

Rapport sur le Forum d'action 2025 organisé par

L'association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC)

Améliorer le perfectionnement professionnel pour les enseignants issus de l'immigration ou formés à l'étranger

Ce rapport ne reflète que les discussions du forum d'action, dans lequel il y a eu une représentation des divers conseils scolaires francophones de partout au Canada. J'ai fait exprès de garder ce rapport purement informationnel, afin de laisser place à la réflexion personnelle qui aboutira éventuellement à des échanges fructueux.

À noter que ce forum s'est principalement concentré sur les enseignant.e.s issu.e.s de l'immigration mais les mêmes défis se trouvent aussi avec les membres du personnel de soutien et dans plusieurs cas, des pistes de solution similaires pourraient être proposées.

- Chaque province est autonome mais nous les minorités francophones, on a un avantage de connaître ce qui arrive dans d'autres provinces au niveau pancanadien.

(Ça serait bien de profiter de l'expérience des autres provinces).

- **Paramètres** : l'importance d'un accompagnement professionnel mais aussi personnel pour les nouveaux arrivants.

- Défis :

- Un sujet intéressant a été abordé par une personne du Cameroun, comment une pénurie dans un pays peut affecter la pénurie dans un autre pays. La pénurie au Cameroun l'a ramené au Canada pour éventuellement affecter la pénurie au Canada.

- Quelques facteurs qui affectent cette pénurie :

1/ Au niveau pancanadien, l'ancienneté est un facteur qui joue un rôle important et empêche les gens de se déplacer d'une province à l'autre. Les enseignant.e.s décident de ne pas déménager pour ne pas perdre leur ancienneté.

2/ Pas de suppléance ou pénurie en suppléance : on ne peut pas libérer les enseignant.e.s qui sont déjà présent.e.s parce qu'il n'y a personne pour les remplacer.

3/ Ce sont des obstacles systémiques : pénurie et indisponibilité des personnes en place.

3/ Mobilité de la main d'œuvre. Il vaut mieux connaître la situation : pourquoi les enseignant.e.s quittent l'école? Une fois le conjoint ou la conjointe part à une autre province, la famille déménage aussi.

4/ Mutualité inter-provinces

5/ Enseignant.e.s débordé.e.s.

- Pistes de solution :

- Le tutorat a été amplement discuté. Le « Shadowing ». Il y a eu aussi une discussion à propos d'un stage rémunéré pour encourager les gens, ce qui a été appuyé par plusieurs conseils scolaires à travers le pays.

- Nouveau Brunswick : des stages payés. Penser à une formation rémunérée / hybride.

- Des stratégies de rétention : soutien à l'intégration socioprofessionnelle et socio-économique.

- Innovation dans la formation, afin de rejoindre des publics différents à l'extérieur des heures habituelles. Offrir des formations en marge de structure et horaire personnels.

- Il ne faut pas négliger l'expérience de la pandémie. Appel à un effort concentré où on a des formations hybrides accessibles à toutes les communautés.

- Les gouvernements provinciaux et territoriaux doivent participer à ces discussions, ils doivent être présents autour de la table.

- Laisser tomber les barrières au niveau des certifications, avec des formations initiales (partenariat avec les universités).

- Il faut que l'université s'adapte à sa clientèle pas l'opposé.
- Souvent, l'enseignement est une 2^e ou 3^e carrière pour les enseignant.e.s issu.e.s de l'immigration. Par la suite, il faut être plus flexible au niveau des certifications.

Merci!

Rapport rédigé par :

Chantal Fadous