pas avoir su ce qu'il fallait faire avant d'immigrer au Canada, compte tenu des documents à préparer (par exemple, les diplômes d'études secondaires et postsecondaires, les relevés de notes et le plan de cours).

Claudine : « C'est ce que j'ai regretté de ne pas avoir fait parce que je ne savais pas que c'était aussi important. »

De plus, malgré ses 15 ans d'enseignement à l'école secondaire dans son pays d'origine, ayant été mal conseillée à son arrivée au Nouveau-Brunswick, Claudine s'est dirigée vers l'enseignement collégial et elle a suivi une formation pour avoir une certification pour enseigner aux adultes.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Le système scolaire francophone du Nouveau-Brunswick fait appel à deux organismes pour faire l'équivalence des diplômes : l'ICAS : <a href="https://www.icascanada.ca/francais/new/main-application.aspx/ser-vices.aspx">https://www.icascanada.ca/francais/new/main-application.aspx/ser-vices.aspx</a> et le World Education Services (WES) : <a href="https://www.wes.org/fr/authentification-document-academique-evaluation-nouveau-brunswick/">https://www.wes.org/fr/authentification-document-academique-evaluation-nouveau-brunswick/</a>.

Toutes les personnes participantes ont d'ailleurs souligné l'importance pour tout individu voulant enseigner au Canada de s'informer sur le processus de certification (les exigences en matière de formation, le système de crédit, les documents nécessaires et l'échelle salariale).

Édouard et François, en dépit de leur niveau de diplomation (doctorat) et de leur expérience en enseignement dans leur pays d'origine, ont senti le besoin de suivre une formation en éducation au Canada pour avoir la certification nécessaire et pour augmenter leur chance d'enseigner au Canada. On pourrait aussi parler d'une surdiplomation chez les participants africains puisqu'ils ont tous un doctorat. Malambwe (2014) explique d'ailleurs que ce phénomène est très fréquent chez ces personnes immigrantes au Canada.

#### Recommandations

Il est d'abord intéressant de noter qu'il y a la possibilité au sein de l'Union européenne (UE) de recourir à un système de transfert et d'accumulation de crédits (appelé le « système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS) » (European Education Area, s. d.)) pour faciliter la reconnaissance des diplômes à l'étranger. La mise en place d'ententes à l'international pour un tel système avec les différents bureaux provinciaux de certification en enseignement pourrait être une piste de solution pour alléger et pour réduire les coûts du processus de demande d'équivalence des diplômes et de la certification.

De plus, recevoir de l'aide pour un processus de demande d'équivalence des diplômes et de la certification serait recommandée. Il ne s'agirait pas seulement de remplir des formulaires en toute connaissance de cause, mais aussi de savoir comment s'y prendre pour se procurer les documents demandés. Pour Damien, l'aide est venue des services aux étudiants étrangers et aux étudiantes étrangères de son université lorsqu'il était étudiant.

Damien: « J'ai laissé tomber, mais je suis revenu à la charge un an plus tard. J'ai dû recourir au bureau des services aux étudiants étrangers de [mon université] [...]. La dame s'y connaissait bien et a écrit en expliquant avec les dispositions légales au bureau de certification des maîtres. C'est là qu'ils ont accepté d'étudier ma demande de certification. »

Pendant les entretiens, les personnes participantes ont fait la recommandation suivante : l'aide pour se renseigner sur la reconnaissance des diplômes et pour s'engager dans le processus de recrutement avec toute l'information requise. Une piste de solution pour recevoir de l'aide serait la création d'un espace de discussion en ligne pour les EFE, sous forme de blogue ou de site de discussion (similaire à ceux que suggère Bowlby-Holt (2015) pour l'intégration culturelle et pédagogique grâce au partage mutuel).

Les personnes participantes ont aussi fait les recommandations suivantes qu'on retrouve dans certaines recherches au Canada (Cheng et coll., 2012 ; Walsh et Brigham, 2007) :

- La transparence de l'équivalence des diplômes afin de mieux connaître le salaire prévu selon l'échelle salariale et les possibilités d'une formation supplémentaire nécessaire au Canada pour avoir la certification désirée, et;
- 🥦 Un système de reconnaissance des acquis pour l'expérience de travail.

#### VI. 6. Le processus d'embauche

Il ressort du processus d'embauche l'importance du salon d'emploi qui offre la possibilité de passer des entrevues. Cinq des six personnes participantes y ont décroché un contrat d'emploi. C'est lors d'un salon d'emploi pour le Canada dans leur pays d'origine qu'Abigaïl et Bertin ont non seulement obtenu une offre emploi conditionnelle<sup>10</sup>, mais y ont postulé pour l'immigration et y ont obtenu la documentation pour l'équivalence des diplômes<sup>11</sup>. Ils en parlent comme une expérience positive.

Bertin: Je me suis rendu compte que je pouvais avoir un poste au Canada en allant voir les recruteurs, passer un entretien et potentiellement obtenir un contrat d'emploi sur place [...] j'avais du mal à réaliser tout ça, qu'on me propose un emploi, ça faisait 3 ans que je cherchais et que je trouvais rien.

De leur côté, Damien, Édouard et François ont aussi obtenu un contrat d'emploi lors d'un salon de l'emploi au Canada. De plus, Damien nous a indiqué que le district scolaire qui l'a embauché participait au programme gouvernemental de recrutement des immigrants et des immigrantes<sup>12</sup>. C'est ce district qui a parrainé sa candidature pour que sa famille puisse immigrer au Canada, ce qui pour lui était d'une importance primordiale.

À l'opposé, répondre à une offre d'emploi a été une démarche difficile pour Édouard et François qui en sortent avec une impression qu'il y a de la discrimination envers les personnes racisées

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> **Offre d'emploi conditionnelle :** « Il s'agit d'une offre visant la nomination d'une personne à un poste, sous réserve de satisfaire à certaines exigences dans un délai précis. Ces offres peuvent être faites sur-le-champ dans le cadre de salons de carrière ou d'autres initiatives d'embauche. Les candidats [et les candidates] doivent répondre aux qualifications du poste avant d'être nommés et d'entrer en fonction » (Gouvernement du Canada, 2021, en ligne).

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Il est important de noter que le district scolaire qui a embauché Abigaïl et le district scolaire qui a embauché Bertin faisaient partie du programme fédéral intitulé « **Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA)** » (<a href="https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-immigration-atlantique.html">https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-immigration-atlantique.html</a>), ce qui a probablement joué positivement dans le processus d'embauche.

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Le programme se nomme **Programme de rétention des étudiants internationaux** : <a href="https://www.cafi-nb.org/prei/">https://www.cafi-nb.org/prei/</a>.

dans le processus de recrutement dans les écoles francophones de la province. Un malaise persiste chez eux, tout particulièrement dans le cas de François, qui a ses diplômes en éducation au Canada, mais qui ne se retrouve pas de poste adéquat.

François: « Le problème est, qui va m'ouvrir les portes pour trouver un poste permanent ».

On remarque aussi que vis-à-vis du processus d'embauche, les années d'enseignement dans le pays d'origine ne semblent pas être de prime abord un élément qui jouerait en la faveur d'une EFE dans la possibilité d'obtenir un entretien d'embauche. Deux des participants qui avaient entre neuf et quinze ans d'expérience en enseignement à l'école secondaire dans leur pays d'origine n'ont pas obtenu de poste dans un système scolaire francophone. L'un de ces participants fait de la suppléance et l'autre, a obtenu un poste au collège où son expérience d'enseignement à l'étranger n'a pas été reconnue.

#### Recommandations

Pendant les entretiens, les personnes participantes originaires du continent africain ont fait la recommandation suivante en lien avec la discrimination envers les personnes racisées : d'avoir des critères et une documentation qui permettraient d'identifier et d'empêcher des comportements d'embauche qui font l'objet de discrimination d'une personne racisée.

Plusieurs spécialistes ont d'ailleurs proposé des pistes afin de rendre les pratiques de recrutement équitables et justes pour les personnes racisées. Les pratiques principales identifiées sont les suivantes : 1) les formations pour sensibiliser le personnel responsable du recrutement de nouveaux employés et de nouvelles employées (Amadieu et Roy, 2019; Waxin et Panaccio, 2004) et 2) l'utilisation du CV anonyme qui ne comprend pas les renseignements qui pourraient mener aux discriminations (Amadieu et Roy, 2019).

## VI. 7. Les éléments post-embauche qui influencent l'adoption d'une carrière d'enseignant ou d'enseignante dans le pays d'accueil

Même si ce vécu se situe en aval du processus de recrutement, il fait partie de l'expérience d'une EFE puisqu'il peut jouer sur la poursuite d'une carrière de personne enseignante et sur la volonté d'entreprendre des démarches pour enseigner au Canada. Pour Abigaïl, l'encadrement était insuffisant et la formation était trop courte et théorique. Pour Claudine, la formation n'était pas adaptée à son niveau d'expertise et lui a semblé inutile. Toutes deux ont aussi vécu des défis quant à l'utilisation des technologies. Bertin estime avoir bien été encadré, mais explique que son manque d'expérience avec les enfants aurait joué sur sa nécessité d'avoir un mentor en enseignement. Pour tous et toutes, l'accueil était très bon.

#### Recommandations

Les personnes participantes ont fait les recommandations suivantes pour des éléments qui joueraient en faveur d'une insertion professionnelle réussie :

- Une formation complémentaire pédagogique avec un volet « cours » qui pourrait se faire en ligne et un volet « stage » dans les écoles pendant quelques semaines et une formation sur le fonctionnement du système scolaire en milieu francophone minoritaire;
- Une formation sur la différence culturelle pour jauger les normes sociétales en milieu minoritaire francophone, et;
- **L'observation de collègues en situation d'enseignement et mentor** qui viendrait en salle de classe.

Dans les écrits, le mentorat et le mentorat interculturel est la proposition la plus fréquente (Block, 2012; Carver-Thomas, 2018; Collin et Camaraire, 2013; Cooper et Alvaro, 2006; Ewart, 2009; Gagnon et Duchesne, 2018; Guo, 2009; Huat See et coll., 2020; Jabouin et Duchesne, 2012, 2018; Niyubahwe et coll., 2013). Une autre piste qui permettrait d'éviter les défis de jongler un programme de formation en combinaison à l'enseignement à temps plein serait la participation à une formation complémentaire dédiée aux EFE (Bowlby-Holt, 2015). De plus, Bowlby-Holt (2015) suggère la création d'un espace de discussion en ligne pour les EFE qui pourrait favoriser leur intégration culturelle et pédagogique grâce au partage mutuel.

# VII. PASSERELLE ENTRE LES EFE ET LES ÉCOLES DU SYSTÈME SCOLAIRE FRANCOPHONE EN MILIEU MINORITAIRE

Dans cette section nous présentons, sous forme d'un tableau, une passerelle entre les EFE et les écoles du système scolaire francophone en situation minoritaire. Cette passerelle propose un parcours visible, prévisible, fluide et aligné avec les besoins des écoles selon les résultats de notre recherche et les recommandations qui en découlent.

S'informer en consultant des sites web ou en participant à des rencontres d'informations.

- S'informer sur le Canada (par exemple, sur la culture francophone en milieu minoritaire).
  - Recommandation pour les sites web : faciliter la navigation (ex. : barre de recherche) et éviter les renseignements non nécessaires.
- En apprendre plus sur la carrière d'enseignement et sur les valeurs pédagogiques et sociétales des écoles en milieu minoritaire.
  - o **Recommandation**: mettre en valeur un discours qui raisonne avec les valeurs des EFE dans l'information véhiculée pour recruter.
- Se renseigner sur le processus de reconnaissance des diplômes étrangers et sur les documents nécessaires.
  - Recommandation : aide pour se renseigner sur la reconnaissance des diplômes à l'aide d'un espace de discussion en ligne.
- Connaître les exigences pour l'obtention d'un certificat d'enseignement et sur les documents nécessaires pour l'obtenir.
  - Recommandation : aide pour se renseigner sur l'obtention d'un certificat d'enseignement à l'aide d'un espace de discussion en ligne.
- S'enquérir sur un programme de formation complémentaire et un programme de mentorat spécialement conçu pour aider les EFE dans leur insertion professionnelle.
- Savoir comment préparer la demande et l'entrevue d'emploi, poser sa candidature et réunir les documents nécessaires pour faire une demande de certification.

# Deuxième étape

### Entreprendre des démarches pour être recrutée.

#### Recommandations:

- Effectuer une étude comparative des systèmes de formation avec concours des pays des EFE;
- Alléger le processus de mise en candidature en enseignement et abréger les documents et le temps nécessaires pour préparer la demande;
- Offrir un système transparence de l'équivalence des diplômes et de la certification, et;
- o Offrir un système de reconnaissance des acquis.
- Préparer la demande et l'entrevue d'emploi et réunir les documents nécessaires pour faire une demande d'emploi et une demande de certification.
- Poser sa candidature pour un emploi en enseignement et préparer le formulaire de demande de certification.
- Passer une entrevue d'emploi lors d'un salon de l'emploi dans son pays d'origine (ou d'un endroit approprié).
  - o **Recommandation**: effectuer une recherche sur la discrimination de personne racisée dans la profession enseignante et dans le processus de recrutement.
- Obtenir les résultats de sa demande de certification puis de sa demande d'immigration

Assurer une insertion professionnelle adéquate (après son arrivée au Canada et une période d'adaptation à la vie quotidienne).

#### Recommandations :

- Suivre le programme de formation complémentaire qui comprend :
  - un volet sur la pédagogie et sur le fonctionnement du système scolaire en milieu minoritaire, et;
  - o un volet sur la différence culturelle pour jauger les normes sociétales.
- Vivre une expérience d'enseignement à l'école avec une personne mentore, qui est idéalement d'origine étrangère et qui a déjà bénéficié d'une formation en éducation au Canada.

# Troisième étape

### VIII. CONCLUSION

L'expérience de recrutement vécue par les EFE est une situation de transition souvent intense où ces personnes traversent différentes étapes qui leur demandent fréquemment d'altérer de façon significative le sens de leur carrière. Nous avons pu observer que certaines incitations et pratiques en matière de recrutement, comme le salon d'emploi qui offre la possibilité de passer des entrevues et les programmes pour soutenir l'insertion professionnelle des immigrants et des immigrantes, semblent porter ses fruits. Toutefois, certains défis déjà répertoriés dans les écrits sont persistants, comme la non-reconnaissance des diplômes non canadiens, la complexité du processus de demande d'emploi en enseignement et la discrimination possible envers les personnes racisées.

Dans notre recherche, nous avons eu une limite méthodologique par rapport au nombre de EFE interviewées (six) ce qui ne nous a pas permis d'atteindre le critère de saturation (Paillé et Mucchielli, 2016) lors de notre analyse des données.

Néanmoins, les EFE venaient de deux continents différents, trois personnes participantes étaient originaires de l'Afrique et trois personnes participantes étaient originaires de l'Europe, ce qui nous a permis d'étudier une expérience de recrutement différente selon le lieu d'origine. De plus, notre recherche a touché un phénomène peu étudié en milieu francophone minoritaire. Par les recommandations que nous ont faites les EFE, appuyées par les écrits, nous pouvons toutefois envisager des recherches et des actions ciblées qui permettraient le retrait de certaines barrières, telles que la lourdeur administrative et l'opacité de l'équivalence des diplômes ainsi que la perception d'une discrimination envers les personnes racisées, mais aussi d'un accueil plus personnel qui pourrait comprendre l'aide pour se renseigner sur la reconnaissance des diplômes et de s'engager dans le processus de recrutement avec toute l'information requise, une formation sur le plan pédagogique et culturel sur le milieu minoritaire francophone.

## **RÉFÉRENCES**

- Amadieu, J.-F. et Roy, A. (2019). Stéréotypes et discriminations dans le recrutement. *Hermès*, 1(83), 162-169. doi : 10.3917/herm.083.0162.
- Bangali, M., Sall, M., Mandiangu Ntanda, G. (2021). Offrir des prestations de services mieux adaptées aux besoins des nouveaux arrivants : quelles stratégies ? Rapport de recherche. Université de Laval.

  <a href="https://crievat.fse.ulaval.ca/wp-content/uploads/2021/10/Rapport-de-recherche\_Version-finale.pdf">https://crievat.fse.ulaval.ca/wp-content/uploads/2021/10/Rapport-de-recherche\_Version-finale.pdf</a>
- Benraiss-Noailles, L. et Viot, C. (2017). L'attractivité des entreprises low-cost ? Le rôle du Capital-Marque Employeur. *Revue Française de Gestion, 43*(266), 1-21. doi: 10.3166/rfg.2017.00159.
- Blanchet, P. (2016). Discriminations: combattre la glottophobie. Éditions Textuel.
- Block, L. A. (2012). Re-positioning: Internationally educated teachers in Manitoba school communities. *Revue canadienne de l'éducation*, *35*(3), 85-100.
- Bowlby-Holt, S. M. (2015). *Echoes of transnational teachers* [thèse de doctorat inédite]. Texas State University.
- Brown, B. et Schulze, S. (2007) Teacher migration to Botswana: Causes and implications for human resources management in education. *Africa Education Review, 4*(2), 1-25. doi: 10.1080/18146620701652648.
- Carver-Thomas, D. (2018). *Diversifying the teaching profession: How to recruit and retain teachers of colour.* Learning Policy Institute.
- Cheng, L. Spaling, M. et Song, X. (2012). Barriers and facilitators to professional licensure and certification testing in Canada: Perspectives of internationally educated professionals. *International Migration & Integration*, *14*, 733-750. doi: 10.1007/s12134-012-0263-3.
- Claret, P. (2018). Le rôle de l'enseignant en tant que médiateur culturel auprès des élèves primoarrivants comme les relations avec les élèves et les collègues. https://doc.rero.ch/record/328607/files/claret.priscillia.pdf

- Collin, S. et Camaraire, L. (2013). Les futurs enseignants issus de l'immigration récente : un modèle de diversité culturelle ? *Québec français*, *168*, 50-51.
- Conseil des ministres de l'Éducation Canada (CMEC) (2014). Agrément et intégration dans le marché du travail : l'expérience des enseignantes et enseignants formés à l'étranger. <a href="https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/328/Certification-and-Workforce-Integration-FR.pdf">https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/328/Certification-and-Workforce-Integration-FR.pdf</a>
- Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick (CMNB) (2021). Évaluation de l'incidence de l'immigration sur le nombre d'inscriptions de la maternelle à la 12e année au cours des prochaines années. k12enrolmentprojections Modifie-fevrier-2021.pdf (nbmc-cmnb.ca)
- Cooper, J. M. et Alvarado, A. (2006). *Preparation, recruitment, and retention of teachers*. UNESCO. <a href="https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152023">https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152023</a>
- Datta-Roy, S. et Lavery, S. (2017). Experiences of overseas-trained teachers seeking public school positions in Western Australia and South Australia. *Issues in Educational Research*, 2(4), 720-735.
- European Education Area (s. d.). Système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS). <a href="https://education.ec.europa.eu/fr/systeme-europeen-de-transfert-et-daccumulation-de-credits-ects">https://education.ec.europa.eu/fr/systeme-europeen-de-transfert-et-daccumulation-de-credits-ects</a>
- Ewart, G. (2009). Retention of New Teachers in Minority French and French Immersion Programs in Manitoba. *Revue canadienne de l'éducation, 32*(3), 473-507.
- Forest, M., Duvivier, J. et Truong, A. H. (2020). Le personnel enseignant immigrant francophone vivant en situation minoritaire: comprendre et faciliter son parcours d'insertion professionnelle. Ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté. <a href="https://www.ca-nada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/organisation/rapports-statistiques/eva-luations/R25-2019\_Teachers\_Fra.PDF">https://www.ca-nada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/francais/organisation/rapports-statistiques/eva-luations/R25-2019\_Teachers\_Fra.PDF</a>
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2015). Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives (3° éd.). Chenelière.
- Gagnon, M. (2007). Les pratiques de recrutement des entreprises de la région de Québec : critères de sélection de la main-d'œuvre et jugement sur les compétences [mémoire de maitrise inédit]. Université Laval.

- Gagnon, N. et Duchesne, C. (2018). Insertion professionnelle des nouveaux enseignants issus de l'immigration : quelques conditions pour un mentorat interculturel réussi. *Alterstice*, *8*(1), 107-119. https://doi.org/10.7202/1052612ar
- Garner-Moyer, H. (2011). Sélection et sélectivité en GRH : quelle place pour l'éthique dans le processus de recrutement? *Humanisme et Entreprise, 3*(303), 57-72. doi : 10.3917/hume.303.0057.
- Guo, W. (2009). Overseas trained teachers and employment strategies: A multi-method study of teacher recruitment issues in Australia [thèse de doctorat inédite]. University of Western Sydney.
- Gouvernement du Canada. (2021). Offres d'emploi conditionnelles.

  <a href="https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/cadre-nomination/offres-emploi-conditionnelles.html">https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/cadre-nomination/offres-emploi-conditionnelles.html</a>
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (s. d.). *Devenez enseignante, enseignant au Nouveau-Brunswick*. <a href="https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education/m12/content/promos/devenez\_enseignante\_enseignant.html">https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education/m12/content/promos/devenez\_enseignante\_enseignant.html</a>
- Huat See, B., Morris, R., Gorard, S. et El Soufi, N. (2020). What works in attracting and retaining teachers in challenging schools and areas? *Oxford Review of Education, 46*(6), 678-697. doi: 10.1080/03054985.2020.1775566.
- imédia AEFNB (2022). Diversité et accueil : tendre la main. https://mailchi.mp/aefnb/un-ca-engage?e=2acd0a1276
- Iredale, R., Voigt-Graf, C. et Khoo, S.-E. (2009). Teacher migration to and from Australia and New Zealand, and the place of Cook Islands, Fiji and Vanuatu teachers. *Research in Comparative and International Education*, *4*(2), 125-140.
- Jabouin, S. et Duchesne, C. (2012). Le difficile parcours d'insertion des enseignants issus de l'immigration dans la profession enseignante en Ontario. *Revue d'éducation, 2*(1), 4-5.
- Jabouin, S. et Duchesne, C. (2018). Stratégies d'insertion professionnelle d'enseignants immigrants de minorité visible. *Alterstice*, 8(2), 63-74. <a href="https://doi.org/10.7202/1066953ar">https://doi.org/10.7202/1066953ar</a>
- Koch, T., Gerber, C., et De Klerk, J.J. (2018). The impact of social media on recruitment:

  Are you LinkedIn? SA Journal of Human Resource Management, 16, 1-14.

  https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.861

- Lachance, M. (2021). Faciliter l'immigration d'enseignants francophones : « Un pas dans la bonne direction ». Radio-Canada ICI Nord de l'Ontario. <a href="https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1772054/recrutement-penurie-conseils-scolaire-ontario-projet-loi">https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1772054/recrutement-penurie-conseils-scolaire-ontario-projet-loi</a>
- Larochelle-Audet, J. (2017). La transition vers l'emploi des enseignant(e)s immigrants : nouvelles perspectives de recherche critiques. *Initio*, *6*(1), 75-94.
- Malambwe, J.-M. K. (2014). La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie : portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération. Dans M. Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada* (p. 21-47). Les Presses de l'Université Laval.
- Marom, L. (2017). Mapping the field: Examining the recertification of internationally educated teachers. *Revue canadienne de l'éducation 40*(3), 157-190.
- Morrissette, J., Arcand, S., Diédhiou, B. et Sèguéda, S. (2020). Les enseignants formés à l'étranger dans les écoles montréalaises : des interactions qui façonnent de nouvelles représentations opératoires. *Revue des sciences de l'éducation de McGill, 55*(2), 417-438. <a href="https://doi.org/10.7202/1077975ar">https://doi.org/10.7202/1077975ar</a>
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J. et Jutras, F. (2013). S'adapter au rôle professionnel lorsqu'on est enseignant de migration récente au Québec : expérience, défis et facteurs de réussite. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation, 16*(2), 56-87. <a href="https://doi.org/10.7202/1029142ar">https://doi.org/10.7202/1029142ar</a>
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J. et Jutras, F. (2019). Rôles et contributions des enseignants issus de l'immigration dans l'intégration scolaire des élèves issus de l'immigration. Revue canadienne de l'éducation 42(2). <a href="https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/download/3563/2731/+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=ca">https://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/download/3563/2731/+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=ca</a>
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.
- Patton, M. (1990). Qualitative evaluation and research methods. Sage.
- Province du Nouveau-Brunswick (2014). *Plan d'action pour favoriser l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick 2014-2017.*<a href="https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/PopGrowth/PlanDImmigrationFrancophone2014-17.pdf">https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/PopGrowth/PlanDImmigrationFrancophone2014-17.pdf</a>

- Province du Nouveau-Brunswick (2019). *Un nouveau départ la stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2019-2024.* <a href="https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/PopGrowth/Strategie\_croissance\_demographique.pdf">https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/PopGrowth/Strategie\_croissance\_demographique.pdf</a>
- Rufin, D. et Payet, J. (2017). « C'est quoi, pour vous, être enseignant? » : Émergence et pluralité de l'incertitude dans les discours vernaculaires. *Spirale Revue de recherches en éducation*, 60, 13-22. https://doi.org/10.3917/spir.060.0013
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (5e éd., p. 337-360). Presses de l'Université du Québec.
- Schmidt, C. et Block, L. A. (2010). Without and within: The implications of employment and ethnocultural equity policies for internationally educated teachers. Canadian Journal of Educational Administration and Policy, 100, 1-23.
- Searle, R. (2009). Recruitment and selection. Dans D. G. Collings et G. Wood (dir.), Human resource management: A critical approach (p. 151-159). Routledge.
- Séguéla, J., Saporta, G., Le Viet, S. (2010). E-Recrutement : recherche de mots-clés pertinents dans le titre des annonces d'emploi. *10th International Conference on Statistical Analysis of Textual Data*, 1-8.
- Sharma, R. (2012). Teachers on the move: International migration of school teachers from India. *Journal of Studies in International Education, 17*(3) 262-283. doi: 10.1177/1028315311433206.
- Solus, H. & Engel, C. (2017). Chapitre 5. L'Expérience candidat : le « crash test » de la marque employeur. Dans : H. Solus & C. Engel (Dir), *Recrutement : un enjeu business : Augmentez vos profits, évitez le gâchis* (p. 51-62). Dunod.
- St-Pierre, R. (2019). *Pénurie d'enseignants : les nouveaux arrivants dénoncent un paradoxe.* Radio-Canada ICI Nouveau-Brunswick.

  <a href="https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1427396/immigration-integration-economique-acadie-enseignement">https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1427396/immigration-integration-economique-acadie-enseignement</a>
  - Tarafdar, M. et Zhang, J. (2005). Analysis of Critical Website Characteristics: A Cross-Category Study of Successful Websites. *Journal of Computer Information Systems*, *46*(2), 14-24. doi: 10.1080/08874417.2006.11645879.

- Traisnel, C., Deschênes-Thériault, G., Pépin-Filion, D. Guignard Noël, J. (2020). Attirer, accueillir et retenir. La promotion, le recrutement et la rétention des nouveaux arrivants francophones en Atlantique. Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques. <a href="https://immigrationfrancophone.ca/images/documents/Bibliotheque/Rapport\_Attirer\_accueillir\_et\_retenir\_SNA.pdf">https://immigrationfrancophone.ca/images/documents/Bibliotheque/Rapport\_Attirer\_accueillir\_et\_retenir\_SNA.pdf</a>
- Walsh, S. C. et Brigham, S. M. (2007). Internationally educated female teachers who have immigrated to Nova Scotia: A research/performance text. *International Journal of Qualitative Methods*, 6(3), 1-28.
  Wang, Y., Dai, W. et Yuan, Y. (2008). Website browsing aid: A navigation graph-based recommendation system. *Decision Support Systems*, 45, 387-400.
- Waxin, M.-F. et Panaccio, A. (2004). Le recrutement et la sélection des membres des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles dans les entreprises québécoises. HEC Montréal, 2369-2388.
- Yu, S., Sial, M. S., Shabbir, M. S., Moiz, M., Wan, P. et Cherian, J. (2021). Does higher population matter for labour market? Evidence from rapid migration in Canada. *Economic Research*, *34*(1), 2337-2353. doi: 10.1080/1331677X.2020.1863827

## **ANNEXES**

A. 1. Tableau de renseignements disponibles par province canadienne ou par territoire canadien pour être recruté ou recrutée en tant qu'EFE

Provinces	Certification pour enseigner dans	Étapes pour enseigner dans cette province, documents nécessaires et	Connaissances linguistiques exi-	Ressources supplémentaires disponibles
	cette province	coûts de la demande d'évaluation	gées	uisponibles
Alberta (The Alberta's Teachers' Association, 2019)	Brevet d'enseignement provisoire (validité de trois ans) au Teacher Certification Branch d'Alberta Education	<ul> <li>Documents (et coûts de la demande) à envoyer :</li> <li>Preuve de certification (diplôme d'études postsecondaires) (brevet) d'au moins quatre années, ce qui comprend un/des stage(s) et des cours en enseignement);</li> <li>Preuve officielle écrite des expériences en enseignement précédentes, et;</li> <li>Coûts de 225 \$ (études aux États-Unis); 250 \$ (études hors Canada et États-Unis), et;</li> <li>Preuve de permis de travail au Canada.</li> <li>Après la réception du brevet d'enseignement provisoire (peut prendre plusieurs semaines), il faut postuler au sein des différents conseils scolaires</li> </ul>	Preuve des con- naissances linguis- tiques parfois né- cessaires en an- glais ou en fran- çais (tests accep- tés: TOEFL iBT ou IELTS de moins de douze mois)  Cours de langue gratuits offerts aux personnes immi- grantes en Alberta	Des programmes d'aide et de transition disponibles en anglais à 2 universités (University of Alberta et University of Calgary) pour les EFE au sein de la province de l'Alberta : le programme Internationally Educated Teachers' Bridging Program  Le bénévolat et la suppléance sont conseillés pour faciliter la transition et les demandes de travail au Canada (expérience). De plus, postuler dans les plus petits villages est recommandé au début puisque ces endroits recherchent souvent des personnes enseignantes (moins compétitif que dans les grandes villes).

L'AVENIR DU FRANÇAIS EN ÉDUCATION • Stratégies et solutions

RAPPORT DE RECHERCHE ▶ Recrutement des enseignantes formées et des enseignants formés à l'étranger pour les écoles francophones en milieu minoritaire au Canada

		de la province pour se retrouver un emploi.		
Colombie-Britannique (Government of British Columbia, 2022)	-	Les documents (et coûts de la demande) à envoyer et à traduire officiellement en anglais ou en français (par le Society of Translators and Interpreters of BC, par le Canadian Translators ou par le consulat du Canada ou de votre pays):  Preuve de certification en enseignement, copie du certificat des études scolaires et relevés de notes officiels;  Vérification des casiers judiciaires, et;  Résultats des tests de compétences linguistiques en anglais et/ou en français	Preuve de compétences linguistiques parfois nécessaires en anglais ou en français (tests acceptés : TOEFL iBT (code 8693) ou IELTS Academic; test DELF/DALF)	Certaines formations culturelles et éducatives d'environ 12 mois sont parfois obligatoires pour enseigner en CB. : elles comprennent de la supervision et des renseignements au sujet de la province et de l'éducation au sein de cette province.
Île-du-Prince- Édouard (ÎP É.) (Île-du-Prince- Édouard Ca- nada, 2022)	Certification semblable à celle des personnes formées au Canada pour enseigner à l'ÎPÉ.	Les documents (et coûts de la demande) à envoyer :  Document d'identité (comme une copie du certificat de naissance, du visa ou du passeport)  Permis de travail au Canada;  Preuve du diplôme/certificat en enseignement et relevés de notes officiels;  Endroits où la personne a déjà enseigné auparavant);  Vérification des casiers judiciaires, et;  Coûts de 175 \$ de la demande d'évaluation	Compétences linguistiques « parfaites » en anglais ou en français	

Manitoba (Gouverne- ment du Mani- toba, s. d.)	Un brevet d'ensei- gnement du Mani- toba	<ul> <li>Envoyer la demande et les documents au WES pour que leur certification soit évaluée (l'évaluation WES est la seule évaluation acceptée dans cette province):</li> <li>Postuler directement au sein des districts scolaires et écoles privées.</li> </ul>	Maitrise suffisante d'une des deux langues officielles du pays (anglais ou français) néces- saire.	Au Manitoba, certaines valeurs sont importantes dans le système scolaire, comme l'inclusion de la diversité (politique d'inclusion), le rôle important des parents et les relations enseignant.e-élève saines. De plus, les personnes enseignantes enseignent normalement plus d'un cours ou d'une discipline et doivent souvent utiliser les technologies (TIC) en classe.
Nouvelle- Écosse (Government of Nova Scotia, s. d.)	Certification sem- blable à celle des personnes ensei- gnantes formées au Canada obliga- toire	Les documents (et coûts de la demande) à envoyer :  • Formulaire de demande ;  • Vérification des casiers judiciaires (moins de 12 mois) ;  • Document d'identification (comme une copie du certificat de naissance ou du permis de conduire)  • Coûts de la demande (payés en ligne ou par mandats-poste), et ;  • Relevés de notes officiels (études postsecondaires)	-	Le site de Teach in Nova Scotia - An Orientation for Internationally Educated Teachers (https://teach- in-novascotia.ca/) offre plusieurs conseils au sujet de la vie au Ca- nada et en Nouvelle-Écosse, ainsi qu'au sujet de la vie scolaire (écoles, profession d'ensei- gnant(e)) dans cette province.
Nunavut	-	-	-	Les sites suivants sont surtout réservés aux personnes formées au Canada : <a href="https://www.gov.nu.ca/education">https://www.gov.nu.ca/education</a> et <a href="https://ntip.gov.nu.ca/fr/enseigner-au-nunavut-faqs">https://ntip.gov.nu.ca/fr/enseigner-au-nunavut-faqs</a>

	Γ.				
Ontario (Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, s. d.)	Les personnes en- seignantes doivent avoir les compé- tences néces- saires pour ensei- gner en Ontario et doivent faire partie de l'Ordre des en- seignantes et des enseignants de l'Ontario.	<ul> <li>La liste des documents né saires pour évaluer la dem pour enseigner en Ontario faire partie de l'Ordre varie les pays de formation</li> <li>L'évaluation du dossier pe dre jusqu'à 120 jours, une documents officiels comple reçus</li> <li>Droit d'interjection (deman ligne) ou de discussion av personne qui s'occupe de dossier une fois une lettre est envoyée (si votre deman n'est pas acceptée).</li> </ul>	et pour e selon ut pren- fois les ètement de en ec une votre de refus	Certaines compé- tences linguistiques exigées en anglais ou en français	Un programme de prévention des mauvais traitements d'ordre sexuel est maintenant obligatoire en ligne afin de pouvoir enseigner en Ontario
Québec	Brevet en ensei-	Il faut compléter une demande		Examen de langue	•
(Québec,	gnement du Qué-	sation d'enseigner au Québec		obligatoire en fran-	
2021)	bec. Une personne	voyer des documents (ex. : pr		çais pour obtenir le	
	enseignante for-	d'enseignement dans son pay		permis probatoire	
	mée hors du Qué-	donnera l'avis d'admissibilité d		(Québec, 2021)	
	bec doit obtenir un	nelle, mais il sera nécessaire	•		
	permis probatoire	ser un test de compétences lir	•		
	d'enseignement.	tiques en français pour avoir le	•		
		probatoire d'enseignement (de	e 5 ans)		
Saskatchewan		ble à celle des personnes en-	-	-	-
(Saskatchewan		en Saskatchewan obliga-			
Professional	toire;				
Teachers Reg-	Possibilité d'avoir un certificat provisoire B, mais				
ulatory Board,	cette certification semble plutôt correspondre à				
s. d., en ligne)	celle pour les personnes enseignantes formées				
	dans les autres provinces/territoires du Canada selon son premier critère ; il semble accessible				
		sieurs années d'expérience			
	r en enseignement (a	u moins cinq années)			

Terre-Neuve- Et-Labrador (TNL.) (Bureau de certification des ensei- gnants et des archives, 2019)	Brevet d'enseignement de TNL - différents niveaux pour le primaire ou le secondaire, déterminé par le <i>Teacher Certification Regulations</i>	Les documents suivants doivent être envoyés :  Preuve d'identité ;  Autorisation de travailler au Canada ;  Formulaire obligatoire de divulgation confidentiel ;  Preuve des études (diplômes), preuve du statut de profession et relevés de notes officielles, et ;  Coûts de 115 \$	-	Cette province a préparé un do- cument disponible en ligne : Le Guide de ressources pour les en- seignants formés à l'étranger de Terre-Neuve-et-Labrador qui comprend plusieurs informations utiles aux EFE (renseignements culturels, renseignements concer- nant l'éducation et le domaine d'enseignement, renseignements concernant l'immigration).
Territoires du Nord-Ouest (TNO) (Gouverne- ment des Terri- toires du Nord- Ouest., s. d. b.)	Brevet d'enseigne- ment du TNO	-	-	Une formation-conférence gratuite de quelques jours est offerte à Yellowknife, aux EFE par le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation : la formation N2NEC permet de mieux s'adapter dès l'arrivée au TNO
Yukon	-	-	-	-

### Références de l'annexe

- Bureau de certification des enseignants et des archives. (2019). *Guide de ressources pour les enseignants formés à l'étranger.*<a href="https://www.gov.nl.ca/education/files/10177655-NL-RESOURCE-GUIDE-FOR-IETS-2021-Office-of-Teacher-Certification-and-Records-English-Updated\_FR.pdf">https://www.gov.nl.ca/education/files/10177655-NL-RESOURCE-GUIDE-FOR-IETS-2021-Office-of-Teacher-Certification-and-Records-English-Updated\_FR.pdf</a>
- Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. (s. d. a.). *Compétences des enseignants et brevets*d'enseignement. <a href="https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/ressources-pour-les-enseignants-et-les-directeurs-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competences-des-enseignants-en-poste/competen
- Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (s. d. b). *Conférence s'adressant aux éducateurs*fraîchement arrivés aux TNO. <a href="https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/enseignez-aux-tno/conference-sadressant-aux-educateurs-fraichement-arrives-aux-tno">https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/enseignez-aux-tno/conference-sadressant-aux-educateurs-fraichement-arrives-aux-tno</a>
- Gouvernement du Manitoba. (s. d.). *Enseigner au Manitoba. Renseignements à l'intention des enseignants formés à l'étranger*. <a href="https://www.edu.gov.mb.ca/m12/perfprof/brevet/docs/teaching\_in\_manitoba.pdf">https://www.edu.gov.mb.ca/m12/perfprof/brevet/docs/teaching\_in\_manitoba.pdf</a>
- Government of British Columbia. (2022). Submitting documents.
  - https://www2.gov.bc.ca/gov/content/education-training/k-12/teach/your-application/submit-documents#international
- Government of Nova Scotia. (s. d.). Office of Teacher Certification. Internationally-educated teachers.
  - https://certification.ednet.ns.ca/internationally-educated-teachers
- Île-du-Prince-Édouard Canada. (2022). *Demander un brevet d'enseignement de l'Î.-P.-É. candidats internationaux*. https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/demander-brevet-denseignement-li-p-e-candidats-internationaux
- Internationally Educated Teachers Multi-Stakeholder Work Group. (2022). *Teach in Nova Scotia. An Orientation for Internationally Educated Teachers*. https://teach-in-novascotia.ca/
- Manitoba. (s. d.). Brevet d'enseignement. Études postsecondaires suivies à l'extérieur du Canada ou des États-Unis. https://www.edu.gov.mb.ca/m12/perfprof/brevet/brevet\_enseignants/obtention/wes.html
- Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. (s. d.). *Enseignants formés à l'étranger*. https://www.oct.ca/fr-ca/becoming-a-teacher/internationally-educated-teachers
- Québec. (2021). Enseignant à la formation générale des jeunes, à la formation professionnelle et à l'éducation aux adultes. Immigrer et enseigner au Québec. <a href="https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/decouvrir-metiers-professions/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/immigrer-et-enseigner-au-quebec">https://www.quebec.ca/emploi/metiers-professions/decouvrir-metiers-professions/enseignant-formation-generale-jeunes-professionnelle-adultes/immigrer-et-enseigner-au-quebec</a>
- Saskatchewan Professional Teachers Regulatory Board. (s. d.). Types of certificates.

https://www.sptrb.ca/web/SPTRB/Certification/Types\_of\_Certificates/SPTRB/Certificates/SPT

The Alberta's Teachers' Association. (2019). Enseignants formés à l'étranger. Bienvenue en Alberta.

https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Albertas%20Education%20System/Teaching%20in%20Alberta/COOR-105F-IET%202019%2006.pdf

# A. 2. Tableau des diverses exigences pour obtenir une certification provisoire au N.-B. en tant que EFE

Évaluateur	ICAS (Service canadien d'évaluation de documents scolaires internationaux) <a href="https://www.icascanada.ca/francais/home.aspx">https://www.icascanada.ca/francais/home.aspx</a>	WES (World Education Services) <a href="https://www.wes.org/ca/about-wes/">https://www.wes.org/ca/about-wes/</a>
Nom de l'évaluation	Rapport d'évaluation complet - Études secondaires et postsecondaires	Évaluation WES - Certification des maîtres du Nouveau-Brunswick
Coûts de l'évaluation	280 \$ (dollars canadiens comprenant les taxes)	249 \$ (dollars canadiens plus les taxes et certains frais supplémentaires dans certains cas)
Explications	<ul> <li>Pour toute personne enseignante formée hors du Canada qui souhaite y enseigner (valide dans toutes les provinces/tous les territoires du pays)</li> <li>Cette évaluation analyse les études complétées (crédits et notes de cours) hors du Canada, pas seulement en éducation, et propose un niveau de certification similaire au niveau canadien</li> <li>Interjection d'appel possible (200 \$) (désaccord de l'évaluation)</li> </ul>	<ul> <li>Pour toute personne enseignante formée hors du Canada qui souhaite enseigner au NB. (valide au NB.)</li> <li>Cette évaluation analyse les études scolaires et postsecondaires précédentes (diplômes d'études) et propose un niveau de certification similaire au niveau néo-brunswickois</li> <li>Pas de renseignements au sujet de l'interjection d'appel sur le site du WES</li> </ul>
Délais du traitement	Approximativement 25 semaines (évaluation reçue par la poste)	Approximativement 7 jours après la réception de tous les documents officiels et les coûts de l'évaluation (parfois jusqu'à 35 jours d'attente)

# Étapes de la demande et documents nécessaires

- Remplir le formulaire de demande en ligne sur le site de l'ICAS et remplir le formulaire reçu par courriel
- Envoyer les documents originaux nécessaires par la poste (dans certains cas, des documents de remplacement peuvent être acceptés) : ces documents doivent être en anglais ou en français, sinon ils doivent être traduits;
- La liste des documents nécessaires est indiquée sur le site de l'ICAS et varie selon le pays d'origine/d'où provient les diplômes :

https://www.icascanada.ca/francais/home.aspx

- Choisir l'option canadienne « Canada » et choisir l'option WES standard;
- Choisir l'option Certification des maîtres du N.-B. (destinataire) pour les emplois en éducation dans cette province et choisir cours par cours WES;
- Choisir l'évaluation ICAP (pour le N.-B.) et faire parvenir les documents officiels nécessaires par la poste;
- La liste des documents nécessaires est indiquée sur le site du WES et varie selon le pays d'où proviennent les diplômes :

https://applications.wes.org/required-documents









