



AGRÉMENT ET INTÉGRATION
DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL :

L'EXPÉRIENCE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS FORMÉS À L'ÉTRANGER

Résultats des groupes
de discussion

Rapport présenté au Conseil des
ministres de l'Éducation (Canada)



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada



cmecc

Conseil des
ministres
de l'Éducation
(Canada)

Council of
Ministers
of Education,
Canada

Fondé en 1967, le CMEC donne aux ministres de l'Éducation au Canada une voix collective et leur permet d'assumer leur leadership en éducation aux échelons pancanadien et international. L'organisme aide les provinces et les territoires à exercer leur compétence exclusive en éducation.



Les Registraires de l'agrément du personnel enseignant Canada, un comité établi en 1999 à la demande du CMEC, échangent de l'information sur la réglementation de la profession enseignante partout au Canada. De plus, ils coordonnent la mise en œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur pour la profession enseignante. Le comité regroupe les registraires de l'agrément du personnel enseignant de l'ensemble des provinces et des territoires.



**AGRÉMENT ET INTÉGRATION DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL :
L'EXPÉRIENCE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS FORMÉS À L'ÉTRANGER**



Également disponible en anglais sous le titre :
***CERTIFICATION AND WORKFORCE INTEGRATION:
EXPERIENCES OF INTERNATIONALLY EDUCATED TEACHERS***

Conseil des ministres de l'Éducation (Canada)
95, avenue St Clair Ouest, bureau 1106
Toronto (Ontario) M4V 1N6

Téléphone : 416 962-8100
Télécopieur : 416 962-2800
Courriel : cmec@cmec.ca
www.cmec.ca

© 2014 Conseil des ministres de l'Éducation (Canada)

REMERCIEMENTS

De nombreuses personnes et organismes ont joué un rôle essentiel dans ce travail de recherche et nous leur sommes très reconnaissants de leur générosité dans les efforts et le temps qu'ils ont bien voulu y consacrer. Les Registraires de l'agrément du personnel enseignant Canada tiennent à adresser leurs remerciements les plus chaleureux aux universités, conseils et commissions scolaires, agences ou organismes d'évaluation, associations d'enseignantes et d'enseignants, organismes d'établissement et d'intégration des immigrantes et immigrants ainsi qu'aux fonctionnaires qui ont participé aux groupes de discussion.

Nous tenons à remercier tout particulièrement les enseignantes et enseignants formés à l'étranger qui ont participé. Vous nous avez ouvertement fait part de votre expérience et des difficultés que vous avez rencontrées et cela nous a permis d'ancrer notre travail de recherche dans la réalité. Les informations que vous avez fournies sont importantes et le resteront dans la poursuite des efforts de l'ensemble des parties prenantes en vue d'éliminer les obstacles qui se dressent inutilement sur la voie de l'obtention de l'agrément et de l'intégration dans le marché du travail.

FINANCEMENT

Le présent rapport a été financé par le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers du gouvernement du Canada.

AVERTISSEMENT

Les sessions des groupes de discussion ont été menées afin d'éclairer une étude de faisabilité de la création de centres pancanadiens d'évaluation des diplômes d'études des enseignantes et enseignants formés à l'étranger. Les Registraires de l'agrément du personnel enseignant Canada sont reconnaissants à l'égard du fait que cet exercice leur a permis de passer en revue certaines de leurs politiques internes et d'y apporter des modifications pour améliorer les services en se basant sur les commentaires exprimés durant les sessions des groupes de discussion. Certains des points soulevés et certaines des solutions proposées durant ces sessions vont au-delà du mandat et du contrôle des registraires ainsi que de leur capacité de faciliter l'intégration, dans le marché du travail au Canada, des enseignantes et enseignants formés à l'étranger.

Les opinions et interprétations figurant dans ce rapport sont celles des participantes et participants aux groupes de discussion et de l'auteure, M^{me} Nancy Tran. Elles ne correspondent pas nécessairement au point de vue des Registraires de l'agrément du personnel enseignant Canada, du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) ou du gouvernement du Canada.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
I. INTRODUCTION	3
II. STRUCTURE DES GROUPES DE DISCUSSION ET MÉTHODOLOGIE	5
III. PRINCIPAUX RÉSULTATS : ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS FORMÉS À L'ÉTRANGER	7
IV. PRINCIPAUX RÉSULTATS : PARTIES PRENANTES	14
V. GROUPE DE DISCUSSION DE MONTRÉAL	19
VI. RÉFLEXIONS ET CONCLUSION	22
ANNEXE I : STRUCTURE DES GROUPES DE DISCUSSION	25
ANNEXE II : PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS AUX GROUPES DE DISCUSSION	26
ANNEXE III : QUESTIONS AUX GROUPES DE DISCUSSION	28

En 2013, les Registraires de l'agrément du personnel enseignant Canada, sous l'égide du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) [CMEC] et avec des fonds fournis dans le cadre du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers du gouvernement du Canada, ont entrepris un projet visant à examiner la faisabilité de la création de centres pancanadiens d'évaluation des diplômes d'études faites à l'étranger.

Dans le cadre de ce projet, les registraires ont organisé des sessions avec des groupes de discussion composés d'enseignantes et enseignants formés à l'étranger (EEFE) et de parties prenantes dont les activités ont un impact sur l'intégration des EEFE afin de mieux comprendre l'expérience vécue à l'heure actuelle par les candidates et candidats formés à l'étranger qui cherchent à obtenir l'agrément et à trouver un emploi. Cet exercice a permis aux registraires d'examiner l'impact de leurs pratiques et de leurs politiques d'agrément sur les EEFE et de faire un survol des problèmes ayant trait au marché du travail auxquels font face les EEFE une fois qu'ils ont obtenu l'autorisation d'enseigner. Un sous-comité a été créé afin de coordonner les activités ayant trait à ce projet.

En mai 2013, les registraires ont organisé six groupes de discussion à travers le pays. Des sessions se sont déroulées en anglais à Toronto, Calgary, Vancouver et Halifax et en français à Toronto et Montréal. Dans chaque ville, des groupes de discussion ont tenu une session le matin avec les EEFE et une l'après-midi avec les parties prenantes.

Les groupes de discussion ont examiné quatre phases spécifiques dans le processus d'intégration : la préparation avant l'arrivée au Canada, le processus pour recevoir l'autorisation d'enseigner dans une province ou un territoire donné, l'expérience une fois un poste en enseignement obtenu et l'intégration dans le système scolaire d'une province ou d'un territoire.

Les EEFE ont fait part de leur expérience concernant leur décision d'immigrer au Canada, des étapes qu'ils ont entreprises pour obtenir l'agrément et des difficultés qu'ils ont rencontrées dans leurs efforts en vue de répondre aux exigences de l'agrément. Ils ont aussi parlé de leur expérience en recherche d'emploi et des difficultés qu'ils ont pu rencontrer dans leur emploi. Les parties prenantes ont abordé ces mêmes thèmes et fait part de leur point de vue sur l'intégration dans le marché du travail.

Alors que des différences de point de vue entre les parties prenantes et les EEFE ont été observées en ce qui concerne certains des obstacles auxquels les EEFE sont confrontés, toutes les personnes ayant participé ont été d'accord sur les domaines à améliorer afin de faciliter l'obtention de l'agrément et l'intégration des EEFE dans le marché du travail au Canada.

- **De l'information facile d'accès** devrait être disponible aux EEFE avant même qu'ils ne quittent leur pays, c'est-à-dire quand ils prennent la décision d'immigrer au Canada. Le fait de disposer d'informations sur les systèmes d'éducation au Canada, sur le rôle des organismes de réglementation, sur le processus d'agrément, sur le rôle des conseils et commissions scolaires et des autres employeurs et sur les débouchés dans la profession enseignante permettrait aux EEFE de prendre des décisions plus éclairées.
- **Des sessions d'orientation** portant spécifiquement sur la profession enseignante, afin d'aider à préparer un curriculum vitae et à développer les compétences pour les entrevues et fournir des informations devraient être disponibles sur les salles de classe au Canada¹.

¹ Ces types de mesures existent déjà au Québec.

- **Une aide financière** est requise pour aider les EEFE à surmonter les obstacles liés au coût des exigences de l'agrément et du perfectionnement professionnel.
- **Des programmes de mentorat ou des postes pour bénévoles** sont requis afin d'aider les EEFE à acquérir une expérience pratique dans les salles de classe au Canada et à se constituer un réseau vital de relations avec des enseignantes et enseignants et des directions d'école².

Alors que les responsabilités des registraires portent principalement sur les questions relatives à l'agrément, ce rapport a pour but de leur indiquer les principales tendances et les principaux enjeux concernant l'adoption éventuelle de nouvelles approches utiles pour l'évaluation des diplômes d'études des EEFE à travers l'ensemble du Canada.

² Ces types de mesures existent déjà au Québec.

Ce rapport décrit les résultats d'une série de six groupes de discussion organisés à travers le Canada en vue de mettre en évidence les obstacles entravant l'obtention de l'agrément et l'intégration dans le marché du travail des enseignantes et enseignants formés à l'étranger. Le rapport a été commandé par les Registraires de l'agrément du personnel enseignant Canada (RAPEC), sous l'égide du CMEC et avec des fonds fournis dans le cadre du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers du gouvernement du Canada.

Le CMEC a créé les RAPEC en 1999 en vue de permettre aux responsables de l'agrément des enseignantes et enseignants de se réunir tous les ans pour discuter de questions d'intérêt commun et, en particulier, des enjeux relatifs à la mobilité du personnel enseignant. Depuis la mise en œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI), les registraires ont collaboré en vue d'explorer la faisabilité de la création de mécanismes permettant de simplifier les politiques et les pratiques de toutes les instances sans empiéter toutefois sur les pouvoirs que détient chaque province et chaque territoire en matière d'éducation.

Les registraires reçoivent tous les ans des milliers de demandes d'EEFE qui souhaitent obtenir une autorisation d'enseigner dans les écoles au Canada. Il incombe à chaque registraire de protéger la population en veillant à ce que l'obtention d'une telle autorisation soit réservée aux personnes qualifiées. Pour chaque candidate ou candidat, il est nécessaire de procéder à une évaluation approfondie des qualifications afin de déterminer si les programmes de formation professionnelle à l'enseignement suivis et les diplômes postsecondaires obtenus répondent aux normes de l'instance de destination.

Avec l'adoption du *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*, les registraires continuent de mettre l'accent sur la

responsabilité qu'ils ont de s'appuyer, dans leur évaluation de ces personnes, sur les principes suivants : équité, transparence, rapidité et cohérence. Comme la capacité des instances d'évaluer les EEFE varie, les registraires pensent que l'exploration d'approches pancanadiennes de l'évaluation pourrait aider à améliorer la mise en application de chacun de ces principes à travers tout le Canada.

Ce rapport est la première partie d'une étude sur la faisabilité de la création de centres pancanadiens d'évaluation des diplômes d'études. Comme la création de centres pancanadiens servirait à faciliter la mobilité du personnel enseignant à l'échelle de l'ensemble du pays, cette partie du projet se concentre sur la détermination des obstacles entravant l'obtention de l'agrément et l'intégration dans le marché du travail.

Ce rapport offre des points de vue basés sur des méthodes de recherche qualitative pour décrire les expériences des EEFE alors qu'ils tentent de s'intégrer dans le marché du travail canadien. Bien que les registraires soient conscients qu'une maîtrise inadéquate de la langue et une formation de base insuffisante constituent les raisons les plus communes qui rendent les candidates et candidats inadmissibles à l'agrément, ils n'ont pas officiellement étudié les tendances ni les obstacles que présente le processus d'agrément et d'intégration. De plus, la plupart des instances ne s'occupent pas de l'embauche et, de ce fait, les registraires ne possèdent que des connaissances de nature anecdotique lorsqu'il s'agit de savoir si ces candidates et candidats décrochent un emploi après l'obtention de l'agrément.

Pour commencer, ce rapport examine brièvement la structure des groupes de discussion et les questions préparées pour la discussion. Il fournit ensuite une vue d'ensemble des principaux points soulevés lors des discussions. Bien que ces parties dégagent les thèmes communs qui ressortent des six séances des groupes de discussion, une

partie séparée supplémentaire est consacrée spécifiquement au groupe de discussion qui s'est réuni à Montréal. Même si les principaux résultats sont semblables à ceux des autres groupes de discussion, il y a certains aspects propres aux nouvelles arrivantes et aux nouveaux arrivants au Québec qui méritent d'être mentionnés. Enfin, le rapport fournit une analyse des conclusions et des recommandations.

En mai 2013, six groupes de discussion se sont réunis à travers le pays : quatre en anglais (Toronto, Calgary, Vancouver et Halifax) et deux en français (Toronto et Montréal). Les participantes et participants du Manitoba et de la Saskatchewan ont été invités à assister à la session de Calgary et ceux du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et de Terre-Neuve-et-Labrador à celle de Halifax.

Les registraires ont séparé les personnes participant aux groupes de discussion en deux groupes, afin de veiller à ce que tout le monde ait l'occasion de parler de son expérience en toute franchise. Dans chaque ville, une session a été tenue le matin avec les EEFE, au cours de laquelle ils ont pu parler de leur expérience et des difficultés rencontrées dans le parcours menant à l'obtention de l'agrément et d'un emploi. Cette session a été suivie d'une autre l'après-midi avec des parties prenantes dont le travail a une incidence sur les EEFE, à savoir : surintendantes et surintendants, directrices et directeurs d'école, directrices et directeurs adjoints d'école, évaluateurs et évaluatrices des diplômes d'études, associations d'enseignantes et d'enseignants, représentantes et représentants d'universités et organismes d'établissement et d'intégration. Les registraires étaient responsables de sélectionner six personnes pour chacune de ces sessions. (Voir [Annexe I](#), Structure des groupes de discussion et [Annexe II](#), Participantes et participants aux groupes de discussion.)

Les questions et les thèmes pour chaque groupe de discussion ont été distribués avant chaque session pour permettre aux personnes participantes d'y réfléchir et de préparer leurs réponses à l'avance. Les groupes de discussion ont examiné quatre phases spécifiques dans le processus d'intégration : la préparation avant l'arrivée au Canada, le processus pour obtenir l'autorisation d'enseigner dans une instance donnée, l'expérience d'avoir un poste en enseignement et l'intégration dans le système scolaire d'une province ou d'un territoire. À partir des informations recueillies, l'intention

était non seulement de pouvoir obtenir un tableau nuancé des obstacles auxquels sont confrontés les EEFE, mais aussi de permettre aux registraires de se faire une meilleure idée de l'impact sur les EEFE des pratiques en matière d'agrément. Même si des questions différentes ont été préparées pour les EEFE et pour les parties prenantes, elles portaient toutes sur des thèmes semblables. Chaque session a duré entre deux et trois heures, ce qui a laissé assez de temps à l'ensemble des participantes et participants pour s'exprimer sur chacun des quatre thèmes. (Voir [Annexe III](#), Questions aux groupes de discussions, pour de plus amples renseignements sur les thèmes.)

Méthodologie

Alors que l'étude de faisabilité fournira des données d'ordre quantitatif sur l'expérience vécue par les EEFE pour obtenir l'agrément, cette partie du projet s'est appuyée sur des méthodes de recherche de nature qualitative, afin de parvenir à une compréhension approfondie de l'expérience vécue individuellement. Le recours à des groupes de discussion au lieu d'enquêtes par voie électronique avait été choisi afin de permettre aux personnes participantes ayant vécu des situations semblables l'occasion de s'encourager mutuellement à parler franchement.

L'utilisation, pour les groupes de discussion, d'une méthode de recherche qualitative et explicative axée sur la dimension sociale présentait de nombreux avantages :

- Les participantes et participants, sachant que d'autres personnes avaient vécu des situations semblables, se sont sentis plus à l'aise pour parler de leur propre expérience et ont été en mesure de renchérir sur les réponses des autres, ce qui a permis d'obtenir un tableau plus complet de la situation.
- Du fait du caractère interactif des groupes de discussion, des questions

II. STRUCTURE DES GROUPES DE DISCUSSION ET MÉTHODOLOGIE

complémentaires ont pu être posées ou certains thèmes ont pu être plus approfondis. Cette souplesse a permis de dévier du questionnaire et de modifier les sujets en fonction des caractéristiques particulières de chaque session. À partir de la dynamique de ces groupes, de nouvelles informations qui n'avaient pas été prévues lors de la préparation des questions pour la discussion ont été recueillies.

- Tirer des conclusions n'a pas été limité aux réponses verbales, les expressions du visage et le langage corporel ont pu également être interprétés pour déterminer s'il y avait accord ou désaccord.

Bien entendu, les groupes de discussion présentent également certains défauts du point de vue méthodologique. Les réponses peuvent être influencées par le caractère artificiel de l'environnement que constitue le groupe de discussion lui-même. Les participantes et participants sont en effet tous réunis dans une seule et même salle; ils auraient peut-être adopté un comportement différent lors d'une entrevue en tête-à-tête. Il est même possible que les groupes de discussion soient influencés par quelques personnalités dominantes, qui ont tendance à donner le ton de la discussion. Nous avons tenté de tenir compte de ce phénomène en organisant des groupes de discussion dans cinq villes différentes et en séparant les EEFE des parties prenantes par une session le matin et une l'après-midi.

Les participantes et participants provenaient de la plupart des instances³. Les EEFE représentaient tout un éventail d'expériences (certains avaient déjà obtenu l'agrément, alors que pour d'autres, les démarches étaient en cours; certains avaient un poste en enseignement à temps plein, alors que

³ Dans de nombreux cas, il s'est avéré impossible pour les gens de justifier le long déplacement pour se rendre à une session de deux ou trois heures. Par conséquent, la Saskatchewan, le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut n'ont pas été représentés.

d'autres n'en avaient pas). Il convient de noter que les parties prenantes représentaient divers points de vue mais, dans tous les cas, des employeurs étaient inclus. Il convient également de noter que, dans les secteurs qui connaissent un excédent d'enseignantes et enseignants, il a parfois été difficile de distinguer les expériences propres aux EEFE, car les enseignantes et enseignants sont tous affectés par les pénuries d'emplois, qu'ils aient été formés à l'étranger ou au Canada.

Les conclusions de ce rapport se limitent aux points de vue exprimés par les 74 personnes ayant participé aux groupes de discussion. Alors que leurs points de vue ne sont pas représentatifs de l'ensemble des EEFE et de l'ensemble des parties prenantes, ils donnent malgré tout une bonne idée des types de difficultés, d'obstacles et de possibilités rencontrés par les EEFE et observés par les parties prenantes.

Au cours du mois de mai 2013, 34 EEFE de tout le pays ont pris part à l'un des six groupes de discussion qui se sont réunis dans l'ensemble du Canada. Ils venaient des pays d'Europe, d'Asie, d'Afrique, d'Océanie et des Caraïbes. La structure de ces groupes de discussion est présentée à [l'Annexe I](#).

Les discussions qui sont résumées dans cette section peuvent contenir des informations erronées. Le contenu a toutefois été laissé tel quel pour que les registraires en soient informés. Il est à espérer que ce rapport fournira des informations sur les aspects à améliorer et permettra de communiquer plus clairement avec les futurs EEFE.

Accès à l'information

La plupart des participantes et participants ne sont pas venus au Canada dans l'intention d'enseigner. Ils ont plutôt décidé d'émigrer principalement car ils étaient en quête d'une vie meilleure et de perspectives d'avenir pour eux-mêmes et leur famille. De ce fait, bon nombre d'entre eux ont entamé le processus d'agrément, ou pris conscience des conditions à remplir pour l'obtenir, seulement après s'être installés au Canada. Alors que certains ont pu assister à des sessions d'orientation à l'intention des personnes immigrantes organisées par les ambassades du Canada à l'étranger, ces sessions ne donnaient que des informations générales sans rapport avec la profession. Les participantes et participants qui avaient fait des recherches supplémentaires sur Internet, ou qui avaient des amies ou amis au Canada, étaient en général mieux préparés et avaient une certaine idée du processus d'agrément et de l'ensemble des systèmes d'enseignement au Canada. Les personnes qui n'avaient pas accès à Internet se sont appuyées entièrement sur les informations qu'elles ont reçues, par la poste, de Citoyenneté et Immigration Canada. Ce n'est qu'après leur arrivée au Canada que ces personnes ont pu comprendre complètement les processus d'agrément et d'emploi en vigueur.

Les participantes et participants ont souligné à quel point il était important de savoir à qui s'adresser. Bon nombre d'entre eux ont dit avoir été mal conseillés par des amies ou amis, avoir trouvé des informations inexactes sur divers sites Web, ou même avoir reçu des instructions erronées en personne de fonctionnaires du gouvernement ou d'organismes d'établissement et d'intégration. Quelques participantes et participants ont dit qu'après avoir reçu des informations inexactes, ils ont perdu du temps et de l'argent en faisant évaluer leurs diplômes par une agence d'évaluation de diplômes, ne sachant pas que chaque bureau de registraire évalue ses propres candidates et candidats. Ce n'est qu'une fois sur le site Web de l'organisme de réglementation que les participantes et participants ont finalement eu une meilleure idée de ce qui était exigé pour obtenir l'agrément. Ils ont ainsi été surpris de découvrir que l'enseignement était une profession réglementée au Canada, que l'éducation était réglementée par les provinces et les territoires et que les conseils scolaires de district géraient l'emploi. Dans l'ensemble, bon nombre ont dit s'être sentis débordés par le nombre d'intervenantes et intervenants prenant part à l'ensemble du processus. Cela était vrai en particulier pour les participantes et participants venant de pays où l'enseignement relevait de l'instance nationale et dans lesquels l'accès à la profession enseignante était accordé automatiquement après l'achèvement d'un programme postsecondaire.

D'après les participantes et participants, il aurait été utile de recevoir les informations sur l'agrément en même temps que les renseignements relatifs à l'immigration, ou lors du tout premier contact avec un fonctionnaire de l'immigration. Ces informations devraient comprendre des précisions sur le processus d'agrément dans la province ou le territoire de résidence de leur choix, des statistiques sur le marché du travail pour leur donner une idée de la probabilité de trouver un emploi, ainsi que des précisions sur les systèmes

d'enseignement provinciaux et territoriaux. Ce genre d'information leur aurait permis de se préparer à partir de leur pays d'origine et de prendre une décision éclairée sur le parcours choisi avant d'arriver au Canada.

Processus d'agrément

Alors que les renseignements trouvés sur le site Web de chaque organisme de réglementation étaient pour la plupart clairs et simples pour toutes les instances, les participantes et participants ont indiqué que la principale difficulté était de satisfaire à certaines exigences liées à l'agrément. Malgré des différences entre les participantes et participants, certaines difficultés étaient communes à tous.

La plus grande difficulté pour les participantes et participants était d'obtenir des documents officiels⁴ de leur pays d'origine. Ils ont indiqué que tandis que les établissements canadiens ou américains pouvaient offrir des services en ligne pour demander des relevés de notes ou une copie d'un diplôme, il n'en était pas de même pour les établissements de leurs pays d'origine : les documents étaient soit classés dans les archives, ou soit un programme ou un établissement n'existait plus; il était par conséquent impossible d'obtenir ces documents. Dans certains cas, leur pays n'existait plus ou était en pleine guerre civile. La plupart des participantes et participants ont indiqué qu'ils devaient soit retourner dans le pays où ils avaient fait leurs études pour obtenir ces documents, soit demander à une personne de leur famille de négocier en personne pour les obtenir. Même dans ces conditions, les participantes et participants ont dit que certains établissements étaient réticents à leur remettre directement des

documents, mais encore plus à les remettre à des tiers. De ce fait, les participantes et participants ont dû constamment insister et multiplier les rappels pour que les documents leur soient envoyés. Les participantes et participants ont eu les mêmes difficultés lorsqu'ils ont cherché à obtenir une attestation de qualifications pédagogiques⁵ qui est exigée par la plupart des instances. De nouveau, les participantes et participants ont discuté de leur expérience ayant trait à des fonctionnaires qui se montraient réticents à les aider ou qui ne comprenaient tout simplement pas la nature de leur demande, puisqu'il n'y avait pas d'organisme réglementaire équivalent dans leur pays. Toutes les personnes ayant participé ont été d'accord pour dire qu'obtenir tous les documents requis exigeait du temps, de l'argent et de la persévérance. Celles qui se sont par la suite inscrites en enseignement postsecondaire ont trouvé décourageant d'avoir à refaire tout le processus.

Après avoir rassemblé la documentation nécessaire, celle-ci devait être traduite, ce qui, comme l'ont mentionné les participantes et participants, demandait encore du temps et de l'argent. Dans certains cas, des programmes de cours entiers devaient être traduits. Certaines des personnes ayant participé ont dit avoir eu des problèmes avec la traduction, car tous leurs diplômes n'étaient pas forcément pris en compte en raison de différences terminologiques. Par exemple, une personne qui avait obtenu un diplôme en cinq ans s'attendait à ce que le baccalauréat et la maîtrise soient tous les deux reconnus, mais seule la reconnaissance du baccalauréat lui a été accordée.

Un autre problème fréquent dont il a été question

⁴ Document officiel : À des fins d'évaluation de diplômes d'études, document reçu directement de l'autorité qui a émis le titre, dans une enveloppe scellée, et qui n'a jamais été entre d'autres mains. Il doit porter le sceau de l'établissement, ainsi que la date et la signature de la personne autorisée. *Guide de la terminologie française de l'évaluation des diplômes d'études au Canada*. Consulté en juillet 2013 sur <http://terminologies.cicic.ca/app/>.

⁵ [Traduction libre] Une attestation de qualifications pédagogiques permet de vérifier qu'une personne possède ou a possédé un brevet valide, mentionne la date à laquelle celui-ci a été délivré et indique s'il a ou n'a pas été révoqué, annulé ou retiré pour une raison valable. Le type ou le niveau de brevet d'enseignement et sa portée peuvent également être mentionnés dans l'attestation. *Alberta Education, «Teacher Certification in Alberta»*. Consulté en juin 2013 sur <http://www.education.alberta.ca/teachers/certification/statement.aspx>.

dans les groupes de discussion concernait les exigences en compétences linguistiques. Certaines des personnes ayant participé ont été étonnées, car elles pensaient que les compétences linguistiques qu'elles avaient dû démontrer dans le cadre de l'immigration étaient suffisantes pour évaluer leurs compétences linguistiques pour enseigner. Elles ont été surprises d'apprendre qu'elles devaient encore investir de l'argent pour satisfaire aux exigences linguistiques en vue de l'obtention de l'agrément. Les participantes et participants ont dit qu'ils auraient souhaité savoir cela lorsqu'ils étaient encore dans leur pays d'origine, car ils auraient pu se préparer à l'avance. En outre, certaines personnes ont dit que ces tests étaient « moins chers dans d'autres pays qu'au Canada ». Des participantes et participants en Ontario et en Alberta ont trouvé que le *Test of English as a Foreign Language* – TOEFL® (test d'anglais langue étrangère) était difficile et qu'ils ont dû le refaire plusieurs fois avant d'avoir le niveau exigé. Comme l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario accepte le *International English Language Testing System* – IELTS (système international d'évaluation de l'anglais), certaines des personnes ayant participé à Toronto ont choisi de faire ce test pour avoir de meilleurs résultats.

À la session en français à Toronto, les participantes et participants ont dit qu'ils ont eu des difficultés à convaincre les personnes qui les évaluaient de reconnaître leurs diplômes et leur expérience. Ils ont attribué cela au fait que les personnes qui les évaluaient ne comprenaient pas le système d'enseignement de leur pays. Ils étaient très déçus puisqu'ils ont souvent dû s'inscrire à des cours supplémentaires que ceux de l'IELTS qu'ils ont trouvé redondants et endurer des retards et des frais supplémentaires.

Dans toutes les sessions, la majorité des participantes et participants ont dû prendre des cours ou des programmes universitaires complémentaires dans le cadre du processus d'agrément et certains étaient déçus que leur

expérience n'ait pas été prise en compte. Ces demandes étaient contraignantes en raison du temps et du coût qu'elles exigeaient. Beaucoup pensaient que les options de financement, comme les prêts aux études et les prestations d'assurance-emploi (AE), ne sont pas accordées aux personnes nouvellement arrivées et que tous les prêts ne peuvent être obtenus qu'en fonction des antécédents en matière de crédit au Canada.

À Vancouver, une personne a indiqué qu'elle n'était pas admissible à l'AE parce que « l'AE n'est accordée qu'aux personnes qui doivent mettre leurs compétences à jour pour des professions qui manquent de main-d'œuvre ».

En outre, les participantes et participants ont trouvé que les cours n'étaient pas toujours très utiles – certains les ont décrits comme étant « informatifs, mais plutôt très superficiels » – et que l'enseignement dans leur pays d'origine était nettement supérieur. Ils ont trouvé que certains cours, en particulier les cours théoriques, ne les préparaient pas à ce qui leur manquait le plus – l'expérience en salle de classe.

Obstacles à l'intégration

Une des idées fausses les plus couramment répandues indiquée par les participantes et participants était que les EEFE trouveraient facilement un emploi une fois le processus d'agrément achevé. Malheureusement, dans les instances où il y a un surplus de personnel enseignant, les participantes et participants ne semblaient pas savoir qu'il y a une pénurie d'emplois.

La plupart des participantes et participants ont dit avoir eu du mal au début à savoir où trouver des annonces d'emplois, parce qu'ils ne se rendaient pas compte que le processus d'embauche se fait dans divers conseils scolaires de district ou écoles, chacun ayant ses propres pratiques en matière d'embauche. Ce n'est qu'une fois installés au Canada, après avoir trouvé divers conseils ou

commissions scolaires de leur voisinage, qu'ils ont pu commencer leur stratégie de recherche d'emploi. Certains ont consulté le site « [Apply to Education](#) », mais ont trouvé que cela prenait trop de temps, en particulier parce qu'ils devaient constituer un nouveau dossier chaque fois qu'ils postulaient dans un nouveau district. En outre, les conseils scolaire de district ne se servent pas tous de ce site Web, mais utilisent plutôt leur propre site pour recruter. Les participantes et participants souhaiteraient que les pratiques d'embauche des conseils ou commissions scolaires soient plus « centralisées » et « transparentes » pour savoir quels aspects de leur demande d'emploi ils doivent améliorer.

Les personnes qui ont réussi à obtenir un poste en enseignement ont attribué leur réussite à des circonstances variées : certains EEFE ont su à qui s'adresser, d'autres ont fait leur demande au moment exact où leur matière était recherchée et certains étaient prêts à commencer au bas de l'échelle et à accepter des emplois liés à l'enseignement, comme assistante ou assistant à l'apprentissage, bénévole ou surveillante et surveillant de cantine.

Les personnes qui n'ont pas réussi à obtenir un poste en enseignement ont énuméré un certain nombre de raisons pour lesquelles, à leur avis, elles n'ont pas réussi :

- Premièrement, les employeurs exigent que les candidates et candidats aient une expérience de travail au Canada pour pouvoir être évalués. Dans les instances où il y a un surplus de personnel enseignant, les participantes et participants ont même eu des difficultés à trouver des postes de bénévole. Après plusieurs refus, ils ont eu le sentiment que les portes leur étaient fermées et que les écoles n'avaient pas l'intention d'embaucher d'EEFE. De ce fait, leur tentative pour se faire embaucher n'ayant pas abouti, ils ont été contraints

à accepter des emplois dans d'autres domaines.

- Deuxièmement, certaines des personnes ayant participé ont dit que les candidates et candidats étaient placés dans trois catégories distinctes par ordre de préférence des employeurs : 1) enseignantes et enseignants formés dans cette instance; 2) enseignantes et enseignants formés dans une autre instance canadienne, et 3) enseignantes et enseignants formés à l'étranger. Ces personnes ont montré qu'elles étaient frustrées de se voir proposer un type d'occasion souvent moins « enviable » en termes d'emploi. Par exemple, les participantes et participants ont dit qu'ils ne parvenaient pas à décrocher un emploi à temps plein à moins d'accepter d'enseigner des matières comme le français ou les arts. Ils trouvaient la situation injuste car, plus que les candidates et candidats formés au Canada, ils étaient perçus comme étant « prêts à faire n'importe quoi » et que, par conséquent, ils se retrouvaient avec moins d'options d'emploi.
- Troisièmement, les discussions ont beaucoup porté sur la suppléance. Bon nombre de participantes et participants ont eu l'impression que ces postes étaient attribués aux EEFE, soit comme postes permanents, soit à long terme, alors que les enseignantes et enseignants formés au Canada qui faisaient de la suppléance ne le faisaient que pour une courte période avant d'obtenir un poste permanent à temps plein. Certains d'entre eux ont mentionné qu'il était difficile de payer les factures avec un revenu d'enseignante ou enseignant suppléant, en particulier lorsqu'ils restaient sur cette liste pendant des années.
- Pour finir, ils avaient aussi la perception que

leur expérience professionnelle pouvait être un obstacle à l'obtention d'un poste en enseignement. Puisque dans la pratique le salaire reflète l'expérience antérieure, les participantes et participants ont trouvé que les employeurs étaient plus enclins à embaucher « de jeunes enseignantes et enseignants formés au pays ».

Certaines des participantes et certains des participants en Ontario ont même ressenti le besoin de changer leur nom pour un nom plus « occidental », ou ont choisi de ne pas mentionner une partie de leur expérience afin de ne pas être perçus comme des candidates ou candidats de l'étranger et de pouvoir ainsi obtenir une entrevue.

De manière générale, toutes les participantes et tous les participants ont été d'accord pour dire que tisser des réseaux joue un rôle fondamental pour obtenir un poste en enseignement. Ils ont perçu cela comme étant à la fois positif et négatif. Ils ont trouvé qu'en tant qu'EEFE nouvellement arrivés dans une petite communauté rurale, ils ne parvenaient pas à obtenir un poste en enseignement, car tous les postes étaient offerts aux personnes qui étaient considérées comme des membres de longue date de la communauté. D'autres ont dit qu'en sortant de chez eux et en participant aux activités dans la communauté, des portes se sont ouvertes et qu'ils ont reçu les conseils et le soutien dont ils avaient besoin pour s'adapter à leur nouveau cadre d'enseignement.

Les participantes et participants qui n'ont pas réussi à obtenir un poste en enseignement ont dû prendre des emplois dans d'autres domaines pour subvenir aux besoins de leur famille. De ce fait, ils se sont sentis déconnectés de leur profession et ne se sentaient plus qualifiés. Plus le temps passé loin de la salle de classe s'est prolongé, plus ils ont craint de « perdre leurs compétences pour enseigner » et, de ce fait, se sont sentis « mal à l'aise, vulnérables et moins assurés », ce qui d'après certains s'est ressenti au cours des entrevues. Les participantes

et participants se sentaient également contraints de mettre leurs compétences à jour et d'acquérir de nouveaux diplômes pour avoir plus d'atouts, ce qui a exigé encore du temps et de l'argent.

Les thèmes ayant trait à la diversité et à la discrimination ont fait l'objet de discussions dans tous les groupes. D'une part, certaines des personnes ayant participé ont déclaré que leurs employeurs étaient complètement ouverts à leurs différentes origines, convaincus que les élèves profiteraient ainsi d'un environnement enrichi dans la salle de classe. Une des personnes à Calgary a également fait remarquer que puisque les EEFE parlent souvent plusieurs langues et ont souvent la même culture que beaucoup de gens dans la communauté, ils parviennent à mieux communiquer et à avoir des interactions avec les parents des enfants qui ne parlent pas couramment l'anglais. D'autre part, certaines des personnes ont dit qu'elles n'avaient pas obtenu de poste en enseignement parce qu'elles avaient été formées à l'étranger et qu'elles avaient dû faire face à des préjugés à la fois de la part de la communauté et du personnel, à cause de leur pays d'origine, de leurs croyances religieuses, de leur tenue vestimentaire liée à leur religion, ou de leur accent. Elles avaient le sentiment que certains employeurs ne voulaient tout simplement pas prendre le risque d'embaucher d'EEFE car cela pourrait causer des problèmes. Les participantes et participants ont pensé que les employeurs devraient tenir compte de la diversité dans leurs pratiques de recrutement de manière à refléter le multiculturalisme de la salle de classe. La plupart ont trouvé que les accents ne posaient pas de problèmes avec les élèves mais, qu'au contraire, ces derniers étaient ouverts à la différence et leur apprenaient comment prononcer certains mots.

Quand il a été demandé aux participantes et aux participants de nommer les avantages qu'ils avaient par rapport aux enseignantes ou enseignants formés au Canada, ils ont répondu qu'ils étaient persistants et motivés pour relever n'importe quel

défi. Après avoir fait immigrer leur famille dans un nouveau pays et s'être soumis au processus d'agrément, ils étaient prêts à accepter toutes les fonctions qui devaient être remplies, preuve de « leur passion pour la profession ».

Obstacles en cours d'emploi

Le groupe de discussion a parlé de certaines des difficultés que les EEFE ont dû affronter en cours d'emploi. Les défis ci-après ont été recensés :

- **Les accents** doivent être modifiés dans certains cas pour que les élèves puissent mieux comprendre les EEFE.
- **L'utilisation de la technologie en salle de classe**, car la technologie n'était pas facilement accessible dans leur pays d'origine et encore moins dans la salle de classe.
- **Le manque d'assurance pour enseigner plus d'une matière à la fois** : les EEFE se spécialisent généralement dans une matière, mais certaines instances délivrent des autorisations plus étendues leur permettant d'enseigner de la maternelle à la 12^e année. Par exemple, une personne avec une grande expérience dans l'enseignement des mathématiques pourrait être appelée à enseigner un cours sur l'histoire du Canada en n'ayant aucune connaissance dans cette matière. Cette personne se sentirait obligée d'accepter de le faire à la fois pour acquérir de l'expérience et pouvoir faire une demande de poste à temps plein et également pour ne pas donner une impression défavorable en n'acceptant pas.
- **Le manque d'expérience dans la gestion d'une salle de classe au Canada** : la plupart des participantes et participants ont expliqué que la façon dont ils interagissaient avec leurs élèves dans leur pays d'origine était très différente de celle du personnel

enseignant avec les élèves au Canada. Par exemple, certains EEFE ont indiqué que le niveau de respect dont les élèves font preuve ainsi que les mesures disciplinaires disponibles étaient très différentes dans leur pays d'origine.

- **La notion d'éducation intégratrice** : il s'agit là d'un nouveau concept pour la plupart des EEFE qui avaient l'habitude d'un enseignement séparé pour les enfants qui ont des besoins particuliers. Cette approche de l'enseignement différencié est un domaine pédagogique que la plupart des EEFE ne connaissent pas.
- **La participation des parents à l'éducation de leurs enfants** : les participantes et participants ont dit que, la plupart du temps, les enseignantes et enseignants étaient très respectés dans leur pays d'origine. Au Canada, au contraire, ils se sentaient souvent impuissants en raison du poids accordé aux plaintes et aux critiques des parents. En cas de problèmes, les EEFE trouvaient qu'ils étaient des « cibles faciles ».
- **La communication avec les parents** : les participantes et participants du groupe de discussion en français de Toronto ont dit que la communication avec les parents était difficile lorsque ces derniers ne comprenaient pas le français.

Initiatives suggérées

Les EEFE ont suggéré que les initiatives suivantes soient mises en œuvre pour atténuer certains des obstacles recensés ci-dessus :

- **Accès à des informations plus claires et plus précises** portant uniquement sur la profession enseignante pour mieux guider les EEFE dans leur choix et leur permettre de préparer leurs documents à l'avance.

Il s'agirait notamment de donner un aperçu sur les systèmes d'enseignement au Canada, des renseignements sur le processus d'agrément et les pratiques de recrutement, ainsi que des statistiques qui leur permettraient d'avoir une meilleure idée de leur probabilité d'obtenir un poste en enseignement.

- **Programmes de bénévolat ou de mentorat** pour permettre aux EEFE d'observer une salle de classe et de recevoir les conseils nécessaires pour enseigner au Canada. Les participantes et participants ont trouvé que l'expérience pratique leur est plus utile qu'un complément d'enseignement théorique. Conscientes des questions de responsabilité et de sécurité, les personnes ont dit que le fait d'être exposé d'une manière ou d'une autre à une salle de classe leur donnerait une idée de la différence de l'enseignement au Canada et pourrait peut-être les aider à déterminer si c'est la voie qu'elles veulent suivre. Une expérience en salle de classe leur permettrait également d'établir des contacts.
- **Aide à l'intégration** en vue de la préparation d'un curriculum vitae et du développement des compétences pour les entrevues, ainsi que d'un soutien financier au cours du processus d'agrément (p. ex., si les personnes doivent s'inscrire à de nouveaux cours) et d'un soutien dans le cadre des recherches liées à l'emploi. Les personnes qui ont assisté aux activités de réseautage ont trouvé qu'il faudrait promouvoir des activités de ce genre, en particulier celles qui portent sur la profession enseignante.
- **Processus simplifiés** de l'immigration à l'agrément et à l'embauche, les personnes immigrantes ont recommandé que ces étapes soient simplifiées pour éviter

d'imposer des délais ou des difficultés financières aux EEFE.

Après réflexion, certaines des personnes ayant participé ont admis qu'elles auraient peut-être choisi une autre voie si elles avaient su combien le processus était compliqué. Selon les participantes et participants, pour réussir, les nouvelles immigrantes et les nouveaux immigrants potentiels doivent être patients et ne pas s'attendre à trouver tout de suite un emploi. Ils doivent plutôt s'attendre à des délais, à avoir des frais et à devoir « se battre avec la bureaucratie ». Les participantes et participants ont suggéré que les EEFE potentiels se préparent avant leur arrivée en faisant notamment des tests de langue, en rassemblant les documents requis, en trouvant quelles matières sont recherchées et, si possible, en améliorant leurs compétences dans ces matières particulières. Une fois au Canada, ils doivent être disposés à tisser des réseaux, trouver un mentor pour les guider et s'installer dans un autre endroit que celui où ils auraient souhaité vivre. En fin de compte, alors que le parcours a été très difficile pour la plupart des EEFE qui ont participé à nos sessions, la majorité d'entre eux ne regrettent pas leur intégration laborieuse, car elle a permis à leur famille d'avoir de meilleures perspectives d'avenir.

Quarante parties prenantes provenant des quatre coins du pays ont participé à l'un ou à l'autre des six groupes de discussion. Il y avait parmi eux des employeurs (directrices et directeurs d'école, conseils scolaires et commissions scolaires), des évaluatrices et évaluateurs de diplômes, des associations d'enseignantes et d'enseignants, des organismes d'établissement et d'intégration, et des établissements d'enseignement qui offrent des programmes de formation d'appoint ainsi que des personnes représentant des universités. Cette section montre un aperçu des commentaires généraux qui ont été entendus au cours de ces sessions.

Processus d'agrément

Comme mentionné par les EEFE, les parties prenantes reconnaissent les difficultés auxquelles les personnes nouvellement arrivées doivent faire face pour rassembler tous les documents nécessaires à l'agrément. En outre, elles reconnaissent que certaines des exigences ne sont pas énoncées clairement, comme celle d'avoir une compétence linguistique même lorsque la langue première des candidates et candidats est le français ou l'anglais, ou le fait que les documents requis doivent être envoyés directement par l'établissement qui les a délivrés à l'origine. Elles sont également conscientes du fait que le processus d'agrément peut devenir coûteux et qu'il représente un fardeau pour les EEFE qui doivent subvenir aux besoins de leur famille.

En ce qui concerne le processus d'évaluation, certaines évaluatrices et certains évaluateurs ont mentionné des facteurs qui pouvaient rendre le processus d'agrément encore plus difficile. Par exemple, des parties prenantes à Halifax ont signalé qu'il arrivait fréquemment qu'il y ait des malentendus et qu'il était demandé aux évaluatrices et évaluateurs de traiter avec le mari ou les parents d'une candidate ou d'un candidat. Elles ont également remarqué que les EEFE avaient souvent du mal à comprendre pourquoi les critères

au Canada étaient aussi différents de ceux de leur pays d'origine et de ce fait, exaspérés et convaincus que leurs qualifications et leur expérience n'étaient pas pleinement reconnues, ils n'avaient pas envie de prendre des cours supplémentaires pour remplir les critères exigés au Canada.

Les parties prenantes ont déclaré que ces problèmes étaient principalement dus au fait que les informations disponibles n'étaient pas communiquées efficacement. Elles ont dit que même s'il était possible pour les candidates et candidats de trouver la plupart des renseignements en ligne en faisant une recherche, elles ont constaté que tout le monde n'avait pas accès à Internet et, dans le cas des candidates et candidats francophones, qu'il n'y avait pas d'informations en français dans bon nombre de provinces et de territoires. Certaines parties prenantes pensent que le vocabulaire utilisé en ligne ou dans les autres documents est trop compliqué pour des personnes nouvellement arrivées. Elles ont convenu qu'il faudrait faire plus pour fournir de l'information pertinente sur les systèmes d'enseignement et sur les divers conseils ou commissions scolaires. En même temps, elles ont souligné que les EEFE devaient faire leur propre recherche sur le système, comprendre le rôle des personnes et des intervenantes et intervenants et mieux comprendre les personnes et les éléments qui font partie du processus.

Obstacles à l'intégration

Pour la plupart des conseils et commissions scolaires, faire de la suppléance est la première étape pour obtenir un poste permanent en enseignement. Les candidates et candidats doivent accepter d'être disponibles pour faire de la suppléance afin de démontrer leurs aptitudes à l'enseignement dans une salle de classe au Canada. C'est la seule façon pour d'éventuels employeurs d'évaluer si une candidate ou un candidat convient pour un poste. La plupart des parties prenantes ont déclaré que lorsqu'un poste était disponible,

le recrutement se faisait de la même manière pour les candidates et candidats formés au pays ou à l'étranger. Bien que les pratiques d'embauche varient dans l'ensemble du pays suivant le conseil ou la commission scolaire (p. ex., préselection selon les qualifications ou l'ancienneté), les employeurs évaluent toutes les candidates et tous les candidats de la même manière. Comme l'a dit une personne « dans la mesure où les candidates et candidats étrangers remplissent les critères d'embauche, ils ne sont pas traités différemment ».

À Vancouver, les parties prenantes ont parlé franchement de leurs processus d'embauche : certains employeurs ont signalé qu'ils ne faisaient pas toujours des appels de candidature pour les postes à combler car ils recevraient trop de demandes. Une autre des personnes ayant participé a dit que son conseil scolaire ne se sentait pas toujours équipé pour examiner une candidature étrangère et déterminer quelle formation une candidate ou un candidat avait suivi si l'information n'était pas facilement accessible. En outre, des participantes et participants à Vancouver ont indiqué que, lorsque les références n'étaient pas faciles à obtenir, les employeurs étaient moins enclins à faire des efforts supplémentaires pour la candidate ou le candidat; cela s'applique toutefois également pour les enseignantes et enseignants formés au pays.

Les parties prenantes ont mis leurs expériences en commun et ont expliqué les avantages liés à l'embauche d'EEFE : la plupart des EEFE parlent différentes langues et il y a souvent des situations où l'on peut faire appel à leurs compétences pour communiquer avec les parents; ils ont souvent plusieurs diplômes et des années d'expérience; de plus, en raison de leurs antécédents et de leur expérience, ils contribuent à enrichir la salle de classe de manière unique. Les parties prenantes trouvent également que les EEFE sont prêts à entreprendre n'importe quelle tâche et, comme l'a dit une des personnes ayant participé, « contrairement à nos enseignantes et enseignants

formés au Canada, ils n'ont pas le sentiment que quelque chose leur est dû ».

En revanche, les parties prenantes pensent que les EEFE limitent souvent leurs critères de recherche et de ce fait ne réussissent pas à trouver de travail. Par exemple :

- Les parties prenantes de plusieurs instances expliquent que les postes vacants se trouvent principalement dans les régions rurales. Les EEFE doivent être prêts à quitter les grandes villes pour s'installer dans les régions rurales où ils auraient de plus grandes chances d'obtenir un poste en enseignement. De manière générale, les parties prenantes ont indiqué que les EEFE, tout autant que les candidates et candidats formés au pays, doivent commencer au bas de l'échelle avant de gravir les échelons.
- Les parties prenantes soulignent à quel point il est important que les EEFE prennent l'initiative de s'intégrer à différentes communautés pour se faire accepter. Elles ont constaté que l'un des plus grands chocs pour les EEFE a été de découvrir qu'ils ne sont pas respectés automatiquement parce qu'ils sont enseignantes ou enseignants, mais qu'ils doivent mériter ce respect. Les parties prenantes sont convaincues cependant que si les EEFE font les efforts nécessaires, ils réussiront.
- Il y a également une perception selon laquelle enseigner à l'école primaire est plus facile et moins prestigieux que d'enseigner à l'école secondaire. Par conséquent, certains EEFE montrent moins d'enthousiasme quand une possibilité d'emploi se présente au primaire.

Bien que certains conseils ou commissions scolaires dans l'ensemble du pays aient pris des initiatives positives – soit en accordant à chaque candidate ou candidat une entrevue et donc une

chance égale, soit en instituant des pratiques d'embauche axées sur la diversité – la plupart des parties prenantes insistent qu'il incombe aux EEFE de faire les efforts nécessaires. Une personne a déclaré « ils ne peuvent tout simplement pas entrer dans ce processus à l'aveuglette, mais ils doivent se renseigner eux-mêmes pour comprendre le système et avoir une image claire du marché du travail ». De plus, « ils doivent poser les bonnes questions aux bonnes personnes, être conscients des obstacles qu'ils auront à affronter et avoir des attentes réalistes ». Les parties prenantes pensent que les EEFE doivent faire des recherches plus approfondies sur les besoins du marché du travail afin d'avoir des attentes réalistes. Pour terminer, les parties prenantes ont fait remarquer qu'elles n'avaient pas de contrôle sur les ressources disponibles et les possibilités d'emplois.

Défis en cours d'emploi

Les parties prenantes ont répertorié un certain nombre de défis auxquels les EEFE ont à faire face en cours d'emploi :

- **Aptitudes en communication** : les parties prenantes ont fait remarquer que les candidates et candidats qui ne se faisaient pas clairement comprendre au cours d'une entrevue, ne se feraient probablement pas non plus comprendre par les élèves. Elles ont mentionné que, dans certains cas, les compétences linguistiques et les accents des enseignantes et enseignants pouvaient poser des problèmes si les élèves n'arrivaient pas à les comprendre et que les conseils ou commissions scolaires se devaient de privilégier les besoins des élèves avant tout. En outre, le personnel enseignant doit être capable de parler avec les parents des progrès de leurs enfants.
- **Gestion de la salle de classe** : les parties prenantes ont également fait remarquer que malgré des curriculum vitæ

remarquables des EEFE du point de vue académique, souvent ces qualifications ne se traduisaient pas par des aptitudes dans la pratique. Elles ont cité les difficultés dans la préparation des cours et un manque d'expérience dans la gestion de la salle de classe. Les relations que les EEFE ont avec les élèves au Canada peuvent être très différentes de celles qu'ils avaient avec les élèves dans les pays où ils ont été formés.

- **Enseignement différencié ou apprentissage inclusif** : bon nombre d'EEFE ne sont pas familiers avec l'apprentissage inclusif. Les contextes culturels peuvent également avoir une incidence sur les méthodes d'enseignement. Les parties prenantes ont fait remarquer que les méthodes d'enseignement de certains EEFE pouvaient être très rigides, qu'elles manquaient de souplesse et qu'il pouvait être difficile de les adapter et de les modifier selon les besoins. Par conséquent, l'adaptation aux nouvelles méthodes d'enseignement pouvait s'avérer difficile pour les EEFE.
- **Utilisation de la technologie dans la salle de classe** : les EEFE n'ont peut-être pas eu accès à la technologie dans les salles de classe dans les pays où ils travaillaient auparavant.
- **Préjugés sexistes** : des problèmes dans les salles de classe ont été signalés, comme le fait de ne pas voir les filles et les garçons de la même façon en raison des différences culturelles.
- **Travail d'équipe** : les parties prenantes ont trouvé qu'il est important que les EEFE soient capables de communiquer et d'interagir avec les autres membres du personnel.

Même s'il s'agit là de simples observations, les

employeurs ont reconnu que chaque EEFE est différent et devrait être traité comme tel. Toutefois, les parties prenantes ont signalé qu'elles sentaient des pressions de la part des communautés et des parents qui pouvaient influencer les pratiques de recrutement. À Halifax et à Vancouver, certaines des personnes ayant participé ont fait remarquer que ces pressions pouvaient porter préjudice aux perspectives d'emplois des EEFE, car les employeurs pourraient préférer éviter des conflits potentiels.

Futures initiatives

Comme au cours des sessions avec les EEFE, les parties prenantes ont fait certaines recommandations pour aider les EEFE à surmonter les obstacles :

- **Accès à l'information aux premières étapes de l'immigration** : les parties prenantes ont estimé, tout comme les groupes de discussion des EEFE, que la tâche commence au début du processus d'immigration, puisque les fonctionnaires de l'immigration sont le premier point de contact des nouvelles arrivantes et des nouveaux arrivants. Ces fonctionnaires devraient pouvoir fournir aux EEFE des informations claires et directes qui couvrent, entre autres, des aspects de la culture canadienne, ce qu'il est attendu des EEFE lorsqu'ils viennent ici pour enseigner et ce qui est comparable à un diplôme canadien. Cela permettrait aux EEFE de gérer leurs attentes de manière réaliste, en se basant sur les informations qu'ils ont reçues. En ce qui concerne les possibilités d'emplois, les EEFE devraient être informés de la situation du marché du travail avant de faire venir toute leur famille au Canada et d'investir du temps et de l'argent dans cette démarche. Les parties prenantes ont insisté sur la nécessité des ministères de se réunir et de commencer à diffuser les mêmes

renseignements à partir d'une seule source.

- **Programmes de bénévolat ou de mentorat** : en écho aux points de vue exprimés par les EEFE, les parties prenantes ont recommandé que des programmes de mentorat et d'orientation soient offerts aux EEFE pour qu'ils apprennent à connaître les systèmes d'enseignement des provinces et des territoires de manière plus directe. Bien que tout le monde ait été d'accord pour dire que le bénévolat et l'observation au travail entraînent des questions de responsabilité, le consensus était que l'expérience pratique est la meilleure manière d'évaluer les candidates et candidats. Un programme de mentorat leur permettrait d'assister et d'observer des salles de classe en ayant quelqu'un avec eux pour les guider. Les parties prenantes ont trouvé que les EEFE profiteraient également de journées d'orientation qui leur donneraient des informations générales comme les choses à faire et à ne pas faire dans la profession.

Certains conseils ou certaines commissions scolaires ont indiqué qu'ils disposaient de ressources pour permettre à des candidates ou candidats potentiels de préparer des plans de cours et d'être évalués sur leurs résultats. Bien que les parties prenantes aient convenu que c'était un processus équitable, ce n'était pas financièrement faisable pour de nombreux conseils ou commissions scolaires.

Certaines parties prenantes ont dit que les conseils ou commissions scolaires pourraient faire plus d'efforts pour protéger les EEFE de la discrimination. Elles suggèrent d'encourager le personnel, en raison du rôle important qu'il joue pour donner le ton de l'environnement éducatif, à aider les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants à s'adapter. De ce fait, les enseignantes et enseignants, les directrices et directeurs d'école et les conseils ou commissions scolaires

IV. PRINCIPAUX RÉSULTATS : PARTIES PRENANTES

doivent travailler ensemble pour éduquer toutes les personnes qui font partie de la communauté scolaire.

En conclusion, les parties prenantes ont encouragé les EEFE à tisser des réseaux et à envisager la possibilité d'un emploi en dehors des grandes villes. Elles ont également insisté pour que les EEFE fassent eux-mêmes leurs recherches car, souvent, ils ne savent pas dans quelles régions il y a une demande de personnel enseignant. Elles soulignent également l'importance de faire de la suppléance car cela leur permet d'être évalués, d'acquérir de l'expérience, de tisser des réseaux et d'obtenir un poste permanent.

Les sessions du groupe de discussion de Montréal étaient légèrement différentes de celles du reste du pays du fait qu'elles ont été constituées afin de cerner les obstacles et aussi les possibilités. Non seulement les questions ont été légèrement modifiées (voir [Annexe III](#)), mais de plus, les sessions du matin étaient composées d'EEFE qui avaient tous réussi à obtenir un poste en enseignement. Si les questions soulevées au cours des discussions ressemblaient en certains points à celles du reste du Canada, il faut noter que certaines concernaient uniquement les EEFE francophones du Québec.

En ce qui concerne le processus d'agrément, la plupart des participantes et participants ont dit n'avoir effectué aucune recherche avant leur arrivée au Canada. Néanmoins, certaines des personnes ayant participé ont dit qu'elles avaient obtenu l'agrément quelques mois après avoir entamé le processus. Il est intéressant de noter que les gouvernements des participantes et participants d'Algérie et de Roumanie ont facilité le processus soit en envoyant certains des documents requis pour l'agrément directement au consulat ou même en faisant pression sur certains de leurs établissements d'enseignement pour qu'ils fournissent les documents demandés.

Les participantes et participants n'ont pas insisté sur les délais et les tracas liés au processus d'agrément. Toutefois, ils auraient souhaité que des outils soient disponibles sur le site Web du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et celui du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour qu'ils puissent comparer leurs diplômes d'études à ceux du Canada, comprendre comment leurs diplômes seraient évalués et leur donner une idée de ce qui est reconnu et du volume de travail supplémentaire requis. Ils ont parfois trouvé difficile d'attribuer un nombre d'heures et de crédits pour leurs cours dans leur demande parce que, souvent, il n'était ni possible ni même pertinent de le faire. Ils ont mis en garde contre l'usage d'une terminologie

non définie, car les EEFE interprètent souvent les conditions requises différemment, selon leur pays d'origine.

Contrairement au reste du pays, les participantes et participants n'ont pas noté de difficultés à obtenir un poste en enseignement. Une des personnes a dit qu'après avoir déposé sa demande, elle a immédiatement eu un appel pour faire de la suppléance. Une autre a dit appeler les commissions scolaires toutes les semaines et avoir obtenu un poste de suppléant après seulement un mois. D'après leur expérience, les participantes et participants étaient d'accord pour dire qu'une fois le processus compris, il était généralement facile d'entrer dans le système et d'acquérir de l'expérience.

Bien que les participantes et participants aient réussi à obtenir un poste en enseignement sous une forme ou sous une autre dès les premiers mois suivant l'obtention de l'agrément, bon nombre d'entre eux ont fait remarquer qu'il ne s'agissait que de postes de suppléance. Ils ont soulevé les mêmes questions que les autres groupes de discussion, certains avaient le sentiment que les EEFE restaient plus longtemps sur la liste de suppléance que les candidates et candidats formés au pays.

En ce qui concerne les défis à relever en cours d'emploi, ces EEFE ont éprouvé des difficultés à communiquer avec les élèves en raison de leurs accents en français, ce qui les obligeait à adapter leur prononciation à un accent local pour se faire comprendre. Les participantes et participants ont également fait brièvement allusion à des situations où ils avaient fait l'objet de préjugés à l'école. Par exemple, certaines des personnes ayant participé ont fait mention de cas où, sans aucune raison, les collègues leur avaient déconseillé de faire appel à des punitions corporelles pour discipliner les élèves; de ce fait, elles avaient eu le sentiment d'être prises à partie à cause de perceptions ou de stéréotypes associés à leur pays d'origine. Certaines

personnes ont mentionné que la composition du personnel de l'école n'était pas particulièrement multiethnique. Elles ont aussi dit qu'elles trouvaient humiliant d'avoir à refaire un test linguistique – une procédure obligatoire d'embauche dans certaines commissions scolaires –, même si elles avaient déjà satisfait à ces exigences pour obtenir l'autorisation d'exercer leur profession.

Une partie de la discussion était axée sur les diverses initiatives qui pouvaient être mises en œuvre pour faciliter l'intégration et l'adaptation des EEFE à l'enseignement et à la vie au Canada. Une des personnes ayant participé a mentionné le rôle majeur que sa commission scolaire a joué dans son intégration grâce aux ressources d'orientation mises à sa disposition. Parmi ces ressources, il y avait un guide contenant des renseignements de base sur le type de mesures disciplinaires considérées comme acceptables, ce qu'il faut faire et ne pas faire en tant qu'enseignante ou enseignant, et le rapport entre le personnel enseignant et les élèves dans la salle de classe. Cela a mené les autres participantes et participants à convenir que ces ressources devraient être mises à la disposition de toutes les nouvelles enseignantes et de tous les nouveaux enseignants. De plus, il faudrait fournir plus d'information générale et une information de base concernant les systèmes d'enseignement provinciaux et territoriaux pour qu'ils aient des outils et la possibilité de s'acclimater par eux-mêmes à leur nouvel environnement professionnel et à leur nouvelle culture. (Un des exemples cités concernait la façon de discipliner les élèves.) Les participantes et participants ont également trouvé qu'ils auraient tiré profit d'une expérience pratique dans un cadre supervisé, car cela leur aurait permis de se familiariser progressivement avec la pédagogie et la gestion de la salle de classe au Canada.

Sessions à l'intention des parties prenantes

Les participantes et participants de la session de l'après-midi (voir [Annexe II](#)) ont exprimé de

la sympathie à l'égard des EEFE : ils ont reconnu la difficulté de s'intégrer à une nouvelle société et à une nouvelle culture quand il faut en plus composer avec les changements d'un nouvel environnement professionnel. S'orienter dans un nouveau système complexe est déjà assez difficile; se présenter à des entrevues peut constituer un défi encore plus grand. Les parties prenantes ont également éprouvé de la sympathie pour les EEFE qui sont spécialisés dans l'enseignement d'une matière et qui se retrouvent en cours d'emploi dans des situations où ils doivent enseigner des sujets qui ne leur sont pas familiers.

De ce fait, la session de Montréal a beaucoup porté sur les diverses initiatives qui permettraient aux EEFE d'acquérir l'expérience pratique qui faciliterait leur intégration au Canada. D'abord et avant tout, les personnes ayant participé ont dit qu'une fiche d'information sur la profession enseignante au Canada devrait être remise aux EEFE lors des phases initiales du processus d'immigration afin de les aider à gérer leurs attentes. L'information devrait contenir des détails sur les pratiques d'évaluation des dossiers de candidature pour que les EEFE puissent déterminer quelle quantité de travail leur sera nécessaire pour obtenir l'agrément.

Les parties prenantes ont également suggéré qu'il faudrait généraliser la mise en place d'un programme de mentorat ainsi qu'un système de soutien pour familiariser les EEFE avec les salles de classe au Canada. Le fait de savoir que les EEFE ont au moins eu un peu d'expérience en salle de classe au Canada faciliterait la façon dont le recrutement est effectué par les commissions scolaires. Cela permettrait également aux EEFE d'acquérir la confiance et les connaissances nécessaires pour enseigner des matières dans lesquelles ils ne sont pas spécialisés. Les parties prenantes ont reconnu également la nécessité de tenir compte des compétences et de l'expérience des EEFE et de l'importance de trouver des stratégies pour les maximiser.

Quelques parties prenantes ont fait remarquer que, lorsque ce genre de programmes d'orientation existe, qu'ils soient destinés aux EEFE ou à l'ensemble du personnel enseignant, les EEFE ont tendance à ne pas y participer parce qu'ils pensent qu'ils n'en profiteront pas, étant donné leur expérience. Les commissions scolaires qui offrent déjà ces programmes ont remarqué que les enseignantes et enseignants formés au Canada s'y intéressent d'habitude davantage. Les parties prenantes ont suggéré que les EEFE pourraient plus facilement trouver un emploi s'ils étaient plus réceptifs aux divers programmes qui sont à leur disposition.

VI. RÉFLEXIONS ET CONCLUSION

Il est intéressant de noter où se situent certaines des différences de perception entre les EEFE et les parties prenantes. Par exemple, les EEFE pensent qu'ils ne peuvent obtenir que des postes de suppléance alors que les enseignantes et enseignants formés au Canada se voient offrir des postes à temps plein. En réalité, la plupart des employeurs ont affirmé que toutes les candidates et tous les candidats, quel que soit leur pays d'origine, doivent commencer par faire de la suppléance avant de se voir offrir un poste à temps plein. Certains employeurs ne recrutent qu'à partir de leur liste de suppléantes et suppléants.

En ce qui concerne le salaire, certains EEFE pensaient que les employeurs ne prenaient pas leur candidature en compte car leurs demandes salariales étaient trop élevées, le montant des salaires étant basé sur le nombre d'années d'expérience. Les employeurs de tout le pays ont unanimement réfuté cette affirmation. Ils ont dit que les qualifications et l'expérience jouent un aussi grand rôle que les références de la candidate ou du candidat ou la passion que cette personne démontre pour la profession.

Un autre point soulevé par les EEFE était leur conviction que les employeurs offrent souvent des postes à des personnes qu'ils connaissent (c'est-à-dire une « amie » ou un « ami » ou une connaissance). Avec de telles pratiques, les EEFE n'ont aucune chance de décrocher un emploi lorsqu'ils sont nouveaux dans la communauté. En réponse, les parties prenantes ont déclaré que tisser des réseaux était une bonne approche mais que les contacts établis permettaient tout au plus d'obtenir une entrevue et que, passé ce point, chaque candidate et candidat était évalué selon ses mérites.

Enfin, les EEFE ont trouvé que leur manque d'expérience en salle de classe au Canada constituait le principal obstacle à leur accès à des postes en enseignement. C'est pourquoi ils demandent d'avoir accès à des programmes de

mentorat et de bénévolat pour surmonter cet obstacle plutôt que de devoir poursuivre des études. Les parties prenantes ont convenu que les EEFE profiteraient d'une certaine expérience en salle de classe au Canada, mais elles ont constaté également qu'il y avait un certain nombre d'exigences qui ne pouvaient être satisfaites que par des études pédagogiques. L'enseignement différencié par exemple est un aspect de l'enseignement qui ne peut pas être uniquement appris en observant ou en étant sur le lieu de travail. Cette approche exige une compréhension de la pratique, de la théorie et des concepts clés qui sont associés à cette méthode d'enseignement. Parmi les autres domaines qui peuvent requérir des cours théoriques, il convient de signaler le contexte culturel et la gestion de la salle de classe.

Indépendamment des différences de perceptions entre les EEFE et les parties prenantes, il faut mentionner les domaines de convergence. Le message le plus important communiqué par toutes les répondantes et tous les répondants a été qu'une approche concertée visant à produire des informations claires, facilement accessibles aurait un impact significatif sur les EEFE :

- Des informations sur les systèmes d'enseignement et les systèmes scolaires au Canada leur permettraient de mieux comprendre la structure provinciale et territoriale, ainsi que le rôle des organismes de réglementation et des conseils et commissions scolaires. Cela aiderait les EEFE à savoir clairement à qui s'adresser et à quelle étape du processus.
- Des informations sur le marché du travail permettraient aux EEFE d'avoir une meilleure idée de leur chance d'obtenir un poste en enseignement dans le lieu de leur choix. Cela leur donnerait également l'occasion de se spécialiser dans un domaine spécifique qui est en demande s'ils souhaitent élargir leurs possibilités d'emploi.

- Recevoir des informations sur les documents nécessaires pour l'agrément au cours du processus d'immigration permettrait aux EEFE d'entamer le processus d'agrément et de rassembler les documents dont ils ont besoin pendant qu'ils sont encore dans le pays où ils ont fait leurs études ou reçu leur brevet d'enseignante ou enseignant. Dans certains cas, ils pourraient économiser de l'argent étant donné qu'ils pourraient satisfaire aux exigences linguistiques ou obtenir la traduction et la certification de leurs documents à un moindre coût.

Il a été remarqué que bon nombre d'EEFE n'avaient pas accès à Internet ou n'avaient pas la possibilité de faire leurs recherches avant d'arriver au Canada. Par conséquent, s'ils recevaient des informations des fonctionnaires de l'immigration, ou en même temps qu'ils reçoivent leurs documents d'immigration, ils pourraient mieux se préparer.

Les EEFE et les parties prenantes ont convenu qu'il devrait y avoir des sessions d'information conçues spécialement pour la profession enseignante disponibles pour les EEFE lorsqu'ils sont au Canada. Ces sessions leur seraient utiles de bien des façons, que ce soit pour rédiger un curriculum vitæ, se préparer à des entrevues, ou pour obtenir des informations détaillées sur les salles de classe au Canada⁶.

En ce qui concerne les coûts, quelques participantes et participants ont suggéré qu'il devrait y avoir des subventions ou des prêts à l'intention des personnes qui passent par le processus d'agrément, en particulier lorsque la charge financière comprend l'achèvement d'études supérieures.

Mis à part l'exigence d'études pédagogiques, toutes les participantes et tous les participants ont convenu que les EEFE devraient pouvoir

⁶ Ces sessions existent au Québec.

faire un stage ou avoir accès à un programme de mentorat pour acquérir une expérience pratique. Les EEFE et les parties prenantes ont cité des exemples de difficultés que les EEFE ont dû affronter dans les salles de classe qui pourraient dissuader les employeurs de les embaucher. Certains EEFE se sont parfois retrouvés dans des situations complexes en salle de classe sans savoir comment les gérer et auraient donc profité d'une formation préalable. L'acquisition d'une expérience pratique dans un cadre supervisé permettrait non seulement de réduire les préoccupations liées à la responsabilité de l'employeur, mais permettrait également aux EEFE d'acquérir graduellement l'expérience et les compétences dont ils ont besoin pour s'adapter au système de la province ou du territoire en question. En plus de permettre aux EEFE d'acquérir de l'expérience dans l'enseignement au Canada et d'établir des contacts, ce type de programme donnerait également aux employeurs les moyens d'évaluer les EEFE au moment de l'examen des candidatures pour un poste à temps plein.

Les EEFE ont apprécié de pouvoir échanger leurs expériences avec d'autres et de pouvoir les écouter. Il est indéniable que pour les EEFE, le parcours pour devenir enseignante ou enseignant au Canada est long, semé d'embûches et souvent solitaire. Toutefois, plus que tout, les EEFE font preuve de résilience, en particulier lorsqu'on prend en compte le fait qu'ils entreprennent ce processus tout en ayant des personnes à charge.

Enfin, il s'est dégagé de cette discussion que les participantes et participants avaient une passion pour l'enseignement et qu'ils comprenaient, pour la majorité d'entre eux, qu'il est nécessaire de satisfaire les exigences de la province ou du territoire en question.

Pour terminer, les groupes d'EEFE et les parties prenantes sont d'accord pour affirmer qu'il faut déployer de plus grands efforts pour aider les EEFE à s'intégrer dans le marché du travail au Canada

VI. RÉFLEXIONS ET CONCLUSION

et que fournir des informations plus complètes et des programmes de formation pratique pour les aider à acquérir les compétences pour enseigner dans les salles de classe au Canada sont les étapes nécessaires à leur intégration dans le marché du travail.

Lieux et dates

1 ^{er} mai	Toronto (anglais)
2 mai	Toronto (français)
7 mai	Calgary (anglais)
8 mai	Vancouver (anglais)
13 mai	Montréal (français)
16 mai	Halifax (anglais)

Composition des groupes de discussion

En ce qui concerne le processus de recrutement, les registraires ont été encouragés à sélectionner des personnes ayant des caractéristiques communes afin de veiller à l'homogénéité entre les groupes de discussion dans l'ensemble du pays. Les paramètres ont été établis pour servir de lignes directrices; toutefois, les registraires pouvaient à leur propre discrétion décider qui inviter selon la représentation des instances et en fonction de leur disponibilité.

Les critères établis étaient les suivants :

- Sessions à l'intention des EEFE :
 - Les participantes et participants devaient avoir tenté d'obtenir l'agrément *au cours des cinq dernières années*.
 - Dans la mesure du possible, les participantes et participants des sessions en anglais devaient provenir d'un pays où l'anglais n'était pas la langue officielle.
 - Il devait y avoir un mélange de participantes et participants qui ont actuellement un poste en enseignement et de ceux qui n'ont pas réussi à obtenir l'agrément ou un poste en enseignement.
- Sessions à l'intention des parties prenantes :

Tout en reconnaissant que chaque

instance est différente, le sous-comité a généralement convenu que les groupes suivants devaient être représentés :

- employeurs (l'autorité chargée du recrutement varie d'une instance à l'autre)
- évaluatrices et évaluateurs de diplômes travaillant dans le domaine de l'agrément du personnel enseignant pour l'instance (de préférence pas les registraires eux-mêmes).
- établissements qui offrent des programmes de formation d'appoint
- organismes d'établissement et d'intégration
- associations d'enseignantes et d'enseignants

[L'Annexe II](#) présente une répartition détaillée des 74 participantes et participants.

TORONTO (en anglais)

Enseignantes ou enseignants formés à l'étranger	Parties prenantes
Enseignante ou enseignant suppléant	Directrice ou directeur d'école
Enseignante ou enseignant agréé	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant employé	Surintendante ou surintendant
Enseignante ou enseignant agréé travaillant dans un autre domaine	Directrice ou directeur adjoint d'école
Enseignante ou enseignant agréé travaillant comme aide à l'enseignement	Spécialiste des carrières
Enseignante ou enseignant agréé travaillant comme tutrice ou tuteur	Directrice ou directeur – association d'enseignantes et d'enseignants
	Conseillère ou conseiller – association d'enseignantes et d'enseignants

TORONTO (en français)

Enseignantes ou enseignants formés à l'étranger	Parties prenantes
Enseignante ou enseignant récemment agréé	Conseil scolaire
Enseignante ou enseignant suppléant	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant agréé travaillant actuellement dans une garderie d'enfants	Agence d'emploi – Centre francophone de Toronto
Enseignante ou enseignant employé	Directrice ou directeur d'école primaire
Enseignante ou enseignant employé	Association d'enseignantes ou d'enseignants francophones
Enseignante ou enseignant employé	
Enseignante ou enseignant employé (par ACI)	

CALGARY (en anglais)

Enseignantes ou enseignants formés à l'étranger	Parties prenantes
Enseignante ou enseignant employé	Surintendante ou surintendant
Enseignante ou enseignant récemment agréé	Directrice ou directeur adjoint R.H. – ancienne directrice ou ancien directeur d'école
Enseignante ou enseignant employé	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant employé	Directrice ou directeur d'école
	Agence de services aux immigrantes et immigrants

VANCOUVER (en anglais)

Enseignantes ou enseignants formés à l'étranger	Parties prenantes
Enseignante ou enseignant travaillant dans un collège	Établissement d'enseignement – programme de formation d'appoint
Enseignante ou enseignant agréé actuellement non employé	Ressources humaines – district scolaire
Enseignante ou enseignant suppléant	Ressources humaines – district scolaire
Enseignante ou enseignant agréé faisant actuellement du bénévolat, avec une formation d'assistante ou assistant en éducation spécialisée	Surintendante ou surintendant – présidente ou président d'école indépendante
Enseignante ou enseignant agréé travaillant dans un autre domaine	Ressources humaines – district scolaire
Enseignante ou enseignant agréé actuellement non employé	Programme de mentorat pour trouver un emploi

MONTREAL (en français)

Enseignantes ou enseignants formés à l'étranger	Parties prenantes
Enseignante ou enseignant employé	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant employé	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant employé	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant employé	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant employé	Ressources humaines – commission scolaire
Enseignante ou enseignant employé	Ressources humaines – commission scolaire
Organisme responsable de l'intégration des enseignantes et enseignants (observateur)	Personne représentant une université
Organisme responsable de l'intégration des enseignantes et enseignants (observateur)	Personne représentant une université
	Organisme responsable de l'intégration des enseignantes et enseignants
	Organisme responsable de l'intégration des enseignantes et enseignants

HALIFAX (en anglais)

Enseignantes ou enseignants formés à l'étranger	Parties prenantes
Enseignante ou enseignant suppléant	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant agréé travaillant au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse	Évaluatrice ou évaluateur
Enseignante ou enseignant agréé faisant du bénévolat	Ressources humaines – district scolaire
Enseignante ou enseignant employé – besoins spéciaux	Association d'enseignantes et d'enseignants
Enseignante ou enseignant employé	Établissement d'enseignement – programme de formation d'appoint

Les séries de questions qui se trouvent dans cette annexe ont été distribuées aux participantes et participants avant les réunions des groupes de discussion. Elles servent simplement de guide aux groupes de discussion et portent sur quatre thèmes ayant trait au processus d'intégration : la préparation avant l'arrivée au Canada, le processus pour obtenir l'autorisation d'enseigner dans une instance donnée, l'expérience d'avoir un poste en enseignement et l'intégration dans le système scolaire d'une province ou d'un territoire.

A. QUESTIONS AU GROUPE DE DISCUSSION (À L'EXCEPTION DU GROUPE DE MONTRÉAL)

Questions à l'intention des enseignantes et enseignants formés à l'étranger

- Avant votre arrivée au Canada, comment compreniez-vous le processus global à suivre pour pouvoir enseigner au Canada?
- À quelle information avez-vous eu accès avant votre arrivée? Vous a-t-elle été utile? Sinon, quelles améliorations suggèreriez-vous?
- En ce qui concerne le processus d'agrément, quelles ont été les exigences faciles à satisfaire et, le cas échéant, celles qui ont été difficiles à satisfaire? Pouvez-vous cerner les raisons pour lesquelles certaines exigences étaient faciles à satisfaire et d'autres difficiles à satisfaire?
- Qu'est-ce qui aide les enseignantes et enseignants formés à l'étranger à obtenir un poste en enseignement?
- Selon vous, quels sont les obstacles qui les empêchent d'obtenir un poste en enseignement?
- Selon vous, qu'est-ce qui empêcherait une enseignante ou un enseignant formé à l'étranger d'obtenir un poste en enseignement?

- Quel a été pour vous le plus important défi dans l'ensemble du processus?
- En rétrospective, qu'auriez-vous souhaité savoir avant de prendre la décision d'enseigner au Canada?
- Quel conseil donneriez-vous à une enseignante ou à un enseignant formé à l'étranger qui souhaiterait enseigner au Canada?
- Pourriez-vous suggérer des initiatives ou des aspects à améliorer pour faciliter l'intégration dans le marché du travail des enseignantes et enseignants formés à l'étranger?

Questions à l'intention des parties prenantes

- Quels sont les aspects du processus d'agrément que les enseignantes et enseignants formés à l'étranger connaissent et, le cas échéant, quels sont ceux qu'ils ne connaissent pas ou sur lesquels ils sont mal informés?
- D'après votre connaissance du processus d'agrément, quelles sont les exigences faciles à satisfaire et celles qui sont difficiles à satisfaire?
- Croyez-vous qu'il existe des facteurs ou des avantages susceptibles d'aider une candidate ou un candidat formé à l'étranger à obtenir un poste en enseignement?
- Pensez-vous qu'il existe des facteurs ou des désavantages susceptibles de nuire aux chances d'une candidate ou d'un candidat formé à l'étranger d'obtenir un poste en enseignement?
- Quelles différences, s'il y en a, avez-vous observées entre les enseignantes et enseignants formés dans votre instance et ceux formés ailleurs?

- Quels sont, dans votre instance, les critères d'obtention de l'agrément pour les enseignantes et enseignants formés à l'étranger? Est-ce que ce sont les mêmes critères que pour les enseignantes et enseignants formés dans votre instance? Sinon, en quoi sont-ils différents et quelle est l'importance de l'information supplémentaire ou différente demandée?
- Quels sont les besoins propres, s'il y en a, aux enseignantes et enseignants formés à l'étranger? Quels mécanismes de soutien les aideraient à effectuer l'intégration dans votre système scolaire?
- Pensez-vous que les enseignantes et enseignants formés à l'étranger doivent faire face à des obstacles particuliers? Si oui, lesquels?
- Pourriez-vous suggérer des initiatives ou des aspects à améliorer pour faciliter l'intégration dans le marché du travail des enseignantes et enseignants formés à l'étranger?

B. QUESTIONS AU GROUPE DE DISCUSSION DE MONTRÉAL

Questions à l'intention des enseignants et enseignantes formés à l'étranger

Préparer votre arrivée au Canada

- Avant votre arrivée au Canada, quel était votre niveau de compréhension du processus global à suivre pour pouvoir enseigner au Canada?
- À quelle information avez-vous eu accès avant votre arrivée? Vous a-t-elle été utile? Sinon, quelles améliorations suggèreriez-vous?
- En rétrospective, qu'est-ce que vous auriez aimé savoir avant de prendre la décision de

venir enseigner au Québec?

Obtenir une autorisation d'enseigner au Québec

- Concernant le processus d'obtention d'une autorisation d'enseigner au Québec :
 - Quels ont été les éléments facilitants?
 - Quels obstacles avez-vous rencontrés?
 - Avez-vous des suggestions pour améliorer le processus?

Obtenir un poste en enseignement au Québec

- Dans vos démarches pour obtenir un poste en enseignement au Québec :
 - Quels ont été les éléments facilitants?
 - Quels obstacles avez-vous rencontrés?
 - Avez-vous des suggestions pour améliorer le processus?
- Pouvez-vous suggérer des initiatives ou des aspects à améliorer pour faciliter l'intégration dans le marché du travail des enseignantes et enseignants formés à l'étranger?

Questions générales

- Quel a été pour vous le plus important défi dans l'ensemble du processus?
- Quel conseil donneriez-vous à une enseignante ou à un enseignant formé à l'étranger qui souhaiterait enseigner au Québec?

Questions à l'intention des parties prenantes

Évaluation des diplômes et processus d'obtention des autorisations d'enseigner

- Selon vous, quels aspects de ces processus sont les mieux connus des enseignantes et

enseignants formés à l'étranger et lesquels sont les moins bien connus?

- Selon ce que vous savez de ces processus, quelles exigences sont faciles à satisfaire et lesquelles sont difficiles à satisfaire?
- Quels sont les critères d'obtention d'une autorisation d'enseigner pour les enseignantes et enseignants formés à l'étranger? Ces critères sont-ils les mêmes que pour les gens formés au Québec? Sinon, en quoi sont-ils différents et quelle est l'ampleur des éléments d'information supplémentaire ou différente demandée?

Emploi en enseignement

- Croyez-vous qu'il existe des facteurs ou des avantages susceptibles d'aider une candidate ou un candidat formé à l'étranger à obtenir un poste en enseignement? Y a-t-il des éléments qui peuvent constituer un obstacle à l'emploi?

Besoins et soutien nécessaire

- Quels sont les besoins propres aux enseignantes et enseignants formés à l'étranger? Quels mécanismes de soutien les aideraient à intégrer votre système scolaire?

Questions générales

- Croyez-vous que les enseignantes et enseignants formés à l'étranger font face à des obstacles particuliers? Si oui, lesquels?
- Pouvez-vous suggérer des initiatives ou des aspects à améliorer pour faciliter l'intégration dans le marché du travail des enseignantes et enseignants formés à l'étranger?

En 2013, les Registraires de l'agrément du personnel enseignant Canada, sous l'égide du Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) [CMEC] et avec des fonds fournis dans le cadre du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers du gouvernement du Canada, ont entrepris un projet visant à examiner la faisabilité de la création de centres pancanadiens d'évaluation des diplômes d'études faites à l'étranger.

Dans le cadre de ce projet, les registraires ont organisé des sessions avec des groupes de discussion composés d'enseignantes et enseignants formés à l'étranger (EEFE) et de parties prenantes dont les activités ont un impact sur l'intégration des EEFE afin de mieux comprendre l'expérience vécue à l'heure actuelle par les candidates et candidats formés à l'étranger qui cherchent à obtenir l'agrément et à trouver un emploi. Cet exercice a permis aux registraires d'examiner l'impact de leurs pratiques et de leurs politiques d'agrément sur les EEFE et de faire un survol des problèmes ayant trait au marché du travail auxquels font face les EEFE une fois qu'ils ont obtenu l'autorisation d'enseigner. Un sous-comité a été créé afin de coordonner les activités ayant trait à ce projet.